

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



La evaluación del desempeño y productividad en la Empresa Agronegocios LO & MAR
SAC, Chimbote - 2021

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Zapata Sierra Karolina Jannet

Código ORCID 0000-0001-8736-0962

Asesor

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID 0000-0003-4279-7145

CHIMBOTE – PERÚ

2021

1. Palabras clave

Tema:	Evaluación de desempeño y productividad
Especialidad:	Administración

Líneas de Investigación

Línea de Investigación OCDE	Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub – área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y management

Keywords

Theme	Performance and productivity
Especiality	Administration

Lines of Investigation

Line of Research OCDE	Human Talent
Area	Social Sciences
Sub – Area	Economy and Business
Discipline	Organizational Behavior

2. Título

**“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LA
EMPRESA AGRONEGOCIOS LO & MAR SAC, CHIMBOTE - 2021”**

3. Resumen

Este trabajo de investigación se titulará “Evaluación de desempeño y productividad en Agronegocios Lo y Mar SAC, Chimbote, período 2021”. El tema general será conocer la relación significativa existen en la evaluación del desempeño y productividad de la empresa "Agronegocios Lo y Mar SAC", en la ciudad de Chimbote, período 2021. Por tipo de estudio, es Básicamente, Tendrá un diseño correlativo descriptivo y no empírico, de manera objetiva y La recogida de datos se realizará mediante la técnica de la encuesta. Mediante la aplicación de un cuestionario de un solo punto. Con base en Resultados de la investigación, se diseñarán estrategias para mejorar la productividad empresarial Agronegocios Lo y Mar SAC, período 2021.

4. Abstract

This research work will have the title, "The evaluation of performance and productivity in the company Agronegocios Lo & Mar SAC, Chimbote, period 2021". Whose general problem will be to know the significant relationship that exists in the evaluation of performance and productivity of the company "Agronegocios Lo & Mar SAC", in the City of Chimbote, period 2021. According to the type of research it is basic, it will have a focus Descriptive correlational and non-experimental design, cross-sectional and data collection will be carried out using the survey technique applying a questionnaire at a single moment in time. Based on the results of the investigation, strategies will be put in place to enhance the productivity of the company Agronegocios Lo & Mar SAC, period 2021.

Índice

1.	Palabras clave.....	
2.	Título.....	
3.	Resumen.....	
4.	Abstract.....	
5.	Introducción.....	
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica.....	
5.2.	Justificación.....	3
5.3.	Problema.....	3
5.4.	Conceptuación y Operacionalización de las Variables.....	3
5.5.	Hipótesis.....	3
5.6.	Objetivos.....	3
6.	Metodología.....	3
6.1.	Tipo y diseño de investigación.....	3
6.2.	Población y muestra.....	3
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	3
6.4.	Procesamiento análisis de la información.....	3
7.	Resultados.....	3
7.1.	Descripción de los Resultados.....	3
7.2.	Caracterización de las Variables.....	4
7.3.	Prueba de Normalidad.....	
7.4.	Contrastación de Hipótesis.....	4
8.	Análisis y discusión.....	5
9.	Conclusiones y recomendaciones.....	6
10.	Agradecimiento.....	6
11.	Referencias bibliográficas.....	6

Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	68
Anexo 2: Cuestionario.....	70
Anexo 3: Base de datos de la Prueba Piloto.....	
Anexo 4: Análisis de Confiabilidad.....	89
Anexo 5: Juicio de Expertos.....	71

5. Introducción

5.1. Antecedentes y justificación científica

Pérez, México (2019) “En su tesis nos dijo que podíamos concluir que la evaluación del desempeño es una práctica estándar en Recursos Humanos. Es un proceso en el que tratamos de identificar actitudes, el desempeño y el comportamiento laboral de nuestros colaboradores en el ejercicio de nuestro ministerio. Las revisiones de desempeño sirven para administrar y supervisar a los empleados de manera más equitativa y para verificar la efectividad de los procesos de selección de empleados. Luego de implementar y analizar Métodos de evaluación del desempeño en la empresa, que permitan visualizar áreas de mejora en la empresa productora de FAMA. Así como el desempeño de los empleados en una organización se refleja en la productividad anual de la industria “...

Arriechi M, (Venezuela, 2020)... al realizar un diagnóstico del el estado presente del proceso de valoración del trabajo. Talento Desempeño Talento en la Universidad Fermín Toro, se encontró que no se realizan Evaluaciones de Ocupación del Capacidad (Personal Administrativo) desde hace aproximadamente ocho (8) años, lo que genera falta de planificación en cuanto a la capacitación de los empleados, no se realizan ajustes salariales en función del puesto o habilidades. , no hay rotación continua de puestos (promoción) a menos que exista una necesidad. La necesidad demuestra y no logra identificar que hay debilidades que necesitan progresos o procedimientos. Los directivos entrevistados en la Facultad Fermín Toro demostraron tener un fuerte interés en evaluar el desempeño de los talentos humanos, valorando las características individuales, grupales y organizacionales, lo cual es ventajoso porque integran acciones de evaluación individual y colectiva del desempeño y logro. resultados óptimos y con ello el beneficio de las metas y objetivos del establecimiento como organización”...

Castro et. al. (2017)... Mencionó que la escenario actual y el alto nivel de competencia entre las compañías, hacen necesario el uso de la herramienta de gestión del desempeño en Aerocondor, sugerimos que se diseñe la herramienta El diseño debe ser implementado en el

área de vigilancia al consumidor, como un programa piloto, para Verificar la confiabilidad de la evaluación de desempeño propuesta.

El método elegido más apropiado para la valoración del trabajo en Aerocóndor es el método mixto, que incluye medidas gráficas de interrupciones y eventos críticos, porque es de fácil aplicación y porque permite resaltar los eventos positivos o negativos presentados durante la grabación. Evaluación, evaluación, evaluación. . etapa = etapa. Se trata de un incidente grave al que el superior inmediato puede referirse tantas veces como sea obligatorio, para una valoración más objetiva. La información de las revisiones de desempeño se utilizará para igualar el potencial humano actual, las necesidades de desarrollo personal, eliminar empleados despedidos o insatisfechos y encontrar nuevos empleadores clave. Sentar las bases para un programa completo de revisiones periódicas del desempeño. A partir de ahí, los empleados pueden ser analizados, criticados y dirigidos a hacer su trabajo correctamente.

La retroalimentación, como ejercicio, es muy importante en las reuniones presenciales a la Al informar sobre los resultados de la auditoría, es esencial brindar una guía de mejora al empleado que está siendo evaluado "...

Bedoya, (2013)...” El desarrollo del Estudio ayudó a lograr los objetivos planteados y al mismo tiempo fue capaz de verificar las hipótesis de responsabilidad, por lo que se extrajeron las siguientes conclusiones: La gestión del Desempeño de Procesos está experimentando cambios importantes para adaptarse a los nuevos requisitos del entorno moderno. Estudiar El papel de los técnicas de servicio de los recursos humanos y del desempeño, además de adaptarse a la nueva tiempo, es un gran desafío al que inevitablemente se enfrentarán las empresas en los escenarios del mercado cultural global., si quieren competir y mantenerse en él. El nuevo enfoque radica en analizar las mejores prácticas de la compañía y en actuar para plasmar la evolución de los jurisdicciones de Recursos Humanos y Gestión del proceso de evaluación del desempeño de la empresa, concretamente en tres aspectos: económico, social y tecnológico "...

Fundamentación científica

A. Evaluación del Desempeño

Castro (2017), "La estimación del trabajo es la identidad, medición y gestión del desempeño de cada individuo en la organización. La caracterización está respaldada por el análisis del trabajo y busca identificar las áreas de responsabilidad que deben considerarse al medir el desempeño. La medición es una parte esencial del sistema de puntuación y busca determinar cómo se compara el trabajo con ciertos patrones objetivos. Gobernanza Es el núcleo de cualquier sistema de calificación. Más que una actividad que mira hacia el pasado, la evaluación debe mirar hacia el expectante para aprovechar todo el potencial humanitario de una estructura.

La estimación del desempeño es la evaluación sistemática del ejercicio de un individuo, con base en las actividades realizadas, los objetivos y resultados a alcanzar, y el potencial para su desarrollo. Es un proceso utilizado para evaluar o estimar el valor y el carácter de una persona y especialmente su contribución al negocio de la organización”.

Idalberto Chiavenato, (2007)... “Nuestra preocupación particular no es El ejercicio en general, pero en particular el ejercicio en un lugar, es decir, el comportamiento de la población. Esta actuación es circunstancial. Varía de individuo a persona y depende de muchas condiciones que la afectan en gran medida. El valor de las estímulos y la percepción de que dependen de los deseos personales determinan el nivel de esfuerzo que un sujeto está dispuesto a realizar. Es la relación costo-beneficio perfecta. Por el contrario, el esfuerzo de uno depende de la aptitud, la competencia y la conciencia de la persona sobre el papel que debe desempeñar.

Importancia de la Evaluación del desempeño

Chiavenato, (2002)... Los trascendentales conocimientos por las que las organizaciones están interesadas en medir el desempeño de los empleados son:

Proporcionar revisiones sistemáticas de aumentos de salario base, promociones, transferencias y, en muchos casos, despidos.

Se utiliza para informar a los empleados sobre su comportamiento en el lugar de trabajo, si necesitan cambiar su procedimiento, actitudes, artes o conocimientos.

Permiten que los empleados sepan lo que su jefe piensa de ellos. Los gerentes utilizan la evaluación como base para guiar e instruir a los dependientes sobre su ocupación.

En vista de lo anterior, cabe señalar que una de las razones más importantes por las que se necesita un proceso adecuado de evaluación del desempeño es que a través de este proceso, cada residente es consciente de cómo desempeñar sus funciones, su supervisor. Piensa en su trabajo, quien puede utilizarlo para hacer las sugerencias que considere necesarias para incrementar el desempeño de sus subordinados. Asimismo, permite a la organización informar sobre el desempeño de los empleados en las actividades propias de su cargo.

Las evaluaciones de desempeño son esenciales porque al utilizar correctamente los resultados del proceso, los empleados pueden sentir que son una parte importante de la organización, ya que son tomados en cuenta para todos los aspectos de la organización. Las decisiones de recursos humanos deben tomarse en el lugar de trabajo en la organización, esto ayuda a completar el proceso anterior. Los objetivos de la organización.

