



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los
Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores
Orgánicos AMPBAO - Sullana 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Br. Juárez Vivas, Sheyli Karito (ORCID: 0000-0002-1361-3995)
Br. Silupú Pacherez, Fatima Fabiola (ORCID: 0000-0003-0136-5717)

ASESOR:

Mg. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El estudio está dedicado, a nuestro padre celestial, el que nos acompaña y siempre nos impulsa a querer continuar, a nuestros padres que sin su ayuda no hubiéramos logrado todo lo propuesto y a nuestros familiares por su apoyo incondicional

AGRADECIMIENTO

Agradecidas con Dios por permitirnos adquirir los conocimientos necesarios y buena experiencia dentro de nuestra universidad, por permitirnos avanzar.

A nuestras familias por todo el apoyo que nos brindaron durante este proceso para que sea satisfactorio.

A nuestros docentes, que formaron parte de este proceso integral de formación, especialmente a nuestra asesora, Cecilia Gómez Zúñiga, que deja como producto terminado este grupo de graduados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	v
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población y Muestra.....	12
3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos.....	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Métodos de Análisis de Datos.....	13
3.7. Aspectos Éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel del rendimiento de los trabajadores	15
Tabla 2 Nivel de productividad de los trabajadores	16
Tabla 3 Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la productividad	17
Tabla 4 Análisis de correlación entre gestión de rendimiento y productividad laboral.....	19
Tabla 5 Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la gestión por competencias.....	20
Tabla 6 Análisis de correlación entre la gestión por competencias y la productividad laboral	22
Tabla 7 Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la evaluación de resultados	23
Tabla 8 Análisis de correlación entre evaluación del resultado y la productividad laboral	25
Tabla 9 Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la retroalimentación	25
Tabla 10 Análisis de correlación entre la retroalimentación y la productividad laboral.....	27
Tabla 11 Operacionalización de variables	41
Tabla 12 Matriz de consistencia	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la gestión del rendimiento laboral	18
Figura 2 Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la gestión del rendimiento laboral	21
Figura 3 Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la evaluación del resultado.....	24

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

IPE	<i>Instituto Peruano de Economía</i>
IEDEP	<i>Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial</i>
CAPO	<i>Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos</i>
AMPBAO	<i>Asociación de Micro Productores de Banano Orgánico</i>
PL	<i>Productividad Laboral</i>
PBI	<i>Producto Bruto Interno</i>
UPAO	<i>Universidad Privada Antenor Orrego</i>
ULADECH	<i>Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote</i>
URL	<i>Universidad Rafael Landívar</i>
CNC	<i>Consejo Nacional De Competitividad Y Formalización</i>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO – Sullana 2021. Se trabajó con una muestra censal de 84 colaboradores. La metodología incluyó, la investigación cuantitativa porque incorpora cálculos elaborados por la utilización y recolección de datos; asimismo por su complejidad esto fue de tipo aplicada pues comprende la descripción, registro, análisis e interpretación la composición de procesos, con una interpretación; asimismo fue transversal porque se pudo recolectar datos en un solo momento, y en un tiempo único. Los resultados señalaron que existe una percepción por parte de los colaboradores respecto a la gestión del rendimiento laboral, también se relaciona en forma significativa con el trabajo en equipo, eficacia y eficiencia, aunque un poco más con las dos primeras dimensiones. Las correlaciones positivas además confirman que a medida que mejora la gestión del rendimiento laboral, mejora la productividad laboral. En general, continuar con la mejora en la gestión del rendimiento laboral a fin de lograr mayores niveles de productividad laboral, lo que implica mejorar el trabajo en equipo, así como la eficacia y eficiencia en el trabajo.

Palabras claves: Gestión del rendimiento, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between Performance Management and Labor Productivity in Collaborators of the Agricultural Cooperative of Organic Producers AMPBAO - Sullana 2021. We worked with a census sample of 84 collaborators. The methodology includes quantitative research because it incorporates calculations made by the use and collection of data; Likewise, due to its complexity, it was applied type since it includes the description, registration, analysis and interpretation of the composition of processes, with an interpretation; It was also cross-sectional because data could be collected in a single moment, and in a single time. The results indicated that there is a perception on the part of the collaborators regarding the management of work performance, it is also significantly related to teamwork, effectiveness and efficiency, although a little more with the first two dimensions. Positive correlations further confirm that as job performance management improves, labor productivity improves. In general, continue with the improvement in the management of work performance in order to achieve higher levels of work productivity, which implies improving teamwork, as well as effectiveness and efficiency at work

Keywords: Performance management, labor productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas necesitan de los individuos para lograr sus metas, si éstos se alcanzan con un mínimo de esfuerzo, tiempo y costo se estaría desarrollando la gestión del rendimiento y la productividad laboral.

En el contexto internacional Gabini (2018), comenta que el rendimiento laboral es uno de los temas más abordados hoy en día, en pleno Siglo XXI. Y que a lo largo de la historia, ha ido cobrando mucha importancia en el entorno organizacional. Aclarando, la comparación que existe en la conceptualización de los términos rendimiento laboral y productividad, y que en muchas situaciones sus definiciones han sido muy flexibles y prácticas en su aplicación.

Asimismo Baltodano et al. (2020), señala que existe una constante necesidad de fomentar la participación activa y difusión de los programas de capacitación para un óptimo rendimiento laboral de los trabajadores en las Pymes. Por lo tanto, en la actualidad no se visualiza que las políticas ejecutadas tengan un impacto positivo sobre las políticas en materia laboral, para lo cual es necesario la implementación de nuevas estrategias que promuevan la productividad del personal que trabajan en las Pymes.

En el contexto nacional Peñaranda (2017), manifiesta que la productividad Laboral avanzó solo 0,5%, siendo la tasa más baja desde el 2009. Desde luego, la organización al momento de contratar los servicios de un trabajador, debe evaluar los costos del personal, donde el costo marginal no puede superar al ingreso marginal; y en el caso que surja algún tipo de incremento en la remuneración del trabajador será en la medida que los índices de productividad vayan en aumento como reflejo de una óptima productividad.

Según un informe del Instituto Peruano de Economía – IPE (2020), señala que existe un incremento de la productividad en términos generales debido al crecimiento y desarrollo de la agroindustria. A pesar, que el sector no ha evolucionado del todo sino por el contrario aún se ubica en la etapa tradicional, por lo que la productividad en este sector continúa considerándose en un nivel bajo y por ende como el sector menos productivo en el territorio peruano.

En el contexto local se encuentra la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos (CAPO) AMPBAO, la cual inicio sus actividades un 20 de agosto del 2007, sus actividades comerciales Elab. Frutas, Leg. y Hortalizas; se encuentra ubicada en Cal. San José Nro. S/n Cas. San Vicente (Frente al Parque Santa Rosa de Lima) – Distrito de Sullana – Provincia de Sullana – Departamento – Piura. En la Cooperativa agraria se observan dificultades en cuanto a la gestión del rendimiento debido a que en ella no se planifica, organiza, encamina y controla el desempeño laboral desarrollando los colaboradores sus actividades en áreas que no les corresponden, incumpliendo con las funciones asignadas, ausentándose continuamente de sus puestos sin contar con un control estricto de las actividades. Lo antes mencionado genera desacuerdos entre el personal administrativo y operativo, desmotivación y descontento en el personal. Lo que indica que de ser eficiente la gestión del rendimiento, la productividad laboral, también lo será, manifestándose en el cumplimiento de los objetivos y metas de la Cooperativa.

Es decir, se truncan los objetivos a mediano y largo plazo, no habría mejora en cuanto al rendimiento en los colaboradores, no se estimaría en términos de cantidad y cualidad el nivel de efectividad de los colaboradores en su puesto de trabajo la empresa está llegando a ese tope o meta, que consecuencias o déficit está causando el rendimiento laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta que no están siendo muy eficientes en su trabajo ,truncando sus objetivos, un buen rendimiento perjudicando a la organización a lograr llegar a las metas propuestas, si hay una baja de rendimiento también se debe investigar y buscar la fuente de este bajó rendimiento, y si lo hubiese solucionarlo para que no hayan causas debido al rendimiento que tiene la organización, para ello se debe investigar y corroborar la información.

El proyecto presenta una justificación práctica con la finalidad de establecer la creación de estrategias orientadas en la gestión del rendimiento en aras de promover la productividad laboral del personal de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO. Tomando en cuenta el desempeño de los colaboradores ya que esto se relaciona continuamente con la productividad y rendimiento de la empresa, generando una buena calidad de vida laboral prolongando así resultados favorables. La investigación podrá ser tomada como referencia para la elaboración de futuras investigaciones en lo que respecta a la

gestión del rendimiento y la productividad laboral, y desde luego lograr un crecimiento efectivo, gracias al progreso y mejora del sector empresarial; y una justificación económica ya que le permite que sus ingresos y activos monetarios aumenten , las ganancias de la empresa se elevan y esto beneficiara a los colaboradores en sus utilidades ocasionando así un nivel de satisfacción personal ,entonces el nivel de competencia en el sector empresarial mejorará ,será útil para aquellas empresas que estén en crecimiento ya que está dejando una base sustentable para el conocimiento de la relación entre colaborador y productividad.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Gamba (2015), en su estudio: *relación de la motivación en la productividad*, ejecutada en Querétaro – México, tuvo el fin de determinar si la motivación se relaciona con la productividad, aplicando cuestionarios a de 30 colaboradores, empleando un diseño no experimental. Llegando a la conclusión que la motivación se relaciona significativamente con la productividad; presentándose en la empresa el compañerismo, trabajo en equipo y amistad entre todos sus integrantes, teniendo cada individuo bien definidas las responsabilidades y funciones a realizar, así mismo se siente una satisfacción positiva por parte de los operarios, quienes reciben reconocimientos por parte de la organización, motivándoles a seguir esforzándose para alcanzar mejores resultados y enfrentar los retos diarios para generar niveles de productividad elevados.

