UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FCCE

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Colpa Matara, 18 de julio del 2025.

C. N° 030-2025-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **"Desempeño laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota - 2023."**, elaborado por la bachiller en Contabilidad: **Gladis Maribel Chavil Cubas y Ana Lisbeth Diaz Rimarachin,** para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de 24%, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo 1**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH y en la Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH.**

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera** y coasesor por el **Mag. Daniel Jesús Castro Vargas.**

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera
Docente Universitario
ORCID N° 0000-0002-5255-6487

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
Unidad de Investigación - FCCE
Responsable

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Mg. Daniel Jesús Castro Vargas
Docente Ordinario Auxiliar TC
Coordinador Académico de Contabilidad
CCPC - REG. N° 05434
CPC - MAT. N° 043463
ORCID: 0000-0003-3618-6013

C.c. Arch. -2025.
RUI

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal
Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?
El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?
Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

24% Fuentes de Internet
12% Publicaciones
14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Caracteres reemplazados
48 caracteres sospechosos en N.º de páginas
Las letras son intercambiadas por caracteres similares de otro alfabeto.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

24% Fuentes de Internet
12% Publicaciones
14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
portaluni.unach.edu.pe		11%
2	Internet	
www.repositorio.unach.edu.pe		2%
3	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		2%
4	Trabajos del estudiante	
Universidad Nacional Autonoma de Chota		2%
5	Internet	
repositorio.unach.edu.pe		1%
6	Internet	
hdl.handle.net		<1%
7	Trabajos del estudiante	
Southern New Hampshire University - Continuing Education		<1%
8	Internet	
repositorioacademico.upc.edu.pe		<1%
9	Internet	
www.nws.noaa.gov		<1%
10	Internet	
repositorio.upp.edu.pe		<1%
11	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo		<1%

12	Internet	
repositorio.upao.edu.pe		<1%
13	Publicación	
Yaritza García Ortiz, Evelyn Fernández Castillo, Yurianely Machado Machado, Deli...		<1%
14	Internet	
www.coursehero.com		<1%
15	Internet	
repositorio.unsm.edu.pe		<1%
16	Internet	
www.bsigroup.com		<1%
17	Internet	
repositorio.ucsg.edu.ec		<1%
18	Publicación	
Apaza Mamani, Edilberto. "Desempeño docente en la modalidad de educación vir...		<1%
19	Publicación	
Mamani Maquera, Cecilia Nilda. "Clima institucional y satisfacción laboral en los ...		<1%
20	Internet	
repositorio.urp.edu.pe		<1%
21	Internet	
dspace.unach.edu.ec		<1%
22	Trabajos del estudiante	
Universidad Catolica Sedes Sapientiae		<1%
23	Publicación	
Alanoca Cama, Efrain. "Factores asociados y deserción escolar en el Centro de Ed...		<1%
24	Internet	
repositorio.upn.edu.pe		<1%
25	Trabajos del estudiante	
Universidad Privada del Norte		<1%

26 Internet

unach.edu.pe <1%

27 Internet

dspace.unitru.edu.pe <1%

28 Internet

repositorio.upagu.edu.pe <1%

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

Desempeño laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota - 2023

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Br. Gladis Maribel Chavil Cubas

Br. Ana Lisbeth Diaz Rimarachin

Asesor:

Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera

Coasesor:

Mag. Daniel Jesús Castro Vargas

CHOTA – PERÚ

2025

COPYRIGHT © 2025 by

Gladis Maribel Chavil Cubas

Ana Lisbeth Diaz Rimarachin

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS APROBADA

Desempeño laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota - 2023

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Br. Gladis Maribel Chavil Cubas

Br. Ana Lisbeth Diaz Rimarachin

Asesor y Jurado Evaluador

Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera
Asesor

Mag. Daniel Jesús Castro Vargas
Coasesor

MBA. Yonel Delgado Requejo
Presidente

Dra. Sara Judith Terán Leiva
Secretario

Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo
Vocal

Chota – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 11:00 a.m. del 04 de agosto de 2025, reunidos en el Auditorium "Luca Pacioli" de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 135-2025-FCCE-UNACH, conformado por:

- MBA. Yonel Delgado Requejo, identificado con DNI N° 71622304, Presidente
- Dra. Sara Judith Terán Leiva, identificada con DNI N° 45982039, Secretario
- Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, identificado con DNI N° 42207417, Vocal.

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 168-2025-FCCE-UNACH cuyo título es: **"Desempeño Laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota - 2023",** perteneciente a las Bachilleres en Contabilidad, **Gladis Maribel Chavil Cubas y Ana Lisbeth Díaz Rimarachin**, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"APROBADO POR UNANIMIDAD"

El Informe Final de Tesis con calificativo de **"15 (QUINCE)"** y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **APROBAR** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 11:49 a.m. del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

.....
MBA. Yonel Delgado Requejo
Presidente

.....
Dra. Sara Judith Terán Leiva
Secretario

.....
Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por la vida, la salud y las fuerzas que me otorga para seguir creciendo profesionalmente, a mis padres por el apoyo incondicional que me brindan para cumplir mis metas, por impulsarme a seguir adelante día a día y enseñarme a nunca rendirme, a mis hermanos por sus valiosos consejos y su respaldo constantemente.

Ana Lisbeth Diaz Rimarachin

A Dios por la vida, la salud, a mis padres a quienes les debo lo que soy y que nunca se rindieron, por inculcarme principios, sobre todo apoyo moral y económico para lograr mis metas trazadas a lo largo de mi vida; son mi motivo de superación, por enseñarme a nunca rendirme, a mi hermano por estar siempre conmigo con su apoyo constante con sus palabras y consejos

Gladis Maribel Chavil Cubas

AGRADECIMIENTO

A nuestra familia por sus palabras de aliento y motivación han sido nuestra fuerza en los momentos más desafiantes de la vida y de nuestra carrera, por orientarnos e impulsarnos a seguir adelante para culminar con el presente estudio.

A nuestro asesor Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera por sus enseñanzas y apoyo durante el desarrollo de la presente investigación.

A Rosi María Ticlla Rafael; dueña de la empresa por brindarnos el acceso a la información requerida.

Gladis Maribel Chavil Cubas

Ana Lisbeth Diaz Rimarachin

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA **11**

AGRADECIMIENTO **12**

ÍNDICE DE TABLAS **17**

ÍNDICE DE FIGURAS **18**

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS **19**

RESUMEN **20**

ABSTRACT **21**

CAPÍTULO I **22**

INTRODUCCIÓN **22**

1.1. Descripción del problema **22**

1.2. Formulación del problema **26**

1.2.1. Pregunta general **26**

1.2.2. Preguntas específicas **26**

1.3. Objetivos **26**

1.3.1. Objetivo general **26**

1.3.2. Objetivos específicos **27**

1.4. Hipótesis **27**

1.4.1. Hipótesis general **27**

1.4.2. Hipótesis específicas **27**

1.5. Justificación **27**

1.6. Limitaciones **28**

CAPÍTULO II **29**

MARCO TEÓRICO **29**

2.1. Antecedentes del problema **29**

2.2. Bases teóricas científicas **33**

2.2.1. Desempeño laboral **34**

2.2.2. Productividad laboral **36**

2.3. Bases normativas **39**

2.4. Definición de términos básicos **40**

CAPÍTULO III **41**

MARCO METODOLÓGICO **41**

3.1. Método de investigación **41**

3.2. Tipo de investigación **41**

3.3. Diseño de investigación **42**

3.4. Operacionalización de variables **43**

3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis **44**

3.5.1. Población **44**

3.5.2. Muestra **44**

3.5.3. Muestreo **44**

3.5.4. Unidad de análisis **44**

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos **44**

3.6.1. Técnicas de recolección de datos **44**

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos 44

3.6.2.1. Validación 45

3.6.2.1. Confiabilidad 45

3.7. Procesamiento y análisis de datos 45

3.7.1. Procesamiento de datos 45

3.7.2. Análisis de datos 45

3.8. Aspectos éticos y rigor científico 45

CAPÍTULO IV 47

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 47

4.1. Análisis e interpretación de resultados 47

4.1.1 Desempeño laboral 47

4.1.2 Productividad 53

4.2. Contrastación de hipótesis 58

4.2.1. Contrastación de hipótesis general 58

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas 59

4.3. Discusión de resultados 63

CONCLUSIONES 66

RECOMENDACIONES 67

Referencias bibliográficas 68

ANEXOS 75

Anexo 1. Matriz de consistencias 75

Anexo 2. Cuestionario de las variables: Desempeño Laboral y Productividad Laboral. 78

Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento: 82

Anexo 4. Base de datos del coeficiente Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral 91

Anexo 5. Base de datos del coeficiente Alfa de Cronbach de la variable productividad. 92

Anexo 6. Base de datos de la V de Aiken para la variable desempeño laboral 93

Anexo 7. Base de datos de la V de Aiken para la variable productividad 94

Anexo 8. Confiabilidad evaluada mediante Alfa de Cronbach..... 95

Anexo 9. Criterios de interpretación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall .. 96

Anexo 10. Total de trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. 97

Anexo 11. Carta de autorización de uso de la información..... 98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 43

Tabla 2 Correlación Tau-b de Kendall, para las variables desempeño laboral y productividad. 59

Tabla 3 Correlación Tau-b de Kendall, para las variables competencias laborales y productividad. 60

Tabla 4 Correlación Tau-b de Kendall, para las variables trabajo en equipo y productividad. 61

Tabla 5 Correlación Tau-b de Kendall, para las variables capacitación y productividad.....62

Tabla 6 Matriz de consistencias de la investigación 75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Investigación correlacional – descriptiva* 42

Figura 2 *Competencias laborales* 47

Figura 3 *Trabajo en equipo* 49

Figura 4 *Capacitación* 51

Figura 5 *Eficiencia* 53

Figura 6 *Eficacia* 55

Figura 7 *Adaptabilidad* 57

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

OMS: Organización Mundial de la Salud**.**

SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria**.**

RESUMEN

En el dinámico entorno empresarial, el recurso humano es clave para el éxito de cualquier organización. Por eso, cuando los colaboradores no alcanzan el nivel esperado de desempeño, los resultados de las empresas tienden a verse afectados, es por eso que el presente estudio busca determinar la relación del desempeño laboral con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023. Para ello, la investigación se desarrolló con la metodología de tipo básica o teórica, presenta un diseño no experimental, transversal y correlacional-descriptivo; la población de estudio como la muestra estuvieron conformadas por 54 trabajadores, la técnica usada durante la recopilación de datos fue la encuesta, y el cuestionario como instrumento de investigación, el cual fue estructurado de acuerdo a los indicadores de cada dimensión, que posteriormente se validó mediante V de Aiken y Alfa de Cronbach. El análisis de los datos se realizó a través del coeficiente de correlación Tau – b de Kendall y para la contratación de hipótesis se utilizó el p-valor con significancia de 0.05, obteniendo como resultados, una relación directa moderada con un valor positivo de 0.511, con sig. de $0.000 < 0.05$ para las variables desempeño laboral y productividad, de igual manera un valor positivo de 0.426, con sig. de $0.000 < 0.05$ para las variables competencias laborales y productividad, asimismo un valor positivo de 0.478, con sig. de $0.000 < 0.05$, para las variables trabajo en equipo y productividad y un valor positivo de 0.320, con sig. de $0.000 < 0.05$, para las variables capacitación y productividad. Concluyendo, que tanto las variables de desempeño laboral, competencias laborales, trabajo en equipo y capacitación tienen relación directa y significativa con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota 2023.

Palabras claves: trabajo en equipo, capacitación, eficiencia, eficacia, adaptabilidad.

ABSTRACT

In today's dynamic business environment, human resources are key to the success of any organization. Therefore, when employee performance falls below expectations, company results tend to suffer. This study seeks to determine the relationship between job performance and productivity among employees at Palmandina S.A.C., Chota, 2023. To this end, the research was developed using a basic or theoretical methodology, presenting a non-experimental, cross-sectional, and correlational-descriptive design; the study population and the sample consisted of 54 workers. A survey was used to collect data, and a questionnaire was used as the research instrument. The questionnaire was structured according to the indicators of each dimension and subsequently validated using Aiken's V and Cronbach's alpha. Data analysis was performed using Kendall's Tau - b correlation coefficient and for hypothesis testing the p-value was used with a significance of 0.05, obtaining as results, a moderate direct relationship with a positive value of 0.511, with sig. of $0.000 < 0.05$ for the variables job performance and productivity, likewise a positive value of 0.426, with sig. of $0.000 < 0.05$ for the variables job skills and productivity, also a positive value of 0.478, with sig. of $0.000 < 0.05$, for the variables teamwork and productivity and a positive value of 0.320, with sig. of $0.000 < 0.05$, for the variables training and productivity. In conclusion, the variables of job performance, job competencies, teamwork, and training are directly and significantly related to employee productivity at Palmandina S.A.C. Chota 2023.

Keywords: teamwork, training, efficiency, effectiveness, adaptability.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

En el ámbito empresarial en un contexto que está en constante cambio el recurso humano es uno de los principales factores de éxito en las organizaciones orientado a cumplir las metas y objetivos empresariales. El desempeño laboral es el eje principal para verificar el correcto funcionamiento organizacional, por lo cual se debe prestar especial atención, cabe precisar que el desempeño laboral es un procedimiento estructural que evalúa el comportamiento, acciones, ausentismo, entre otros relacionados al ámbito laboral para identificar la productividad del trabajador a fin de contribuir a su rendimiento futuro. Cuando el desempeño es positivo se tiene un alto rendimiento, para ello es de vital importancia que el contratante considere al trabajador como su recurso interno más trascendental (Mamani y Cáceres, 2019).

Para Aragadvay (2022), en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, considera que la comunicación es primordial para el personal en una organización, ya que hace más factible interactuar en su entorno laboral y generar mejores resultados en su compromiso y productividad. Por otro lado, se tiene datos que el autor recolecto de la OMS (Organización Mundial de la Salud), donde mencionó que los factores psicosociales representan un peligro en la salud del personal, dando a resaltar la escasa comunicación de los trabajadores, lo cual evidencia la poca capacidad para resolver conflictos y no interactuar con su equipo de trabajo, este problema se observa consecuentemente, debido a que no se tiene un sistema de comunicación interno adecuado que ayude en la coordinación y relaciones amigables en su entorno laboral, de igual manera hay ocasiones en donde los trabajadores se informan por rumores de sus compañeros generando el bajo desempeño en sus actividades.

Para García (2018) en México, menciona que el bajo desempeño en los trabajadores es debido a la percepción de un mal clima organizacional, donde menciona que este factor anteriormente no tenía mucha importancia. Un confortable entorno de trabajo conducirá a tener óptimos resultados en una empresa favoreciendo el rendimiento del personal, pero la falta de ejecución de las políticas y normativas de la empresa, una escasa cultura organizacional y el desconocimiento en la implementación de estrategias para contrarrestar estas situaciones, conlleva a escenarios que no favorecen a su entorno laboral trayendo consigo robos o actitudes negativas de sus trabajadores, impuntualidad y poco compromiso para lograr las metas de la empresa.

Para Esparza (2015), en Quito – Ecuador, hace referencia que las empresas al momento de contratar personal para realizar sus actividades, esperan que sus trabajadores rindan un adecuado desempeño y se mantengan permanentes al realizar bien su labor, sin embargo, una mala gestión administrativa origina rotación de personal que viene siendo perjudicial para una empresa, ya que baja la capacidad productiva de los trabajadores, como resultado ocasiona realizar nuevos desembolsos de dinero para un reemplazo, incertidumbre laboral y desconformidad.

Para Zeña (2020), en Pimentel – Chiclayo destaca que los aspectos que afectan el desempeño laboral del trabajador como son: la falta de reconocimiento laboral por sus logros alcanzados, retraso en las remuneraciones, no hay cooperación e integración en sus equipos de trabajo, dichos factores inmersos dentro de una empresa ocasionan que el rendimiento del personal no sea el adecuado para el logro de sus objetivos.