Objetivos de la evaluación del desempeño

Rodríguez, (2007)... Señaló que la evaluación del desempeño, como se mencionó, es una forma de tratar de alcanzar varias metas intermedias. Los principales objetivos del proceso de evaluación del desempeño son:

Mejorar el rendimiento. La retroalimentación del desempeño permite a los empleados, gerentes de área y profesionales de recursos humanos tomar las medidas adecuadas para mejorar el ejercicio.

Ajuste de salario. Las calificaciones ayudan a los gerentes de distrito a decidir quién debe recibir una bonificación.

Decisión de inversión. Las promociones, transferencias y reducciones deben basarse en el desempeño pasado y esperado.

Planificación y desarrollo de carrera. Las observaciones empíricas guían las acciones profesionales de las vías específicas estudiadas.

Lagunas en el proceso de seguro de empleo. El buen o mal desempeño se refiere a las fortalezas o debilidades del proceso de gestión de vacantes del departamento de recursos humanos.

Información incorrecta. Un rendimiento deficiente puede indicar lagunas en la información del análisis de tareas, la planificación del personal y otras áreas de los sistemas de información de gestión de recursos humanos.

Defectos en el diseño de la estación. El desempeño deficiente puede ser un síntoma de diseños de trabajo mal diseñados. La evaluación ayuda a detectar estos errores.

Igualdad de oportunidades en el trabajo. Mida con precisión el desempeño para garantizar que las decisiones internas sean apropiadas.

Desafíos externos. Las influencias externas a veces afectan el rendimiento y deben descubrirse antes de que el departamento de recursos humanos pueda brindar asistencia.

Con base en lo anterior, se puede decir que a través de una evaluación cuidadosa del desempeño laboral, los empleados conocen sus debilidades, y para la gestión de recursos humanos, la evaluación ayuda en el pago de salarios, pasantías, etc., capacitación y desarrollo, planificación de carrera y otros procesos. De igual manera, RRHH recopila información sobre el desempeño de estos procesos, demostrando la utilidad de las evaluaciones para controlar la calidad del desempeño de los empleados y el cumplimiento de los procesos de gestión. Recursos Humanos (HRM).

Parámetros de desempeño: benchmarking

William B. & Keith Davis, (2008) Por lo general, calibración, que significa "hacer mediciones" o "comparar". El término normativo, originalmente utilizado en lenguaje marino, se utiliza como parte de la evaluación general de las actividades de la organización. Para ser efectivas, las medidas de desempeño deben estar estrechamente relacionadas con el resultado deseado en cada sitio. No se puede establecer arbitrariamente; Por el contrario, se derivan directamente y destaca los estándares de desempeño específicos a través de un estudio cuidadoso de los trabajos que realizan actualmente los empleados. Con base en las

responsabilidades y deberes enumerados en la descripción del puesto, el analista puede determinar qué elementos son necesarios y deben evaluarse en todos los casos. Cuando falta esta información o es inapropiada debido a cambios de turno, los parámetros se pueden desarrollar. Es trascendental señalar que los estudios realizados para instaurar estándares no necesariamente subestiman las observaciones sobre el desempeño interno de la organización. Por ejemplo, uno de los retos que se puede plantear en una cadena es determinar que en los restaurantes de Montevideo, el número medio de clientes que puede tener en cuenta un cajero equivale a 35 transacciones de venta por día. Hora del almuerzo (hora punta "). Como persona más productiva del día), un cajero altamente capacitado y motivado es excepcionalmente capaz de ejecutar 38 o incluso

0 transacciones en promedio cada hora. Está claro que este aumento, si se realiza, contribuirá definitivamente a la mejora del rendimiento financiero de la empresa.

CNSC, (Bogotá, 2018)... "se refiere a los parámetros de evaluación del desempeño, se verifican, aprecian y califican el cumplimiento de los requisitos especificados. La condición, en el desempeño de los puestos y compromisos inherentes al puesto, como contribución al logro de los objetivos de la organización y al valor agregado que la organización debe crear. Los empleados por los resultados (aportes y metas personales) obtenidos en el cumplimiento de sus tareas y la forma en que se desempeñan (habilidades de comportamiento), como una contribución. Para objetivos corporativos

¿Quién es el evaluador? La evaluación será realizada por:

a. Jefe inmediatamente si está libre para reunirse, moverse. Año

b. Un Comité de Revisión cuando el Responsable Directo sea una ocupación. El Comité estará integrado por lo menos por el Jefe Directo del Departamento y un miembro del personal designado y destituido a título gratuito y actuará como único revisor.

Cap. Un empleado es nombrado y despedido gratuitamente por el jefe de la unidad.

¿Cuándo es la evaluación? Seguro; al final del período anual, al final del período de prueba o durante un período de valoración ad hoc. una parte; Al final de cada período semestral, por cambio de evaluadores o cargos, por cambios de planes y proyectos, etc.

¿Cómo calificas? El proceso de evaluación del desempeño del trabajador en formación o profesional se desenvuelve en cuatro períodos o ciclos de calidad:

P = Planificación de la evaluación,

E = realizar la operación,

V = comprobar el resultado obtenido, y

A = medidas correctivas, preventivas o de mejora

¿Por qué te quedas? Una evaluación es un instrumento de tarea organizacional que ayuda a determinar el estado tanto del desempeño de una organización como de sus disponibles, en un instante dado, en relación a un estándar o resultado esperado “...

Políticas de evaluación de desempeño

Balderas, (2017)... “Las políticas se utilizan para guiar la acción, dirigir programas, informar fallos a nivel estratégico, demostrar las metas organizacionales, conocer las líneas generales a través de las cuales deben encaminarse las actividades de la organización”, esto quiere decir que a través de políticas, lineamientos y estándares se pueden establecer en una organización que dirige operaciones y habilita el trabajo no solo de empleados inteligentes sino también de otros. Las políticas sirven como guía orientadora para la implementación de actividades y actividades, sin perder de perspectiva los objetivos de la organización.

La evaluación del desempeño es un proceso que forma parte de las diligencias que se realizan dentro de la organización, y las políticas asociadas a ella son una herramienta indispensable para su adecuada aplicación. Por eso Villegas (1988: 2.)

5) lo menciono

“Las políticas y objetivos relacionados con el proceso de evaluación son otro requisito ineludible”, y al respecto, el autor considera las siguientes políticas:

Políticas relacionadas con la motivación de los empleados

Para una adecuada organización, se deben realizar reuniones con los gerentes y supervisores de los empleados, para sensibilizarlos sobre las características y la importancia del programa, especialmente para evitar inequidades en la gestión de los recursos humanos y promover una organización armónica hacia la rendimiento y la eficacia. Además, es necesario destacar la importancia de mantener y desplegar el factor humano a través de tecnologías de estimación objetiva.

Políticas sobre la naturaleza de los procesos de aplicación

Explica que los cambios salariales se fundarán en el ejercicio, pero los salarios no cambiarán precisamente cuando se aplique la evaluación. Asimismo, deberán explicarse las actuaciones realizadas con motivo de la promoción o traslado de un empleado. El alcance del programa de auditoría debe expresarse en términos del tipo de personal al que se aplicará, el mecanismo para aprobar las evaluaciones a realizar, el registro y mantenimiento de las auditorías y las estrategias para desarrollarlas y capacitación. Se pondrá en el sitio de hecho, sigue el programa.

Análisis de la evaluación y políticas de seguimiento

Se mostrará el cronograma de la evaluación, así como las fechas más relevantes. Se informará sobre cómo se realizarán las auditorías, especificando que los empleados serán evaluados por su jefe inmediato, según consta en el organigrama de la empresa.

Las políticas que se ocupan de la evaluación del desempeño sirven como guía para la correcta implementación del juicio indicado, y como ha señalado el autor, se pueden discurrir tres grupos de estos, uno de los cuales se refiere a la motivación de los empleados, sugiere realizar reuniones que Permitir que tanto los gerentes como los supervisores conozcan el valor del proceso, enfatizando siempre la importancia de motivar a los capitales humanos a través de técnicas que permitan la aplicación efectiva de la evaluación.

Asimismo, en referencia a la naturaleza de los procesos a realizar en el momento de la ejecución, estos procedimientos explican las acciones a que se refieren en relación con cambios de salarios, traslados y promociones. Asimismo, las auditorías deberán dirigirse al personal que se pretenda visitar, así como los planes de formación y mejora que puedan elaborarse una vez finalizada la medición. Las políticas de seguimiento y análisis permiten conocer el marco temporal en el que se realizará la evaluación y cómo se realizará, entre otros aspectos.

Método de estimación del desempeño basado en

William (2008)... "La importancia de la estimación del desempeño ha llevado al establecimiento de muchas técnicas para evaluar el desempeño de los empleados en función de los resultados obtenidos. Antes de la evaluación. La mayoría de estos métodos constituyen un intento de superar las limitaciones identificadas en otros métodos. No existe una técnica perfecta; cada tipo tiene mejoras y pérdidas."

Los procesos de desempeño anteriores tienen la ventaja de considerar lo que sucedió y, por lo tanto, son bastante medibles. La desventaja es que es imposible cambiar lo que pasó. Sin embargo, al obtener retroalimentación sobre el desempeño, los empleados pueden ver si sus esfuerzos van por buen camino y cambiar su comportamiento, si es necesario. Las técnicas de valoración del trabajo más utilizadas son: En la evaluación del desempeño se utiliza una escala de calificación, en la cual el evaluador debe hacer una evaluación subjetiva del desempeño del excedente, en una escala de menor a mayor. Figura 11

Aclaración de este enfoque en base a la opinión del examinador. En muchos casos, los diferentes aspectos pueden no estar relacionados con el sitio. Por lo general, se asignan valores numéricos a cada punto, para un cálculo. Algunas empresas tienden a asociar grados con aumentos salariales.

Entre las ventajas de este método se encuentran la facilidad de desarrollo y la sencillez de conversión; La verdad es que los probadores necesitan muy poca capacitación en gestión y se pueden aplicar a grandes conjuntos de empleados.

Las pérdidas de esta habilidad son muchas. Es fácil falsificar inadvertidamente una auto herramienta de este tipo. Se han omitido ciertos aspectos del desempeño laboral para permitir que los tipos de trabajo se evalúen utilizando este modelo. Por ejemplo, el aspecto "creativo" es necesario para un conjunto de empleados en una empresa.

Instrucciones para el evaluador: Sirvase indicar en la escala de puntuación su evaluación del desempeño del empleado.