Según Ochoa (2014), en su estudio llamado *influencia de la motivación en la productividad*, desarrollado en Quetzaltenango - Guatemala, para obtener el grado de Licenciada, su objetivo es identificar si la motivación influye en la productividad. Este estudio presenta un diseño de investigación descriptivo, evaluando a los trabajadores de la empresa, aplicando una escala de Likert; se concluyó que la motivación se relaciona positivamente con la productividad; resultando necesario motivar a los trabajadores a través de varios incentivos y reconocimientos, para lo cual se fija ejercicios que sirvan de apoyo para incrementar los niveles de motivación entre todos los compañeros, trabajando de manera conjunta, bajo presión y sobre todo controlando sus tiempos. También se sugiere el desarrollo de capacitaciones para que el personal desarrolle sus capacidades y obtengan la productividad deseada.

Dentro del contexto nacional Zúñiga (2019), en su tesis *incidencia de la capacitación en el rendimiento laboral*, desarrollado en Lima – Perú; previa obtención de bachiller en Administración. Tomando como fin detallar si la capacitación incide en el rendimiento de los trabajadores, utilizo método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional - transversal, aplicando un cuestionario a los colaboradores, encontrándose que existe correlación positiva media de 0,874 en capacitación sobre el rendimiento, concluyendo que las capacitaciones se

relacionan fuertemente con el rendimiento laboral, para lo cual se prevé los riesgos que se pueden suscitar con el afán de cumplir con las normas fijadas por la entidad. Resultando necesario preparar a los trabajadores y enriquecer sus saberes mediante un plan de capacitaciones, charlas y seminarios mensuales contribuyendo en un óptimo rendimiento.

Zárate (2018), en su investigación *gestión del rendimiento basado en un modelo para la satisfacción laboral*; para optar el título profesional de licenciado en administración y gerencia, plantea como objeto detallar si la gestión del rendimiento se relaciona en la satisfacción, empleando el método hipotético deductivo, así mismo es cuantitativo cualitativo, diseño descriptivo correlacional, aplicó cuestionarios a 23 trabajadores, concluye que los niveles de rendimiento son favorables y la satisfacción presenta un nivel bueno, considerando a la gestión del rendimiento una herramienta clave que contribuye a corregir algunos factores mencionados, reforzando la retroalimentación brindada, apoyando a los trabajadores a que su desempeño sea el adecuado logrando la satisfacción plena y resulta primordial ofrecer un clima agradable para el desempeño óptimo de sus integrantes.

Lorenzo (2017), en su tesis *relación de la productividad laboral en las competencias*, Lima – Perú, sustentado en la escuela de posgrado de la UCV, su fin fue detallar si la productividad se relaciona con las competencias laborales de una institución pública; empleando el método descriptivo correlacional, aplicando cuestionarios a 46 colaboradores. Se llegó a la conclusión que se evidencia que en su totalidad las personas gozan de productividad y competencias en niveles altos, encontrándose que existe correlación favorable entre las variables, es decir el rendimiento óptimo que muestran los trabajadores es debido a que su profesionalismo tiene un respaldo sólido, basado en las experiencias profesionales y a las capacitaciones constantes que le permiten tener un panorama distinto y competitivo y poniendo en práctica todos sus conocimientos que se ven reflejados en los resultados encontrados.

Hidruogo et al. (2016), en su averiguación *relación del rendimiento con el desempeño laboral*, desarrollado en Pimentel – Perú, en la obtención del título de administrador, plantea como objetivo precisar si el rendimiento y el desempeño laboral se relacionan, utilizó un método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional

no experimental, como población obtuvo 10 participantes a los cuales les aplicó un cuestionario, el estudio se concluye que el rendimiento y el desempeño se relacionan de manera significativa y que las evaluaciones del desempeño en la empresa se dan mediante la medición de 360°, para lo cual se recomienda ofrecer un ambiente agradable y proporcionar los materiales y equipos suficientes para que el rendimiento de los empleados sea el adecuado mostrando un desempeño óptimo, el cual se verá reflejado en la producción diaria, alcanzando los objetivos institucionales.

Alva et al. (2015), en su investigación *satisfacción laboral y su relación en la productividad*, Trujillo – Perú, plantea como finalidad indicar si la satisfacción laboral se relaciona con la productividad, utilizando el método analítico, descriptivo-transversal, aplicó cuestionarios a 80 colaboradores. Se llega a la conclusión que la satisfacción laboral se relaciona con la productividad, existiendo un nivel regular de satisfacción repercutiendo el mismo nivel en la productividad. Esto es debido a que la empresa no ofrece recompensas a su personal, por hacer las cosas bien o por algún logro obtenido, reflejado en su insatisfacción, así mismo no se preocupan por capacitarlos, lo que les hace sentir desfasados en las tendencias tecnológicas y estrategias para atender a los clientes y enfrentar sus actividades y finalmente no se le brinda los recursos suficientes para que ejecute sus labores, esto afecta la productividad de la empresa.

En contexto local Jiménez (2019), en su tesis *análisis de la productividad y su influencia con el rendimiento laboral*, Piura – Perú; su objeto fue precisar si la productividad influye en el rendimiento laboral, fundamentado con el diseño no experimental y correlacional, aplicando cuestionarios a 53 trabajadores, en el que concluyó que si hay relación favorable de 0.66 puntos entre ambas variables, por lo tanto es obligación de la empresa involucrar en todos los procesos a sus trabajadores, permitiendo que ellos se sientan comprometidos e involucrados con el crecimiento, avance y mejora de la institución, contribuyendo en que la productividad y el rendimiento se vea reflejada con resultados positivos, beneficiándose de esta manera la empresa y ellos mismos, porque al tener mayor rentabilidad y liquidez se proporcionara mejores bonificaciones y salarios para su personal.

Domínguez (2015), en su investigación *relación de la capacitación en la productividad*, desarrollada en Piura – Perú, para obtener el título de Administrador, sustentada en ULADECH católica, su objetivo señalar si la capacitación y productividad se relacionan, se empleó el método descriptivo, cuantitativa, no experimental, aplicando un cuestionario a las MYPE, se concluye que el 60% de los trabajadores no se están capacitando en el inicio de su rutina, por lo tanto se detectó que las capacitaciones no se realizan constantemente, es decir no se les está prestando la atención necesaria, perjudicando al trabajador, tanto en su crecimiento personal como profesional, esto se ve reflejado en que los niveles de productividad son malos, para lo cual se le sugiere a la empresa tomar en cuenta las soluciones necesarias lo más pronto posible y tener un plan basado en capacitar y adiestrar a sus trabajadores por lo menos una vez al mes, mediante seminarios y videos, sintiéndose entrenados y actualizados, desarrollando en ellos sus competencias.

Respecto a las teorías relacionadas al tema Gestión del Rendimiento según (CNC 2017), señala que son los procesos y comportamientos de las personas, que son empleadas por la empresa para incrementar y corregir el rendimiento.

De igual manera Torres (2015), sostiene que el rendimiento, hace mención a lo que es capaz de hacer la persona, resultando importante los aspectos entre ellas las aptitudes y las cualidades individuales, para que las funciones se desarrollen con calidad es medido y evaluado periódicamente para ver lo efectivo que es el trabajador en su puesto o área de trabajo, identificando sus fortalezas y debilidades para posteriormente plantearle estrategias que le sirvan de ayuda para mejorar sus resultados.

La variable gestión del rendimiento presenta tres dimensiones, gestión por competencias, evaluación del resultado y retroalimentación.

En cuanto a la primera dimensión gestión por competencias según Larrumbe (2014), su finalidad es detectar el talento de los trabajadores, en base a sus capacidades solicitadas en los puestos y funciona como una herramienta estratégica para implantar un estilo integral y efectivo según el giro de negocio. En lo que respecta al primer indicador, experiencia López (2017), menciona que es un modo de conocimiento que se basa en la percepción. Concerniente al segundo indicador, habilidades, Griffin & Care (2014), afirman que son acciones que las

personas pueden realizar, es decir nadie aplica una habilidad con la misma destreza todo el tiempo, el desempeño se ajusta de acuerdo con las exigencias del momento y del contexto. Correspondiente al tercer indicador, Compromiso con la cooperativa Guerrero (2017), considera que los colaboradores comprometidos constituyen una ventaja competitiva y es trascendente que las organizaciones los hagan partícipes en la toma de decisiones.

Referente a la segunda dimensión evaluación del resultado de acuerdo a Kenny (2015), es la medición y comparación de lo planificado con lo que obtienes, dándonos la posibilidad de conseguir información, basándose en las comparaciones de los resultados, identificando las necesidades, corrigiendo y solucionado los conflictos, concluyendo que las evaluaciones apoyan a identificar la efectividad del desempeño de sus empleados.

En lo que respecta al primer indicador, estándares alcanzados Silva (2018), menciona que es fundamental para las empresas enfocarse en brindar un producto o servicio que reúna altos estándares de calidad para satisfacer a clientes nacionales e internacionales. Por otro lado, concerniente al segundo indicador, cumplimiento del plan de ventas Torres (2014), afirma que se debe establecer una proyección estimada de las ventas que quieres obtener y para que se cierre una venta, se necesita guiar los esfuerzos del equipo y cómo voy a lograr esas actividades. En el tercer indicador satisfacción del cliente según Chiavenato (2017), la actitud de satisfacción en el trabajo está relacionada a un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La cuarta dimensión retroalimentación Anijovich (2019), señala que es un procedimiento de valoración con el fin de realizar una mejora continua, esta te proporciona datos cualitativos en base a los logros, retos y los medios para que la productividad sea modificada.

En lo que respecta al primer indicador incentivo García & Patjane (2014), mencionan que persiguen la motivación para estimular al individuo a brindar un rendimiento elevado en sus labores, para lo cual se le debe proporcionar un ambiente agradable. Por otro lado, concerniente al segundo indicador avance físico, SERVIR (2018), afirma que son comportamientos que se relacionan con las habilidades y actitudes para el desempeño preciso y oportuno de sus responsabilidades. Correspondiente al tercer indicador conocimientos, Pastor &

Murillo (2013), afirman que para operar en el mercado se debe innovar constantemente ofreciendo nuevos productos y servicios que cubren las expectativas de los clientes o usuarios.

Referente a la segunda variable productividad según Render & Hizo (2014), afirman que es la consecuencia de separar los egresos de los ingresos como la inversión o administración.