Para Polo et al. (2023), en la Universidad Tecnológica del Perú en su estudio hacen referencia que el bajo desempeño laboral del trabajador es causado por el poco conocimiento en sus tareas encomendadas, debido a que en muchas ocasiones las empresas designan actividades donde los trabajadores no tienen la capacidad para poder realizarlas, no invierten

en gestionar capacitaciones para tener actualizado a su personal y obtener el rendimiento que se espera, ocasionando más de una vez que los trabajadores renuncien a sus puestos de trabajo, debido a la incomodidad que sienten al no tener el desenvolvimiento correcto en sus actividades.

Para Huaraca y Ore (2016), en Huancavelica - Perú, señalan que el bajo desempeño laboral es causado principalmente, porque los trabajadores no reciben una capacitación apropiada en temas como: trabajo en equipo, calidad de servicio, atención al cliente, entre otros, esto hace que el rendimiento de los trabajadores disminuya y su productividad sea defectuosa, como resultado se tendrá una comunicación inadecuada tanto interna como externa. Por otro lado, hacen referencia que muchas organizaciones realizan sus funciones de manera ilegal, otras se enfocan en cumplir sus obligaciones con la SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria) pero no con sus trabajadores, ya que gran parte de estos no se encuentran registrados en planilla, de manera que estas situaciones reflejarán resultados negativos en el desempeño laboral.

Para Vilca (2022), en el departamento de Cajamarca menciona que la motivación en los trabajadores no es tomado en cuenta por diversas empresas, a pesar que es un factor relevante para mejorar el desempeño laboral, esto sucede debido a que enfocan su atención mayormente en lograr sus propósitos, como consecuencias el trabajador no se sentirá impulsado a trabajar eficientemente, laboran por obligación a una necesidad económica, ocasionando trabajar con desinterés en sus actividades, también se reflejará en resultados no logrados por parte de la organización impidiendo que ésta tenga éxito.

Según Vega (2022), en el departamento de Cajamarca, considera que la programación de horarios que no van acorde a la disponibilidad del trabajador, es un factor notable que afecta el desempeño laboral, por la misma razón que muchos de estos a veces se encuentran en lugares alejados y necesitan de un ingreso, asimismo hay quienes realizan horas extras y no tienen una

remuneración justa, dando como resultado que no puedan desenvolverse adecuadamente y realicen sus actividades con desgano o ya sea que pueden ocasionar accidentes, daños, adquieran enfermedades, aumento de inasistencias y pérdida de fuerza.

Según Tejada et al. (2020), en el departamento de Cajamarca, hacen referencia que los aspectos sobre conocimiento del puesto, trabajo en equipo, adaptabilidad, comunicación, iniciativa y capacitación, el desempeño laboral es deficiente en un 42.31%, esto envuelve negativamente la productividad laboral en distintas áreas existentes en una empresa, debido al escaso desarrollo del talento del trabajador y la inadecuada selección del personal, que conlleva al bajo desempeño de sus actividades.

Para Idrogo (2022), en la provincia de Chota, en su estudio destaca que la gestión de recursos humanos juega un papel importante, ya que depende de estos la responsabilidad de elegir al personal idóneo para laborar en una empresa, sin embargo, dicha gestión que se hace no es la apropiada en muchas instituciones y empresas, esto se debe a que los diferentes procesos que se realiza como el reclutamiento, selección y capacitación no es la correcta, por lo tanto, si no actúa adecuadamente al cumplir con sus obligaciones, estos van a tener ausencia de conocimientos y actitudes que se requieren para los distintos puestos de trabajo, afectando negativamente a su productividad.

Para nuestro estudio, tomamos como referencia a la empresa comercial Palmandina S.A.C. ubicada en la provincia de Chota. Esta empresa se dedicada a la venta de todo tipo de material de construcción y artículos de ferretería en general, el cual cuenta con un aproximado de 54 trabajadores. A través del dialogo meticuloso con algunos de sus colaboradores hemos identificado que no reciben capacitación constante entorno a sus actividades, asimismo existe una inadecuada comunicación entre compañeros de trabajo, provocando resentimiento y desconfianza entre ellos, aumentando la probabilidad de conflictos y tensiones en el ambiente laboral, al igual que la falta de claridad en sus responsabilidades, como consecuencia puede

verse afectada en el logro de los objetivos y perjudicar la visión y misión del negocio, asimismo una posible insuficiencia en los programas de capacitación, podría limitar el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones, por ende, si la empresa no presta la correspondiente atención a su personal estos continuarán teniendo falencias en la toma de decisiones entorno a la gestión de sus colaboradores y actividades.

Por lo tanto, la presente investigación busca contribuir al conocimiento sobre la relación del desempeño laboral y la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación de las competencias laborales con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?

¿Cuál es la relación del trabajo en equipo con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?

¿Cuál es la relación de la capacitación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del desempeño laboral con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de las competencias laborales con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Determinar la relación de la capacitación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Hi: El desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Ho: El desempeño laboral no se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

Las competencias laborales se relacionan directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

El trabajo en equipo se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

La capacitación se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

1.5. Justificación

En lo teórico esta investigación sirvió para determinar si el desempeño laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C, a través de la revisión de las teorías existentes permitiendo enfocar cada una de las variables de estudio, generando conocimiento de un vacío que se desconoce.

En lo práctico esta investigación buscó generar conocimiento sobre la relación de las variables desempeño laboral y productividad, donde los resultados serán de utilidad a los empresarios y puedan tomar como referencia acciones correctivas que permita a la empresa tomar mejores decisiones en torno a las variables estudiadas.

En la parte valorativa la investigación permitió comprender la relevancia del rendimiento laboral de los trabajadores, valorando el conocimiento que se está generando entorno a las variables de investigación.

Por último, la justificación académica, además de haber aplicado los procedimientos científicos este estudio sirve como antecedente para otras investigaciones futuras que adapten la misma o parecida metodología.

1.6. Limitaciones

La investigación se desarrolló sin limitaciones, dado que la empresa otorgó la autorización correspondiente para acceder a la información necesaria y alcanzar los objetivos propuestos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Para Rojas (2022), en Querétaro – México, estableció como objetivo principal determinar la relación entre Capacitación y Productividad en la empresa TREMEC S.A. En una muestra de 56 trabajadores. La técnica e instrumento de investigación empleada fue la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. El método de investigación fue no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. La técnica estadística que se empleó fue Correlación de Pearson, donde se obtuvo como resultado una correlación moderada de 0.52, esto indica que, si existe relación entre las variables capacitación y productividad, es decir, a mayor capacitación y de mejor calidad sea la misma la productividad de los trabajadores se incrementará. La información sirvió para conocer los factores que relacionan la variable productividad en México, asimismo también nos permitió comparar con nuestro objetivo específico de estudio.

Para Tafur y Trigozo (2023), en Tarapoto, tuvo por finalidad determinar la relación de las variables trabajo en equipo y productividad de los trabajadores, en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recopilación de los datos. Se empleo el diseño no experimental, transversal, descriptivo - correlacional, ya que el estudio busca determinar la relación de las variables estudiadas sin tener que manipular ninguna de ellas. La técnica estadística que se usó fue Rho Spearman, a fin de medir el grado de relación de las variables, donde se obtuvo como resultado R=0.915 y p-valor de 0.000, esto quiere decir que hay una relación positiva fuerte de las variables trabajo en equipo y productividad de los trabajadores, indicando que, a mayor cooperación e interacción grupal entre los miembros del equipo de trabajo, van a generar mayores resultados positivos y favorables en la productividad. La investigación realizada

guarda relación con la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad de nuestra investigación, presentando una relación positiva, siendo el trabajo en equipo un factor relevante para que haya mayor productividad.

Para Fano y Lobaton (2022), en la ciudad de Huancayo – Perú, el estudio realizado tuvo por objetivo principal determinar la relación de las variables competencias laborales y la productividad del personal en la empresa NEMATSA S.R.L. de Satipo - 2021. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario para evaluar y recolectar la información para el procesamiento de los datos. La metodología utilizada empleó un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La técnica estadística que se usó fue Rho de Spearman para determinar la relación que existe entre las variables de investigación. Se concluyó que hay una relación positiva directa y significativa en las variables competencias laborales y productividad (Rho = 0.638, p = 0.000), siendo una relación positiva fuerte, es decir a mayor nivel de competencia laboral, mayor será la productividad en los trabajadores. Este antecedente contribuyó a enriquecer nuestro estudio, debido a que se asocia con las dimensiones del estudio que nos permitió comparar las competencias laborales y la productividad de los trabajadores.

Ulloa (2021), en Lima, en su estudio tubo por finalidad determinar la relación que hay en las variables desempeño laboral y productividad laboral en la empresa Call Center en Lima – 2018. La técnica e instrumento de investigación se emplearon la encuesta y el cuestionario. Asimismo, el método de investigación se usó el enfoque cuantitativo de tipo básico, ya que se realiza el diagnóstico del problema. El diseño es no experimental, porque no altera la realidad. La técnica estadística utilizada fue Rho Spearman para la comprobación de la veracidad de la hipótesis de estudio. Tras el análisis de los hallazgos se identifica que hay relación significativa y directa entre las dos variables, con sign. de 0.000 < 0.05 y (Rho=0.555), indicando que hay una relación positiva moderada entre el desempeño y productividad. El estudio resulta ser el

adecuado para comparar los resultados obtenidos, dado que comparte el objetivo general de estudio, lo que fortalecerá el respaldo de los resultados.

Para Lozano (2020) en Pucallpa – Perú, su estudio tuvo como objeto determinar la relación que existe en las variables desempeño laboral y productividad de los trabajadores en la empresa THAIZBRU S.A.C., Santa Anita 2020. La técnica e instrumento que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el cuestionario. El diseño aplicado es no experimental, porque se basó en la observación de lo real sin manipular las variables, la investigación fue correlacional, porque se determinó la relación entre ambas variables, aplicando el coeficiente Rho de Spearman como técnica estadística, teniendo como resultado una fuerte relación positiva entre el desempeño laboral y la productividad con un Rho = 0.740 y un nivel de sig. de 0.000 < 0.05, quiere decir que a mayor desempeño laboral, también será mayor la productividad de los trabajadores. El estudio en cuestión profundiza en las variables del objetivo general, ayudando a dar más sustento a los principales hallazgos.

Según Serpa (2019), en Huacho – Perú, estudio que realizo en Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín teniendo como principal objeto determinar la relación de las variables desempeño laboral y productividad de los trabajadores. Obteniendo como resultados que el 84,0% tuvo un desempeño medio, lo cual traería como consecuencia que no cumplan con su trabajo encomendado de manera adecuada, y el 76,0% tienen una productividad baja. La técnica e instrumento de investigación que se usó fue la encuesta y el cuestionario para recolectar información. El diseño de la investigación fue no experimental, relacional de enfoque cuantitativo, y transversal, ya que la información se obtuvo en un solo momento. La técnica estadística que se empleó fue Rho Spearman, estadístico de fiabilidad para las variables, donde se obtuvo como valor (rho=0.949) indicando un nivel alto en la correlación de ambas variables y un nivel de significancia de 0.000. El estudio se alinea a nuestra investigación, no solo al compartir las mismas variables y un objetivo común, sino

también al emplear metodología y herramientas estadísticas similares, convirtiéndolo en un estudio complemento esencial para nuestra investigación.

Para Arias y Pérez (2023), en el departamento de Cajamarca – Perú, el estudio tuvo por objetivo determinar la relación de las variables capacitación laboral y productividad de los trabajadores en la empresa MIBANCO S.A. Cajamarca, 2023. Se empleo como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. El método de investigación que se usó fue el hipotético – deductivo, porque se realizó la formulación de hipótesis. El diseño de investigación fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La técnica estadística fue Rho de Spearman, en el cual se obtuvo como resultado un valor de (Rho=0.795), donde evidencia una correlación positiva fuerte entre las variables estudiadas y con significancia del 0.000 siendo menor que 0.05. Esta investigación es fundamental en nuestro estudio, dado que brinda una perspectiva complementaria a nuestro estudio al establecer la relación que abarca una de las dimensiones estudiadas.

Para Villanueva y Chinchay (2022), en el departamento de Cajamarca – Perú, en su estudio tuvieron como objetivo principal determinar la relación de las variables gestión por competencias y la productividad de los trabajadores de la empresa A&P Logisti – k del Perú S.A.C. 2019. La técnica e instrumento de investigación utilizados fueron la encuesta y el cuestionario que ayudaron a la recopilación de información para luego ser analizados. El método de investigación fue el hipotético deductivo, ya que se planteó hipótesis a través de datos empíricos para luego ser sometidas a prueba y poder determinar su veracidad. Se empleó un diseño de investigación no experimental, de alcance correlacional – transversal, ya que no se manipulan las variables estudiadas y se estudian tal y como se da en su contexto natural. La técnica estadística que se usó fue Rho Spearman, se concluyó que sí existe relación positiva alta en las variables Gestión por Competencias y la Productividad con un valor de Rho = 0.725 y con grado de significancia de 0.000, dando a conocer que ambas variables van en una misma

dirección. Esta investigación ayudó a nuestro estudio, dado que nos permitió realizar la comparación de resultados en la dimensión competencias laborales y la variable productividad.

Según Abanto y Huaccha (2021), en el departamento de Cajamarca, buscaron determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Imperios Operadores Logísticos S.A. Para ello, emplearon la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de investigación, permitiendo reunir información para luego ser procesadas y evaluadas. El diseño que se usó fue no experimental – transversal y correlacional, donde se basó en el análisis de situaciones existentes sin manipular las variables estudiadas. La técnica estadística que se empleo fue Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de 0.238 y el nivel de significancia Sig. = 0.374, dando a conocer la existente relación, entre capacitación laboral y productividad, esto quiere decir que a medida que la capacitación del trabajador incrementa, también aumentara su productividad. Esta investigación ayudó a nuestro estudio, porque también relaciona las dimensiones de las variables estudiadas.

2.2. Bases teóricas científicas

De acuerdo con Chiavenato (2016), el desempeño laboral es el desenvolvimiento o las acciones de cada persona en torno al cumplimiento de la actividad laboral dentro de una empresa, el cual debe estar alineado a las exigencias y requerimientos determinados para su correcta ejecución de las tareas asignadas y puedan contribuir al logro de las metas organizacionales.

Asimismo, Chiavenato (1999), enfatiza que para valorar el desempeño laboral no solo debe basarse en el juicio de los superiores respecto al comportamiento de los subordinados, sino que es indispensable evaluar a mayor profundidad, en el proceso participativo para identificar causas en acuerdo con todos los trabajadores que conforman la organización.

De acuerdo con Chiavenato (2007) y Jara et al. (2018), expresaron que son dimensiones del desempeño laboral: las competencias laborales, trabajo en equipo y capacitación.

Donde se menciona que las competencias laborales de los trabajadores están orientadas por los conocimientos, capacidades, rasgos y otras características personales para la comprensión de un conjunto de responsabilidades, que son esenciales para lograr desempeñar adecuadamente sus actividades y lograr los objetivos establecidos. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre individuos, basándose en el apoyo y confianza recíproco, orientada al logro de las metas trazadas entre sus miembros, prevaleciendo la sinergia; en otras palabras, unir competencias y esfuerzo de cada individuo para lograr un objeto en común, haciendo que el trabajo generado sea mayor a la suma de sus partes. Por último, la capacitación hace referencia al proceso organizado y sistemático que busca mejorar el comportamiento de un individuo, impulsando a lograr los objetivos organizacionales. Tanto la capacitación y el desarrollo profesional constituyen un proceso de aprendizaje, el cual transforma el comportamiento de las personas mediante la transmisión de información, desarrollo de habilidades, actitudes y comprensión de ideas.