Nombre del empleado Marcelino Díaz Departamento Policromado
Nombre del evaluador Porfirio Hernández Fecha 20 de julio de 2006

	Inaceptable 1	Pobre 2	Aceptable 3	Bueno 4	Excelente 5	
1. Confiabilidad	_____	_____	_____	_____	_____	
2. Iniciativa	_____	_____	_____	_____	_____	
3. Rendimiento	_____	_____	_____	_____	_____	
4. Asistencia	_____	_____	_____	_____	_____	
5. Actitud	_____	_____	_____	_____	_____	
6. Cooperación	_____	_____	_____	_____	_____	
7. Compañerismo	_____	_____	_____	_____	_____	
..	•	•	•	•	•	
..	•	•	•	•	•	
..	•	•	•	•	•	
20. Calidad del trabajo						
Resultados	_____	_____	_____	_____	_____	
Totales	_____	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____	= _____
					Puntuación total	

Figura 11-4 Prototipo de una escala de calificación para la evaluación del trabajo

Listas de verificación

El método conocido como lista de verificación de desempeño le pide al indicador que elija oraciones que describan el desempeño y las características del empleado. Una vez más, RR.HH. asigna puntajes a diferentes elementos de la lista de verificación, según la importancia de cada elemento. La puntuación se denomina lista de verificación de valores, lo que permite la cuantificación de la puntuación general.

La Figura 11-5 original un segmento de la lista de comprobación que contiene valores.

Instrucciones: Señale cada una de las afirmaciones que se aplican al desempeño del empleado.

Nombre del empleado	Departamento
Nombre del evaluador	Fecha
Valores asignados	
(6.5) 1. Se queda horas extra si se le pide.	_____
(4.0) 2. Mantiene muy aseado su lugar de	_____
(3.9) trabajo. Suele ayudar a quienes lo	_____
(4.3) 3. necesitan.	_____
4	_____
Escucha consejos pero rara vez los sigue.	_____

Figura 11-5 Modelo de una lista de comprobación con valores para la estimación del desempeño

El valor asignado a cada aspecto se incluye entre paréntesis, para indicar que normalmente se omite en el formulario utilizado por los revisores directos. Al incluir suficientes puntajes en la lista, finalmente puede proporcionar una descripción precisa del desempeño de su empleado. Aunque este método es conveniente y estandarizado, el uso de publicidad genérica reduce su relevancia para el sitio específico.

Las ventajas de este sistema son su economía, facilidad de administración, falta de formación requerida por el residente y su estandarización. Las desventajas incluyen la posibilidad de distorsión (especialmente debido a las opiniones personales de los empleados), mala interpretación de algunos puntos y regulación insuficiente de los valores de HRM. Otro inconveniente de este método es que no es posible asignar puntos relativos.

Por ejemplo, en el punto 1 del gráfico, no es posible distinguir entre una situación de contribución voluntaria de horas extraordinarias o una situación de trabajo de horas extraordinarias en contra del carácter del empleado.

Técnica de registro de eventos notables

La técnica de registro de eventos de alto perfil requiere que los auditores registren en sus computadoras personales. En él, el evaluador registra las acciones más importantes que realiza, ya sean positivas o negativas.

Estos eventos tienen dos características: primero, solo indican el período de tiempo adecuado. De esta forma, si el empleado ha realizado acciones destacadas en el pasado, se evitarán autocríticas negativas y positivas. En segundo lugar, solo se registran directamente las acciones causadas por los trabajadores; Solo se registran las cosas que toman los revisores. Por supuesto, determinar exactamente qué está bajo la intervención del empleado y qué no puede ser un punto clave de esta técnica de estimación.

La figura 116 muestra algunos de los eventos destacados informados por el supervisor en el caso del auxiliar de laboratorio. Ambos tipos de incidentes, negativos o positivos, se registran tan pronto como ocurren o poco tiempo después. Este método es muy útil para proporcionar retroalimentación a los empleados. También reduce el efecto de distorsión que los eventos recientes tienen en la memoria. Gran parte de su eficacia depende de la precisión de los registros que lleva el laboratorio.

Algunos interventores comienzan documentando los incidentes en detalle, pero luego bajan el nivel de registro y agregan nuevas notas más cerca de la fecha de evaluación. Cuando esto sucede, los efectos distorsionadores de eventos recientes están presentes y el empleado puede concluir que el supervisor solo está brindando evidencia para respaldar una opinión subjetiva verdadera.

Instrucciones para el evaluador: Registre los incidentes específicos de carácter descollante — positivos o negativos— que caractericen el desempeño del empleado a su cargo.

Nombre del empleado: Guillermo Trujillo (asistente de laboratorio)

Nombre del evaluador: Q.F.B. Rosario Sandoval **Periodo de evaluación:** Enero-1-2001 a Junio-30-2001

Control de riesgos y prevención de accidentes

Feb. 16: Advirtió que la puerta de emergencia estaba bloqueada y avisó al departamento de mantenimiento.

Feb. 24: Ayudó a extinguir un conato de incendio y aunque otras personas se vieron presas del pánico, conservó la calma.

Mar. 18: Salió del laboratorio durante 25 minutos y dejó encendido un mechero, en contra de las normas. Un compañero de trabajo apagó el mechero.

Abril 23: Cuando se dio cuenta de que Alonso Ricaurte no comprendía bien el nuevo sistema de operación de la máquina centrifuga dedicó su hora de almuerzo a enseñarle.

Junio 12: Omitió seguir los pasos establecidos para el producto A-12 y como resultado se echó a perder un lote completo de colorantes.

Control de materias primas y material procesado

Feb. 24: Durante el conato de incendio protegió el material inflamable que se encontraba en el laboratorio.

Abril 6: Permitió que un lote completo de materia prima se arruinara por contacto con colorantes que no retiró oportunamente.

Abr. 13: Un lote completo de material procesado se echó a perder porque el señor Trujillo no lo rotuló adecuadamente.

Figura 11-6. Método de registro de acontecimientos crítico

Escala de evaluación de comportamiento

La escala de evaluación de comportamiento utiliza un sistema que compara el desempeño de los empleados con parámetros de comportamiento específicos. El objetivo de este enfoque es minimizar la distorsión y los factores subjetivos. A partir de descripciones de desempeño aceptable e inaceptable obtenidas del diseñador de tareas, otro personal y supervisores, se determinan los parámetros objetivos con los que se puede medir la eficiencia.

Método de verificación de campo

Cuando se utilizan medidas subjetivas de desempeño, las diferencias de opinión de los auditores pueden conducir a un sesgo. Para permitir una mejor estandarización de las evaluaciones, algunas empresas utilizan la verificación de campo. Un representante

calificado del departamento de recursos humanos participa en las calificaciones asignadas por los supervisores a cada empleado. El representante de recursos humanos solicita información sobre el desempeño del empleado del supervisor inmediato. Luego, el experto prepara una evaluación basada en esta información y la envía al supervisor para su verificación, seguimiento y discusión, primero con el especialista en GRH y luego con el empleado. Los resultados finales son responsabilidad del especialista en RRHH.

Método de evaluación comparativa

La evaluación comparativa, también conocida como evaluación grupal, se puede dividir en varios métodos comunes, específicamente, basados en comparaciones entre el desempeño de los empleados y la ocupación de los compañeros. Estas evaluaciones generalmente las realizan los supervisores y, a menudo, son muy útiles para tomar decisiones basadas en el desempeño sobre aumentos, promociones y bonificaciones, ya que clasifican a los empleados de mejor a peor.

Las formas más habituales de estimación grupal son la clasificación, el método de distribución forzada, el método de puntuación y la comparación por pares. A menudo, estas comparaciones no se revelan a los empleados, ya que los supervisores y RR. HH. quieren crear un ambiente de colaboración entre los empleados. Revelar puntajes diferentes al equipo puede conducir a una competencia interna en lugar de una cooperación. Sin embargo, hay dos aspectos principales importantes que respaldan el uso de métodos de evaluación grupal. La primera es que las organizaciones siempre están comparando. Por ejemplo, cuando se requiere una actualización, es necesario comparar diferentes candidatos entre sí. En general, se puede decir que un empleado es ascendido no porque haya hecho un trabajo excelente.

El método de puntuación permite a los calificadores calificar a sus empleados en una escala de mejor a peor. En habitual, sabemos que algunos empleados se desempeñan mejor que otros, pero no es fácil medir el grado. Por ejemplo, es posible que el desempeño del segundo empleado sea aproximadamente igual o menor que el del empleado que recibe el número uno. Este método puede estar distorsionado por sesgos subjetivos y eventos recientes,

aunque la evaluación puede ser realizada por dos o más evaluadores para reducir la subjetividad. La ventaja de este método es su facilidad de manejo e interpretación.

Distribución Forzada

En el método de asignación forzada, se le pide a cada evaluador que clasifique a sus empleados en diferentes categorías. Como regla general, se debe colocar un cierto porcentaje en cada categoría.

La figura 117 muestra cómo un tasador puede clasificar diez de sus subordinados. La métrica utilizada en esta figura es el rendimiento general, aunque los empleados también pueden clasificarse según métricas como métricas de ventas, control de costos y más. Al igual que con el método de clasificación, las diferencias relativas entre los empleados no están claramente establecidas, pero este método elimina el sesgo en las tendencias de medición centrales, así como los sesgos en el rigor o la tolerancia. Dado que este método requiere que algunos empleados reciban calificaciones bajas, aquellos con los méritos más bajos pueden ser juzgados injustamente.

PARÁMETRO DE CLASIFICACIÓN: DESEMPEÑO				
10% Superior	20%	40% Intermedio	20%	10% Inferior
A. Gómez	V.	S. García	E. Zapata	A. Blanco
	M.	F. Treviño	B. De la	
		R. Ricalde		
		E.		

Figura 11-7 Aplicación del método de distribución forzada a un grupo de diez subordinados

Implicaciones del proceso de evaluación

El diseño del sistema de evaluación y sus procedimientos en general son responsabilidad de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos. El enfoque específico elegido estará influenciado por los procedimientos antiguos y los objetivos del nuevo enfoque. Si el objetivo es evaluar el desempeño anterior y conocer las recompensas, es posible que se prefiera un enfoque comparativo. Los métodos de evaluación del desempeño anteriores pueden usarse si la función principal del sistema de puntuación es proporcionar retroalimentación.

Los métodos de evaluación prospectiva, como la gestión por objetivos, pueden centrarse en objetivos específicos. Los centros de evaluación o autoevaluación pueden tener como objetivo identificar aspectos concretos que se pueden mejorar o utilizar como herramientas de promoción interna. Sin embargo, independientemente del enfoque que elija HRM, se debe utilizar el enfoque adoptado por los altos directivos. Con la excepción de las auditorías de campo, los gerentes y los superiores de línea, que a menudo están orientados a los empleados, no suelen estar familiarizados con estas técnicas. Alternativamente, pueden no estar interesados en seguir aprendiendo, ya que pueden ver el proceso de evaluación como una actividad exigida por la provisión de recursos humanos en lugar de una actividad prioritaria en su trabajo diario.

