

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL



**Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de
pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025**

Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial

Autor

Bustamante Sánchez, Abel Alexander

Asesor

Angeles Morales, Julio César

Código Orcid.: 0000-0002-7470-8154

CHIMBOTE - PERU

2025

Índice general

Tema	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	16
Resultados	18
Análisis y discusión	28
Conclusiones	31
Recomendaciones	33
Referencias bibliográficas	35
Anexos	39

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de la variable productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	18
Tabla 2	Frecuencia de la dimensión eficacia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	19
Tabla 3	Frecuencia de la dimensión eficiencia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	21
Tabla 4	Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	22
Tabla 5	Frecuencia de la dimensión capacitación en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	24
Tabla 6	Frecuencia de la dimensión Innovación en el trabajo en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	25

Índice de figuras

Figura 1	Frecuencia de la variable productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	18
Figura 2	Frecuencia de la dimensión eficacia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	20
Figura 3	Frecuencia de la dimensión eficiencia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	21
Figura 4	Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	23
Figura 5	Frecuencia de la dimensión capacitación en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	24
Figura 6	Frecuencia de la dimensión Innovación en el trabajo en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	26

Palabras Clave

Productividad, Conservas de pescado, Eficiencia, Eficacia

Keywords:

Productivity, Canned fish, Efficiency, Effectiveness

Línea de investigación:

Línea de investigación	Gestión de operaciones y procesos
Área	Ingeniería y Tecnología
Sub área	Otras ingenierías y tecnologías
Disciplina	Ingeniería industrial

Constancia de originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025"** del (a) estudiante: **BUSTAMANTE SANCHEZ ABEL ALEXANDER**, identificado(a) con Código N° **1116100120**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 28 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de
pescado Corporación Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.**

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025, considerando las dimensiones de eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, capacitación e innovación en el trabajo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y alcance descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 58 trabajadores, siendo la muestra censal. Se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado en escala Likert, validado por juicio de expertos y con confiabilidad determinada. Los datos se procesaron mediante estadística descriptiva con el software SPSS, utilizando tablas de frecuencia y gráficos. Los resultados evidenciaron que el 74.1% de los trabajadores presenta un nivel alto de productividad, con predominio de niveles altos en todas las dimensiones evaluadas, destacando la satisfacción laboral (72.4%) y la innovación en el trabajo (70.7%). Se concluye que la empresa cuenta con un capital humano productivo, comprometido y capacitado, lo que fortalece su competitividad. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en los grupos que presentan niveles medios, para lo cual se recomienda implementar estrategias orientadas a optimizar la eficacia, la eficiencia y la capacitación continua.

Abstract

The purpose of this research was to determine the level of productivity among workers at the Corporación Marqueza S.A.C. fish canning plant, Chimbote, Ancash, 2025, considering the dimensions of effectiveness, efficiency, job satisfaction, training, and workplace innovation. The study had a quantitative approach, was basic in type, descriptive in scope, and employed a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 58 workers, with the sample being census-based. The survey technique was applied, using a structured Likert-scale questionnaire validated by expert judgment and tested for reliability. Data was processed through descriptive statistics using SPSS software, with frequency tables and charts. The results showed that 74.1% of workers had a high level of productivity, with high levels prevailing across all evaluated dimensions, especially job satisfaction (72.4%) and workplace innovation (70.7%). It is concluded that the company has a productive, committed, and well-trained workforce, which strengthens its competitiveness. However, opportunities for improvement were identified in the groups that showed medium levels. Therefore, it is recommended to implement strategies aimed at enhancing effectiveness, efficiency, and continuous training.

Introducción

La industria conservera de pescado enfrenta retos en productividad; investigaciones previas y fundamentos científicos evidencian la influencia de eficiencia, capacitación e innovación en el desempeño laboral y la competitividad empresarial.