En lo que respecta a la primera dimensión, trabajo en equipo, Melchor & García (2016), consideran que es un grupo de individuos que se juntan para alcanzar objetivos comunes. Correspondiente al primer indicador empatía, Hernández & Lazo (2014), afirman que es la capacidad de tolerar la forma de ser, pensar y actuar de sus compañeros, siendo un factor clave para las empresas. Concerniente al segundo indicador, relaciones interpersonales Martínez (2014) afirma que vienen hacer las interacciones constantes entre los individuos, recabando datos de la situación actual de nuestro entorno, para tomar si es necesario acciones de mejora. En lo que respecta el tercer indicador, cumplimiento de tareas González (2015), menciona que la capacidad de intercambiar los roles entre compañeros según los procedimientos establecidos, tomando decisiones oportunas y a través de una comunicación abierta, desempeñándose en un clima confiable.

Concerniente a la segunda dimensión, eficacia, Robbins & Judge (2013), afirman que es el nivel de satisfacción de las organizaciones hacia sus clientes, disponiendo de sus colaboradores para lograr sus funciones. Correspondiente al primer indicador utilización de recursos, Benavides et al. (2014), afirman que es la facultad para usar el recurso apropiado en el momento preciso, acompañado por los clientes y trabajadores que juegan un papel primordial para la prosperidad de la institución. Referente al segundo indicador colaboración de tareas, Booth (2013), menciona que es el trabajo en equipo para alcanzar una meta en común, compartiendo ideas y habilidades. Referente al tercer indicador personal capacitado Montoya (2014), afirma que permite evolucionar las destrezas del trabajo compartido entre ellos: conocimientos competencias en función de objetivos definidos. Referente al cuarto indicador logros de objetivos García (2016), menciona que son los procesos que aceleran, instruyen, guían y encaminan, permaneciendo la conducta del personal para que logren los fines proyectados.

Concerniente a la tercera dimensión eficiencia Robbins & Judge (2013), manifiestan que es considerado por las entidades como una escala para alcanzar los objetos a un costo reducido. Referente al primer indicador unidades producidas Hernández & Lazo (2014), mencionan que estas abarcan una serie de actividades calculando las pérdidas y ganancias de las unidades producidas y midiendo su rendimiento en cuanto a la productividad. Correspondiente al segundo indicador, horas trabajadas Andi (2017), afirma que corresponde al total de horas laboradas diariamente para producir bienes o servicios dirigidos a los consumidores. Concerniente al tercer indicador, calidad de producto Kotler & Armstrong (2013), indican que la calidad se vincula con el valor y a la satisfacción del cliente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Hernández & Mendoza (2018), señalan que las investigaciones son de enfoque cuantitativo cuando son desarrolladas con la aplicación de encuestas; aplicada debido a que se centra en resolver la problemática; transversal porque reúne datos en un lapso de tiempo establecido y teniendo como propósito fijar y evaluar la influencia de las variables en un solo momento.

Por otro lado señala que un estudio es no experimental cuando observa a su alrededor de la forma en que se susciten, correlacional, debido a que precisan si se relacionan o no las variables, el estudiante no las combina con el afán de analizar su consecución en otras, por lo explicado fue de tipo aplicada, cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente:

Rendimiento Laboral: Meter (2015), manifiesta que son los procesos y comportamientos de las personas, que son empleadas por la empresa para incrementar y corregir el rendimiento. Así mismo lo define como el desempeño de los trabajadores para alcanzar las tareas y funciones encargadas de manera eficiente.

3.2.3. Variable Dependiente

Productividad Laboral: Render & Heizer (2014), sostienen que es la consecuencia de separar los egresos de los ingresos como la inversión o administración de los recursos. Por otro lado mide el esfuerzo que cada trabajador ejercido en el desarrollo de su trabajo, haciendo así que su rendimiento sea el más adecuado.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Se determinó por el total de trabajadores de la Cooperativa Agraria AMPBAO, ascendiendo a un porcentaje de 84 participantes, abarcando al personal administrativo y procesamiento.

3.3.2. Criterio de Selección

3.3.2.1 Criterios de Inclusión

Colaboradores del sexo masculino y femenino de administración y de procesamiento que laboran en la Cooperativa Agraria AMPBAO.

3.3.2.2 Criterios de Exclusión

Colaboradores que se encuentren de permiso en la Cooperativa Agraria AMPBAO.

3.3.3. Muestra

Estuvo conformada por 84 colaboradores entre varones y mujeres de 18 a 45 años.

3.3.4. Unidad de Análisis

Está constituida por todos los colaboradores varones y mujeres de 18 a 45 años de la Cooperativa Agraria AMPBAO.

3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para alcanzar los datos, con el objeto de analizar variables, se hizo uso de las siguientes técnicas:

Encuesta

La misma que fue aplicada a la totalidad de los colaboradores de la empresa; cuyo propósito fue hallar sistemáticamente medidas originadas del problema formulado.

Entrevista

Se empleó en esta averiguación la entrevista, la misma que se aplicó al Gerente Antonio Vilas Estela.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Elaborado de manera estructurado, bajo la premisa de la escala de Likert, para establecer la relación del rendimiento y la productividad laboral de la cooperativa agraria, esta herramienta de encuesta completa, validada por la Cooperativa, fue elegida por su capacidad en forma significativa con el trabajo en equipo, eficacia y eficiencia, aunque un poco más con las dos primeras dimensiones. Las correlaciones positivas además confirman que al mejorar la gestión del rendimiento laboral, desde luego mejorará la productividad laboral. Validado por expertos en la materia, mediante la planilla de juicio de expertos

Guía de Entrevista

Este instrumento contó con una serie de interrogantes que favorecieron para evaluar las variables en estudio y fue aplicada al Gerente de la empresa.

3.5. Procedimiento

Para la aplicación de la entrevista se coordinó con el Gerente respecto al permiso y la coordinación de los horarios; con la finalidad de evaluar las variables estudiadas; contando con la autorización del Gerente de CAPO AMPBAO para su aplicación, el lugar de proceso de empaque, de los 84 colaboradores contando todos con los protocolos de bioseguridad ante el COVID19. A las finales, se recurrió al servicio de los validadores, quienes garantizaron la validez y confiabilidad de los instrumentos elaborados para esta investigación.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Respecto al proceso de los datos recopilados mediante la aplicación del cuestionario, se apoyó en el software de Microsoft Excel para trasladar los resultados obtenidos. Los datos fueron cargados al SPSS V 26.0, y una vez procesados se elaboran las tablas de frecuencia de cada una de las interrogantes

consideradas en el cuestionario. Por último, se aplicó a la muestra establecida para luego evaluarlos y proceder a su interpretación de acuerdo a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos Éticos

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en consideración el código ético y normas de investigación de la UCV, así mismo el código ético de la Cooperativa Agraria AMPBAO, además de la seguridad y el respeto de la identidad de cada participante. Previa aplicación del consentimiento informado verbal, así mismo se respetó la libre decisión de cada persona en participar de la investigación.

IV. RESULTADOS

Se determinó los hallazgos obtenidos de la ejecución de la encuesta al personal de la Cooperativa agraria AMPBAO, en cuanto a gestión del rendimiento y productividad, elaborándose una interpretación descriptiva, aplicando tablas en el software SPSS determinando la apreciación de los colaboradores. Posteriormente se llevó a cabo la contratación de hipótesis, el cual permite aceptarla o rechazarla. Para lo cual fue imprescindible necesario utilizar la tabla de correlación de Pearson.

4.1. Informe de Aplicación de Cuestionario

Tabla 1.

Nivel de rendimiento de los trabajadores.

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del rendimiento laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	62	73,8	22	26,2	84	100,0
Gestión por competencias	0	0,0	0	0,0	2	2,4	49	58,3	33	39,3	84	100,0
Evaluación del resultado	0	0,0	0	0,0	1	1,2	49	58,3	34	40,5	84	100,0
Retroalimentación	0	0,0	0	0,0	23	27,4	46	54,8	15	17,9	84	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

De acuerdo a los resultados del estudio, la mayoría de trabajadores investigados consideran que la gestión del rendimiento laboral es buena, como se evidencia en la opinión del 73.8%, mientras que el resto, 26.2%, consideran que dicha gestión es muy buena. Dicho nivel también se evidencia en la gestión por competencias y en la evaluación del resultado, aspectos que son valorados por el 58.3% en un nivel alto y por el 39.3% y 40.5%, en un nivel muy alto. El aspecto menos valorado es la retroalimentación, que es calificado con un alto nivel por el 54.8% y en un nivel muy alto, solo por el 17.9%; el resto de trabajadores, 27.4%, lo califica solo en un nivel medio.

Tabla 2.*Nivel de productividad laboral de los trabajadores.*

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Productividad laboral	0	0,0	1	1,2	1	1,2	59	70,2	23	27,4	84	100,0
Trabajo en equipo	0	0,0	1	1,2	7	8,3	57	67,9	19	22,6	84	100,0
Eficacia	0	0,0	0	0,0	33	39,3	22	26,2	29	34,5	84	100,0
Eficiencia	1	1,2	0	0,0	1	1,2	48	57,1	34	40,5	84	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

En relación a la productividad laboral, la valoración es muy similar; el 70.2% lo califica en un nivel alto y el 27.4% en un nivel muy alto, estos niveles se explican sobre todo por el trabajo en equipo y por la eficiencia, que son valorados por el 67.9% y 57.1% en un nivel alto y por el 22.6% y 40.5% en un nivel muy alto; el aspecto menos valorado es la eficacia, al que sólo el 26.2% lo califica en un nivel alto y el 34.5% en un nivel muy alto; el resto, 39.3%, considera que este aspecto solo evidencia un nivel medio.

Tabla 3.

Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la productividad laboral.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Trabajo en equipo									
10. ¿Crees Ud. que existe empatía entre los colaboradores y los jefes?	2	2,4	3	3,6	2	2,4	57	67,9	20	23,8
11. ¿Cree Ud. que en la empresa donde labora, hay buenas relaciones interpersonales?	0	0,0	2	2,4	24	28,6	36	42,9	22	26,2
12. ¿Considera Ud. que los colaboradores cumplen sus tareas en diferentes áreas de manera eficaz?	1	1,2	1	1,2	0	0,0	59	70,2	23	27,4
Eficacia										
13. ¿La empresa usa sus recursos para que sus colaboradores se sientan satisfechos en el clima laboral?	1	1,2	31	36,9	5	6,0	22	26,2	25	29,8
14. ¿Considera Ud. que existe el compañerismo entre los colaboradores en las tareas asignadas?	1	1,2	32	38,1	4	4,8	28	33,3	19	22,6
15. ¿La empresa capacita a su personal para el mejoramiento de la productividad?	1	1,2	4	4,8	3	3,6	52	61,9	24	28,6
16. ¿La empresa le plantea sus objetivos a sus colaboradores y comparte con ellos sus logros?	0	0,0	0	0,0	1	1,2	21	25,0	62	73,8
Eficiencia										
17. ¿La empresa donde laboras logra entregar siempre las unidades producidas a tiempo?	1	1,2	1	1,2	3	3,6	46	54,8	33	39,3
18. ¿La empresa respeta las horas de trabajo de sus colaboradores?	1	1,2	0	0,0	1	1,2	34	40,5	48	57,1
19. ¿Considera Ud. que la condición del producto es de calidad?	1	1,2	0	0,0	1	1,2	41	48,8	41	48,8

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

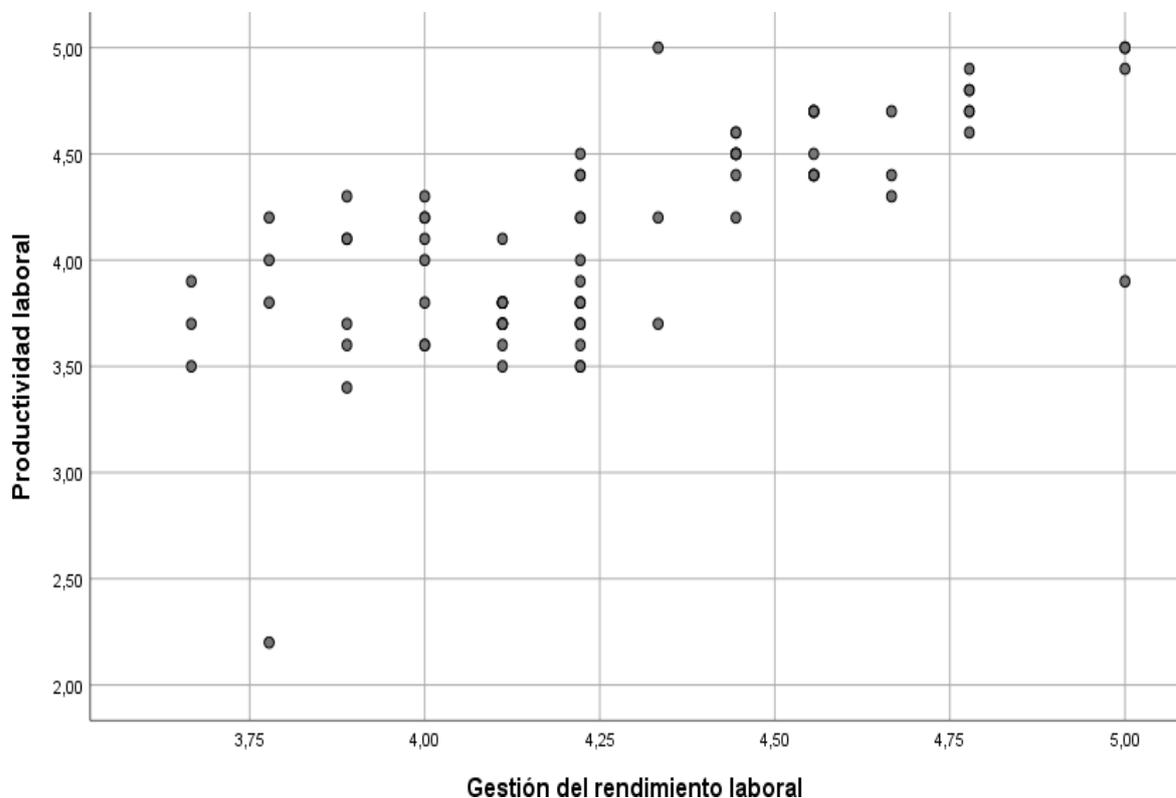
Analizando en forma más específica a los aspectos de la productividad laboral, se confirma la opinión favorable que tienen los trabajadores por todos los aspectos, al evidenciar su concordancia con ellos. Así, en cuanto al trabajo en equipo, casi la totalidad de los trabajadores, 91.7%, y 97.6%, están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que existe buena empatía entre los colaboradores y en la forma como el jefe se dirige al personal para el logro del cumplimiento de tareas; sin embargo, se observa que solo el 69.1% de los investigados señalan que sus relaciones interpersonales son buenas aportando en la ejecución de sus funciones.

Con respecto a la eficacia, el 90.5% de los trabajadores consideran que están capacitados, mientras que el 98.8% concuerdan en que todos los colaboradores participan en el logro de los objetivos. Por el contrario, sólo el 56% de los investigados están de acuerdo en los recursos que ofrece la empresa, y una cifra muy similar, 55.9%, considera que los colaboradores cumplen con la realización de las tareas en el tiempo asignado.

En relación a la eficiencia en el trabajo, el estudio señala que la gran mayoría de trabajadores, 94.1%, están de acuerdo en que los colaboradores conocen la normatividad referida al desarrollo de las unidades producidas, mientras que el 97.6%, cree que los colaboradores son bien remunerados de acuerdo a las horas trabajadas y que existe un control en la calidad de los productos.

Figura 1:

Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la gestión del rendimiento laboral.



La figura deja en claro que en general, los puntajes más bajos de la productividad laboral, corresponden también a puntajes bajos en la gestión del rendimiento laboral y que cuando progresa la valoración de dicha gestión, también mejora la valoración de la productividad. Claramente se evidencia que, al mejorar la gestión del rendimiento laboral, mejora la productividad laboral.

Contrastación de la Hipótesis General:

Existe relación significativa entre gestión del rendimiento y productividad laboral de la cooperativa agraria.

Tabla 4.

Análisis de correlación entre la gestión del rendimiento y productividad laboral

	Spearman	Productividad laboral	Trabajo en equipo	Eficacia	Eficiencia
Gestión del rendimiento laboral	R	,706**	,679**	,607**	,449**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla anterior deja en evidencia que existe una correlación significativa relativamente alta entre la Gestión del rendimiento laboral y la productividad laboral, según la significancia de la correlación, Sig.=0.000, inferior a 0.05; Conduciendo este hallazgo a aceptar la hipótesis de que existe relación significativa entre gestión del rendimiento y productividad laboral de la cooperativa agraria.

Los resultados muestran asimismo que la gestión del rendimiento laboral, también se relaciona en forma significativa con el trabajo en equipo, eficacia y eficiencia, aunque un poco más con las dos primeras dimensiones. Las correlaciones positivas además confirman que mientras mejore la gestión del rendimiento laboral, mejora la productividad laboral.

4.1.2 Relaciona la gestión por competencias en la productividad laboral de la cooperativa agraria

Tabla 5.

Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la Gestión por competencias.

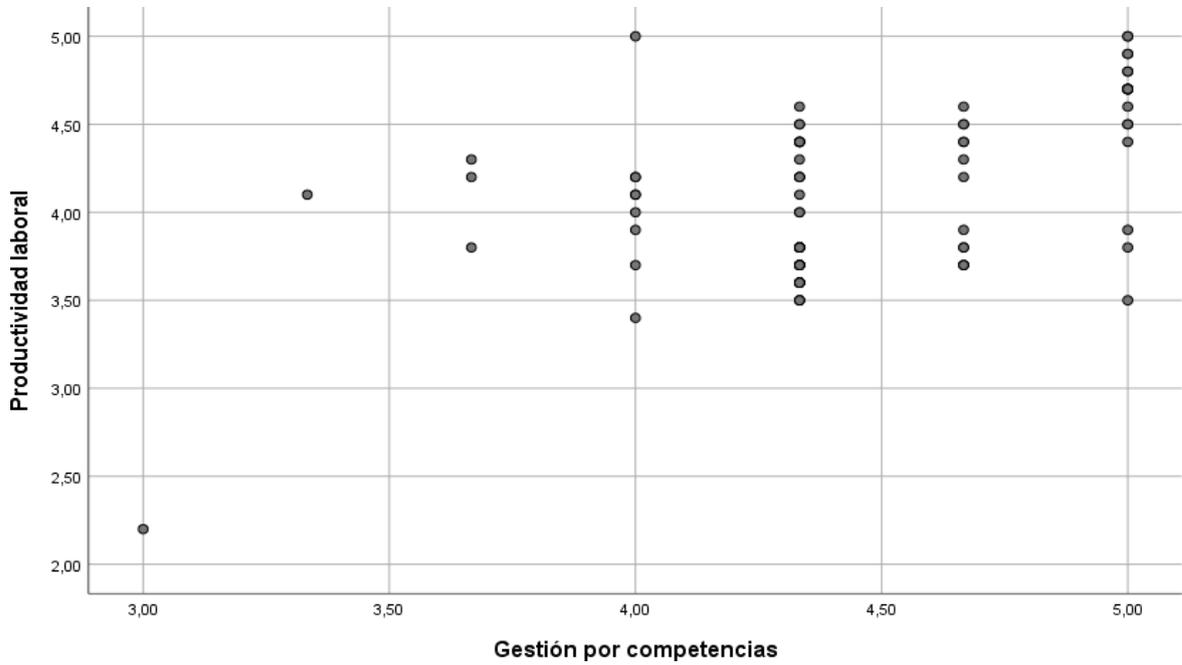
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	1. ¿Cree usted que la experiencia en el trabajo es favorable para el desarrollo de la productividad empresarial?	0	0,0	0	0,0	0	0,0	38	45,2	46
2. ¿Cree usted que las habilidades, destrezas físicas y mentales son primordiales para un buen desenvolvimiento en el trabajo?	1	1,2	0	0,0	3	3,6	34	40,5	46	54,8
3. ¿Piensa Ud. Que existe compromiso entre la cooperativa y el colaborador en la empresa?	1	1,2	0	0,0	2	2,4	47	56,0	34	40,5

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

En relación a la gestión por competencias, el estudio deja en evidencia que el 54.8% de los trabajadores está totalmente de acuerdo y el 45.2% de acuerdo en que la experiencia ganada en la empresa aporta un mejor rendimiento laboral en la empresa, mientras que el 54.8% y 40.5%, están totalmente de acuerdo en que las habilidades aprendidas generan un mejor rendimiento laboral de su parte y que los trabajadores son reconocidos por su compromiso con la cooperativa; en este caso, el 40.5% y 56% de los investigados, se muestran de acuerdo con dichos aspectos.