Los sistemas de evaluación con gerentes y supervisores participativos son más aceptables. Compartir aumenta el interés y la comprensión. Sin embargo, para que el sistema de registro funcione plenamente, es probable que los residentes necesiten capacitación.

Formación de residentes

Independientemente del método de valoración elegido, el evaluador debe tener una comprensión clara del sistema y su propósito. El simple hecho de saber si la prueba se utilizará para tomar decisiones de compensación o si se utilizará para la promoción puede cambiar las actitudes y evaluaciones.

Hay dos aspectos básicos para lograr la consistencia para asegurar que el evaluador entienda el proceso que se está realizando y que sea consistente con el sistema aprobado. Algunos

departamentos de recursos humanos brindan al residente una guía que detalla las políticas y los procedimientos vigentes. Estos manuales a menudo incluyen instrucciones para realizar la evaluación o para que el evaluador recopile comentarios, así como definiciones objetivas de los estándares esenciales y deseables de comportamiento de los empleados, en categorías como "iniciativa comprobada" o "apoyo oportuno".

Durante las sesiones de formación de auditores, también se analiza el ritmo de la práctica. La mayoría de las empresas latinoamericanas suelen realizar una o dos revisiones formales de empleados por año. Para los empleados nuevos o aquellos con problemas de rendimiento, se pueden realizar revisiones más frecuentes. Muchas empresas revisan sus bonificaciones una o dos veces al año, antes de aumentar la bonificación anualmente o semestralmente, según la política de la organización. Otras empresas tienden a realizar una revisión anual, que a menudo coincide con el cumpleaños del empleado cuando se une a la organización.

Una vez finalizado el periodo de prácticas, puede comenzar la fase de evaluación. Sin embargo, los resultados de la última sección tienen poco efecto en mejorar el desempeño de los empleados, a menos que se brinde retroalimentación durante la entrevista de evaluación.

La productividad

Koontz (2017) ... Explican que la creación es la relación entre insumos y productos en un período determinado con especial atención a la calidad. La productividad se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad se utiliza para medir el rendimiento de la planta, la maquinaria, el equipo y los empleados. La productividad de los empleados es sinónimo de rendimiento. En el enfoque sistemático, decimos que algo o alguien está trabajando eficientemente con una cierta cantidad de recursos (entradas) en un cierto período de tiempo, luego la cantidad máxima de salida. La productividad de las máquinas y equipos se debe a sus especificaciones y no a los recursos humanos ni a los trabajadores, y se deben tener en cuenta los factores que los afectan”...

Robbins y Coulter (2005) ... "Se define como el volumen total de un bien producido dividido por la cantidad de recursos utilizados para crear ese bien. Se puede agregar que en

la producción se utiliza para medir la eficiencia de la planta, maquinaria, equipo de trabajo y mano de obra, pero hay que tener en cuenta que esta productividad se modifica por el progreso de la planta, la inversión en materiales de producción y todas las formas de progreso., así como la mejora de las habilidades del recurso humano..."

Friedman (2006) ... "resalta que los factores más significativos que afectan la creación en una empresa están determinados por:

Capitales humanos. Se considera como un definitiva de la creación porque tiene una influencia significativa y la dirección de otros factores.

Máquina y equipo. Es necesario considerar el estado, la calidad y el uso adecuado del dispositivo.

Organización de trabajo. Este elemento comprende la estructuración y rediseño del trabajo, definido por maquinaria, equipo y mano de obra"...

Medición de la productividad

Moreno y Duque (2018) "Hay muchas técnicas diferentes para medir la productividad de una determinada operación. Un límite en la elección del método ideal es la disponibilidad de información estadística. El concepto de la dinámica de la productividad de la TB y las medidas relacionadas para la productividad laboral miden la relación entre La cantidad de trabajo realizado durante el transcurso de producción y el producto obtenido. Hay dos procesos para medirlo. El método más popular es la conexión de los productos fabricados con una serie de horas de trabajo durante un cierto período de tiempo, en una unidad de producción, En una actividad económica o en una familia. La productividad laboral también se puede medir por la dependencia entre la cantidad de productos y la suma de trabajo utilizada. Esta relación permite evaluar el desempeño de una unidad de producción durante un cierto período de tiempo. Si el tiempo aumenta la relación entre el volumen de ventas y el trabajo global, significa que se mejora el producto promedio del trabajo; Si cae, se genera menos trabajo en promedio. El aumento de la productividad laboral se produce cuando la producción aumenta más alto que la participación en el trabajo; A veces, la cantidad de producción disminuye, pero la unidad de trabajo disminuye a un nivel superior; De la misma

manera, cuando el coeficiente de trabajo es idéntico y aumenta el volumen de producción: o si se aplican menos unidades y se mantiene el nivel de producción. La situación opuesta (la caída promedio) ocurre cuando el producto cae al mismo tiempo cuando aumenta la entrada laboral, sigue siendo la misma o reducida con menos intensidad. De manera similar, la productividad laboral disminuye si la producción aumenta y el trabajo también está aumentando, pero a un nivel mayor. La medición de productividad laboral más simple se produce cuando solo una empresa o industria con un solo producto. En este caso, la productividad del trabajo se muestra en esta unidad única, cada hora o por trabajadores. Es una situación especial, ya que generalmente es necesario medir la productividad de una actividad de la empresa u operar en el que la producción de productos heterogéneos o lugares de trabajo relacionados con múltiples líneas. Fabricación "...

Índice de productividad

Koontz y Weihrich (2017)... "Indica que están tres juicios usualmente utilizados para evaluar el ejercicio de un método, relacionados con la productividad:

Eficiencia

Es la proporción entre los resultados logrados y los resultados planificados, ayuda a medir el grado en que se han alcanzado los objetivos planificados. La cantidad se considera el único criterio, radica en los estilos efectivos, los estilos donde lo importante es el resultado, sin importar el costo. La eficiencia está vinculada a la productividad al tener un impacto en la fabricación de productos más grandes y mejores.

Desempeño

Evaluar el marca de lo que se hace, del producto o servicio que se brinda. Producir un producto o servicio fijo que sea 100% eficiente tanto en cantidad como en calidad no es suficiente, debe ser suficiente; algo que realmente satisfaga a los clientes o tenga un impacto en el mercado.

Del estudio de estos tres indicadores se desglosa que ninguno de ellos puede considerarse independiente, ya que cada uno proporciona una medida parcial del resultado. Por eso deben considerarse como indicadores de la productividad global "...

Justificación

Justificación teórica

El presente trabajo de indagación está basada en la evaluación del desempeño para ver si esta variable se relaciona con la productividad de la empresa "Agronegocios Lo & Mar SAC".

Por tal motivo veremos si la evaluación de desempeño se relaciona o no se relaciona con la productividad de la empresa mencionada.

Justificación científica

El proceso de revisión del desempeño es importante porque permite a los gerentes evaluar, medir y documentar el desempeño individual y alinear las tareas diarias de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa. La empresa, para determinar si se están cumpliendo las expectativas de acuerdo con el desempeño laboral, para apoyar a las decisiones de planificación de recursos. Y planificación de carrera, identificando fortalezas y rendimientos en el trabajo para diseñar programas de capacitación, y midiendo la relación directa entre trabajo y productividad.

Justificación social

Esta investigación realizada será de gran beneficio para las empresas ya que nos brindara una investigación detallada para el público presente y también para la misma empresa estudiada que es "Agronegocios Lo & Mar SAC".

5.3 Problema

¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote?

5.4 Conceptuación y Operacionalización de variables

Conceptualización de variables

Evaluación del desempeño

Definición conceptual

Es un juicio mediante el cual nos esforzamos por determinar las actitudes, el desempeño y el comportamiento laboral de nuestros participantes en el ejercicio de nuestro ministerio.

Definición Operacional

Se mide por la evaluación dirigida a estimular o evaluar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona que desempeña las funciones en la organización: Productividad, cambio de proceso, resultados del compromiso, comportamiento, perspectivas de servicio, perspectivas de producto.

Productividad

Ilustración conceptual

Koontz y Weihrich (2017)... “Explican que la productividad es la relación entre insumos y productos durante un período determinado con especial consideración por la calidad.

Definición operativa

La productividad laboral mide la relación entre la cantidad de trabajo incorporado en el proceso de producción y el producto obtenido.

Operacionalización de variables

Variables

Evaluación del desempeño

Productividad

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Es un proceso en el que se intenta determinar las actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo.	Se mide mediante una evaluación para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona que desempeñan papeles dentro de una organización	Productividad	Incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales	1	Escala ordinal Muy adecuada Algo adecuada Ni adecuada ni inadecuada Algo adecuada Muy adecuada
				Buen número de ventas atendida por día	2	
				Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención	3	
				Informa de nuevos productos	4	
				Incentiva y vende productos nuevos adicionales	5	
				Tiempos de entrega	6	
				Rapidez de atención	7	
			Procedimiento del cargo	Orden y limpieza en su lugar de trabajo	8	
				Planificación de requerimiento de área	9	
				Eficiencia en la distribución y uso de cada producto	10	
				Mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo	11	
				Actividades individuales	12	
				Entrega a tiempo el informe de resultados	13	
				Revisión de curriculums sobre selección de personal	14	
				Capacitación	15	
				Orden de trabajo interno	16	
				Compromiso	Apoyo entre compañeros	
			Iniciativa y asistencia a las reuniones		18	
			Conductas	Comunicación adecuada	19	
					20	
				Conocimiento de consumo de cada producto	21	
			Perspectiva de servicio	Buen trato al cliente	22	
			Perspectiva de producto	Percepción de un producto de calidad (presentación)	23	

PRODUCTIVIDAD	Koontz y Wehrich (2004)...” Explicaron que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.	La productividad laboral mide la relación entre la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo y la producción obtenida.	Eficacia	Alcanzar la cantidad de ventas estimadas	24	Escala ordinal Muy adecuada Algo adecuada Ni adecuada ni inadecuada Algo adecuada Muy adecuada
			Eficiencia	Mantener un nivel propio de calidad	25	
			Satisfacción laboral	Percepción de la labor que desempeña	26	
			Capacitación	Capacidad de asesoramiento al personal	27	
			Innovación en el desarrollo del trabajo	Actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.	28	

5.5.Hipótesis

H₁: Si existe relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

H₀: No existe relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

5.6. Objetivos

Objetivo general

Describir como la evaluación del desempeño incide en la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

Objetivos específicos

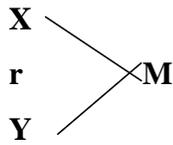
- Medir el resultado de la Evaluación del desempeño de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”.
- Medir el nivel de productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”
- Medir la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de investigación

Dependiendo del tipo de estudio será básico y el correspondiente diseño descriptivo, tendrá un enfoque descriptivo correlacional, no empírico, diseño transversal; tiene la siguiente representación gráfica:

Donde:



X:(Variable): Evaluación del desempeño

Y:(Variable): Productividad

r: relación

M: muestra

6.2. Población – Muestra

Población

La encuesta se aplicará a 13 personas que trabajan en la empresa "Agronegocios Lo y Mar SAC"

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra no se aplicará fórmula ya que el número de elementos que trabajan en la empresa “Agronegocios Lo y Mar SAC” es de 13. Se solicitará este número.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Encuesta:

López (2015), es el seguimiento de un proceso de investigación a lo largo del método de investigación social cuantitativa, su extensión, que tiene como objetivo la recolección de datos de investigación, pero que involucra una variedad de técnicas, se combinan, según una sintaxis propia y coherente, orientada y dirigida a construir el objeto de la investigación científica.