2.2.1. Desempeño laboral

Teoría XYZ

Según McGregor (2001), la teoría xyz trata sobre el comportamiento de las personas según la cultura que tiene cada organización. De acuerdo a la Teoría X se basa en la visión pesimista y tradicional donde las prácticas de gestión se basan en el control estricto y rígido. Esta teoría califica a las personas como un medio de producción y son irresponsables, donde necesitan ser dirigidos y supervisados para que realicen sus actividades correctamente. Este modelo tiene estilo de liderazgo por parte de los superiores, donde se cree que las personas carecen de iniciativa y evaden las responsabilidades, por ello deben ser instruidos y recompensados para que cumplan con los objetivos de la empresa. Por otro lado, la Teoría Y asume que las personas se auto dirigen, se organizan y se motivan, mostrando su lado competente y creativo, haciendo su trabajo de manera natural permitiéndoles generar nuevos

conocimientos y destrezas. Los líderes y superiores otorgan las herramientas necesarias y estimulan a su personal para desempeñar de manera correcta sus funciones, además consideran que realizar un trabajo bien hecho genera satisfacción en el trabajador, lo cual se convierte en un factor motivador. Finalmente, la Teoría Z, trata sobre la participación y las relaciones humanas, donde el trabajador se integra a la organización dando todo su potencial logrando cumplir las metas trazadas por la empresa, además la confianza, labores en equipo y decidir si las acciones tomadas por la empresa son fundamentales, lo cual demostraría que la productividad estaría fortalecida, ya que el trabajador se siente parte de la empresa asumiendo un rol elemental dentro de ella. La teoría de McGregor nos proporcionó fundamentos para comprender la naturaleza humana en el trabajo, dando a conocer que la motivación impulsa a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Teoría del Comportamiento Organizacional

Skinner (1976), en su teoría se basa en el estudio del comportamiento del individuo, en el cual menciona al reforzamiento como una herramienta clave para fomentar conductas deseadas, como el cumplimiento de objetivos, la puntualidad y la colaboración, esta teoría se basa en la conducta donde permite al individuo entender su entorno laboral y estudia el aprendizaje, personalidad, motivación y autoestima de cada individuo que conforma una organización. Observando la teoría da a resaltar la importancia de estudiar el comportamiento de los trabajadores dentro de una empresa, evaluar las intervenciones que mejoren el desempeño laboral., lo cual es importante reforzarla constantemente.

Teoría sobre desempeño laboral

Byars y Rue (1996), como se citó en Barturen y Salazar, 2019) plantea que el desempeño laboral implica una serie de pasos de acción de forma sostenible y a largo plazo, menciona que hay cuatro etapas en la formación del trabajador que fueron planteadas por Byars y Rue.

a) Evaluación personal de habilidades e intereses.

b) Evaluación de la organización a las competencias y potencialidades de las personas.

c) Información sobre oportunidades disponibles en la organización.

d) Asesoramiento profesional sobre objetivos y planes para alcanzarlos.

En la teoría se observó la importancia que tiene evaluar el desempeño laboral en una organización, ya que en alguna de sus etapas planteadas por los autores podemos observar que van orientadas a las habilidades, objetivos y competencias de los trabajadores, a fin de poder medir el rendimiento del personal. Esta teoría ayudará a nuestro estudió a realizar la evaluación de desempeño orientada a medir las competencias y destrezas que tiene el personal dentro de la empresa.

Teoría de Desempeño Laboral

Según Hacker (1994), en su teoría indica que el desempeño laboral es de gran importancia en el trabajo de los europeos, el autor sustenta de una manera eficaz la conducta y las desigualdades en el entorno laboral, por lo cual se basa en dos puntos de vista: lo primero es que está vinculada con los hechos que implica trazarse una meta hasta realizar un proyecto o idea; en segundo lugar deriva en la acción que consiste en determinar el hecho, mencionando que el desempeño es vital para desarrollar metas e implementar planes estratégicos, además la mejora del desempeño es influenciada por una buena comunicación que exista entre trabajadores tomando en cuenta las dos perspectivas mencionadas. Esta teoría ayudará a nuestra investigación para poder analizar y evaluar la conducta de los trabajadores entorno al correcto desempeño de sus actividades, de igual manera si estos cumplen con alcanza las metas trazadas.

2.2.2. Productividad laboral

Productividad laboral proviene del total de esfuerzos realizados por el trabajador al momento de llevar a cabo un servicio en un determinado lapso de tiempo, sin embargo la productividad laboral no depende únicamente de cómo los colaboradores realizan sus

actividades, sino también cómo la empresa gestiona la comunicación entre equipos y departamentos, la disponibilidad de los recursos adecuados para los trabajadores y la empresa al igual que la implementación de metodologías de trabajo eficientes. (León & Álvares, 2021).

La productividad laboral es el uso eficaz de los recursos y la innovación para incrementar el valor agregado de los productos y servicios; si los trabajadores realizan un adecuado desempeño en sus actividades laborales tendrán una repercusión positiva en la empresa, caso contrario la entidad se verá afectada. Además, destaca que todo aquello que implica a la productividad depende de las personas que trabajan en las empresas y que la forma en que cada individuo realiza su trabajo puede variar, conllevando a diferentes niveles de productividad (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según Chiavenato (2004), son dimensiones de la productividad: la eficiencia, eficacia y adaptabilidad.

La eficiencia, trata sobre la responsabilidad o capacidad de llevar a cabo una función específica, sin hacer mal uso de los recursos disponibles de una organización. La eficacia es la extensión donde se realizan actividades planificadas para el óptimo cumplimiento de las tareas asignadas, aportando positivamente al crecimiento organizacional. La adaptabilidad hace referencia a comprender algo nuevo y adecuarlo a lo que ya se conoce, es decir responder adecuadamente a las exigencias que se presentan en el entorno laboral.

Teoría de las Relaciones Humanas

Según Murillo (2004), menciona que la teoría consiste en que las empresas deben centrarse en la motivación y participación de los trabajadores, ya que esto ayudará en su desarrollo para mejorar las habilidades, y productividad, también las relaciones individuales permitirán incrementar sus habilidades y actitudes, de tal manera que el personal de una empresa se sienta parte de ella y realicen sus actividades de la mejor manera. La teoría destaca

la importancia del rol participativo de los colaboradores en la organización, lo cual ayuda a mejorar sus destrezas y habilidades, a fin de que el personal se desempeñe de manera adecuada, como también se sientan identificados con la empresa. Asimismo, ayudará a nuestro estudio a identificar si la empresa Palmandina S.A.C. involucra y motiva a sus trabajadores para alcanzar sus objetivos y desarrollo empresarial

Teoría de las Necesidades

(David McClelland, como se cita en Arango, 2018), menciona a la teoría de las tres necesidades, donde se muestran las necesidades de logro, la necesidad de poder, y la necesidad de afiliación, las cuales van orientadas a los resultados de la empresa. McClelland afirma que los trabajadores pueden aprender a estimular la necesidad de hacer las cosas reconociéndose a sí mismos en situaciones de responsabilidad personal. Lo que se rescató de esta teoría, es que un trabajador se estimula a sí mismo ejecutando mejoras en su trabajo para lograr las metas establecidas, las cuales le permiten desarrollar sus actividades de una manera eficaz, de esta forma la empresa logrará ser más productiva.

Teoría de la Productividad

Según Smith (1776), quien realizó importantes aportaciones para la compresión de la productividad laboral centrándose en la especialización de los trabajadores en tareas específicas, lo cual aumentaba su capacidad productiva, siendo para Smith el principal motor del crecimiento económico y de la productividad, esto reflejado en su ejemplo de la fábrica de alfileres ilustrando cómo la división del trabajo permite a los trabajadores desarrollar habilidades especializadas, ahorrar tiempo y utilizar maquinaria, lo que conduce a una mayor eficiencia, en lugar de que un solo trabajador haga todo el alfiler, el proceso se divide en múltiples tareas más pequeñas y especializadas, donde cada trabajador se enfoca en una sola tarea, la repetición constante de una tarea mejora la eficiencia y la precisión, aumentando así

la productividad general de los procesos. De dicha teoría podemos rescatar el enfoque de la división del trabajo, lo cual permite al trabajador especializarse en una determinada actividad, al igual que el aprovechamiento tecnológico (maquinaria), facilitando las tareas, reduciendo las horas de trabajo y potenciando la productividad individual.

Teoría de la Gestión de la Productividad

Según Prokopenko (1989), en su teoría hace referencia que los trabajadores son la fuente más prometedora e importante dentro de una empresa, es por eso que principalmente se debe tomar medidas internas orientadas a mejorar la productividad laboral. De igual manera, menciona que, al no gestionarse adecuadamente la productividad del personal dentro de una organización, los trabajadores tienden a crear actitudes que dificultan las relaciones en el trabajo, compromete las oportunidades futuras de mejoramiento y aparta las mejores personas, por ello es importante involucrar a los trabajadores, motivarlos, capacitarlos y organizarlos de la mejor manera para lograr que su productividad vaya encaminada al éxito de la empresa. A través de esta teoría se puede observar la importancia de tener a los trabajadores como principal fuente para el éxito de la empresa, debido a las capacidades que estos tienen, por eso podemos decir que tanto incentivos, capacitaciones, técnicas de mejoramiento, que van dirigidas a mejorar la productividad laboral, solo tendrán efecto si se implementan con todos los trabajadores que conforman una organización dando énfasis desde el mínimo hasta el máximo rango en las actividades que tiene el personal de la empresa.

2.3. Bases normativas

Texto Único Ordenado D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la presente ley regula las relaciones laborales entre empresa y trabajador, donde las empresas tienen la responsabilidad de capacitar y formar al trabajador, asimismo garantiza que estos mismos tengan condiciones laborales justas y equitativas.

La seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783), promueve una cultura de prevención de riesgos en el ámbito laboral, por ello es necesario que tanto los trabajadores como la empresa, y el acompañamiento del Estado en su rol de fiscalización, trabajen de manera conjunta en la identificación y control de los peligros presentes en el entorno laboral.

2.4. Definición de términos básicos

Aprendizaje: "El aprendizaje laboral se refiere al desarrollo profesional, ya que permite a las personas expandir sus habilidades y conocimientos. Dado el tiempo significativo que se invierte en el trabajo, el aprendizaje se convierte en una herramienta clave para mejorar el desempeño y la creatividad" (Ramos et al., 2019).

Capacitación: "Son las técnicas que se utilizan para proporcionar a los trabajadores que son nuevos o ya existentes, a fin de afianzar habilidades necesarias para desempeñar mejor sus actividades" (Dessler y Varela, 2011, p. 185).

Comunicación: "Es el proceso de transmitir y recibir información, través de ella, expresamos emociones, compartimos conocimientos y resolvemos conflictos. Su importancia radica en su capacidad para fomentar el entendimiento entre individuos, organizaciones, entre otros, promoviendo una cultura de cooperación" (Unimarconi, 2023).

Proactividad: "Tomar activamente la iniciativa y decidir qué hacer en cada momento orientado al cambio y anticipándose a los posibles acontecimientos" (Real Academia Española, 2024).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Método deductivo. Se usó este método, ya que utilizó premisas generales para llegar a obtener conclusiones precisas y verificables.

Método analítico. Se utilizó este método, ya que implico descomponer una variable en sus partes constituyentes para examinarlas y poder comprender cómo interactúan entre sí, de este modo poder basar las conclusiones en evidencia empírica

Método hipotético- deductivo. Este método se utilizó, ya que la investigación realizó el planteamiento de hipótesis con las variables desempeño laboral y productividad, para luego poder comprobar su veracidad.

3.2. Tipo de investigación

Según su finalidad. El presente estudio es una investigación básica o teórica porque, se utilizó información científica que relaciona a nuestra investigación ayudando a su comprensión y conocimiento de las variables estudiadas.

Según su alcance de investigación. Es correlacional, ya que estuvo orientada a determinar la relación de las variables estudiadas.

Según su diseño. Es de enfoque no experimental, debido a que no se manipuló las variables, sino que se muestra tal y como se dan la naturalidad de los hechos.

Según la fuente de datos. De campo, porque los datos se obtuvieron a través de la observación y mediante encuestas aplicado a los trabajadores.

Según su enfoque. Es cuantitativo, ya que se realizó en base a la medición numérica para analizar y probar las hipótesis.

3.3. Diseño de investigación

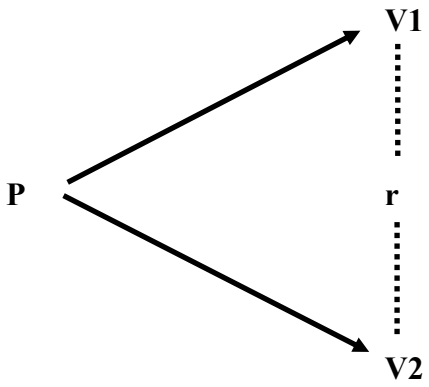
No experimental, dado que no fueron alteradas las variables estudiadas, es decir el estudio se realizó tal y como se dan los hechos o fenómenos en la realidad.

También es una investigación transversal, porque se ejecutó en un lapso de tiempo determinado para realizar la investigación.

Este estudio es de diseño descriptivo-correlacional, ya que su objetivo fue determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad.

Figura 1

Investigación correlacional – descriptiva



Nota: P = Población. V1 = Desempeño laboral. V2 = Productividad. r = Relación.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño Laboral	El desempeño laboral son las acciones o comportamientos de los frente a sus trabajadores responsabilidades en una organización que son relevantes para el logro de objetivos, a su vez, es el esfuerzo individual que depende de las habilidades y las capacidades personales (Chiavenato, 2000).	Competencias Laborales	Facilidad de aprendizaje Conocimiento del puesto Capacidad de ejecución
		Trabajo en Equipo	Comunicación Confianza Apoyo recíproco
		Capacitación	Transmisión de información Aprendizaje Participación
Productividad	Hace referencia a la eficiencia y eficacia de un trabajador, mediante el cual haciendo uso de los recursos necesarios completa las tareas establecidas durante un periodo de tiempo establecido (Moreno, 2022).	Eficiencia	Optimización de recursos Manejo de recursos Simplificación de Responsabilidades
		Eficacia	Disposición de herramientas Cumplimiento de tareas asignadas Planificación de Actividades
		Adaptabilidad	Cambios en el entorno laboral Proactividad

3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

Haciendo uso de la plataforma "Consulta RUC" la empresa Palmandina S.A.C. a la fecha 2023 estuvo conformada por 54 trabajadores en la ciudad de Chota. (Ver anexo 10)

3.5.2. Muestra

La presente investigación la muestra estuvo conformada por el total de la población que está compuesta por 54 trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C.

3.5.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo censal, porque se tomó en cuenta a todos los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C.

3.5.4. Unidad de análisis

Fue conformada por cada colaborador de la empresa antes mencionada.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, aplicado a todos los trabajadores, para su posterior procesamiento y análisis estadístico.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de investigación para la variable Desempeño Laboral y Productividad se usó el cuestionario, según escala de valoración de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), donde cada una de las variables estuvieron compuestas por 18 preguntas, dirigidas a todos los trabajadores. El instrumento permitió la realización de la tabulación, presentación e interpretación en gráficas.

3.6.2.1. Validación

Respecto a la validación del instrumento de investigación se validó a través de 3 expertos, alcanzando un valor de 0.97 a través de V de Aiken, mostrando que las preguntas establecidas tienen valides excelente de contenido. (Anexo 6 y 7)

3.6.2.1. Confiabilidad

La confiabilidad se estableció por Alfa de Cronbach aplicado a una muestra de 20 trabajadores, donde se obtuvo 0.876 para el Desempeño Laboral y 0.870 para la Productividad. (Anexo 8)

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Los datos obtenidos se organizaron y ordenaron mediante la hoja de cálculo de Excel, luego se exporto y procesó en el programa informático SPSS, es aquí donde se determinó la confiabilidad y la correlación de las variables establecidas.

3.7.2. Análisis de datos

Los datos recolectados se llevaron a cabo mediante la interpretación gráfica de los resultados obtenidos y para medir la relación, se aplicó la "prueba estadística Tau-b de Kendall" de acuerdo a los criterios establecidos para su interpretación (Anexo 9). Este estadístico fue seleccionado por su idoneidad para trabajar con datos ordinales y muestras pequeñas, asegurando así una mayor validez y rigurosidad para el análisis de la relación entre dos variables.