Figura 2:

Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la gestión del rendimiento laboral.



La figura anterior da cuenta que las valoraciones más bajas en la productividad laboral, se corresponden a valoraciones bajas en la gestión por competencias, y en la medida que mejora la valoración de éstas, también se evidencia cierta mejoría en la productividad laboral. Estos resultados dejan en claro que a medida que mejora la gestión por competencias, se evidencia cierto aumento de rendimiento.

Contrastación de la Hipótesis específica 1:

H1. Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la productividad laboral de la cooperativa agraria.

Tabla 6.

Análisis de correlación entre la gestión por competencias y la productividad laboral.

	Spearman	Productividad laboral	Trabajo en equipo	Eficacia	Eficiencia
Gestión por competencias	R	,469**	,386**	,392**	,445**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla anterior deja en evidencia que la gestión por competencias se relaciona en forma significativa con la productividad laboral y con cada una de sus dimensiones, vale decir, con el trabajo en equipo, eficacia y eficiencia, aunque un poco más con ésta última. La significancia de dichas correlaciones, Sig.=0.000, inferior a 0.05, permite manifestar que existe relación significativa entre la gestión por competencias y la productividad laboral de la cooperativa agraria.

Las correlaciones positivas confirman que a medida que mejora la gestión por competencias, mejora la productividad.

4.1.3 Relación entre la evaluación del resultado en la productividad laboral de la cooperativa agraria

Tabla 7.

Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la evaluación de resultados.

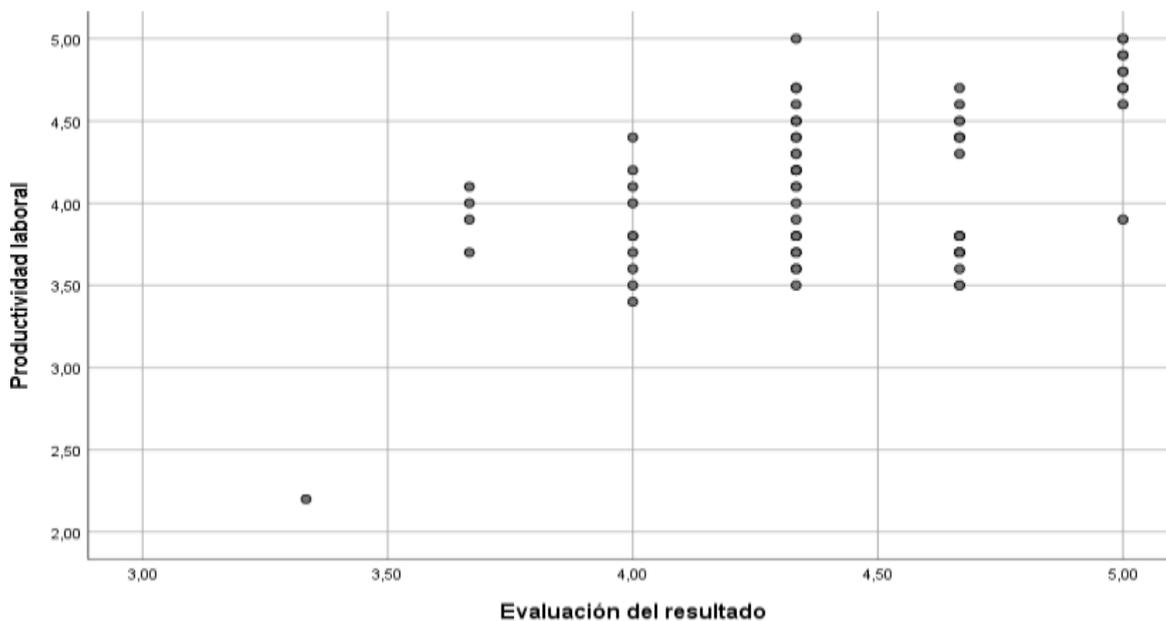
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	4. ¿Cree Ud. Que la empresa donde labora ha logrado alcanzar sus estándares como entregar producto de buena calidad que la ubique entre las mejores empresas al nivel nacional?	0	0,0	0	0,0	5	6,0	40	47,6	39
5. ¿Cómo colaborador piensa usted que la empresa cumple mensualmente con su plan de ventas?	0	0,0	0	0,0	1	1,2	38	45,2	45	53,6
6. ¿Cómo colaborador piensa usted que los clientes de la empresa se sienten satisfechos con su producto?	0	0,0	0	0,0	4	4,8	46	54,8	34	40,5

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

Los resultados de la tabla anterior dejan en claro que el 47.6% y 46.4% de los colaboradores concuerda totalmente en que cumplen con los estándares alcanzados para una buena gestión del rendimiento; el 45.2% y 53.6%, también concuerdan de alguna manera en que la empresa se preocupa por el cumplimiento del plan de ventas; también se encontró que el 54.8% y 40.5%, están de acuerdo de alguna forma en que la labor que desempeñan los colaboradores la realizan para la satisfacción plena del cliente.

Figura 3:

Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la evaluación del resultado.



La figura anterior, también deja en claro que la valoración más baja por la productividad laboral, está asociada también a la valoración más baja en la evaluación de resultados, sucediendo lo contrario; observándose que a medida que mejora la evaluación del resultado, también se evidencia mejoría en la productividad laboral.

Contrastación de la Hipótesis específica 2:

H2. Existe relación significativa entre la evaluación del resultado y la productividad laboral de la cooperativa agraria.

Tabla 8.*Análisis de correlación entre la evaluación del resultado y la productividad laboral.*

	Spearman	Productividad laboral	Trabajo en equipo	Eficacia	Eficiencia
Evaluación del resultado	R	,362**	,358**	,235*	,433**
	Sig. (bilateral)	,001	,001	,031	,000
	N	84	84	84	84

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

De acuerdo a los hallazgos del análisis de correlación, la evaluación de resultados indica una relación significativa con la productividad, según la significancia de dicha correlación, Sig.=0.001, inferior a 0.05; la evaluación del resultado también evidencia relación significativa con el trabajo en equipo, eficacia y eficiencia. Estos resultados conducen a afirmar que existe relación significativa entre la evaluación del resultado y la productividad laboral de la cooperativa agraria.

4.1.4. Determinar de qué manera se relaciona la retroalimentación en la productividad laboral de la cooperativa agraria.

Tabla 9.*Frecuencia con la que los trabajadores cumplen con los aspectos relacionados a la retroalimentación.*

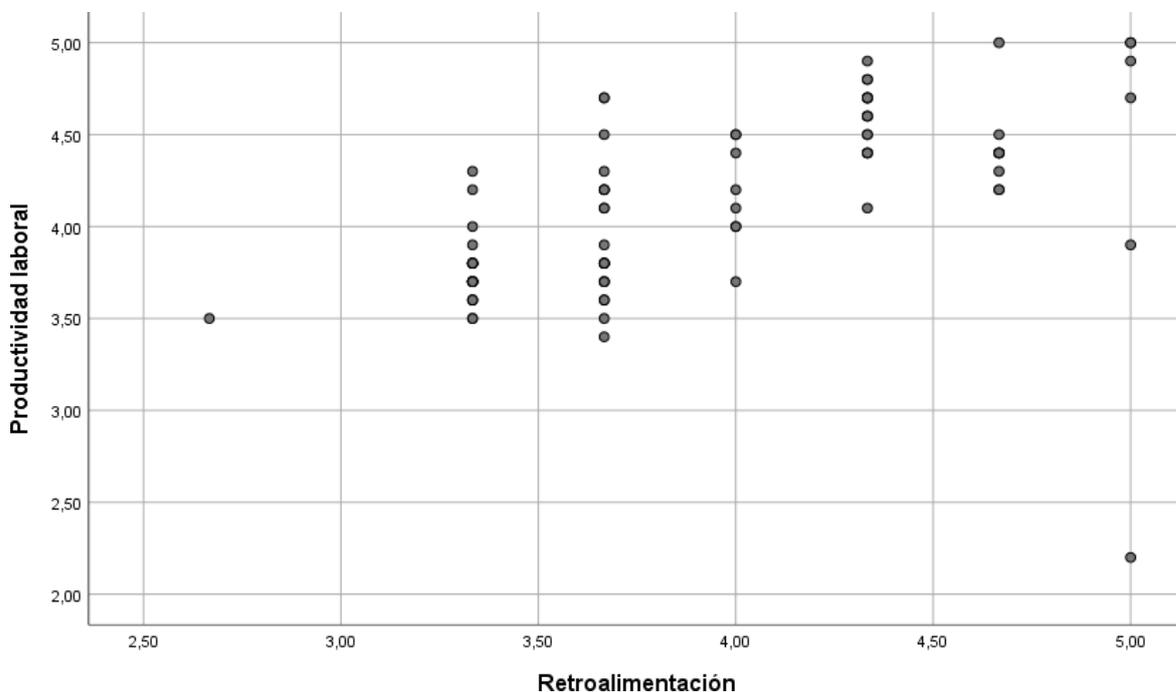
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
7. ¿La empresa donde labora Ud. Da buenos incentivos a los colaboradores?	0	0,0	0	0,0	2	2,4	37	44,0	45	53,6
8. ¿Cree Ud. Que le avance físico que aporta a la empresa es favorable?	1	1,2	31	36,9	17	20,2	24	28,6	11	13,1
9. ¿Cree Ud. que como colaborador tiene los conocimientos para aprender otras funciones de manera rápida en la empresa?	0	0,0	0	0,0	8	9,5	58	69,0	18	21,4

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

En relación a la retroalimentación, el estudio da cuenta que el 44% y 53.6% de los investigados, está de acuerdo o en total acuerdo, que la empresa, ofrece algún incentivo cuando un colaborador sobresale; en cambio, los resultados indican que solo el 28.6% y 13.1%, concuerdan de alguna manera en que pueden controlar el avance físico que realiza el personal. Por el contrario, las evidencias indican que el 69% y 21.4%, concuerdan en que hay una buena actitud cuando hay que apoyarse desarrollando sus conocimientos.