Cuestionario:

Hernández, et (2010) Definir un cuestionario como un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir.

Hurtado (2000) Conjunto de preguntas que se formulan en función de un evento, situación o tema específico sobre el que el científico desea conseguir información.

Se verificaron las opiniones de tres expertos, luego se aplica la confiabilidad utilizando la tecnología Alpha de Crombach, donde la variable de evaluación del desempeño se obtiene de acuerdo con el Alpha 0.917 de Crombach y para la variable de productividad es el Alpha 0.812 de Cronbach, los valores confirman que el instrumento es confiable.

Procesamiento y análisis de la información

7. Se han utilizado herramientas de recolección de datos y se han preparado específicamente para este estudio.
8. Los datos se han recopilado a través de un cuestionario que se ha aplicado a 13 empleados de Agribusi Lo & Mar Bag Company, Chimbote - 2021. Estas encuestas incluyen otorgar un peso para cada artículo, teniendo en cuenta la escala Likert, es decir, es menos peso , si es necesario con un indicador negativo o positivo. Después de eso, los datos se siguieron revisando la retroalimentación del cuestionario, que se transmitió al formato de procesamiento de datos para facilitar el análisis y obtener la proporción total. Para los procesos de datos, se han utilizado los programas de Excel y SPSS y para el análisis de datos, las estadísticas descriptivas con una pantalla de entrada única y la frecuencia relativa (porcentaje) utilizada. Las estadísticas sin importancia también se usan de acuerdo con las pruebas de datos normales, la aplicación que calcula la correlación de correlación no paramétrica de Spearman (RS) se ha decidido y probado a los estudiantes t correspondientes al significado de valor. 7% ($\alpha = 0.07$). Para usar la recopilación de datos, se ha utilizado Excel y se han realizado el formato porcentual y los gráficos para cada porcentaje y las palabras para mostrar los resultados, establecer análisis y discusiones correspondientes.

9. Resultados

9.1.Descripción de los resultados

Tabla 01

Especificación de la evaluación del desempeño en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	46,2	46,2
REGULAR	4	30,8	76,9
BUENO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; opinaron que la evaluación del desempeño tiene un horizonte malo; el 30.8% opinan que tiene un nivel regular y el 23.1% restante opinaron que tiene nivel bueno.

Tabla 02

Dimensión 1: Productividad

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	7	53,8	53,8
MEDIO	3	23,1	76,9
ALTO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 53.8% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirman que la productividad tiene un nivel bajo; el 23.1% afirmaron que tiene un nivel alto y el 23.1% restante afirman que tiene un nivel medio.

Tabla 03

Dimensión 2: Procedimiento del cargo

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	46,2	46,2
REGULAR	3	23,1	69,2
BUENO	4	30,8	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; opinaron que el procedimiento del cargo tiene un nivel malo; el 30.8% opinan que tiene un nivel bueno y el 23.1% restante opinaron que tiene un nivel regular.

Tabla 04

Dimensión 3: Compromiso

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	3	23,1	23,1
REGULAR	4	30,8	53,8
BUENO	6	46,2	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que el compromiso tiene un nivel bueno; el 30.8% afirman que tiene un nivel regular y el 23.1% restante afirmaron que tiene un nivel malo.

Tabla 05

Dimensión 4: Conductas

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	7,7	7,7
REGULAR	8	61,5	69,2
BUENO	4	30,8	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 61.5% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que las conductas tienen un nivel regular; el 30.8% afirman que tiene un nivel alto y el 7.7% restante afirmaron que tiene un nivel malo.

Tabla 06

Dimensión 5: Perspectiva de servicio y producto

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	46,2	46,2
REGULAR	4	30,8	76,9
BUENO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que el compromiso tiene un nivel malo; el 30.8% afirman que tiene un nivel regular y el 23.1% restante afirmaron que tiene un nivel bueno.

Tabla 07

Representación de la productividad en los recursos humanos de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	7	53,8	53,8
REGULAR	3	23,1	76,9
BUENO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 53.8% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; opinaron que la productividad tiene un nivel malo; el 23.1% opinan que tiene un nivel bueno y el 23.1% restante opinaron que tiene un nivel regular.

Tabla 08

Dimensión 1: Eficacia

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	38,5	38,5
MEDIO	5	38,5	76,9
ALTO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 38.5% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que la eficacia tiene un nivel medio; el 38.5% afirman que tiene un nivel malo y el 23.1% restante afirmaron que tiene un nivel bueno.

Tabla 09

Dimensión 2: Eficiencia

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	46,2	46,2
MEDIO	4	30,8	76,9
ALTO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; opinaron que la eficiencia tiene un nivel bajo; el 30.8% opinan que tiene un nivel medio y el 23.1% restante opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 10

Dimensión 3: Satisfacción laboral

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	61,5	61,5
MEDIO	2	15,4	76,9
ALTO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 61.5% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que la satisfacción laboral tiene un nivel bajo; el 23.1% afirman que tiene un nivel alto y el 15.4% restante afirmaron que tiene un nivel medio.

Tabla 11

Dimensión 4: Capacitación

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	4	30,8	30,8
MEDIO	3	23,1	53,8
ALTO	6	46,2	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que la capacitación tiene un nivel alto; el 30.8% afirman que tiene un nivel bajo y el 23.1% restante afirmaron que tiene un nivel medio.

Tabla 12

Dimensión 5: Innovación en el desarrollo del trabajo

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	46,2	46,2
MEDIO	4	30,8	76,9
ALTO	3	23,1	100
Total	13	100	

INTERPRETACION:

El 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; afirmaron que la innovación en el desarrollo del trabajo tiene un nivel bajo; el 30.8% afirman que tiene un nivel medio y el 23.1% restante afirmaron que tiene un nivel alto.

7.1. Contrastación de la hipótesis

Tabla 14

Determinación de la correlación entre la evaluación del desempeño y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Correlaciones			
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO	PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,915**
		N	13
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,915**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	13

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

Tabla 15

Análisis de la relación que existe entre la productividad y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,167 ^a	42	,008
Razón de verosimilitudes	42415	42	,453
Asociación lineal por lineal	9515	1	,002
N de casos válidos	13		

a. 56 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

Según la Tabla 15, el nivel de significancia es menor a 0.05 ($0.008 < 0.05$): Por lo tanto, es claro que el volumen de productividad tiene una relación significativa con la productividad en “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 16

Determinación de la correlación entre la productividad y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Correlaciones			
		PRODUCTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD
PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
	Sig. (bilateral)		
Tau_b de Kendall	N	13	13
	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
PRODUCTIVIDAD	Sig. (bilateral)		
	N	13	13

INTERPRETACION:

De manera similar, en la Tabla 16, podemos mostrar que el coeficiente de correlación es 1000, lo que significa que existe una relación positiva perfecta entre las dimensiones de productividad y productividad. Pero a un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la productividad está relacionada con la productividad en “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 17

Especificación de la relación que existe entre el procedimiento del cargo y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,750 ^a	42	,025
Razón de verosimilitudes	41735	42	,482
Asociación lineal por lineal	8686	1	,003
N de casos válidos	13		

a. 56 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la Tabla 17, el nivel de significación es menor a 0.05 ($0.025 < 0.05$): Por lo tanto, se indica que el aspecto procedimental del puesto está altamente correlacionado con la productividad en la Empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 18

Determinación de la correlación entre el procedimiento del cargo y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Correlaciones				
			PROCEDIMIENTO DEL CARGO	PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	PROCEDIMIENTO DEL CARGO	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)		,002
	PRODUCTIVIDAD	N	13	13
		Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	13	13

INTERPRETACION:

De manera similar, en la Tabla 18, podemos mostrar que el coeficiente de correlación es 0.800, lo que significa que existe una relación positiva significativa entre el aspecto procedimental del sitio y la productividad. Pero a un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.002 < 0.05$), se puede concluir que el proceso de carga está relacionado con la productividad en “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 19

Identificación de la relación que existe entre el compromiso y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,167 ^a	35	,020
Razón de verosimilitudes	37916	35	,338
Asociación lineal por lineal	2067	1	,151
N de casos válidos	13		

a. 48 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 19 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.020 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión compromiso si se relaciona significativamente con la productividad en la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 20

Determinación de la correlación entre el compromiso y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Correlaciones			COMPROMISO	PRODUCTIVIDAD
COMPROMISO	Coeficiente de correlación		1,000	,534**
	Sig. (bilateral)			,040
Tau_b de Kendall	N		13	13
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	
		N	13	13

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 20 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.534, lo que significa que entre la dimensión compromiso y la productividad, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.040 < 0.05$), se puede concluir que el compromiso si se relaciona con la productividad en la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 21

Detalle la relación que existe entre las conductas y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,000 ^a	14	,026
Razón de verosimilitudes	22327	14	,072
Asociación lineal por lineal	5984	1	,014
N de casos válidos	13		

a. 24 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 21 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.026 < 0.05$): por lo tanto, se afirma que la dimensión conductas si se relaciona significativamente con la productividad en la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 22

Determinación de la correlación entre las conductas y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

		Correlaciones		
			CONDUCTAS	PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	CONDUCTAS	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)		,033
		N	13	13
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	
		N	13	13

INTERPRETACION:

De manera similar, en la Tabla 22, podemos mostrar que el coeficiente de correlación es 0.570, lo que significa que existe una correlación media positiva entre la dimensión de comportamiento y la productividad. Pero a un nivel de significancia menor a 0.05 (0.033 <0.05), se puede concluir que los comportamientos están relacionados con la productividad en “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 23

Especificación de la relación que existe entre la perspectiva de servicio y producto y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,000 ^a	21	,010
Razón de verosimilitudes	35144	21	,027
Asociación lineal por lineal	9429	1	,002
N de casos válidos	13		

a. 32 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,15.