Asimismo, Según, Molina (2017), menciona que: "sí p < a 0.05, se concluye que la correlación es estadísticamente significativa, indicando una relación real, no debida al azar".

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Para este estudio se consideraron los siguientes criterios éticos.

Principio de beneficencia. El investigador tuvo la ética para realizar con responsabilidad funciones que beneficien a la empresa, para dar soluciones futuras respecto a la problemática de las variables estudiadas.

Principio de cultura. La investigación se realizó con respeto, cortesía y tolerancia tomando en consideración a las personas con la cuales se va indagar para la investigación, es decir protegiendo y respetando sus opiniones y costumbres morales que tiene como ser humano

Principio de reserva. Se cumplió con el principio de reservar en la información adquirida de los trabajadores encuestados que laboran en la empresa, debido a que se puede exponer información confidencial, con el fin de evitar algún problema futuro.

Principio de confidencialidad. La información que se adquirio garantizó la confidencial de los datos, ya que esta no debe ser divulgada, ni debe utilizarse para otros asuntos que no sean de investigación.

Credibilidad. De acuerdo con este principio, es importante que el investigador muestre o evidencie que tan confiable es la información que se va a plasmar y los resultados que se obtiene en la investigación.

Confiabilidad. De acuerdo con este criterio, el investigador analiza e interpreta todos los hallazgos, indicando los aspectos de la investigación que se presentaron en la recopilación de los datos.

Aplicabilidad. Los hallazgos que se obtuvieron en el estudio, van a permitir replicarla en diferentes ámbitos.

Citas y referencias. Aquí el autor se encarga de citar y referenciar otras investigaciones que se utilizará en la problemática, antecedentes, teorías y donde sea necesario utilizarlo como ayuda para la investigación.

CAPÍTULO IV

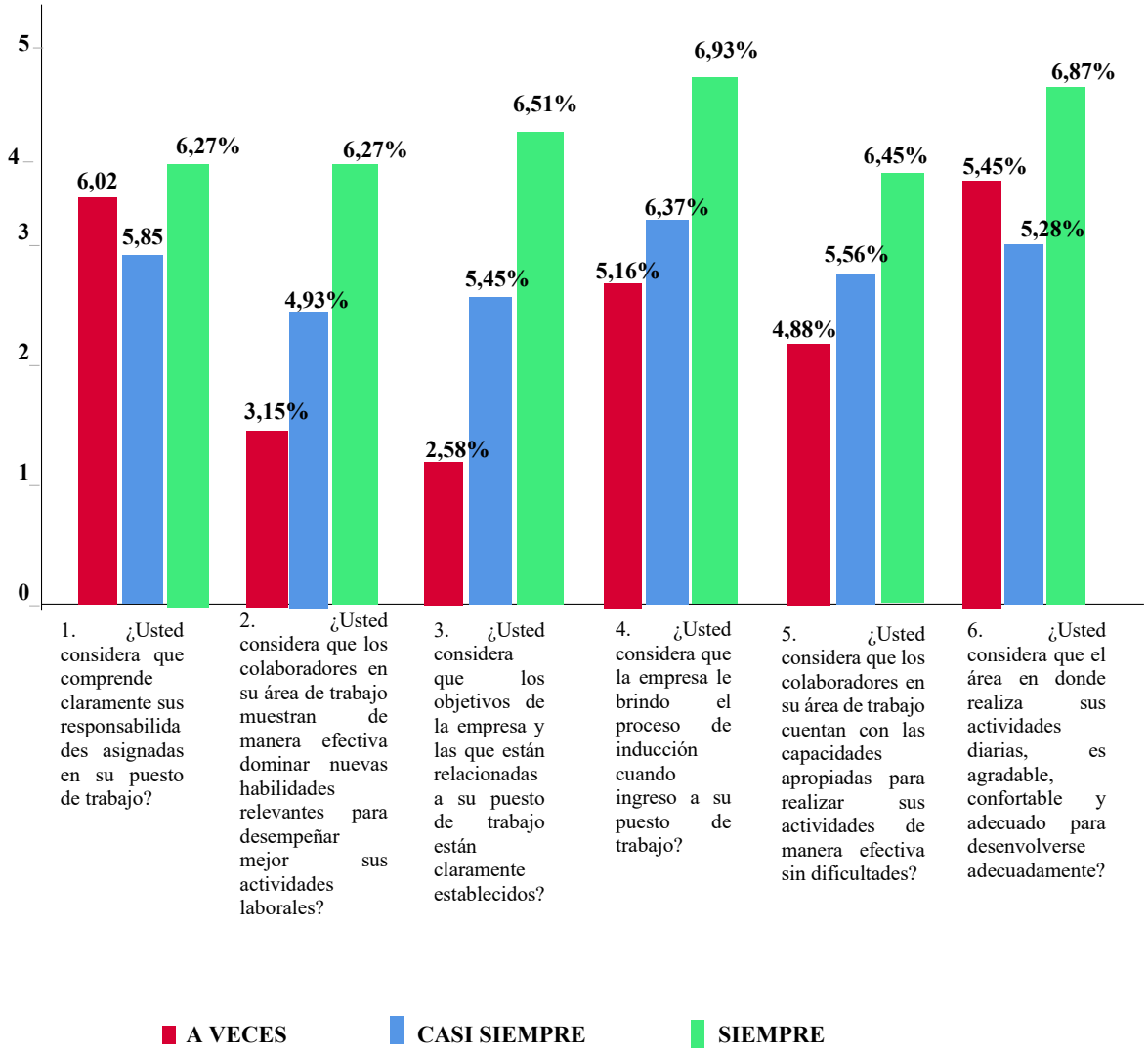
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1 Desempeño laboral

Figura 2

Competencias laborales

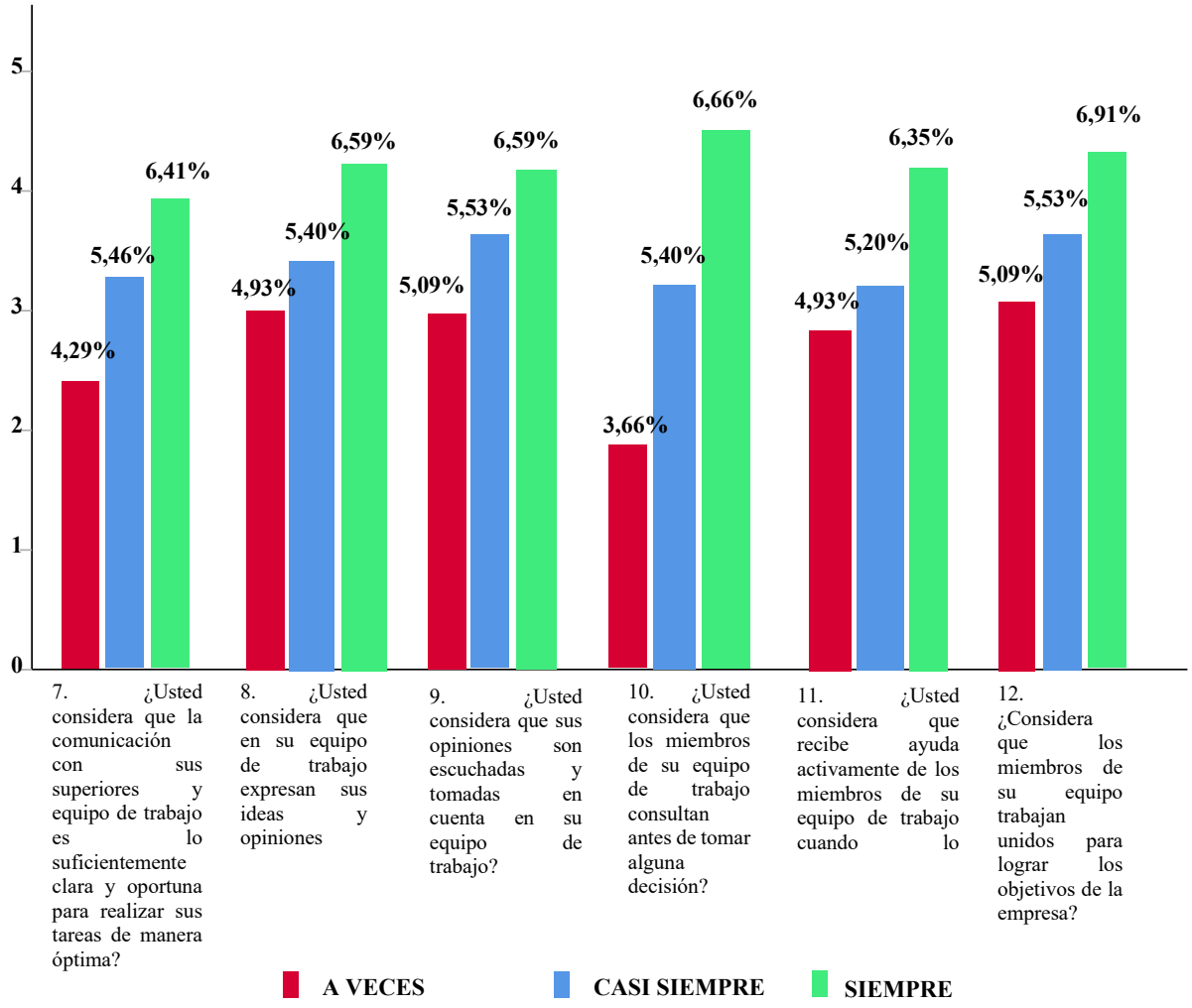


La figura 2, detalla que un 6,02% de los trabajadores encuestados indicaron que solo a veces comprenden claramente sobre sus responsabilidades asignadas en sus puestos de trabajo, el

5,85% casi siempre y el 6,27% considera que siempre comprenden sus responsabilidades asignadas. Asimismo, el 3,15% de los trabajadores, indicaron que en su área de trabajo a veces muestran desarrollar nuevas habilidades para desempeñarse mejor, el 4,93% mencionaron casi siempre y el 6,27% siempre. También se muestra que el 2,58% de los trabajadores, expresaron que a veces conocen sobre los objetivos de la empresa y las que están relacionadas a su puesto de trabajo, el 5,45% casi siempre y el 6,51% siempre. De igual manera, el 5,16% de los trabajadores, señalaron que a veces se les brindo el proceso de inducción al ingresar a su puesto de trabajo, el 6,37% casi siempre, y el 6,93% siempre. El 4,88 % de los trabajadores mencionaron que a veces los colaboradores en su área de trabajo cuentan con las capacidades apropiadas para desempeñarse correctamente, el 5,56% casi siempre y el 6,45% siempre. Al mismo tiempo, el 5,45% de los trabajadores encuestados consideran que a veces disponen de un lugar apropiado para desarrollar sus actividades correctamente, el 5,28% casi siempre y el 6,87% siempre. Se puede concluir que las competencias laborales de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C. es buena, sin embargo, también se observa algunas deficiencias entorno a las actividades laborales, siendo fundamental mantener un enfoque continuo en la mejora y el desarrollo de competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Figura 3

Trabajo en equipo

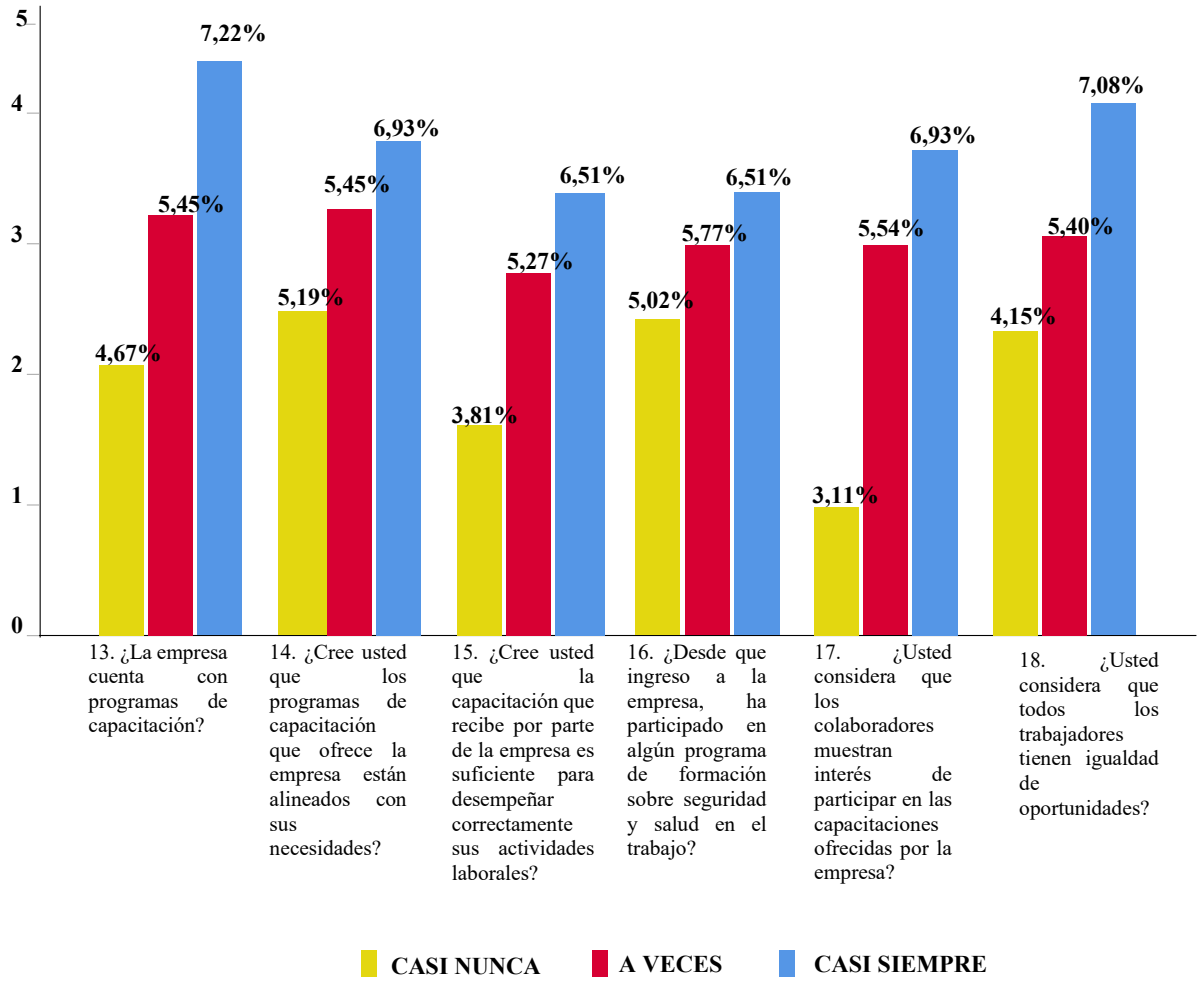


La figura 3, detalla que un 4,29% de los trabajadores mencionaron que solo a veces mantienen la comunicación clara y oportuna con sus compañeros de trabajo, el 5,46% casi siempre y el 6,41% siempre. Asimismo, el 4,93% de los trabajadores indicaron que en sus equipos de trabajo a veces expresan sus ideas y opiniones abiertamente, el 5,40% casi siempre y el 6,59% siempre. También, el 5,09% de los encuestados indicaron que sus opiniones a veces son escuchadas en su equipo de trabajo, el 5,53% casi siempre y el 6,59% siempre. De igual manera, el 3,66% de los trabajadores mencionaron que en sus equipos de trabajo a veces consultan al momento de tomar una decisión respecto a sus actividades laborales, el 5,40% casi siempre y el 6,66%

siempre. El 4,93% de los trabajadores encuestados expresaron que solo a veces reciben ayuda por parte de sus compañeros de trabajo, el 5,20% casi siempre y el 6,35% siempre. Del mismo modo, el 5,09% de los trabajadores mencionaron que en sus equipos de trabajo a veces trabajan unidos para alcanzar los objetivos de la empresa, el 5,53% casi siempre y el 6,91% siempre. Se concluye que el trabajo en equipo entre los trabajadores es bueno, sin embargo, también se observa que se debe seguir mejorando y promoviendo una cultura de apoyo mutuo y responsabilidad compartida que impacte positivamente en los resultados para alcanzar las metas de manera coordinada y oportuna.