Figura 3:

Comportamiento de la productividad laboral, en relación a la retroalimentación.



La figura anterior evidencia que las valoraciones más bajas por la productividad laboral están asociadas también a las valoraciones más bajas en la retroalimentación, sucediendo lo contrario con las puntuaciones más altas. Estos hallazgos manifiestan que, al mejorar la retroalimentación, también mejora la productividad laboral.

Contrastación de la Hipótesis específica 3:

H3. Existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral de la cooperativa agraria.

Tabla 10.

Análisis de correlación entre la retroalimentación y la productividad laboral.

	Spearman	Productividad laboral	Trabajo en equipo	Eficacia	Eficiencia
Retroalimentación	R	,678**	,699**	,630**	,176
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,110
	N	84	84	84	84

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores

El análisis de correlación deja en claro que la retroalimentación se relaciona en forma significativa con la productividad laboral, según la significancia de la correlación, Sig.=0.000, inferior a 0.05. Estos resultados conducen a señalar que existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral de la cooperativa agraria.

Mostrando que la retroalimentación se relaciona del mismo modo con las dimensiones de la productividad laboral, trabajo en equipo y eficacia, aunque no con la eficiencia.

La correlación favorable muestra que mientras mejore la retroalimentación, mejorara la productividad laboral, incluyendo el trabajo en equipo y la eficacia.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general fue señalar si la Gestión del rendimiento se relaciona con la productividad laboral en los colaboradores de la cooperativa agraria de productores orgánicos AMPBAO – Sullana 2021, los resultados alcanzados se contrastaron con la fundamentación teórica y antecedentes que a continuación se procede a discutir:

Durante los últimos años, el recurso humano y su gestión han ido ganando mayor relevancia en una organización, por el papel que juega en la consecución de metas y en el cumplimiento de los objetivos. La gestión de dichos recursos está ligada a los resultados que obtienen las organizaciones, siendo uno de estos aspectos la productividad laboral y son los que han motivado la presente investigación que tiene el propósito de determinar cómo están relacionados estos dos aspectos. Respecto al rendimiento laboral Torres (2015), refiere que es todo lo que en realidad hace un individuo en una organización y no solo lo que sabe hacer y en consecuencia, su gestión debe estar orientada a sacar provecho de todo eso que sabe hacer con el fin alcanzar un nivel de productividad óptimo. Ésta a su vez, es considerada como la eficiencia en el trabajo, es decir, los bienes o servicios producidos utilizando los recursos disponibles. El estudio da cuenta que, en la Cooperativa investigada, la gestión del rendimiento laboral es bastante favorable (Tabla 1), y se explica por sobre todo por la gestión por competencias y por la evaluación del resultado; dentro de este nivel, hay un aspecto poco favorable, que es la retroalimentación. La productividad (Tabla 2) también alcanza niveles bastante favorables, los que se explican por el trabajo en equipo y por la eficiencia y un poco menos por la eficacia en el trabajo. En este último aspecto, es importante mejorar el uso de los recursos en los servicios que ofrece la empresa y el cumplimiento de las tareas en el tiempo asignado por parte de los colaboradores.

Los resultados en relación a la gestión del rendimiento laboral, no concuerdan con los hallazgos de la CAPO (2007), donde se observa una serie de dificultades en la gestión de dicha organización, siendo las casusas principales, la falta de planificación y organización y a la falta de control del desempeño laboral de sus trabajadores, siendo muchas veces destinados en áreas para las cuales no cuentan con las competencias necesarias. Cabe señalar que cuando falla algunos

de estos aspectos, como en el presente estudio, donde hay dificultades en la retroalimentación, se pueden limitar el cumplimiento de los objetos organizacionales, afectando seriamente el rendimiento laboral. Como consecuencia de esta problemática, la productividad laboral verse afectada.

En cuanto a la productividad Alva et al. (2015), encontró que una gestión que no otorga incentivos ni capacitación, es decir, no realiza una buena gestión del rendimiento, tendrá dificultades para alcanzar niveles óptimos de dicha productividad.

Con el fin de lograr el objetivo general, éste se divide en objetivos específicos, guiando la discusión de resultados.

Primer objetivo específico orientado a resolver la relación entre la gestión por competencias y la productividad de Cooperativa Agraria investigada. La Gestión por competencias, en opinión de Larrumbe (2014), es una estrategia para identificar y aprovechar el talento en los individuos que forma parte de una organización; ésta es calificada de manera bastante favorable (Nivel alto o muy alto) por la mayoría de trabajadores (Tabla 1), lo que se explica por la experiencia lograda en la organización, así como por las habilidades aprendidas y por el reconocimiento que les da la Cooperativa investigada, lo que permiten lograr un mejor rendimiento laboral, al estar ambos aspectos significativamente relacionados (Figura 2, Tabla 6); la aceptación de la hipótesis de que ambos aspectos evidencian una relación significativa, se corrobora el papel de la gestión por competencias para lograr una mayor productividad laboral; lo que se refleja en un mejor trabajo en equipo, mayor eficacia y eficiencia.

Dentro de dicha gestión es importante el efecto que tiene en el trabajador el reconocimiento de sus logros, ejerciendo un efecto motivador para asumir un mayor compromiso con la organización; al respecto Gamboa (2015), señala que la variable motivación genera un sentimiento positivo en el trabajador y lo compromete a asumir mayores retos en la organización Ochoa (2014), añade que la motivación no necesariamente tiene que ser de tipo económico y plantea que ésta esté orientada al trabajo en equipo, así como al trabajo bajo presión. García & Patjane (2014), agregan además que los incentivos ayudan a perseguir la motivación para estimular al individuo a brindar un rendimiento elevado en sus labores, para lo cual

se le debe proporcionar un ambiente agradable, así como a mejorar el ambiente de su trabajo del día a día.

En el segundo objetivo específico, se relaciona la evaluación del resultado con la productividad laboral; en relación a la evaluación del resultado Kenny (2015), señala que esta consiste en obtener información y en analizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales con el fin de implementar políticas de mejora. El estudio encontró que la evaluación del resultado también es calificada por la mayoría de trabajadores como buena o muy buena, (Tabla 1), y se explica por el cumplimiento de los estándares de una buena gestión, así como por el cumplimiento del plan de ventas y por la labor de los colaboradores orientada a cumplir las expectativas del cliente. Estas acciones son determinantes en el logro de una mayor productividad, como se confirma que existe una relación significativa entre la evaluación del resultado y la productividad laboral de la cooperativa agraria (Tabla 8). Dicha evaluación es fundamental para lograr la mejora en cada uno de los aspectos de la productividad laboral, incluyendo el trabajo en equipo, la eficacia y la eficiencia.

En el tercer objetivo específico, la relación entre retroalimentación de la gestión del rendimiento laboral y la productividad se aborda en el tercer objetivo. La retroalimentación, de acuerdo a la ley SERVIR (2015), es el ciclo del rendimiento en donde el evaluador y evaluado evalúan los resultados obtenidos y proponen acciones para mejorar los aspectos desfavorables; los resultados del estudio indican que si bien este aspecto en general es favorable (calificado como bueno o muy bueno por la mayoría), sin embargo, es el menos valorado, como lo indica el alto porcentaje (27.4% lo califica como regular), que no concuerda con dicha valoración, lo que se explica porque en la Cooperativa no se controla totalmente el avance físico que realiza el personal (Tabla 9). Este aspecto al estar significativamente relacionado con la productividad (Tabla 10) puede tener una influencia negativa en ella y disminuir la eficiencia en el trabajo.

En términos generales, el estudio encontró que la gestión del rendimiento laboral se encuentra asociado de manera significativa con la productividad (Tabla 3), incluyendo sus dimensiones trabajo en equipo, eficacia y eficiencia, aunque un poco más con las dos primeras. Este resultado confirma la existencia de una relación significativa en ambos aspectos, lo que además implica que la mejora de

la productividad laboral pasa por una mejora en la gestión del rendimiento laboral, y de manera más inmediata con la gestión de la retroalimentación, que es el aspecto menos valorado de dicha gestión.

Los resultados en cuanto a la productividad son importantes, por el papel que juega el sector agropecuario en la región de Piura, y que, a nivel nacional, aún es de los más bajos (IPE, 2020).

En relación al rendimiento laboral Zúñiga (2019), encontró que éste se encuentra significativamente relacionado a la capacitación, dejando en claro que una buena gestión del rendimiento debe priorizar la capacitación del personal.

Lorenzo (2017) encontró, al igual que en la presente investigación, un nivel alto de productividad laboral; aunque su estudio no incluye directamente a la gestión del rendimiento laboral, si encontró que dicha productividad se encuentra significativamente relacionada con la competencia laboral. Se debe tener en cuenta que la competencia laboral es un aspecto fundamental para lograr un buen rendimiento laboral, y como ésta se relaciona con la productividad, de alguna forma conecta el buen rendimiento laboral con la mejora en dicha productividad.

En cambio, el estudio realizado por Hidrujo et al. (2016), si incluye directamente al rendimiento académico, pero no a la productividad; dicho rendimiento lo relaciona con el desempeño laboral, encontrando relación significativa en ambos constructos. Se debe tener en cuenta al ser que aporta valor cada trabajador a la institución a través de sus diversas acciones, incluye a la productividad. En consecuencia, se confirma la relación entre rendimiento laboral y productividad, pero de manera indirecta.