La investigación de Yarlequé et al. (2024) menciona que, la literatura sobre la eficiencia productiva en la industria pesquera es extensa y diversa. Este estudio aplica un análisis bibliométrico para revisar 626 artículos científicos basados en la base de datos Scopus desde 1979 hasta 2023. Los resultados muestran que, de 1979 a 2023 hubo un aumento significativo en el número de publicaciones. En los primeros años de la investigación (1979-1990), la preponderancia de las publicaciones se concentró en áreas geográficas específicas como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia y Bélgica (5 países). Posteriormente (1990-2023), y gracias a la colaboración internacional que, en cierta medida, propició este cambio, el ámbito de la Eficiencia Productiva en la industria pesquera experimentó una expansión gradual hacia regiones geográficas más extensas, al expandir desde Asia hasta las zonas de Sudamérica (76 países). Los resultados indican que *Aquaculture Economics And Management*, *Fisheries Research*, *Aquaculture*, *Marine Resource Economics* y *Marine Policy* fueron las 5 principales revistas para su publicación durante 1979-2023 para este campo. El Análisis Envolvente de Datos (DEA) y el Análisis de Frontera Estocástica (SFA) han sido los enfoques más utilizados en el campo de la investigación en las últimas décadas. En los últimos años, los estudios relacionados con la pesca en eficiencia técnica, eficiencia económica, gestión pesquera, optimización, economía pesquera, eficiencia y sustentabilidad han cobrado cada vez más interés para los investigadores. Los descubrimientos de este estudio ofrecen una comprensión más profunda de las tendencias de publicación, identifican puntos críticos y señalan futuras direcciones de investigación en esta área.

La investigación de Muhamad et al. (2024) busca analizar los factores que afectan la eficiencia productiva en la industria pesquera. Considera factores como el conocimiento, la tecnología, el marketing, las finanzas, los factores socioeconómicos, la cultura, el cambio climático y el apoyo gubernamental. Mejorar las habilidades de gestión y utilizar eficazmente los recursos es crucial para el crecimiento empresarial sostenible. El estudio enfatiza la importancia de los factores de eficiencia en la industria pesquera. Para mejorar el rendimiento empresarial, los emprendedores necesitan habilidades básicas de gestión y un uso eficiente de los recursos, con personal cualificado y una gestión innovadora. Esta investigación se centra en los factores que afectan el rendimiento en la industria pesquera. En este estudio, se utilizarán algunos métodos para ofrecer retroalimentación sobre la eficacia o ineficacia de ciertas técnicas para la industria pesquera. Los resultados del estudio proporcionan información sobre el estado actual de la eficiencia productiva en el sector pesquero de Malasia e identifican áreas de mejora. El marco desarrollado en este estudio puede servir como herramienta para que los responsables políticos y las partes interesadas de la industria evalúen y mejoren la eficiencia de la producción pesquera en el país.

Barreto et al. (2024) la revisión sistemática de la literatura (SLR) de Barreto et al. (2024) tuvo como objetivo explorar varios enfoques y características relacionadas con la gestión de la productividad, abordando una brecha identificada en la literatura. El artículo busca presentar el panorama actual de los estudios, identificar las tendencias internacionales de producción científica y proponer una agenda con nuevos desafíos para la investigación futura. La presente SLR utilizó la base de datos Scopus con constructos publicados a partir de 2018. Los resultados bibliométricos destacan una amplia producción científica sobre productividad, destacando las contribuciones clave de autores, países e instituciones en el campo. El análisis temático proporciona una visión integral de las áreas bien desarrolladas, especializadas, emergentes o en declive de la productividad. Un análisis detallado de los diferentes enfoques de

medición de la productividad ofrece información valiosa sobre la diversidad de prácticas adoptadas por los estudios revisados. Los desafíos futuros y las oportunidades de investigación incluyen una comprensión más profunda de los aspectos cualitativos de la gestión de la productividad, la exploración de la interacción entre eficiencia y eficacia, y la investigación de la gestión de la productividad en sectores específicos. Esta SLR proporciona una base sólida para futuras investigaciones, enfatizando las brechas y oportunidades existentes para avances en la comprensión de la gestión de la productividad.