Figura 4

Capacitación



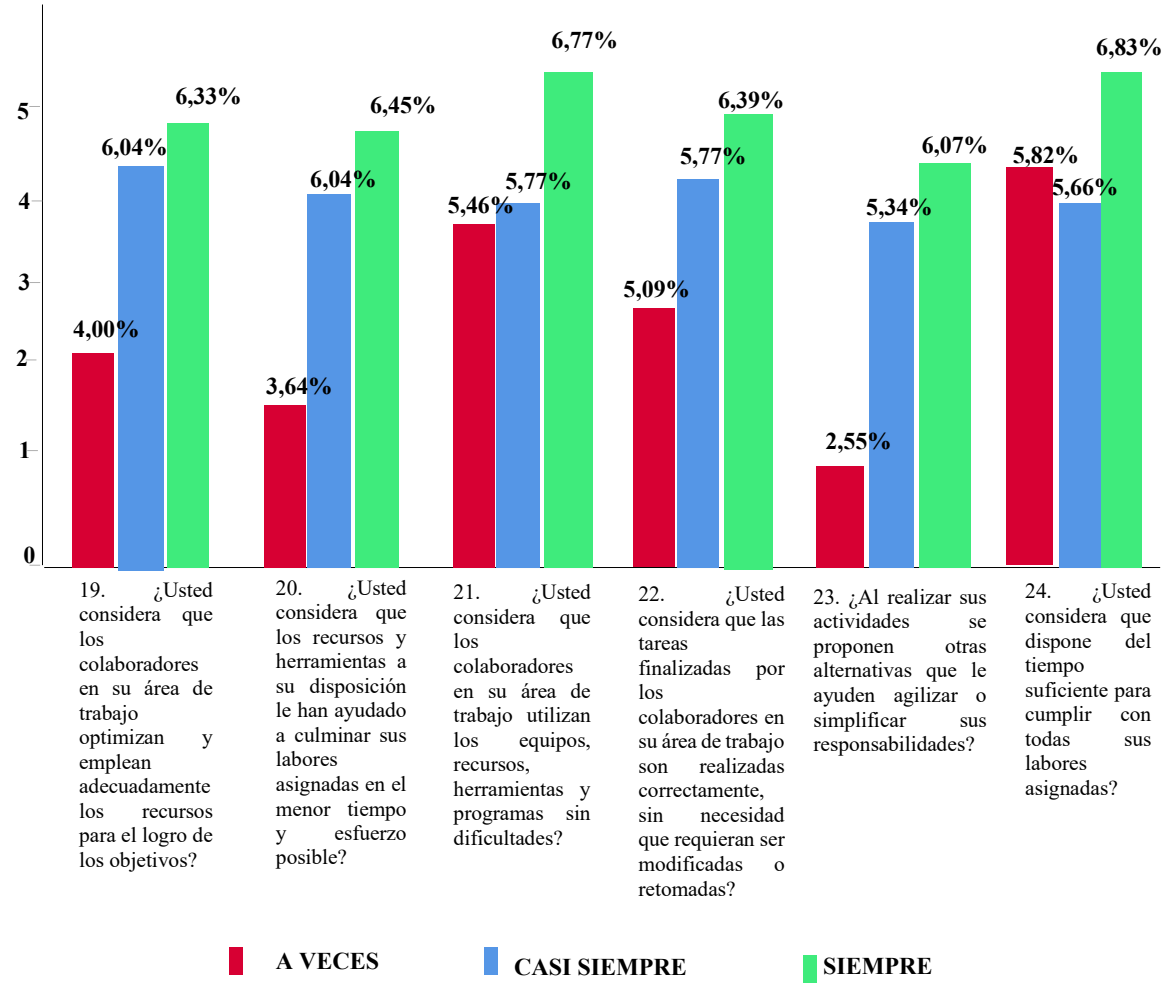
La figura 4, detalla que un 4,67% de los trabajadores encuestados mencionaron que casi nunca la empresa cuenta con programas de capacitación, el 5,45% a veces y el 7,22% casi siempre. Asimismo, el 5,19% de los trabajadores mencionaron que casi nunca las capacitaciones recibidas han estado alineadas a sus necesidades, el 5,45% a veces, el 6,93% casi siempre. De igual manera, el 3,81% de los trabajadores expresaron que casi nunca las capacitaciones recibidas son suficiente para poder desempeñarse correctamente, el 5,27% a veces y el 6,51% casi siempre. También, 5,02% de los trabajadores mencionaron que casi nunca han recibido

una capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo, el 5,77% a veces y el 6,51% casi siempre. El 3,11% de los trabajadores indicaron que casi nunca los colaboradores muestran interés de participar en las capacitaciones brindadas por la empresa, el 5,44% a veces y el 6,93% casi siempre. Del mismo modo, el 4,15% de los trabajadores mencionaron que casi nunca tienen igualdad de oportunidades entre todos los colaboradores, el 5,40% consideran que a veces y el 7,08% consideran casi siempre. Lo cual se concluye que la capacitación en la empresa Palmandina S.A.C. es regular, ya que se observa que existen deficiencias en el desarrollo de habilidades, algunos trabajadores pueden haber recibido una formación adecuada y continua, peor otros carecen de las habilidades y conocimientos actualizados necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima, generando inconsistencias en la calidad del trabajo, lo cual es importante fortalecer los programas de capacitación para asegurar que sean relevantes y beneficiosos para todos los empleados.

4.1.2 Productividad

Figura 5

Eficiencia

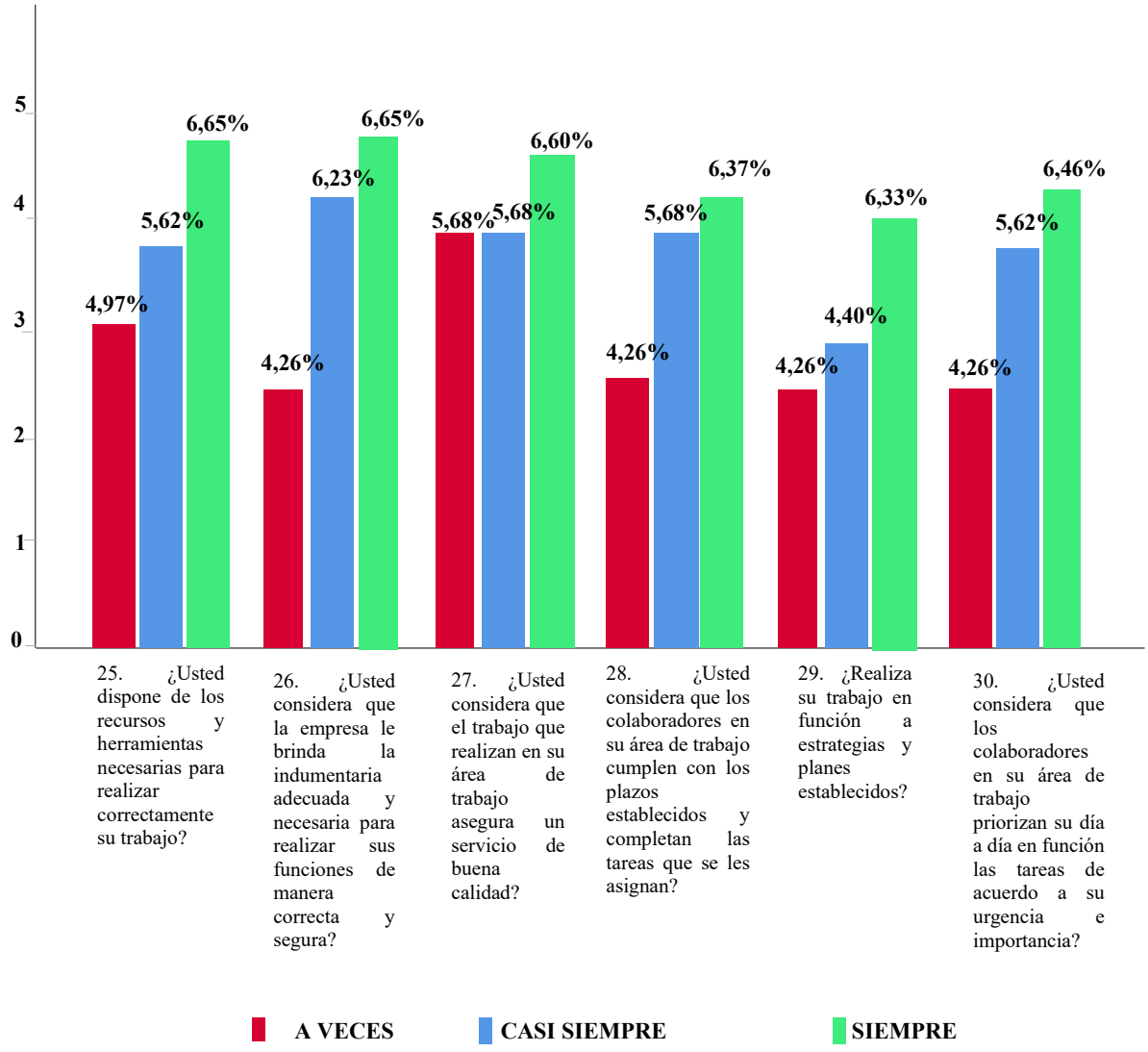


La figura 5, detalla que un 4,00% de los trabajadores encuestados indicaron que a veces los colaboradores en su área de trabajo optimizan y emplean adecuadamente los recursos para el logro de objetivos, el 6,04% indicó que casi siempre y el 6,33% mencionó que siempre. Asimismo, el 3,64% de los trabajadores afirmaron que a veces los recursos y herramientas que les brinda la empresa a su disposición les han ayudado a culminar sus labores en el menor tiempo y esfuerzo posible, el 6,04% casi siempre y el 6,45% manifestó siempre. También, el 5,46% de los trabajadores expresaron que a veces consideran que los colaboradores de su área

de trabajo utilizan los equipos, recursos, herramientas y programas sin dificultades, el 5,77% consideró que casi siempre y el 6,77% siempre. De igual manera, el 5,09% de los encuestados expresaron que a veces los colaboradores en su área de trabajo realizan correctamente sus labores sin necesidad de ser modificadas, el 5,77% consideró que siempre y el 6,39% siempre. El 2,55% de trabajadores respondieron que a veces se proponen alternativas para agilizar o simplificar sus responsabilidades, 5,34% mencionó casi siempre 6,07% indicó que siempre. Del mismo modo, el 5,82% de los trabajadores, señalaron que a veces disponen del tiempo suficiente para cumplir con todas sus labores asignadas, el 5,66% considero casi siempre y el 6,83% indico que siempre. Lo cual se concluye que, si bien los trabajadores no presentan deficiencias críticas respecto a la eficiencia, es crucial seguir implementar medidas proactivas para detectar y abordar las áreas de oportunidad que permitan alcanzar un nivel de eficiencia superior.

Figura 6

Eficacia

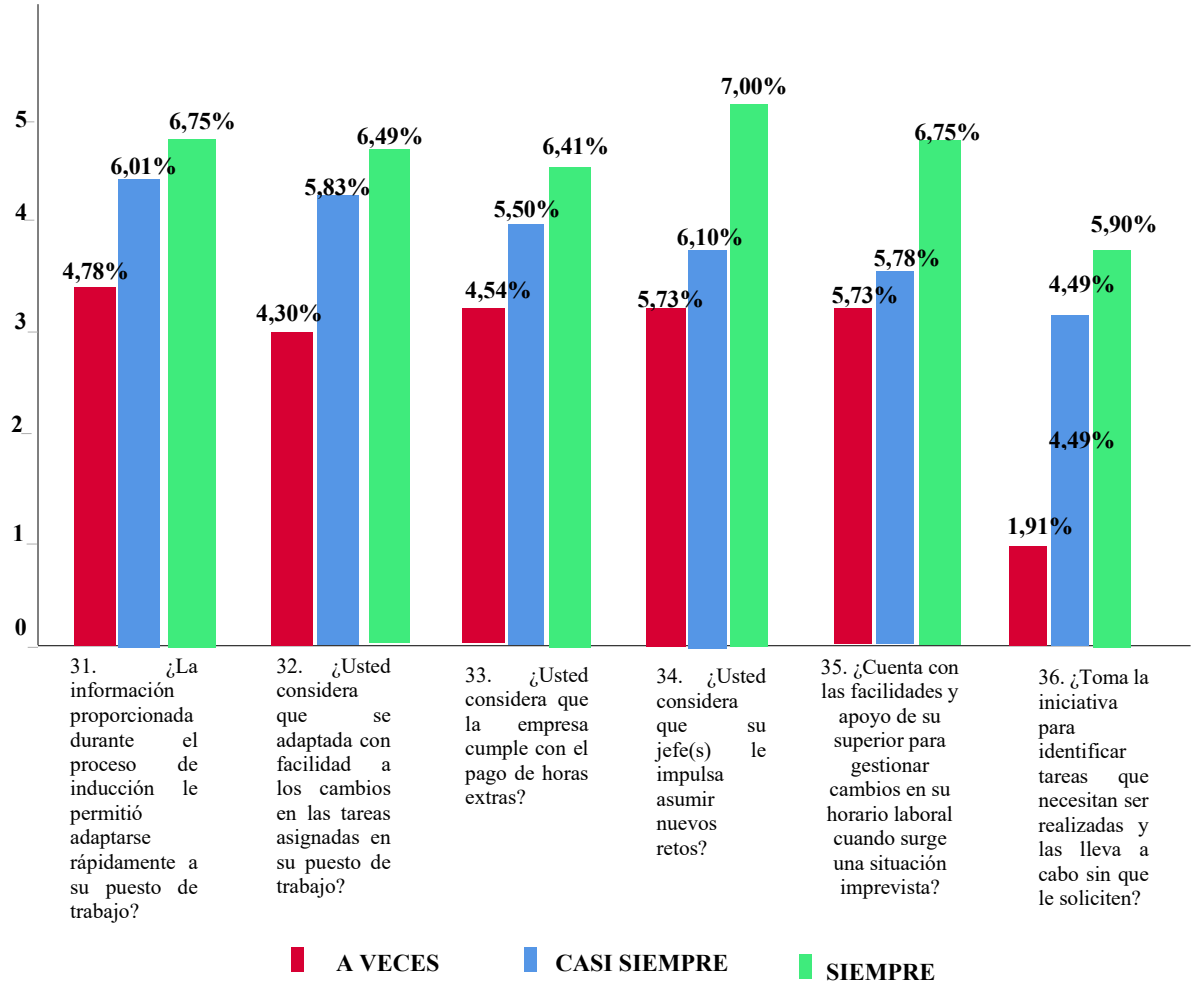


La figura 6, detalla que un 4,97% de trabajadores indicaron que a veces disponen de los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo, el 5,62% indicaron casi siempre y el 6,65% siempre. Asimismo, el 4,26% de los trabajadores, expresaron que a veces la empresa proporciona la indumentaria adecuada y necesaria para realizar sus funciones de manera correcta y segura, 6,23% indico que casi siempre y el 6,65% menciono siempre. De igual manera, el 5,68% de los trabajadores encuestados indicaron que a veces el trabajo que realizan en su área de trabajo asegura un servicio de buena calidad, el 5,68% indicó casi siempre

y 6,60% a siempre. También, el 4,26% de los encuestados mencionaron que a veces los colaboradores en su área de trabajo cumplen con los plazos establecidos y completan las tareas que se les asigna, el 5,68% indico casi siempre y el 6,37% mencionó siempre. El 4,26% de los trabajadores indicaron que a veces utilizan planes y estrategias en función a su trabajo, el 4,40% indicaron que casi siempre y el 6,33% siempre. De mismo modo, el 4,26% de los trabajadores indicaron que a veces los trabajadores en su área de trabajo priorizan su día a día en función a las tareas de acuerdo a su urgencia e importancia, el 5,62% casi siempre y el 6,46% siempre. Se concluye que la eficacia en la empresa Palmandina S.A.C. es buena, sin embargo, también se muestra algunas irregularidades de los trabajadores, lo cual la empresa debería abordar planes y estrategias de mejora continua que permitan elevar el nivel de rendimiento de la fuerza laboral.