INTERPRETACION:

Según la Tabla 23, el nivel de significancia es menor a 0.05 ($0.010 < 0.05$): Por lo tanto, es claro que la dimensión servicio y la perspectiva del producto están altamente correlacionados con la productividad en “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Tabla 24

Determinación de la correlación entre la perspectiva de servicio y producto y la productividad en los trabajadores de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

		Correlaciones		
			PERSPECTIVA DE SERVICIO Y PRODUCTO	PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	PERSPECTIVA DE SERVICIO Y PRODUCTO	Coefficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	13	13
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	13	13

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 24 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.915, lo que significa que entre la dimensión perspectiva de servicio y producto y la productividad, existe una correlación positiva muy fuerte. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la perspectiva de servicio y producto si se relaciona con la productividad en la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

8. Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Medir el resultado de la Evaluación del desempeño de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”.

En la tabla N° 1 se aprecia que el 46.2% de los trabajadores encuestados “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; opinaron que la evaluación del desempeño tiene un nivel malo; el 30.8% opinan que tiene un nivel regular y el 23.1% restante opinaron que tiene nivel bueno.

También podemos apreciar que en la tabla N ° 10, el 61.5% de los trabajadores de “Agronegocios Lo & Mar SAC”; afirmaron que la satisfacción laboral tiene un nivel bajo; el 23.1% afirman que tiene un nivel alto.

Según, Navarro (2017) En su opinión, evalúa el desempeño y su impacto en la rendimiento. También argumenta que las relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral crean satisfacción laboral e influyen en la productividad.

Según Antonio (2017), él piensa que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes de los individuos. Por lo tanto, no sorprende que tener colegas amigables y comprensivos también aumente la satisfacción laboral. Por ello, los empleados de Agronegocios Lo & Mar Sac creen que la relación con su jefe y compañeros es la más favorable; Como resultado, hay muy poca identificación y compromiso de los empleados con la empresa, lo que afecta los bajos niveles de productividad.

Asimismo, el 46,2% de los trabajadores demostró un alto nivel de formación y compromiso; El 30,8% lo considera bajo y el 23,1% restante lo considera moderado. (Cuadro No. 4 y No. 11)

Por tanto, es muy importante que la empresa estudie y desarrolle un programa de incentivos económicos basado en la productividad de los empleados.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”

En la tabla N° 7 se aprecia que el 53.8% de los trabajadores manifiesta un nivel malo en la productividad; el 23.1% opinan que tiene un nivel bueno y el 23.1% restante opinaron que tiene un nivel regular. En la tabla N° 8 se aprecia el 38.5% que la eficacia de cada trabajador tiene un nivel medio; el 38.5% afirman que tiene un nivel malo y el 23.1% restante afirmaron que tiene un nivel bueno. Y en la tabla N° 9 se aprecia el 46.2% de los trabajadores encuestados de “Agronegocios Lo & Mar SAC”, tiene un nivel bajo de eficiencia; el 30.8% opinan que tiene un nivel medio y el 23.1% restante opinaron que tiene un nivel alto.

Objetivo específico 3: Medir la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

De manera similar, la Tabla 14 se puede indicar que el coeficiente de correlación es de 0.915, lo que representa que se encuentran entre las valoraciones y la productividad del rendimiento variable, existe una fuerte correlación positiva. Pero de acuerdo con un nivel significativo de menos de 0.05 ($0.00 < 0.05$), se puede concluir que la evaluación de desempeño relacionada con la productividad de la compañía "Agronegocios Lo & Mar SAC", Chimbote, 2021. Pérez, México (2019) En su tesis, nos dice que podemos concluir que la evaluación del trabajo se practica ampliamente en los recursos humanos. Es un asunto que está tratando de determinar el desempeño de los colaboradores y los comportamientos de trabajo de su implementación de posición. Evalúe el rendimiento utilizado para dirigir y controlar a los empleados que han muerto y verifique la efectividad de los procesos de selección de personal. Después de implementar y analizar los métodos de evaluación de desempeño profesional en una empresa, se han visualizado los puntos de mejora de las compañías de fabricación de la fama. Además, el desempeño de los trabajadores en la organización refleja la productividad anual de la industria ... Bedoya, (2013) ... "El desarrollo del estudio hizo posible cumplir con los objetivos aún, al mismo tiempo, nos permitió verificar la hipótesis del trabajo, por lo que los finales se describen los siguientes ensayos: la gerencia Procesos de 'evaluar el desempeño para soportar cambios importantes para adaptarse a las nuevas necesidades de los escenarios modernos. Investigación funcional del desempeño de la mano de obra y el proceso de gestión, así como la adaptación a la nueva época, formando un desafío importante que las empresas deben enfrentar decisiones con el mercado globalizado. Escenarios, si quieren competir y permanecer allí. De camino, los nuevos enfoques están en el análisis de las mejores prácticas comerciales y acciones para verificar los recursos humanos y los procesos de gestión de la evaluación de desempeño, especialmente en tres dimensiones: economía, sociedad y tecnología. ..

Objetivo General: Describir como la evaluación del desempeño incide en la productividad de la empresa "Agronegocios Lo & Mar SAC", en la Ciudad de Chimbote.

En los cuadros 1 y 7 podemos observar que el nivel medio de evaluación del desempeño (6,2%) incide en el bajo nivel (53,8%) de productividad como se muestra en el cuadro N

número 1 y número 7; donde la hipótesis se prueba estableciendo una relación directa entre las evaluaciones del desempeño y la productividad.

Según Davis y Newton (2003), argumentan que la satisfacción laboral es el resultado de factores tanto internos como externos, incluyendo la motivación del empleado, el desarrollo de carrera, la definición organizacional y la pertenencia; La productividad, es la relación entre la eficiencia y la eficacia en el desempeño del trabajo de los individuos y las organizaciones.

Por lo tanto, el bajo nivel de evaluación del desempeño laboral se debe principalmente a que la empresa no brinda condiciones laborales adecuadas, promoción limitada, la empresa no le da importancia al trabajo, falta de capacitación; Así como las empresas no brindan los recursos para lograr una mayor productividad, las empresas deben tomar medidas correctivas para mejorar los niveles de productividad.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Primera: Se identificó que el 46.2% de los trabajadores de “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; tienen un nivel malo en la evaluación del desempeño.

Segunda: Se pudo apreciar que el 53.8% de los trabajadores tienen un nivel de productividad malo, dentro de ello se aprecia también que el 38.5% de los trabajadores afirmaron que referente a la eficacia tiene un nivel medio y el 46.2% de los trabajadores encuestados en la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote; opinaron que la eficiencia tiene un nivel bajo

Tercera: Se pudo analizar que el coeficiente de correlación es 0.915, lo que significa que entre las variables evaluación del desempeño y la productividad, existe una correlación positiva muy fuerte. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la evaluación del desempeño si se relaciona con la productividad en la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, Chimbote, 2021.

Cuarta: se comprobó la relación que existe entre ambas variables ya que el 46.2% de los trabajadores encuestados; opinaron que la evaluación del desempeño tiene un nivel malo y que el 53.8%; opinaron que la productividad tiene un nivel malo hay observamos la relación que hay en ambas variables, si una de las variables está en un nivel malo, la otra variable por ende también.

Recomendaciones

Primero: La evaluación del desempeño del recurso humano se debe realizar en las empresas por tipo de actividad, esto incluye el uso de métodos adecuados y pertinentes en la empresa Agronegocios Lo y Mar Sac.

Segundo: Siendo la evaluación del desempeño un proceso de gestión, se deben establecer lineamientos y mecanismos para su implementación.

Tercero: Es conveniente vincular los programas de producción con los programas de ejecución de recursos humanos.

Cuarto: La gestión y evaluación del desempeño de los recursos humanos de una empresa competitiva debe medirse por sus resultados de producción y su aplicación efectiva con intereses comunes, y puede utilizarse para lograr los siguientes objetivos:

- Tomar mejores decisiones en temas relacionados con promociones, transferencias, aumentos y bajas.
- Diseñar programas de formación y desarrollo y evaluar sus resultados.
- Brindar retroalimentación a los empleados destacando sus logros y deficiencias.
- Predecir si a través de las actividades de reclutamiento y selección, será posible atraer, filtrar y contratar los recursos humanos más calificados.
- Identificar el tipo de persona que puede brindar mejores resultados en la empresa Agronegocios Lo y Mar Sac.

Quinto: En consecuencia, el nivel de productividad de Agronegocios Lo y Mar Sac no es bueno, debido a la falta de una orientación clara sobre el resultado, la provisión inadecuada de recursos y la capacitación inadecuada del personal. Por lo tanto, la empresa debe tener en cuenta los cambios ambientales relacionados con la competencia, la tecnología, las necesidades de los clientes y los ingresos, entre otros factores; así como las características de la organización cuyo liderazgo debe estar orientado al trabajo ya las personas; Las habilidades y actitudes humanas, por lo tanto, los talentos humanos y los entornos propicios deben mejorarse para facilitar una mayor productividad.

10. Agradecimiento

A mi Dios, mi todopoderoso, creador, omnipotente y juez de mi vida personal, que me diste vida, sabiduría y salud para llevar adelante paso a paso este proyecto de investigación, que me fortalecerá en mi futura vida profesional.

A mi querida Universidad de San Pedro, por inculcarme una formación integral, formarme en valores y brindarme las herramientas necesarias para alcanzar mis metas académicas personales, mi persona.

A mis maestros Dr. Alejandro López Morillas, Dr. Jorge Lujan Torres, Mg. Pablo Santos, el Dr. Oscar Cruz Cruz, la Dra. Manuela Portales y el Dr. Carlos Gonzalez por, compartir su tiempo y avanzar en mi crecimiento de formación profesional a lo largo de mi carrera.

A mi familia, por mi afán de superación y el apoyo incondicional que recibo día a día y en especial a mi pareja, Félix Cabrera, para lograr mis metas personales. Yo, por todo esto, muchas gracias.