El estudio de Manueke et al. (2023) tuvo como objetivo analizar la relación entre la proporción del número de trabajadores y personal de supervisión con la productividad de las empresas de conservas de pescado. Los datos de la investigación se tomaron directamente en 2 empresas de conservas de pescado en la ciudad de Bitung, provincia de Sulawesi del Norte, a saber, PT Sinar Pure Foods International y PT Deho Canning. La investigación se llevó a cabo durante 3 meses, de mayo a julio de 2022. Los datos utilizados en esta investigación son datos primarios. Datos obtenidos de empresas que se han organizado en forma de documentos escritos de la empresa en estudio. Los datos utilizados son datos mensuales de los últimos tres años de la empresa, a saber, de 2018 a 2020. Luego, los datos se analizaron utilizando técnicas de análisis de correlación. Los resultados mostraron que la relación entre la razón de mano de obra y personal de supervisión (X) y la productividad (Y) de las dos empresas estudiadas, PT.Deho Company y PT.Sinar Pure Foods International, entre 2018 y 2020, presentó una correlación de Pearson de -0,136 y una significancia de 0,258. Si bien esta correlación no es estadísticamente significativa, su dirección muestra una tendencia a que, a mayor valor de la razón o menor personal de supervisión, la productividad disminuya.

Según Ulloa-Pimienta et al. (2023), la productividad empresarial es un aspecto crucial para el éxito de una empresa. Cualquier empresa, independientemente de su sector, tamaño o propósito, tiene como objetivo primordial maximizar la producción y la calidad. La búsqueda de la máxima eficiencia y eficacia en

cada proceso organizacional debe ser una prioridad. La productividad es un indicador fundamental que debe evaluarse de manera objetiva y rigurosa; todas las empresas deben ser capaces de determinar con precisión su nivel de productividad, sus fundamentos y sus deficiencias. El objetivo de la investigación presenta la medición de la productividad de una empresa mediana en el sector de la transformación, que ha mostrado un notable déficit en productividad durante el último año, lo que ha generado dificultades adicionales en la producción. Por ello, resulta pertinente aplicar los criterios fundamentales que las organizaciones requieren para alcanzar la calidad y, en consecuencia, la productividad. A partir de los resultados obtenidos, se llevó a cabo un análisis que permitió establecer un modelo metodológico de mejora para la organización, adoptando un enfoque sistémico. Esto implica la participación de todas las partes que componen la empresa en la implementación de la propuesta, logrando así alcanzar el nivel de productividad deseado y posicionándose en el grado de competitividad correspondiente a los recursos disponibles. Es fundamental considerar que el objetivo de la gestión de recursos es mejorar la productividad, la sostenibilidad y la competitividad. Un logro importante en la investigación fue integrar significativamente al personal de la organización en la cultura de la medición con su participación, y por lo cual se considera que este es un inicio relevante para la empresa estudiada.

El artículo de Rodríguez Ibáñez & Dávila Laguna (2022) analiza la gestión de procesos y la productividad como elementos clave para alcanzar el éxito organizacional. Se hace énfasis en fundamentar teóricamente cómo estas herramientas se relacionan entre sí para cumplir su propósito. La investigación inicia con la revisión bibliográfica de artículos científicos relacionados con el tema de análisis, aplicando criterios de inclusión y exclusión como año de publicación, relación con el tema y variables a investigar. Para ello, se utilizaron diversos buscadores de información confiables, como Google Scholar, Dialnet y Redalyc. Como resultado del análisis, se extrajeron 60

artículos, de los cuales se seleccionaron 16 para su revisión. Por lo tanto, y a partir del análisis correspondiente, se concluye que la gestión de procesos y la productividad son herramientas fundamentales para alcanzar el éxito empresarial, observándose una relación positiva y complementaria entre ellas.

La investigación de Ramírez Méndez et al. (2022) presenta una revisión sistemática de la productividad empresarial, abordando su conceptualización, componentes y factores asociados al tema. Su objetivo primordial es reflexionar y analizar investigaciones sobre la variable de estudio para identificar los aspectos recurrentes que favorecen a la empresa a través de una gestión óptima de la productividad. La metodología de revisión sistemática de la literatura científica (SLR) facilitó la búsqueda y evaluación de información, identificando 71 estudios realizados en países de Latinoamérica, en inglés y español, publicados entre 2007 y 2021 en las bases de datos de Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier. Se obtuvieron 24 artículos que satisfacen las características de inclusión establecidas en la sección de metodología, describiendo las principales contribuciones del objeto de estudio al identificar los aspectos recurrentes que facilitan el aumento de la productividad empresarial. Se determina que, para ser competitivo en los mercados internacionales, es necesario fortalecer los aspectos organizacionales con el objetivo de alcanzar la máxima productividad y satisfacer las necesidades de los clientes en cualquier mercado.