Otro estudio con el que se encontró bastantes coincidencias, es el realizado por Jiménez (2019), quién encontró en su investigación que la productividad se relaciona con el rendimiento; por lo tanto es obligación de la empresa involucrar en todos los procesos a sus trabajadores, permitiendo que ellos se sientan comprometidos e involucrados con el crecimiento, avance y mejora de la institución, contribuyendo en que la productividad y el rendimiento se vea reflejada con resultados positivos.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión por competencias evidencia una relación significativa con la productividad laboral de la Cooperativa Agraria; la experiencia ganada en la empresa, así como las habilidades aprendidas y el reconocimiento de los trabajadores por los logros obtenidos, son aspectos fundamentales de la gestión, que pueden mejorar sustancialmente la productividad laboral en dicha Cooperativa.
2. La evaluación del resultado es otra dimensión de la gestión del rendimiento laboral que se relaciona de significativamente con la productividad; el cumplimiento de los estándares de una buena gestión del rendimiento, así como el cumplimiento del plan de ventas y las labores orientadas a satisfacer las necesidades de los clientes, son aspectos determinantes para lograr mejorar la productividad laboral.
3. La retroalimentación se relaciona significativamente con la productividad laboral; los incentivos por las labores realizadas, así como la ayuda prestada al trabajador para el desarrollo de sus conocimientos y en menor medida, el control del avance físico del personal, son fundamentales para mejorar la productividad del trabajador.
4. En general, la gestión del rendimiento se relaciona significativamente con la productividad, incluyendo el trabajo en equipo, la eficacia y la eficiencia; estos aspectos de la productividad laboral, mejoran en la medida que en la cooperativa se realice una mejor gestión por competencias, así como una mejor evaluación del resultado y de la retroalimentación.

VII. RECOMENDACIONES

A los responsables de la Cooperativa investigada, se recomienda.

1. Establecer en dicha organización una gestión por competencias, para identificar las potencialidades de los trabajadores y aprovechar sus habilidades para ubicarlos en cargos para los cuáles tengan las competencias requeridas.
2. Monitorear continuamente los resultados obtenidos y confrontarlos con los objetivos organizacionales a fin de identificar posibles deficiencias e implementar políticas de mejora.
3. Evaluar los resultados obtenidos por cada trabajador conjuntamente con los directivos, a fin de proponer mejoras y acciones que permitan superar las dificultades que se observan en los trabajadores; es importante controlar con mayor eficiencia el avance físico trazado por cada trabajador.
4. En general, continuar con la mejora en la gestión del rendimiento laboral a fin de lograr mayores niveles de productividad laboral, lo que implica mejorar el trabajo en equipo, así como la eficacia y eficiencia en el trabajo.

REFERENCIAS

- Andi. (2017). Estrategia para una nueva industrialización II. Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Recuperado de http://repository.ucc.edu.co:8082/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf
- Alva, J. & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. (Tesis de Grado) Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Baltodano, G. & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. Revista Ciencia Jurídica y Política, 15-30. Recuperado de <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633/597>
- Benavides, R. Beltrán, M. Vergara, A. & Pérez, O. (2014). Administración. México: Mc. Graw-Hill. Recuperado de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/12419/T09264.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Booth, C. (2013). Competencia de Trabajo en equipo. Vol. 15, núm. 3, 2011pp. 329-344. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humano. El capital de las organizaciones. Novena Edición. México: McGraw-Hill Interamericana, S. A. Recuperado de https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Domínguez, A. (2015). Capacitación y productividad en las MYPE de abarrotes de Morropón (Piura), período 2014. (Tesis de Grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Piura-Perú. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf> repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1087/MYPE_PRODUCTIVIDAD_DOMINGUEZ_NIMA_ANGELLA_MARYLLOVI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2017). La experiencia filosófica. Editorial Prensa Asturiana. Recuperado de <https://mas.lne.es/cartasdeloslectores/carta/28402/experiencia-filosofica.html>
- Morillo, M & Morillo, M. (2015). Satisfacción del usuario y calidad del servicio en alojamientos turísticos del estado Mérida, Venezuela¹⁹. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXII, núm. 2, pp. 111-131, 2016. Universidad del Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28049145009/html/>
- Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral. UAI Editorial, Buenos Aires Argentina. Recuperado de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- Gamba, J. (2015). La motivación y su relación con la productividad. (Tesis de Postgrado) Universidad Autónoma de Querétaro. – México. Recuperado de <https://docplayer.es/19857599-Universidad-autonoma-de-queretaro-facultad-de-contaduria-y-administracion-la-motivacion-y-su-relacion-con-la-productividad.html>
- CNC (2017) Gestión del Rendimiento. El Consejo Nacional de Competitividad y formalización. Plan Nacional de Competitividad del país.
- Griffin, P. & Care, E. (2014). Desarrollando habilidades de resolución de problemas en estudiantes. Recuperado de <https://sodas.ugdome.lt/bylos/GENERAL/8af7dd98-d82c-4d81-90ed-7f912c0dfcf0.docx>
- García, C. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20 (2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Hidrugo, J. & Pucce, D. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipan. Pimentel - Perú. Recuperado de repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20Vásquez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA

- Hernández, N. & Lazo, M. (2014). Contabilidad de costos de productos y servicios, una herramienta indispensable en la gestión competitiva de los negocios. Segunda Edición. Santo Domingo: Búho, S.R.L. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5518/551857283010/551857283010.pdf>
- Hernández, I., Llorens, S. & Rodríguez, .M. (2014). Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología*, 30, 247-258. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/123113/2014._Bustamante_et_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kotler, P & Armstrong, G. (2013). *Fundamentos de Marketing*. México. Pearson Educación. Pp. 648. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28049145009/html/>
- Jiménez, R. (2019). Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la gerencia macro regional norte del SIS, 2017. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Piura - PERÚ. Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1984/PMA-JIM-LUD-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lorenzo, E. (2018). La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE – Lima, 2017. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- López, V. (2017). Las voces y silencios de la Universidad hoy. La academia ante la transformación de la Universidad. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(1), 1-5. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>

- Martínez, F. (2014). Relaciones Interpersonales en la Empresa. Artículo de reflexión con fines de grado Universidad de Buenaventura Cartagena. Recuperado de repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2662/TRAB.SUF.PR.OF.Milagros%20Francisca%20Sánchez%20Yori.pdf?sequence=2
- Montoya, C. (2014). Notas de gestión humana. Sabaneta: Universidad CEIPA. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral. (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Pastor, R & Murillo, R. (2013). La educación y la sociedad del conocimiento. Perspectivas, Año 16 – N° 32 – octubre 2013. pp. 145-168. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941262005.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación, México. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Servir. (2018). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°257-2018-SERVIR-PE”. Documento reservado. Recuperado de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Torres, R. (2015). Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Yarinacocha- Pucallpa. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44417>

Torres, V. (2014). Administración de Ventas. Primera Edición. Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384147.pdf>

Workmeter (2019). Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. Recuperado de [https://www.workmeter.com./](https://www.workmeter.com/)

Zarate, J. (2018). Modelo de gestión del rendimiento para el cumplimiento de objetivos mejorando la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa administradora de servicios de salud de lima metropolitana. (Tesis de Grado) Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú. Recuperado de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2342/T030_10612441_T.pdf

Zúñiga, V. (2015). Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%c3%ba%c3%b1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 11 Operacionalización De Variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
VARIABLE INDEPENDIENTE RENDIMIENTO LABORAL	Señala que es la relación entre el resultado y los tiempos que se utilizan para obtenerlo, a menor tiempo que cueste la obtención el resultado que se desea, el sistema será reconocido como más productivo (Meter, 2015).	Es rendimiento laboral será medido en función de sus dimensiones, gestión por competencias, evaluación del resultado y retroalimentación mediante la aplicación de una encuesta.	Gestión por Competencias	Experiencia Habilidades Compromiso con la cooperativa	Ordinal
			Evaluación del Resultado	Estándares Alcanzados Cumplimiento del Plan de Ventas Satisfacción del Cliente	
			Retroalimentación	Incentivos Avance Físico Conocimientos	
VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Señala que la productividad es la consecuencia de separar las salidas (bienes o servicios) entre una o más entradas como la inversión o administración. Render & Heizer (2014).	La Productividad Laboral será medida a través de sus dimensiones trabajó en equipo, eficacia y eficiencia mediante la aplicación de una encuesta.	Trabajo en Equipo	Empatía Relaciones Interpersonales Cumplimiento de Tareas	Ordinal
			Eficacia	Utilización de Recursos Colaboración de Tareas Personal Capacitado Logro de Objetivos	
			Eficiencia	Unidades Producidas Horas Trabajadas Calidad del Producto	

Elaboración Propia.

ANEXO 2

Tabla 12 Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Gestión del rendimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la cooperativa agraria de productores orgánicos AMPBAO -Sullana, 2021	Problema General	Objetivo General:	Hipótesis General:	Enfoque:
	¿Cómo la gestión del rendimiento se relaciona con la productividad laboral en la cooperativa agraria?	Determinar de qué manera se relaciona la gestión del rendimiento y la productividad laboral de la cooperativa agraria.	Existe relación significativa entre gestión del rendimiento y productividad laboral de la cooperativa agraria.	Cuantitativo
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Tipo:
	- ¿De qué manera se relaciona la gestión por competencias en la productividad laboral de la cooperativa agraria? - ¿Cuál es la relación de la evaluación del resultado en la productividad laboral de la cooperativa agraria? - ¿Cómo se relaciona la retroalimentación en la productividad laboral de la cooperativa agraria? - ¿Qué factores se consideran en el rendimiento laboral de los colaboradores de la cooperativa agraria? - ¿Qué características tiene la productividad laboral en los colaboradores de la cooperativa agraria?	- Determinar de qué manera se relaciona la gestión por competencias en la productividad laboral de la cooperativa agraria. - Determinar de qué manera se relaciona la evaluación del resultado en la productividad laboral de la cooperativa agraria. - Determinar de qué manera se relaciona la retroalimentación en la productividad laboral de la cooperativa agraria.	- H1. Existe relación significativa entre la gestión por competencias y la productividad laboral de la cooperativa agraria. - H2. Existe relación significativa entre la evaluación del resultado y la productividad laboral de la cooperativa agraria. - H3. Existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral de la cooperativa agraria.	Aplicada Diseñado: Transversal No experimental, Correlacional
				Instrumento:
				Cuestionario y Guía de entrevista
				Población:
				84 colaboradores de la empresa.
				Muestra:
				84 colaboradores.