Figura 7

Adaptabilidad



La figura 7, detalla que un 4,78% de los trabajadores encuestados indicaron que a veces la información proporcionada en el proceso de inducción le permitió adaptarse rápidamente a su puesto de trabajo, el 6,01% manifestó casi siempre y el 6,75% señaló que siempre. De igual modo, el 4,30% de trabajadores mencionaron que a veces se adaptan con facilidad a los cambios en las tareas asignadas según su puesto de trabajo; mientras el 5,83% mencionaron casi siempre y el 6,49% indicaron siempre. También, el 4,54% de los trabajadores expresaron que solo a veces se da el cumplimiento del pago de horas extras, el 5,50% afirmaron que casi siempre y el 6,41% refirieron que siempre. De igual manera, 5,73% de los trabajadores

encuestados señalaron que a veces sus jefes les impulsan asumir nuevos restos, el 6,10% indicaron que casi siempre y el 7,00% mencionaron siempre. El 5,73% de los trabajadores señalaron que a veces cuentan los las facilidades para gestionar cambios en su horario laboral cuando surge una situación imprevista, el 5,78 % indicaron casi siempre y el 6,75 % siempre. Del mismo modo, el 1,91% de los trabajadores mencionaron que a veces toman la iniciativa para ejecutar las tareas que necesitan ser realizadas y llevadas a cabo sin que lo soliciten, el 4,49% mencionaron casi siempre y el 5,90% siempre. Lo cual se concluye que la adaptabilidad en los trabajadores es buena, sin embargo, la presencia de una adaptabilidad irregular entre los trabajadores representa un desafío para su rendimiento, mientras algunos empleados muestran flexibilidad y apertura al cambio, otros pueden mostrar resistencia, afectando la agilidad organizacional en su conjunto, lo cual es importante que la empresa siga fomentando asumir nuevos retos para crear un entorno empresarial dinámico y competitivo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para poder calcular la probabilidad de rechazar o aceptar las hipótesis planteadas se ha empleado el nivel de significancia de $\alpha = 5\%$. Para aceptar o rechazar la hipótesis nula se realizó en torno a si p-valor es menor de 0.05 rechazamos la hipótesis nula; y si p-valor es igual a 0.05 o mayor, no se rechaza la hipótesis nula.

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

Hi: El desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Ho: El desempeño laboral no se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023

Tabla 2

Correlación Tau-b de Kendall, para las variables desempeño laboral y productividad.

			Desempeño	Productividad
Tau_b de Kendall	**Desempeño Laboral**	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	54	54
	Productividad	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	54	54

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Se observa en la tabla una correlación positiva moderada, de acuerdo al coeficiente de correlación Tau - b de Kendall determinando un valor positivo de 0,511; y con sig. = 0,000 siendo < a 0,05, lo cual conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, señalando que el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023. Es decir, que al mejorar el desempeño laboral del personal conduce a una mayor productividad.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las competencias laborales se relacionan directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Dimensión 1: Competencias laborales

Tabla 3

Correlación Tau-b de Kendall, para las variables competencias laborales y productividad.

			Competencias laborales	Productividad
Tau_b de Kendall	**Competencias laborales**	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	54	54
	Productividad	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	54	54

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Se observa en la tabla una correlación positiva moderada, de acuerdo al coeficiente de correlación Tau - b de Kendall determinando un valor positivo de 0,426; y una sig. = 0,000 siendo < a 0,05, lo cual conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, señalando que las competencias laborales se relacionan directamente con la productividad en los trabajadores de la empresa antes referida. En otras palabras, mientras mejor sea las competencias laborales de los trabajadores mayor será su productividad laboral.

Hipótesis específica 2:

El Trabajo en equipo se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Tabla 4

Correlación Tau-b de Kendall, para las variables trabajo en equipo y productividad.

			Trabajo en equipo	Productividad
Tau_b de Kendall	**Trabajo en equipo**	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	54	54
	Productividad	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	54	54

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Se puede observar una correlación positiva moderada, de acuerdo al estadístico Tau - b de Kendall determinando un valor positivo de 0,478; y sig. = 0,000 siendo < a 0,05, lo cual conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, señalando que el trabajo en equipo se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa antes mencionada. Es decir, a medida que el trabajo en equipo mejora, la productividad de los trabajadores tiende a aumentar.

Hipótesis específica 3:

La capacitación se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.

Dimensión 3: Capacitación

Tabla 5

Correlación Tau-b de Kendall, para las variables capacitación y productividad.

			Capacitación	Productividad
Tau_b de Kendall	**Capacitación**	Coeficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	54	54
	Productividad	Coeficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	54	54

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Se observa una correlación positiva baja, de acuerdo al estadístico Tau - b de Kendall determinando un valor positivo de 0,320; y sig. = 0,000 siendo < a 0,05, lo cual implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, señalando que la capacitación tiene relación directa y significativa con la productividad en los trabajadores de la empresa en mención. Esto significa que, en general, a medida que aumenta la calidad o la frecuencia de la capacitación, también tiende a aumentar la productividad de los trabajadores. Aunque la relación no es extremadamente fuerte, es lo suficientemente consistente como para sugerir que la capacitación puede contribuir positivamente a la mejora de la productividad.

4.3. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos, con respecto a la hipótesis general de la investigación, se logró identificar que el desempeño laboral tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., el cual se determinó mediante el estadístico Tau-b de Kendall, con un valor = 0.511, lo cual determina una correlación positiva moderada, y una sig. de p-valor = 0.000 < a 0.05. Los resultados concuerdan con los hallazgos de Ulloa (2021), quien en su investigación concluyó que el desempeño laboral se relaciona de manera directa y significativa con la productividad, determinando en su estudio una significancia de p-valor = 0.000 < a 0.05 y una correlación positiva moderada de Rho = 0.555, de igual manera con Lozano (2020) quien identificó la relación positiva entre desempeño laboral y productividad con un nivel de correlación positivo fuerte de Rho = 0.740, con significancia del 0.000 < a 0.05. También se relaciona con el estudio de Serpa (2019), quien en su investigación determinó que el desempeño laboral se relaciona con la productividad dando un valor positivo de Rho = 0.949 y con sig. de 0.000 < 0.05, indicando un nivel muy alto en la correlación de ambas variables.

Por consiguiente, el desempeño laboral tiene un rol indispensable en la productividad de los colaboradores de Palmandina S.A.C., dado que según el estudio y de acuerdo a los autores anteriormente mencionados, se demostró que a mayor desempeño laboral, mayor será su productividad

En lo concerniente al primer objetivo específico, se comprobó que hay relación directa y significativa de las competencias laborales y productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina SAC., Chota – 2023. Demostrado mediante el estadístico Tau-b de Kendall, el cual obtuvo un valor relacional de 0.426, y con significancia de p-valor = 0.000 < 0.005, mostrando una relación positiva moderada entre competencias laborales y productividad. Según los hallazgos concuerdan con Fano y Lobaton (2022) quienes determinaron que existe relación

directa y significativa entre las variables competencias laborales y productividad con un valor de (Rho = 0.638, p = 0.000), de igual manera con Villanueva y Chinchay (2022), quien encontró una relación positiva y significativa en la gestión por competencias y la productividad, determinando un valor Rho = 0.725 y con grado de significancia del 0.000 < a 0.05.

Por lo tanto, las competencias laborales también tienen gran relevancia en la productividad del personal, por lo que, de acuerdo al estudio y el respaldo de los autores citados, se muestra que en cuánto mejor sea las competencias laborales de los trabajadores su productividad también tiende a aumentar.

Respecto al segundo objetivo específico, se logró determinar que el trabajo en equipo se relaciona directa y significativa con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023. Con forme a la correlación Tau-b de Kendall se determinó una correlación positiva moderada igual a 0.478 y con grado de significancia de p-valor = 0.000 < a 0.05, los resultados se asemejan a Tafur y Trigozo (2023), quien determinó una relación positiva fuerte y significativa entre trabajo en equipo y productividad obteniendo un valor correlativo de R=0.915 y p-valor de 0.000. Por lo tanto, de acuerdo al estudio, se muestra que en cuánto mejor sea el trabajo en equipo de los trabajadores su productividad también mejorará.

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que la capacitación se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023. Conforme a la correlación Tau-b de Kendall se determinó una correlación positiva baja igual a 0.320 y con grado de significancia de p-valor = 0.000 siendo menor a 0.05 el hallazgo concuerda con los que encontró Arias y Perez (2023), determinando una correlación positiva fuerte entre capacitación y productividad con Rho de Spearman = 0.795 y con significancia de 0.000, de igual manera con Rojas (2022), quien estableció una relación directa y significativa entre capacitación y productividad conforme al estadístico de Pirson, = 0.52 y con grado de significancia de 0.000, sin embargo, no se relaciona con la

investigación de Abanto y Huaccha (2021), el cual determinó una relación positiva baja pero no significativa Rho = 0.238 y con grado de significancia de 0.374, entre la capacitación y la productividad en la empresa Imperios

CONCLUSIONES

EL desempeño laboral se relaciona de manera directa y significativamente con la productividad en la empresa Palmandina S.A.C., de acuerdo al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall dando un valor positivo moderado de 0.511, y una significancia de p – valor = 0.000 < a 0.05.

Las competencias laborales se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de la empresa Palmandina S.A.C. de acuerdo al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall dando un valor positivo moderado de 0.426, y una significancia de p – valor = 0.000 < a 0.05.

El trabajo en equipo se relaciona de manera directa y significativamente con la productividad en la empresa Palmandina S.A.C., de acuerdo al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall dando un valor positivo moderado de 0.478, y una significancia de p – valor = 0.000 < a 0.05.

La capacitación se relaciona de manera directa y significativamente con la productividad en la empresa Palmandina S.A.C., de acuerdo al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall se determinó un valor positivo bajo de 0.320, y una significancia de p – valor = 0.000 < a 0.05.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente fomentar una cultura de aprendizaje continuo que motive a los colaboradores actualizar sus conocimientos, adaptarse a los cambios y aprender nuevas habilidades que contribuyan al desarrollo de sus competencias laborales.

Se recomienda al gerente promover una cultura de colaboración, comunicación y apoyo mutuo entre los equipos de trabajo, donde los miembros se ayuden entre sí para alcanzar los objetivos comunes y lograr un ambiente de trabajo óptimo.

Se recomienda al área de Recursos Humanos establecer programa de capacitación continua que se adapte a las necesidades de cada área y a las nuevas habilidades requeridas por el mercado laboral, que permitan a los colaboradores adquirir y mejorar sus habilidades, de tal manera demuestren un buen desempeño en su trabajo.

Se recomienda a los colaboradores de la empresa Palmandina S.A.C., involucrarse más en la participación de cada una de las actividades que son previstas por la empresa, a fin de afianzar su desempeño laboral**.**

Referencias bibliográficas

Abanto Mejía, A. J., & Huaccha Saucedo, Y. R. (2021). *apacitación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de imperios operadores logísticos s.a. Cajamarca.*easociacionafide: https://asociacionafide.com/wp-content/uploads/2022/04/CAPACITACION-LABORAL-Y-SU-RELACION-CON-LA-PRODUCTIVIDAD-DE-LOS-COLABORADORES-DE-IMPERIOS-OPERADORES-LOGISTICOS-S.A.-CAJAMARCA-2021.pdf

Adam, S. (1776). *La Riqueza de las Naciones.* https://artesliberales.uai.cl/assets/uploads/2018/10/la-riqueza-de-las-naciones-adam-smith.pdf

Akoglu, H. (2018). *User's guide to correlation coefficients. En Turkish Journal of Emergency Medicine,.* https://cutt.ly/PSum1sc

Alles, M. (2013). *Desempeño por competencias: evaluación 360°.* Granica S.A.

Aragadvay Yungán, M. M. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba [Tesis de magíster, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17744/1/T-UCSG-POS-MGSS-324.pdf

Arango Perez, H. Y. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia lima este, Lima, 2018 [Tesis de título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]*. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2430/MOTIVACI%c3%92N%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20MI%20BANCO%2c

%20AGENCIA%20LIMA%20ESTE%2c%20Lima%2c%202018_.pdf?sequence=1&isAllow

Arias Machuca, I. M., & Perez Bueno, L. (2023). *Capacitación y su relación con la productividad laboral en la empresa mi banco - banco de la microempresa sa. Cajamarca 2023.* repositorio.upagu: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/3072/3.-%20TESIS%20Lenindes-Mariza..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barturen Villalobos, J. N., & Salazar Calderón, R. A. (junio de 2019). *Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque [Tesis de título, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]*. Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5941/Barturen_Villalobos_Jos%c3%a9_Nolberto_y_Salazar_Calder%c3%b3n_Roc%c3%ado_Azucena.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Mc Graw - Hill.

Ohttps://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (octava edición ed.). McGraw - Hill.

Chiavenato, I. (enero de 2001). *Administración de Recursos Humanos.* (L. S. Arévalo, Ed.) Nomos S. A. .

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda edición ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Ricardo A. del Bosque Alayón. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento Organizacional.* Mc Graw Hill.

Cross Validated. (s.f.). https://stats.stackexchange.com/questions/598796/why-are-shapiro-wilk-and-kolmogorov-smirnov-test-compared-with-same-sample-size

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos.* Cámara Nacional de la Industria. https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Fano Soto, C., & Lobaton Meza, M. (2022). *Competencias Laborales y Productividad en colaboradores de una empresa maderera de Satipo - 2021* . Repositorio.upla: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7562/T037_73135240_73567712_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Orihuela, D. S. (enero de 2018). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la jurisdicción sanitaria Toluca (2016) [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México*. Repositorio Universidad Autónoma del Estado de México: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68573/TTG%20DENITZAY%20SANDRA%20GARC%c3%8dA%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hacker, W. (1994). *Revista Alemana de Psicología.*

Huaraca Mendoza, Y. M., & Ore Machuca, R. N. (2016). *El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica 2015 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]*. Repositorio Universidad Nacional de Huancavelica: https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4369fe33-cea9-489d-8fad-328ecbb7fc03/content

Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., & Medina Guzmán, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.* redalyc.org: https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf

León, A., & Álvares, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca.* repositorio.upagu: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1541/ANDRADE%2c

Lozano Pastor, G. R. (2020). *Desempeño Laboral y Productividad de los Colaboradores de la empresa THAIZBRU S.A.C., Santa Anita 2020*. repositorio.ucv: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71026/Lozano_PGR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López , J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica.* repositorio.upeu: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

McGregor. (2001). *Teoría X y Teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos.* McGraw-Hill Interamericana.

Molina Arias, M. (2017). *Scielo.* Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014

Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. *Programa de Comunicación Social y Periodismo.* Universidad Surcolombiana, Neiva. https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf

Moreno Quispe, E. R. (2022). *Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima - 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84893/Moreno_QER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Murillo, S. (2004). *Relaciones Humanas* (Segunda edición ed.). México: Limusa S.A. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xl-mNgBMlfsC&oi=fnd&pg=PA19&dq=libro+relaciones+humanas+segun+murillo+2004&ots=n7ZdohwV3b&sig=cZ2zFg9KyElWcJ0cWT86aqgw-uQ#v=onepage&q&f=false

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Polo Gonzales, S., Samar Ventocilla, J., Meneses, C. B., & Zarate Ruiz, G. (2023). Gestión de Capacitaciones en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en Samar Ingenieros Sac - 2022. *Serie de Conferencias 2024*. https://doi.org/10.56294/sctconf2024647

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad* (Pimera edición ed.).