11. Referencias bibliográficas

- Antonio castro cerpa, Ana maría palomino Espinoza, aura quiñones li, Javier landa jurado & Víctor de los santos león. Evaluación del desempeño para la empresa de transporte Aerocondor. Lima – Perú 2017
- Anna Pérez Montejo. Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. Tesis para obtener el grado Académico de Maestro en Ciencias en Administración. México D.F. 2019 Pág. 89
- Arriechi M. Evaluación de desempeño del talento humano de la universidad Fermín toro utilizando herramientas de gestión tecnológica. Modalidad Tesis. Venezuela, 2020 Pág. 13
- Enrique Osvaldo Bedoya Sánchez. “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”. TESIS. Para optar el Grado Académico de: Magíster en administración: Gestión empresarial. Lima, Perú.
- Castro Antonio, en su trabajo aplicativo final de evaluación del desempeño para la empresa de transporte AEROCONDOR. Lima – 2017.
- Morales Cartaya, (2020) Gestión Integrada de Capital Humano. Comunicación.
- Idalberto Chiavenato, en su libro “Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones”. Octava edición. Pág. 241
- Balderas, M (2017). Administración de los Servicios de Enfermería. 3ra Edición. . Editorial McGraw-Hill. México.
- CNSC, (Comisión nacional de servicio Civil) (2018); “Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba.”
- Koontz, h, y Weihrich, H. (2017) Administración 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. Y Coulter, M. (2015), Administración. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Moreno Kevin & duque Manuel (2018), Medición de la productividad en el área administrativa de compras y suministros de COMFAMILIAR RISARALDA: una propuesta de mejora continua.
- Friedman Milton. (2016) en su libro: “Libros de economía y empresa”. 3º Edición

Navarro. (2017) evaluación del desempeño y su relación con la productividad de los colaboradores en LEKKI RESTAURANT” (Tesis para obtener el Título de Licenciado de Administración).Universidad Veracruzana, México. Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/31777/1/amezcuahernandezkarla.pdf>.

12. Anexos

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA Agronegocios Lo & Mar SAC, CHIMBOTE

HIPOTESIS GENERAL: La evaluación del desempeño incide en la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA		
¿Cómo incide la evaluación del desempeño en la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote?	OBJETIVO GENERAL • Describir como la evaluación del desempeño incide en la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Productividad	Incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales	1	Tipo y Diseño de investigación: Para la presente investigación corresponde el diseño descriptivo correlacional que nos permitirá conocer la relación que existe entre las variables de estudio. Técnicas • Encuesta, con esta técnica recogeremos información sobre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa Agronegocios Lo & Mar SAC, para lo cual utilizaremos el cuestionario como instrumento.		
				Buen número de ventas atendida por día	2			
				Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención	3			
				Informa de nuevos productos	4			
				Incentiva y vende productos nuevos adicionales	5			
				Tiempos de entrega	6			
				Rapidez de atención	7			
	Procedimiento del cargo		• Medir el resultado de la Evaluación del desempeño de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”.	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Procedimiento del cargo		Orden y limpieza en su lugar de trabajo	8
							Planificación de requerimiento de área	9
							Eficiencia en la distribución y uso de cada producto	10
							Mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo	11
							Actividades individuales	12
							Entrega a tiempo el informe de resultados	13
							Revisión de curriculums sobre selección de personal	14
							Capacitación	15
	Compromiso		• Medir el nivel de productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Compromiso		Apoyo entre compañeros	16
							Iniciativa y asistencia a las reuniones	17
	Conductas		• Medir el nivel de productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Conductas		Comunicación adecuada	18
							Conocimiento de consumo de cada producto	19
	Perspectiva de servicio		• Medir el nivel de productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Perspectiva de servicio		Buen trato al cliente	20
								21

			Perspectiva de producto	Percepción de un producto de calidad (presentación)	22	
		PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Alcanzar la cantidad de ventas estimadas	23	
			Eficiencia	Mantener un nivel propio de calidad	24	
			Satisfacción laboral	Percepción de la labor que desempeña	25	
			Capacitación	Capacidad de asesoramiento al personal	26	
			Innovación en el desarrollo del trabajo	Actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.	27	

ANEXO 02

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Edad:

18 – 25 26 – 35: 37 – 46 más de 46

3. Estado civil:

Soltero(a): Casado(a): Viudo(a):
Divorciado(a): Conviviente

4. Grado de instrucción:

Primaria: Secundaria: Superior no: universitaria
Superior universitaria: Posgrado

5. Antigüedad como trabajador: (años)

hasta 1: 2 – 3: 4 – 5: 6 – 7 de 8 a más

6. Lugar donde vive:

Chimbote: Nuevo Chimbote: Otro lugar

7. Indique el principal motivo por el que trabaja en esta empresa (Agronegocios Lo & Mar SAC)

Por el buen ambiente laboral Salario acorde al mercado
Beneficios de acuerdo a ley

PARTE 2

CUESTIONARIO SOBRE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA AGRONEGOCIOS LO & MAR SAC, CHIMBOTE, 2021

I. INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene como objetivo recoger información de gran importancia sobre la evaluación del desempeño, para poder determinar el nivel de productividad. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

II. ITEMS:

	DIMENSIONES	ESCALA				
		MUY INADECUADA 1	ALGO INADECUADA 2	NI ADECUADA NI INADECUADA 3	ALGO ADECUADA 4	MUY ADECUADA 5
1.	Referente a las ventas, incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales ¿Cómo lo califica?					
2.	Supera el número de ventas atendida por día del que se le designa ¿Cómo los evalúa?					
3.	Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención ¿Cómo se evalúa?					
4.	Informa al cliente de los nuevos productos que ingresaron a tienda					
5.	Incentiva y vende productos nuevos adicionales ¿Cómo se califica?					
6.	Los tiempos de entrega de productos a una empresa es corta					
7.	¿Cómo califica su rapidez de atención?					
8.	En su opinión ¿Cómo califica el orden y la limpieza en su lugar de trabajo?					
9.	¿Cómo califica a la planificación de requerimiento de área?					
10.	¿Cómo se califica usted, es eficiente en la distribución y uso de cada producto?					
11.	En su opinión ¿Cómo califica el mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo?					
12.	¿Usted realiza bien sus actividades individuales?					
13.	¿Usted entrega a tiempo el informe de resultados?					

14.	En su opinión, ¿cree que hacen una buena revisión de curriculums sobre selección de personal?					
15.	¿En Agronegocios Lo & Mar SAC lo capacitan constantemente?					
16.	¿Qué tal le parece el orden de trabajo interno?					
17.	¿Cómo califica el apoyo entre compañeros que hay dentro de la empresa?					
18.	Hay iniciativa y asistencia a las reuniones					
19.	¿Existe una Comunicación adecuada dentro de la empresa?					
20.	¿Usted tiene un buen conocimiento de consumo de cada producto?					
21.	En su opinión, usted brinda un buen trato al cliente					
22.	De acuerdo a su Percepción, usted brinda un producto de calidad al cliente.					
23.	Alcanza la cantidad de ventas estimadas mensualmente					
24.	Se considera usted un buen vendedor					
25.	En su opinión, Agronegocios Lo & Mar SAC mantiene un nivel propio de calidad al ofrecer sus productos					
26.	Considera usted, que los productos tienen una buena acogida por la calidad del producto más que por el precio					
27.	De acuerdo a su percepción, usted desempeña muy bien su labor en el área que se le asigno					
28.	Usted realiza su trabajo con esmero y dedicación					
29.	La empresa tiene la capacidad de asesoramiento al personal					
30.	Agronegocios Lo & Mar Sac capacita frecuentemente sobre producción y crecimiento de la empresa					
31.	Usted tiene actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.					
32.	Crea nuevas técnicas para el desarrollo de su trabajo					

¡Gracias por el tiempo brindado !

Cuestionario sobre la evaluación del desempeño y productividad
Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir la evaluación del desempeño y determinar el nivel de productividad en la empresa Agronegocios Lo & Mar SAC, Chimbote-2021 que hace parte de la investigación titulada: La evaluación del desempeño y productividad en la empresa Agronegocios lo & mar SAC, Chimbote - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING EMPRESARIAL, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

		-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA AGRONEGOCIOS LO & MAR SAC, CHIMBOTE - 2021

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Productividad	Referente a las ventas, incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales ¿Cómo lo califica?	4	4	4	4	
	Supera el número de ventas atendida por día del que se le designa ¿Cómo los evalúa?	4	4	4	4	
	Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención ¿Cómo se evalúa?	4	4	4	4	
	Informa al cliente de los nuevos productos que ingresaron a la tienda	4	4	4	4	
	Incentiva y vende productos nuevos adicionales ¿Cómo se califica?	4	4	4	4	
	Los tiempos de entrega de productos a una empresa es corta	4	4	4	4	
	¿Cómo califica su rapidez de atención?	4	4	4	4	
Procedimiento del cargo	En su opinión ¿Cómo califica el orden y la limpieza en su lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cómo califica a la planificación de requerimiento de área?	4	4	4	4	
	¿Cómo se califica usted, es eficiente en la distribución y uso de cada producto?	4	4	4	4	
	En su opinión ¿Cómo califica el mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza bien sus actividades individuales?	4	4	4	4	
	¿Usted entrega a tiempo el informe de resultados?	4	4	4	4	

	En su opinión, ¿cree que hacen una buena revisión de currículos sobre selección de personal?	4	4	4	4	
	¿En Agronegocios Lo & Mar SAC lo capacitan constantemente?	4	4	4	4	
	¿Qué tal le parece el orden de trabajo interno?	4	4	4	4	
Compromiso	¿Cómo califica el apoyo entre compañeros que hay dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	Hay iniciativa y asistencia a las reuniones	4	4	4	4	
Conductas	¿Existe una Comunicación adecuada dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene un buen conocimiento de consumo de cada producto?	4	4	4	4	
Perspectiva de servicio	En su opinión, usted brinda un buen trato al cliente	4	4	4	4	
Perspectiva de producto	De acuerdo a su Percepción, usted brinda un producto de calidad al cliente.	4	4	4	4	
Eficacia	¿Alcanza la cantidad de ventas estimadas mensualmente?	4	4	4	4	
Eficiencia	En su opinión, Agronegocios Lo & Mar SAC mantiene un nivel propio de calidad al ofrecer sus productos	4	4	4	4	
Satisfacción laboral	De acuerdo a su percepción, usted desempeña muy bien su labor en el área que se le asigno	4	4	4	4	
Capacitación	¿La empresa tiene la capacidad de asesoramiento al personal?	4	4	4	4	
Innovación en el desarrollo del trabajo	Usted tiene actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSD. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 16 / 11 / 21.	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir la evaluación del desempeño y determinar el nivel de productividad en la empresa Agronegocios Lo & Mar SAC, Chimbote-2021 que hace parte de la investigación titulada: La evaluación del desempeño y productividad en la empresa Agronegocios lo & mar SAC, Chimbote - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MG. KARINA VALDIVIEZO PÉREZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., MARKETING, INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