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 3

Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Cuestionario aplicado a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la ejecución de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO – Sullana 2021". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS

ITEMS		Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		5	4	3	2	1
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO						
1	Cree Ud. Que la experiencia en el trabajo es favorable para el desarrollo de la productividad empresarial					
2	Cree Ud. Que las habilidades ,destrezas físicas y mentales son primordiales para un buen desenvolvimiento en el trabajo					
3	Piensa Ud. Que existe compromiso entre la cooperativa y el colaborador en la empresa					
4	Cree Ud. que los colaboradores tienen los conocimientos para aprender otras funciones de manera rápida					
5	Cree Ud. que la empresa donde labora ha logrado alcanzar sus estándares como entregar producto de buena calidad que la ubique entre las mejores empresas a nivel nacional					
6	Como colaborador piensa Ud. que la empresa cumple mensualmente con su plan de ventas					
7	Como colaborador piensa Ud. que los clientes de la empresa se sienten satisfechos con su producto					
8	La empresa donde labora Ud. da buenos incentivos a sus colaboradores					

9	Cree Ud. que en la empresa donde labora , hay buenas relaciones interpersonales					
ITEMS		Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		5	4	3	2	1
VARIABLE 2: Productividad Laboral						
10	Cree Ud. Que existe empatía entre los colaboradores y los jefes					
11	Considera Ud. Que los colaboradores cumplen sus tareas en las diferentes áreas de manera eficaz					
12	Considera Ud. que existe el compañerismo entre los colaboradores en las tareas asignadas					
13	La empresa capacita a su personal para el mejoramiento de la productividad					
14	La empresa le plantea sus objetivos a sus colaboradores y comparte con ellos sus logros					
15	La empresa respeta las horas de trabajo de sus colaboradores					
16	Considera Ud. Que la calidad del producto de la empresa es de calidad					
17	La empresa usa sus recursos para que sus colaboradores se sientan satisfechos con el clima laboral					
18	La empresa donde laboras logra entregar siempre las unidades producidas a tiempo					
19	Cree Ud. que el avance físico que aporta a la empresa es favorable					
<p>1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____</p> <p>2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____</p> <p style="text-align: right;">Fecha: _____</p>						

¡MUCHAS GRACIAS!

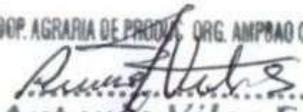
ANEXO 4

Guía de Instrumento: Entrevista

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE	
Aplicado a: Antonio Vilas Estela	
Variable Independiente: Gestión del Rendimiento	
1	¿Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta a un mejor rendimiento laboral en la empresa? Si, aporta el conocimiento aprendido a lo largo de la experiencia como gerente, ayuda en gran parte a buscar mejoras como proyectos, nuevos clientes y metas a futuro.
2	¿Considera que las habilidades aprendidas generan un mejor rendimiento laboral de su parte? Claro que sí, la experiencia permite ayudar a la empresa sobre todo a los trabajadores velando por sus derechos, representando a la empresa en diferentes eventos, ya sea haciéndole frente a la competencia.
3	¿Cree usted que sus trabajadores son reconocidos por su compromiso con la cooperativa? Si, los trabajadores son reconocidos, ya que siempre se ve por sus derechos, el tiempo de fidelidad dentro del trabajo, se ve reflejado en su pago a tiempo sus reconocimientos a través de reuniones.
4	¿Considera que sus colaboradores cumplen con los estándares alcanzados para una buena gestión del rendimiento? Si, cumplen y se ve reflejado en sus tareas que se les da cuando hay proceso, siempre entregan el producto a tiempo para ser enviado, quizás sea rara la vez que se quede un contenedor por entregar tarde la fruta.
5	¿Considera usted que su empresa se preocupa por el cumplimiento del plan de ventas? En gran parte si, el cumplimiento se da desde que se hace un acuerdo con el cliente cada fin de año para el año siguiente de producción, a que me refiero en gran parte si por parte de nosotros como directivos hay un descuido en ese tema ya que deberíamos de ver otras opciones y cumplir con mucho más.
6	¿Cree usted que la labor que desempeñan sus colaboradores la realizan solo para satisfacer las necesidades de los clientes? ¿Por qué? No, porque al realizar su trabajo no solo satisfacen la necesidad del cliente, el llevar un producto adecuado para que ellos consuman, sino que también ellos desempeñan su labor por una necesidad pensando en el bienestar de su familia, el sustento día a día, creo que se agradece en parte a estas pequeñas empresas ya que brindan fuentes de trabajo.
7	¿Brinda algún incentivo cuando un colaborador destaca en sus labores? No, ninguno por el momento
8	¿De qué manera usted controla el avance físico que realiza su personal? Se controla, desde el inicio de la labor se le brinda un total de cajas (producción) en el cual ellos al final de la labor tienen que haber terminado, hay un encargado por en el cual él hace la debida verificación que trabajo se cumpla.
9	¿Qué actitud toma cuando un trabajador necesita ayuda para el desarrollo de sus conocimientos? Se le brinda apoyo, se le colabora con sus pasajes para que asistan a charlas, ahora son virtuales, pero antes se ayudaba de esa manera.

Variable Dependiente: Productividad Laboral	
10	¿Existe buena empatía entre sus colaboradores? Sí, pero si hay casos que suceden pero que siempre se encuentra alguna solución.
11	¿Considera que sus trabajadores tienen buenas relaciones interpersonales para el desarrollo de sus actividades? Si tienen buena comunicación entre ellos mismos después de la familia, AMPBAO es una segunda familia para ellos, en ocasiones se apoyan entre ellos mismo, cuando no cumplen sus tareas encomendadas y si el otro grupo de personal ya termino ellos apoyan para que puedan terminar a tiempo.
12	¿Cómo dirige usted a su personal para el logro del cumplimiento de tareas? A través de un encargado llamado jefe de planta, estos son encargados de grupos de trabajadores después del encargado general que es de RRHH, después de ellos también hay un encargado de producción que ve el cumplimiento de tareas.
13	¿Cómo evaluaría la utilización de recursos que ofrece la empresa a sus principales clientes? Bien, siempre se ha utilizado servicios 100% garantizados como el transporte de carga hasta el servicio logístico de esa manera siempre hemos estado a la altura brindando el producto en el tiempo requerido.
14	¿Considera que sus colaboradores cumplen con la colaboración de tareas en el tiempo asignado? Hay un cuestionamiento ya que hay personal que son muy agiles en sus actividades sin embargo hay otros que demoran un poco.
15	¿Los colaboradores están debidamente capacitados para la realización de sus labores? Si, antes de que inicie un trabajador su labor por primera vez en la cooperativa, antes de ello se le enseña e indica cómo sería su trabajo.
16	¿Todos sus colaboradores participan en el logro de los objetivos? Si, pienso que esta empresa trabaja en conjunto y parte de los logros, objetivos son también de los trabajadores.
17	¿Los colaboradores conocen la normatividad referida al desarrollo de las unidades? Si se les explico al momento de su pago, de sus horarios y su producción dando conocimiento cuanto deben producir para cumplir con las actividades.
18	¿Cree usted que sus colaboradores son bien remunerados de acuerdo a las horas trabajadas? Si el trabajador esta remunerado de acuerdo a ley, todos sus derechos son reconocidos y pagados.
19	¿De qué manera usted controla la calidad de sus productos? Se controla a través de una persona encargada que es el encargado de calidad de ver por el producto final, después de los encargados o jefes de planta, seguido de ellos viene el supervisor de parte del cliente quien verifica que se esté empacando y entregando, una supervisión por parte de Senasa quien también verifica y determina parte de este proceso.

Muchas gracias por su participación...

COOP. AGRARIA DE PROD. ORG. AMPBAO CAPD AMBAO

Antonio Vilas Estela
GÉRENTE

ANEXO 5

Constancia y ficha de validación



Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N^o 03490490, Mgtr. en Administración, N^o ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo

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

Cuestionario

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

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO — Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1 Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7 Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de Octubre del Dos mil Veintiuno.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CLAD 15719

Mg• Cecilia Gómez Zúñiga
DNI• 03490490
Especialidad: Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe



GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA DE PRODUCTORES ORGÁNICOS AMPBAO - SULLANA 2

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	



 Mgtr. Cecilia Gomez Bariga
 CLAD 15719



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karina Tomasa Valdiviezo Pérez con DNI N° 02874217, Mgtr. Ciencias de la Educación Superior ANR: A443690 de profesión Licenciada en Ciencias administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

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

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de octubre del Dos mil veintiuno.



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

Mgtr. : Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
DNI : 02874217
Especialidad : Administración
E-mail : kvaldiviezope@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Raquel Silva Juárez con DNI N°02846914, Mgtr En Gerencia Empresarial N° ANR "42805, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente Universitario Investigador.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

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

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMPBAO SULLANA 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de Octubre del Dos mil Veintiuno.

Mgtr.: Raquel Silva Juárez

DNI: 02846914

Especialidad: Ciencias Administrativas

E-mail: raquelsilvajarez@gmail.com



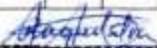
Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD-01899



GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA DE PRODUCTORES ORGÁNICOS AMPBAO – SULLANA 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																				100	


Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

ANEXO 6

Registro de confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Sheyly Karito Juárez Vivas Fatima Fabiola Silupú Pacherez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO – Sullana 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN :	TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario: Gestión del rendimiento
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	16-10-2021
1.7. MUESTRA APLICADA :	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.804
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 9

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.804, caen en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar la gestión del rendimiento



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Sheyly Karito Juárez Vivas Fatima Fabiola Silupú Pacherez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO – Sullana 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN :	TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario: Productividad laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	16-10-2021
1.7. MUESTRA APLICADA :	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.808
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Ítems evaluados: 10

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.808, caen en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar la productividad laboral



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

NEXO 7

Autorización para obtención de datos.



**COOPERATIVA AGRARIA DE PRODUCTORES ORGANICOS
AMPBAO - CAPO
AMPBAO**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

San Vicente, 23 de septiembre del 2021

Dr. Freddy William Castillo Palacios
Facultad de Ciencias Empresariales

Presente: -

Asunto: Aceptación para realizar proyecto en Cooperativa AMPBAO

Por medio de la presente me dirijo a usted, para hacerle de su conocimiento la aceptación de las alumnas JUAREZ VIVAS SHEELY KARITO con DNI N° 76332448 y SILUPU PACHERREZ FATIMA FABIOLA con DNI N° 76435928, de la Facultad de Ciencias Empresariales, del X ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, para la realización de su proyecto en la Cooperativa AMPBAO.

Esperando nuestro aporte sea de gran utilidad para su institución y para nuestra región.

Atentamente


Antonio Vilas Estela
GERENTE

ANTONIO VILAS ESTELA
GERENTE