Ramos, A., Cavadas, D., & Horcajada, L. (2019). *Claves del Aprendisaje Laboral.* https://www.apd.es/: https://www.apd.es/aprendizaje-laboral-que-es/

Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la Lengua Española.* dle.rae.es: https://dle.rae.es/proactivo

Rojas Nieves, M. (2022). *SLa capacitación del personal operativo y su relación con la productividad de una de la ciudad de Querétaro.* https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/3532/1/RI006564.pdf

Serpa Solano, A. M. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].* repositorio.unjfsc: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Skiner, B. F. (1976). *Particulars of my life.*

Sotelo Asef, J. G. (2017). *La planeación de la auditoría en un sistema de gestión de calidad tomando como base la norma ISO 19011:2011.* https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332005/html/

Tafur Ramirez, S. S., & Trigozo Ramirez, N. (2023). *Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023.* repositorio.upn: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139218/Tafur_RSS-Trigozo_RN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ulloa Castillo, J. M. (2021). *Desempeño laboral y productividad en una empresa de Call Center, Lima [Titulo de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].* repositorio.uss.edu.pe:

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9355/Ulloa%20Castillo%2C%20Jenny%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Unimarconi. (2023). *Importancia de la Comunicación.* aicad.es: https://www.aicad.es/importancia-de-la-comunicacion#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20es%20esencial%20en,saludables%20y%20lograr%20metas%20comunes.

University of Lincoln. (s.f.). https://guides.library.lincoln.ac.uk/mash/statstest/spearman_rho_correlation

Vilca Perca, Y. G. (2022). *Motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la dirección ejecutiva del servicio nacional de sanidad agraria Cajamarca – 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]*. Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4657/Tesis%20Y%c3%a9ssica%20Vilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villanueva Ballon , R. A., & Chinchay Benites, N. G. (2022). *Gestión por Competencias y su relación con la Productividad Laboral de los trabajadores de la empresa A&P Logísti-k del Perú S.A.C., 2019.* repositorio.upn: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31593/TESIS%20-%20Chinchay%20Benites%20-%20Villanueva%20Ballon%20%281%29_PDF_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation.* John Wiley & Sons, Inc.

Work and Motivation. (1996).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Tabla 6

Matriz de consistencias de la investigación

Título: Desempeño laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota – 2023

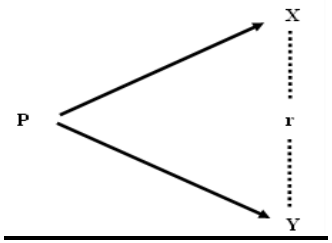
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
			Desempeño Laboral				
			Dimensiones	**Indicadores**	**Ítems**	**Escala de medición**	**Niveles o rangos**
Pregunta general: ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?	**Objetivo general:** Determinar la relación del desempeño laboral con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.	**Hipótesis general:** H1: El desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.	Competencias Laborales	Facilidad de aprendizaje	1, 2	Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Preguntas específicas:	**Objetivos específicos:**	H0: El desempeño laboral no se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.		Conocimiento del puesto	3, 4		
¿Cuál es la relación de las competencias laborales con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?	Determinar la relación de las competencias laborales con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023			Capacidad de ejecución	5, 6		
¿Cuál es la relación del trabajo en equipo con la productividad en los trabajadores de la empresa	Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad en los	**Hipótesis específicas:** Las competencias laborales se relacionan directa y significativamente con la	Trabajo en Equipo	Comunicación	7, 8		
				Confianza	9, 10		
				Apoyo recíproco	11,12		
			Capacitación	Transmisión de información	13,14		
				Aprendizaje	15,16		

Título: Desempeño laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota – 2023

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
Palmandina S.A.C., Chota - 2023? ¿Cuál es la relación de la capacitación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023?	trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023 Determinar la relación de la capacitación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2023	productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023. El Trabajo en equipo se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023. La capacitación se relaciona directa y significativamente con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2023.		Participación	17,18		
			Productividad Laboral				
			Dimensiones	**Indicadores**		**Escala de medición**	**Niveles o rangos**
			Eficiencia	Optimización de recursos	1, 2	Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Manejo de recursos	3, 4		
				Responsabilidad	5, 6		
				Disposición de herramientas	7, 8		
			Eficacia	Cumplimiento de tareas asignadas	9, 10		
				Planificación de Actividades	11, 12		
			Adaptabilidad	Cambios en el entorno laboral	13, 14, 15		
				Proactividad	16, 17, 18		

Título: Desempeño laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. Chota – 2023

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores

Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
Alcance: Correlacional, no experimental, de campo, cuantitativo. **Tipo:** Básica o teórica, correlacional, no experimental, de campo, cuantitativo. **Diseño** Transversal, descriptivo-correlacional  Nota: P = Población. X = Desempeño laboral. Y = Productividad. r = Relación	La población estuvo conformada por 54 trabajadores, de igual manera para la muestra se tomó el total de trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C.	Como técnica de investigación para la recolección de información se usó la encuesta, y como instrumento de investigación el cuestionario tanto para la variable desempeño laboral como productividad que irá dirigido a todo el personal de la empresa Palmandina S.A.C.	Para medir el grado de relación de las variables se utilizó la prueba estadística Tau-b de Kendall

Anexo 2. Cuestionario de las variables: Desempeño Laboral y Productividad Laboral

Universidad Nacional Autónoma de Chota

Facultad de Ciencias Contables y Empresariales

Escuela Profesional de Contabilidad

ENCUESTA

La presente encuesta pretende recolectar información entorno a las variables desempeño laboral y productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., sus respuestas serán confidenciales y anónimas le pedimos, por favor, que responda con total honestidad.

RESPONSABLE

Chavil Cubas Gladis Maribel

Díaz Rimarachin Ana Lisbeth

INDICACIONES

Leer cuidadosamente cada enunciado y selecciona la opción que consideres que describa con mayor precisión tu situación, marca tu respuesta con una X en el recuadro correspondiente, la calificación se basará de acuerdo a la escala que se detalla a continuación:

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

APLICACIÓN

VARIABLE: Desempeño Laboral						
ÍTEMS		Respuestas				
Dimensión 1: Competencias laborales		1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que comprende claramente sus responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo?					
2	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo muestran de manera efectiva dominar nuevas habilidades relevantes para desempeñar mejor sus actividades laborales?					
3	¿Usted considera que los objetivos de la empresa y las que están relacionadas a su puesto de trabajo están claramente establecidos?					
4	¿Usted considera que la empresa le brindo el proceso de inducción cuando ingreso a su puesto de trabajo?					

5	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cuentan con las capacidades apropiadas para realizar sus actividades de manera efectiva sin dificultades?					
6	¿Usted considera que el área en donde realiza sus actividades diarias, es agradable, confortable y adecuado para desenvolverse adecuadamente?					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
7	¿Usted considera que la comunicación con sus superiores y equipo de trabajo es lo suficientemente clara y oportuna para realizar sus tareas de manera óptima?					
8	¿Usted considera que en su equipo de trabajo expresan sus ideas y opiniones abiertamente?					
9	¿Usted considera que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta en su equipo de trabajo?					
10	¿Usted considera que los miembros de su equipo de trabajo consultan antes de tomar alguna decisión?					
11	¿Usted considera que recibe ayuda activamente de los miembros de su equipo de trabajo cuando lo necesita?					
12	¿Considera que los miembros de su equipo trabajan unidos para lograr los objetivos de la empresa?					
Dimensión 3: Capacitación						
13	¿La empresa cuenta con programas de capacitación?					
14	¿Cree usted que los programas de capacitación que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades?					
15	¿Cree usted que la capacitación que recibe por parte de la empresa es suficiente para desempeñar correctamente sus actividades laborales?					
16	¿Desde que ingreso a la empresa, ha participado en algún programa de formación sobre seguridad y salud en el trabajo?					
17	¿Usted considera que los colaboradores muestran interés de participar en las capacitaciones ofrecidas por la empresa?					
18	¿Usted considera que todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades?					

Gracias por su colaboración.

Universidad Nacional Autónoma de Chota

Facultad de Ciencias Contables y Empresariales

Escuela Profesional de Contabilidad

ENCUESTA

La presente encuesta pretende recolectar información entorno a las variables desempeño laboral y productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., sus respuestas serán confidenciales y anónimas le pedimos, por favor, que responda con total honestidad.

RESPONSABLE

Chavil Cubas Gladis Maribel

Díaz Rimarachin Ana Lisbeth

INDICACIONES

Leer cuidadosamente cada enunciado y selecciona la opción que consideres que describa con mayor precisión tu situación, marca tu respuesta con una X en el recuadro correspondiente, la calificación se basará de acuerdo a la escala que se detalla a continuación:

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

APLICACIÓN

VARIABLE: Productividad						
ÍTEMS		Respuestas				
Dimensión 1: Eficiencia		1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo optimizan y emplean adecuadamente los recursos para el logro de los objetivos?					
2	¿Usted considera que los recursos y herramientas a su disposición le han ayudado a culminar sus labores asignadas en el menor tiempo y esfuerzo posible?					
3	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo utilizan los equipos, recursos, herramientas y programas sin dificultades?					
4	¿Usted considera que las tareas finalizadas por los colaboradores en su área de trabajo son realizadas correctamente, sin necesidad que requieran ser modificadas o retomadas?					
5	¿Al realizar sus actividades se proponen otras alternativas que le ayuden agilizar o simplificar sus responsabilidades?					

6	¿Usted considera que dispone del tiempo suficiente para cumplir con todas sus labores asignadas?					
Dimensión 2: Eficacia						
7	¿Usted dispone de los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?					
8	¿Usted considera que la empresa le brinda la indumentaria adecuada y necesaria para realizar sus funciones de manera correcta y segura?					
9	¿Usted considera que el trabajo que realizan en su área de trabajo asegura un servicio de buena calidad?					
10	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cumplen con los plazos establecidos y completan las tareas que se les asignan?					
11	¿Realiza su trabajo en función a estrategias y planes establecidos?					
12	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo priorizan su día a día en función las tareas de acuerdo a su urgencia e importancia?					
Dimensión 3: Adaptabilidad						
13	¿La información proporcionada durante el proceso de inducción le permitió adaptarse rápidamente a su puesto de trabajo?					
14	¿Usted considera que se adaptada con facilidad a los cambios en las tareas asignadas en su puesto de trabajo?					
15	¿Usted considera que la empresa cumple con el pago de horas extras?					
16	¿Usted considera que su jefe(s) le impulsa asumir nuevos retos?					
17	¿Cuenta con las facilidades y apoyo de su superior para gestionar cambios en su horario laboral cuando surge una situación imprevista?					
18	¿Toma la iniciativa para identificar tareas que necesitan ser realizadas y las lleva a cabo sin que le soliciten?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento:

Validación 01

Nombre	Luis Alfredo Abanto Merino
Profesión / Especialidad	Lic. en Administración y Gestión de Empresas
Experiencia profesional (en años)	10
Grado académico	Dr. en Administración
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo actual	Docente

Instrumento a evaluar	Cuestionario
Descripción del instrumento	Estimado participante, el objetivo es conocer aspectos determinantes sobre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa Palmandina SAC, el cual es estrictamente con fines de estudio.
Instrucciones para la evaluación	Leer atentamente las preguntas y marque con una (x) su respuesta, asegurarse de marcar en todos los item.

N°	**Ítems para la variable DESEMPEÑO LABORAL**	**Evaluación**			**Observación / Sugerencias**
Dimensión: Competencias laborales		**1**	**2**	**3**	
P1	¿Usted considera que comprende claramente sus responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo?			X	
P2	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo muestran de manera efectiva dominar nuevas habilidades relevantes para desempeñar mejor sus actividades laborales?		X		
P3	¿Usted considera que los objetivos de la empresa y las que están relacionadas a su puesto de trabajo están claramente establecidos?			X	
P4	¿Usted considera que la empresa le brindo el proceso de inducción cuando ingreso a su puesto de trabajo?			X	
P5	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cuentan con las capacidades apropiadas para realizar sus actividades de manera efectiva sin dificultades?			X	
P6	¿Usted considera que el área en donde realiza sus actividades diarias, es agradable, confortable y adecuado para desenvolverse adecuadamente?			X	
Dimensión: Trabajo en Equipo		**1**	**2**	**3**	
P7	¿Usted considera que la comunicación con sus superiores y equipo de trabajo es lo suficientemente clara y oportuna para realizar sus tareas de manera óptima?			X	
P8	¿Usted considera que en su equipo de trabajo expresan sus ideas y opiniones abiertamente?			X	

P9	¿Usted considera que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta en su equipo de trabajo?			X	
P10	¿Usted considera que los miembros de su equipo de trabajo consultan antes de tomar alguna decisión?			X	
P11	¿Usted considera que recibe ayuda activamente de los miembros de su equipo de trabajo cuando lo necesita?			X	
P12	¿Considera que los miembros de su equipo trabajan unidos para lograr los objetivos de la empresa?			X	
Dimensión: Capacitación		**1**	**2**	**3**	
P13	¿La empresa cuenta con programas de capacitación?			X	
P14	¿Cree usted que los programas de capacitación que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades?			X	
P15	¿Cree usted que la capacitación que recibe por parte de la empresa es suficiente para desempeñar correctamente sus actividades laborales?			X	
P16	¿Desde que ingreso a la empresa, ha participado en algún programa de formación sobre seguridad y salud en el trabajo?			X	
P17	¿Usted considera que los colaboradores muestran interés de participar en las capacitaciones ofrecidas por la empresa?			X	
P18	¿Usted considera que todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades?			X	
N°	**Ítems para la variable PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**Evaluación**			**Observación / Sugerencias**
Dimensión: Eficiencia		**1**	**2**	**3**	
P1	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo optimizan y emplean adecuadamente los recursos para el logro de los objetivos?			X	
P2	¿Usted considera que los recursos y herramientas a su disposición le han ayudado a culminar sus labores asignadas en el menor tiempo y esfuerzo posible?			X	
P3	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo utilizan los equipos, recursos, herramientas y programas sin dificultades?		X		
P4	¿Usted considera que las tareas finalizadas por los colaboradores en su área de trabajo son realizadas correctamente, sin necesidad que requieran ser modificadas o retomadas?			X	
P5	¿Al realizar sus actividades se proponen otras alternativas que le ayuden agilizar o simplificar sus responsabilidades?			X	
P6	¿Usted considera que dispone del tiempo suficiente para cumplir con todas sus labores asignadas?			X	
Dimensión: Eficacia		**1**	**2**	**3**	
P7	¿Usted dispone de los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?			X	

P8	¿Usted considera que la empresa le brinda la indumentaria adecuada y necesaria para realizar sus funciones de manera correcta y segura?			X	
P9	¿Usted considera que el trabajo que realizan en su área de trabajo asegura un servicio de buena calidad?			X	
P10	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cumplen con los plazos establecidos y completan las tareas que se les asignan?			X	
P11	¿Realiza su trabajo en función a estrategias y planes establecidos?			X	
P12	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo priorizan su día a día en función las tareas de acuerdo a su urgencia e importancia?			X	
Dimensión: Adaptabilidad		**1**	**2**	**3**	
P13	¿La información proporcionada durante el proceso de inducción le permitió adaptarse rápidamente a su puesto de trabajo?			X	
P14	¿Usted considera que se adaptada con facilidad a los cambios en las tareas asignadas en su puesto de trabajo?			X	
P15	¿Usted considera que la empresa cumple con el pago de horas extras?			X	
P16	¿Usted considera que su jefe(s) le impulsa asumir nuevos retos?			X	
P17	¿Cuenta con las facilidades y apoyo de su superior para gestionar cambios en su horario laboral cuando surge una situación imprevista?			X	
P18	¿Toma la iniciativa para identificar tareas que necesitan ser realizadas y las lleva a cabo sin que le soliciten?			X	

Luis Alfredo Abanto Merino
Lic. Adm. Dr. Adm. CLAD 20395

Validación 02

Nombre	Fanny del Rocio Idrogo Vásquez
Profesión / Especialidad	Contador Público Colegiado
Experiencia profesional (en años)	15
Grado académico	Doctorado
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo actual	Docente

Instrumento a evaluar	Cuestionario
Descripción del instrumento	Estimado participante, el objetivo es conocer aspectos determinantes sobre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa Palmandina SAC, el cual es estrictamente con fines de estudio.
Instrucciones para la evaluación	Leer atentamente las preguntas y marque con una (x) su respuesta, asegurarse de marcar en todos los item.