TIEMPO: 15 AÑOS. CARGO ACTUAL: COORDINADORA PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD– FILIAL PIURA; UNIVERSIDAD SAN PEDRO
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

TÍTULO DE LA TESIS: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA AGRONEGOCIOS LO & MAR SAC, CHIMBOTE - 2021

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Productividad	Referente a las ventas, incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales ¿Cómo lo califica?	4	4	4	4	
	Supera el número de ventas atendida por día del que se le designa ¿Cómo los evalúa?	4	4	4	4	
	Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención ¿Cómo se evalúa?	4	4	4	4	
	Informa al cliente de los nuevos productos que ingresaron a la tienda	4	4	4	4	
	Incentiva y vende productos nuevos adicionales ¿Cómo se califica?	4	4	4	4	
	Los tiempos de entrega de productos a una empresa es corta	4	4	4	4	
	¿Cómo califica su rapidez de atención?	4	4	4	4	
Procedimiento del cargo	En su opinión ¿Cómo califica el orden y la limpieza en su lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cómo califica a la planificación de requerimiento de área?	4	4	4	4	
	¿Cómo se califica usted, es eficiente en la distribución y uso de cada producto?	4	4	4	4	
	En su opinión ¿Cómo califica el mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza bien sus actividades individuales?	4	4	4	4	
	¿Usted entrega a tiempo el informe de resultados?	4	4	4	4	

	En su opinión, ¿cree que hacen una buena revisión de currículos sobre selección de personal?	4	4	4	4	
	¿En Agronegocios Lo & Mar SAC lo capacitan constantemente?	4	4	4	4	
	¿Qué tal le parece el orden de trabajo interno?	4	4	4	4	
Compromiso	¿Cómo califica el apoyo entre compañeros que hay dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	Hay iniciativa y asistencia a las reuniones	4	4	4	4	
Conductas	¿Existe una Comunicación adecuada dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene un buen conocimiento de consumo de cada producto?	4	4	4	4	
Perspectiva de servicio	En su opinión, usted brinda un buen trato al cliente	4	4	4	4	
Perspectiva de producto	De acuerdo a su Percepción, usted brinda un producto de calidad al cliente.	4	4	4	4	
Eficacia	¿Alcanza la cantidad de ventas estimadas mensualmente?	4	4	4	4	
Eficiencia	En su opinión, Agronegocios Lo & Mar SAC mantiene un nivel propio de calidad al ofrecer sus productos	4	4	4	4	
Satisfacción laboral	De acuerdo a su percepción, usted desempeña muy bien su labor en el área que se le asigno	4	4	4	4	
Capacitación	¿La empresa tiene la capacidad de asesoramiento al personal?	4	4	4	4	
Innovación en el desarrollo del trabajo	Usted tiene actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSD. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 16 / 11 / 21.	
 Firma:	Teléfono: 950490644	Email: : karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir la evaluación del desempeño y determinar el nivel de productividad en la empresa Agronegocios Lo & Mar SAC, Chimbote-2021 que hace parte de la investigación titulada: La evaluación del desempeño y productividad en la empresa Agronegocios lo & mar SAC, Chimbote - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Alejandro Luján Torres

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Finanzas, Recursos Humanos, Marketing

TIEMPO: 28 años

CARGO ACTUAL: Director del programa de estudios de Administración

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad de la empresa “Agronegocios Lo & Mar SAC”, en la Ciudad de Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA AGRONEGOCIOS LO & MAR SAC, CHIMBOTE - 2021

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítems por favor indique)
Productividad	Referente a las ventas, incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales ¿Cómo lo califica?	4	4	4	4	
	Supera el número de ventas atendida por día del que se le designa ¿Cómo los evalúa?	4	4	4	4	
	Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención ¿Cómo se evalúa?	4	4	4	4	
	Informa al cliente de los nuevos productos que ingresaron a la tienda	4	4	4	4	
	Incentiva y vende productos nuevos adicionales ¿Cómo se califica?	4	4	4	4	
	Los tiempos de entrega de productos a una empresa es corta	4	4	4	4	
	¿Cómo califica su rapidez de atención?	4	4	4	4	
Procedimiento del cargo	En su opinión ¿Cómo califica el orden y la limpieza en su lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cómo califica a la planificación de requerimiento de área?	4	4	4	4	
	¿Cómo se califica usted, es eficiente en la distribución y uso de cada producto?	4	4	4	4	
	En su opinión ¿Cómo califica el mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza bien sus actividades individuales?	4	4	4	4	
	¿Usted entrega a tiempo el informe de resultados?	4	4	4	4	

	En su opinión, ¿cree que hacen una buena revisión de curriculums sobre selección de personal?	4	4	4	4	
	¿En Agronegocios Lo & Mar SAC lo capacitan constantemente?	4	4	4	4	
	¿Qué tal le parece el orden de trabajo interno?	4	4	4	4	
Compromiso	¿Cómo califica el apoyo entre compañeros que hay dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	Hay iniciativa y asistencia a las reuniones	4	4	4	4	
Conductas	¿Existe una Comunicación adecuada dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene un buen conocimiento de consumo de cada producto?	4	4	4	4	
Perspectiva de servicio	En su opinión, usted brinda un buen trato al cliente	4	4	4	4	
Perspectiva de producto	De acuerdo a su Percepción, usted brinda un producto de calidad al cliente.	4	4	4	4	
Eficacia	¿Alcanza la cantidad de ventas estimadas mensualmente?	4	4	4	4	
Eficiencia	En su opinión, Agronegocios Lo & Mar SAC mantiene un nivel propio de calidad al ofrecer sus productos	4	4	4	4	
Satisfacción laboral	De acuerdo a su percepción, usted desempeña muy bien su labor en el área que se le asigno	4	4	4	4	
Capacitación	¿La empresa tiene la capacidad de asesoramiento al personal?	4	4	4	4	
Innovación en el desarrollo del trabajo	Usted tiene actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.	4	4	4	4	

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: La evaluación del desempeño y productividad en la empresa Agronegocios lo & mar SAC, Chimbote - 2021

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Jorge Alejandro Luján Torres		Fecha: 14.11.2021	
Firma:	Teléfono: 946305813	Email: jlujant88@hotmail.com	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> NO
Validado por: Dr. Jorge Alejandro Luján Torres		Fecha: 14.11.2021	
Firma: 	Teléfono: 946305813	Email: jlujant88@hotmail.com	



ANEXO N°03
ALFA DE CROUNBACH

ANALISIS FIABILIDAD

Primera variable

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Referente a las ventas, incentiva la compra de productos nuevos y tradicionales ¿Cómo lo califica?	88,92	90,077	,238	,919
Supera el número de ventas atendida por día del que se le designa ¿Cómo los evalúa?	89,54	81,436	,901	,906
Atiende más de 1 cliente en un mismo tiempo de atención ¿Cómo se evalúa?	89,77	87,026	,435	,916
Informa al cliente de los nuevos productos que ingresaron a tienda	89,31	82,064	,708	,910
Incentiva y vende productos nuevos adicionales ¿Cómo se califica?	88,85	89,474	,299	,918
Los tiempos de entrega de productos a una empresa es corta	89,54	81,436	,901	,906
¿Cómo califica su rapidez de atención?	89,77	87,026	,435	,916

En su opinión ¿Cómo califica el orden y la limpieza en su lugar de trabajo?	89,00	84,833	,559	,913
¿Cómo califica a la planificación de requerimiento de área?	89,08	88,910	,435	,916
¿Cómo se califica usted, es eficiente en la distribución y uso de cada producto?	89,46	82,603	,743	,909
En su opinión ¿Cómo califica el mantenimiento y limpieza de instrumentos de trabajo?	89,23	85,359	,659	,912
¿Usted realiza bien sus actividades individuales?	89,31	85,064	,587	,913
¿Usted entrega a tiempo el informe de resultados?	89,38	85,923	,551	,914
En su opinión, ¿cree que hacen una buena revisión de curriculums sobre selección de personal?	89,08	88,577	,470	,915
¿En Agronegocios Lo & Mar SAC lo capacitan constantemente?	89,08	86,744	,509	,914
¿Qué tal le parece el orden de trabajo interno?	88,92	90,077	,238	,919
¿Cómo califica el apoyo entre compañeros que hay dentro de la empresa?	89,46	83,269	,404	,921
Hay iniciativa y asistencia a las reuniones	89,54	81,103	,793	,908
¿Existe una Comunicación adecuada dentro de la empresa?	89,08	86,744	,509	,914
¿Usted tiene un buen conocimiento de consumo de cada producto?	89,54	81,103	,793	,908
En su opinión, usted brinda un buen trato al cliente	89,54	81,436	,901	,906

De acuerdo a su Percepción, usted brinda un producto de calidad al cliente.	88,92	90,077	,238	,919
--	-------	--------	------	------

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	22

Segunda variable

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Alcanzar la cantidad de ventas estimadas mensualmente	39,38	13,090	,408	,805
Se considera usted un buen vendedor	39,15	13,641	,482	,797
En su opinión, Agronegocios Lo & Mar SAC mantiene un nivel propio de calidad al ofrecer sus productos	39,46	12,603	,548	,789
Considera usted, que los productos tienen una buena acogida por la calidad del producto más que por el precio	39,00	13,667	,347	,811
De acuerdo a su percepción, usted desempeña muy bien su labor en el área que se le asigno	39,15	13,641	,482	,797

Usted realiza su trabajo con esmero y dedicación	39,62	11,423	,802	,756
La empresa tiene la capacidad de asesoramiento al personal	39,15	13,474	,381	,807
Agronegocios Lo & Mar Sac capacita frecuentemente sobre producción y crecimiento de la empresa	39,00	13,667	,347	,811
Usted tiene actitud para idear y emprender actividades, dirigir acciones, disposición.	39,00	13,667	,347	,811
Crea nuevas técnicas para el desarrollo de su trabajo	39,62	11,423	,802	,756

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	10