N°	**Ítems para la variable DESEMPEÑO LABORAL**	**Evaluación**			**Observación / Sugerencias**
Dimensión: Competencias laborales		**1**	**2**	**3**	
P1	¿Usted considera que comprende claramente sus responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo?			X	
P2	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo muestran de manera efectiva dominar nuevas habilidades relevantes para desempeñar mejor sus actividades laborales?			X	
P3	¿Usted considera que los objetivos de la empresa y las que están relacionadas a su puesto de trabajo están claramente establecidos?			X	
P4	¿Usted considera que la empresa le brindo el proceso de inducción cuando ingreso a su puesto de trabajo?		X		
P5	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cuentan con las capacidades apropiadas para realizar sus actividades de manera efectiva sin dificultades?			X	
P6	¿Usted considera que el área en donde realiza sus actividades diarias, es agradable, confortable y adecuado para desenvolverse adecuadamente?			X	
Dimensión: Trabajo en Equipo		**1**	**2**	**3**	
P7	¿Usted considera que la comunicación con sus superiores y equipo de trabajo es lo suficientemente clara y oportuna para realizar sus tareas de manera óptima?			X	
P8	¿Usted considera que en su equipo de trabajo expresan sus ideas y opiniones abiertamente?			X	
P9	¿Usted considera que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta en su equipo de trabajo?			X	
P10	¿Usted considera que los miembros de su equipo de trabajo consultan antes de tomar alguna decisión?			X	

P11	¿Usted considera que recibe ayuda activamente de los miembros de su equipo de trabajo cuando lo necesita?			X	
P12	¿Considera que los miembros de su equipo trabajan unidos para lograr los objetivos de la empresa?				
Dimensión: Capacitación		**1**	**2**	**3**	
P12	¿La empresa cuenta con programas de capacitación?			X	
P14	¿Cree usted que los programas de capacitación que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades?			X	
P15	¿Cree usted que la capacitación que recibe por parte de la empresa es suficiente para desempeñar correctamente sus actividades laborales?			X	
P16	¿Desde que ingreso a la empresa, ha participado en algún programa de formación sobre seguridad y salud en el trabajo?		X		
P17	¿Usted considera que los colaboradores muestran interés de participar en las capacitaciones ofrecidas por la empresa?			X	
P18	¿Usted considera que todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades?			X	
N°	**Ítems para la variable PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**Evaluación**			**Observación / Sugerencias**
Dimensión: Eficiencia		**1**	**2**	**3**	
P1	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo optimizan y emplean adecuadamente los recursos para el logro de los objetivos?			X	
P2	¿Usted considera que los recursos y herramientas a su disposición le han ayudado a culminar sus labores asignadas en el menor tiempo y esfuerzo posible?			X	
P3	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo utilizan los equipos, recursos, herramientas y programas sin dificultades?			X	
P4	¿Usted considera que las tareas finalizadas por los colaboradores en su área de trabajo son realizadas correctamente, sin necesidad que requieran ser modificadas o retomadas?			X	
P5	¿Al realizar sus actividades se proponen otras alternativas que le ayuden agilizar o simplificar sus responsabilidades?			X	
P6	¿Usted considera que dispone del tiempo suficiente para cumplir con todas sus labores asignadas?		X		
Dimensión: Eficacia		**1**	**2**	**3**	
P7	¿Usted dispone de los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?			X	
P8	¿Usted considera que la empresa le brinda la indumentaria adecuada y necesaria para realizar sus funciones de manera correcta y segura?			X	
P9	¿Usted considera que el trabajo que realizan en su área de trabajo asegura un servicio de buena calidad?			X	

P10	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cumplen con los plazos establecidos y completan las tareas que se les asignan?			X	
P11	¿Realiza su trabajo en función a estrategias y planes establecidos?			X	
P12	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo priorizan su día a día en función las tareas de acuerdo a su urgencia e importancia?			X	
Dimensión: Adaptabilidad		**1**	**2**	**3**	
P13	¿La información proporcionada durante el proceso de inducción le permitió adaptarse rápidamente a su puesto de trabajo?			X	
P14	¿Usted considera que se adaptada con facilidad a los cambios en las tareas asignadas en su puesto de trabajo?			X	
P15	¿Usted considera que la empresa cumple con el pago de horas extras?			X	
P16	¿Usted considera que su jefe(s) le impulsa asumir nuevos retos?			X	
P17	¿Cuenta con las facilidades y apoyo de su superior para gestionar cambios en su horario laboral cuando surge una situación imprevista?			X	
P18	¿Toma la iniciativa para identificar tareas que necesitan ser realizadas y las lleva a cabo sin que le soliciten?			X	

Dra. C.P.C. Fanny del Rocío Idrogo Vásquez
Mat. 12-1229

Validación 03

Nombre	Luis Alexander Barboza Tarrillo
Profesión / Especialidad	Contador Público Colegiado
Experiencia profesional (en años)	12
Grado académico	Maestro en Gestión Pública
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo actual	Docente

Instrumento a evaluar	Cuestionario de encuesta
Descripción del instrumento	Estimado participante, el objetivo es conocer aspectos determinantes sobre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa Palmandina SAC, el cual es estrictamente con fines de estudio.
Instrucciones para la evaluación	Leer atentamente las preguntas y marque con una (x) su respuesta, asegurarse de marcar en todos los item.

N°	Ítems para la variable DESEMPEÑO LABORAL	Evaluación			Observación / Sugerencias
Dimensión: Competencias laborales		**1**	**2**	**3**	
P1	¿Usted considera que comprende claramente sus responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo?			X	
P2	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo muestran de manera efectiva dominar nuevas habilidades relevantes para desempeñar mejor sus actividades laborales?			X	
P3	¿Usted considera que los objetivos de la empresa y las que están relacionadas a su puesto de trabajo están claramente establecidos?			X	
P4	¿Usted considera que la empresa le brindo el proceso de inducción cuando ingreso a su puesto de trabajo?			X	
P5	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cuentan con las capacidades apropiadas para realizar sus actividades de manera efectiva sin dificultades?			X	
P6	¿Usted considera que el área en donde realiza sus actividades diarias, es agradable, confortable y adecuado para desenvolverse adecuadamente?			X	
Dimensión: Trabajo en Equipo		**1**	**2**	**3**	
P7	¿Usted considera que la comunicación con sus superiores y equipo de trabajo es lo suficientemente clara y oportuna para realizar sus tareas de manera óptima?			X	
P8	¿Usted considera que en su equipo de trabajo expresan sus ideas y opiniones abiertamente?			X	
P9	¿Usted considera que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta en su equipo de trabajo?			X	
P10	¿Usted considera que los miembros de su equipo de trabajo consultan antes de tomar alguna decisión?			X	

P11	¿Usted considera que recibe ayuda activamente de los miembros de su equipo de trabajo cuando lo necesita?			X	
P12	¿Considera que los miembros de su equipo trabajan unidos para lograr los objetivos de la empresa?			X	
Dimensión: Capacitación		**1**	**2**	**3**	
P13	¿La empresa cuenta con programas de capacitación?			X	
P14	¿Cree usted que los programas de capacitación que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades?			X	
P15	¿Cree usted que la capacitación que recibe por parte de la empresa es suficiente para desempeñar correctamente sus actividades laborales?			X	
P16	¿Desde que ingreso a la empresa, ha participado en algún programa de formación sobre seguridad y salud en el trabajo?			X	
P17	¿Usted considera que los colaboradores muestran interés de participar en las capacitaciones ofrecidas por la empresa?			X	
P18	¿Usted considera que todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades?			X	
N°	**Ítems para la variable PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**Evaluación**			**Observación / Sugerencias**
Dimensión: Eficiencia		**1**	**2**	**3**	
P1	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo optimizan y emplean adecuadamente los recursos para el logro de los objetivos?			X	
P2	¿Usted considera que los recursos y herramientas a su disposición le han ayudado a culminar sus labores asignadas en el menor tiempo y esfuerzo posible?			X	
P3	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo utilizan los equipos, recursos, herramientas y programas sin dificultades?			X	
P4	¿Usted considera que las tareas finalizadas por los colaboradores en su área de trabajo son realizadas correctamente, sin necesidad que requieran ser modificadas o retomadas?			X	
P5	¿Al realizar sus actividades se proponen otras alternativas que le ayuden agilizar o simplificar sus responsabilidades?			X	
P6	¿Usted considera que dispone del tiempo suficiente para cumplir con todas sus labores asignadas?			X	
Dimensión: Eficacia		**1**	**2**	**3**	
P7	¿Usted dispone de los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?			X	
P8	¿Usted considera que la empresa le brinda la indumentaria adecuada y necesaria para realizar sus funciones de manera correcta y segura?			X	
P9	¿Usted considera que el trabajo que realizan en su área de trabajo asegura un servicio de buena calidad?			X	

P10	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo cumplen con los plazos establecidos y completan las tareas que se les asignan?			X	
P11	¿Realiza su trabajo en función a estrategias y planes establecidos?			X	
P12	¿Usted considera que los colaboradores en su área de trabajo priorizan su día a día en función las tareas de acuerdo a su urgencia e importancia?			X	
Dimensión: Adaptabilidad		**1**	**2**	**3**	
P13	¿La información proporcionada durante el proceso de inducción le permitió adaptarse rápidamente a su puesto de trabajo?			X	
P14	¿Usted considera que se adaptada con facilidad a los cambios en las tareas asignadas en su puesto de trabajo?			X	
P15	¿Usted considera que la empresa cumple con el pago de horas extras?			X	
P16	¿Usted considera que su jefe(s) le impulsa asumir nuevos retos?			X	
P17	¿Cuenta con las facilidades y apoyo de su superior para gestionar cambios en su horario laboral cuando surge una situación imprevista?			X	
P18	¿Toma la iniciativa para identificar tareas que necesitan ser realizadas y las lleva a cabo sin que le soliciten?		X		

Mg. C.P.C. Luis A. Barboza Tarrillo
MAT. 12 - 1268

Anexo 4. Base de datos del coeficiente Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
E1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	**83**
E2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	**82**
E3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	**84**
E4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	**78**
E5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	**82**
E6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	**80**
E7	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	2	3	4	3	4	**75**
E8	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	**65**
E9	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	**62**
E10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	**74**
E11	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	**66**
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**70**
E13	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	**83**
E14	5	2	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	**75**
E15	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	**72**
E16	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	**81**
E17	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	**84**
E18	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	**65**
E19	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	**71**
E20	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	**68**
Varianza	**0.24**	**0.7475**	**0.46**	**0.3475**	**0.3875**	**0.3875**	**0.51**	**0.5275**	**0.56**	**0.59**	**0.5875**	**0.25**	**0.59**	**0.66**	**0.49**	**0.4475**	**0.5**	**0.4275**	**50.40**

K (N° de Ítems) 18

V1 (Varianza de cada ítem) 8.71

Vt (Varianza total) 50.4

α 0.8758403

Anexo 5. Base de datos del coeficiente Alfa de Cronbach de la variable productividad

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
E1	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**83**
E2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	**81**
E3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	**80**
E4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	**72**
E5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	**82**
E6	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	**78**
E7	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	**79**
E8	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	**57**
E9	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	**63**
E10	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	**82**
E11	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**71**
E12	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	**67**
E13	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	**82**
E14	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	**78**
E15	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	**81**
E16	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	**78**
E17	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	**75**
E18	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	2	**71**
E19	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	**71**
E20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	**67**
Varianza	**0.39**	**0.86**	**0.4275**	**0.39**	**0.51**	**0.5875**	**0.41**	**0.61**	**0.3275**	**0.5**	**0.4**	**0.4875**	**0.5275**	**0.5275**	**0.39**	**0.3275**	**0.5875**	**0.71**	**50.19**

K (N° de Ítems) 18

V1 (Varianza de cada ítem) 8.97

Vt (Varianza total) 50.19

α 0.8695897

Anexo 6. Base de datos de la V de Aiken para la variable desempeño laboral

Items	Suma de acuerdos			Suma	V
	Experto 1	Experto 2	Experto 3		
P1	2	2	2	6	1.00
P2	1	2	2	5	0.83
P3	2	2	2	6	1.00
P4	2	1	2	5	0.83
P5	2	2	2	6	1.00
P6	2	2	2	6	1.00
P7	2	2	2	6	1.00
P8	2	2	2	6	1.00
P9	2	2	2	6	1.00
P10	2	2	2	6	1.00
P11	2	2	2	6	1.00
P12	2	2	2	6	1.00
P13	2	2	2	6	1.00
P14	2	2	2	6	1.00
P15	2	2	2	6	1.00
P16	2	1	2	5	0.83
P17	2	2	2	6	1.00
P18	2	2	2	6	1.00
Promedio					**0.97**

Anexo 7. Base de datos de la V de Aiken para la variable productividad

Items	Suma de acuerdos			Suma	V
	Experto 1	Experto 2	Experto 3		
P1	2	2	2	6	1.00
P2	2	2	2	6	1.00
P3	1	2	2	5	0.83
P4	2	2	2	6	1.00
P5	2	2	2	6	1.00
P6	2	1	2	5	0.83
P7	2	2	2	6	1.00
P8	2	2	2	6	1.00
P9	2	2	2	6	1.00
P10	2	2	2	6	1.00
P11	2	2	2	6	1.00
P12	2	2	2	6	1.00
P13	2	2	2	6	1.00
P14	2	2	2	6	1.00
P15	2	2	2	6	1.00
P16	2	2	2	6	1.00
P17	2	2	2	6	1.00
P18	2	2	1	5	0.83
Promedio					0.97

Anexo 8. Confiabilidad evaluada mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	20

Nota: Base de datos

Estadísticas de fiabilidad cuestionario productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.870	20

Nota: Base de datos

Anexo 9. Criterios de interpretación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall

Coeficiente de correlación Tau b de Kendall		
	Coeficiente de correlación	**Interpretación**
Criterios de interpretación	r = 1	Correlación Perfecta
	0.80 < r < 1	Muy alta
	0.60 < r < 0.80	Alta
	0.40 < r < 0.60	Moderada
	0.20 < r < 0.40	Baja
	0 < r < 0.20	Muy baja
	R = 0	Nula

Sotelo, (2017).

Anexo 10. Total de trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C.

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20487625061 - PALMANDINA S.A.C.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio

La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2022-06	44	0	1
2022-07	48	0	0
2022-08	52	0	0
2022-09	52	0	0
2022-10	51	0	1
2022-11	54	0	1
2022-12	54	0	0
2023-01	54	0	0

Anexo 11. Carta de autorización de uso de la información

PALMANDINA S.A.C "Calidad y Confianza"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chota, 30 de diciembre del 2022.

CARTA Nº 0028 – 2022/PALMANDINA

SEÑORITAS:
DIAZ RIMARACHIN ANA LISBETH
CHAVIL CUBAS GLADIS MARIBEL – ESTUDIANTES DE LA UNACH

ASUNTO: **PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION**
REF. SOLICITUD RECIBIDA

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para hacerles llegar mi saludo y a la vez hacer de su conocimiento que una vez recibido su documento, solicitando el permiso para realizar proyecto de investigación en la entidad que represento sobre el tema " Desempeño laboral y Productividad en los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2022" se está autorizando el desarrollo de la investigación y a si mismo la facilidad para la realización de su encuesta y la facilidad de información hasta donde según políticas de la empresa no considere como información confidencial y se pueda facilitar la misma.

Sin otro particular expreso las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

PALMANDINA SAC
Rosi Maria Ticlla Rafael
GERENTE GENERAL