Putri et al. (2021) explican que el pescado enlatado es un producto pesquero procesado que ha pasado por una etapa de procesamiento, se envasa en latas y se somete a calor para madurar el pescado y otros rellenos, y eliminar los microbios que lo deterioran. Durante el proceso de enlatado, se producen daños en el producto debido a diversos factores, como un proceso de producción que no cumple con los procedimientos, maquinaria y equipos deficientes, y condiciones ambientales inadecuadas. Una de las principales causas de daños en los productos de enlatado es el daño a las latas, que provoca la contaminación de los productos con microbios, lo que provoca cambios en el

color, el sabor y el olor del contenido. Es necesario minimizar los daños en el producto mediante un control de calidad. La calidad del producto es fundamental para que las empresas sobrevivan en un entorno competitivo. Una de las medidas para mantener la calidad del producto es el método de Control Estadístico de Calidad (SQC). Este método permite analizar, gestionar y mejorar procesos no estándar mediante un enfoque estadístico. El SQC permite describir anomalías en el proceso, observar el patrón de aumento/disminución de los procesos, lo que permite tomar medidas correctivas e incluso preventivas antes de que el problema se presente. El propósito de este estudio fue determinar la calidad de los productos de conserva de pescado a partir del nivel de daño del producto utilizando el método de Control Estadístico de Calidad y determinar las causas del daño a los productos de conserva de pescado. El estudio se llevó a cabo utilizando el método de Control Estadístico de Calidad con las etapas de hacer una hoja de verificación, histograma, gráfico de control y finalmente hacer un diagrama causal para determinar la causa del daño del producto. Con base en los resultados del análisis de los cálculos utilizando el gráfico de control durante 26 días de observación, se sabe que todavía hay daño que está fuera del límite de control superior que indica una desviación y con base en el análisis del diagrama causal de los factores que causan desviaciones, a saber, máquinas, materiales, métodos, humanos y el medio ambiente.

En la investigación de Gómez Coello (2021), se implementaron herramientas y metodologías para medir, analizar y mejorar el índice de productividad en la producción de calzado en la empresa "Facalsa". El estudio se inició con la identificación de tiempos muertos en los procesos de producción de calzado, lo que resultó en una baja productividad. Por lo tanto, se elaboró un plan de mejora de la productividad para cada uno de los procesos de la línea de producción. Con el objetivo de incrementar la productividad de la empresa, se llevó a cabo un estudio de tiempos utilizando cronómetro y analizando el trabajo, centrándose en la mano de obra empleada en cada proceso. Esta información fue utilizada para medir la productividad de cada etapa, y

mediante la metodología de estandarización de tiempos, se logró un mejor rendimiento de los procesos. El tiempo estándar de la línea de producción es de 1879,42 minutos y la productividad promedio es de 130,014 unidades. Tras la estandarización de los tiempos de cada proceso, se logró una mejora del tiempo estándar a 1795,165 minutos y un incremento en la productividad del 30,6 % en comparación con la productividad anterior.

Para Soledispa-Lucas (2020) una economía que basa su desarrollo en el sector pesquero industrial tiene en las unidades de negocio dedicadas al procesamiento y enlatado de atún el eje central y unificador de las actividades productivas. Se constituye en una cadena que genera valor agregado, promueve el empleo de mano de obra calificada y no calificada, lo que conduce a una dinámica que se inserta favorablemente en la matriz productiva con vínculos adecuados hacia una matriz energética, lo que denota eficiencia en la gestión de los costos de producción. La producción y la riqueza generada impulsan el logro de una economía del bienestar, convirtiéndose en la base del crecimiento económico y el desarrollo en la región y el país. El objetivo principal de la investigación es medir el impacto de la calidad en la competitividad del sector industrial de las empresas conserveras de atún en la ciudad de Manta. Por lo tanto, la aplicación de normas de inocuidad alimentaria constituye una base fundamental para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad, así como la mejora continua en los procesos de producción de la empresa. El estudio analiza otras características para identificar los elementos que contribuyen a la competitividad de las organizaciones industriales en los mercados. El estudio desarrolló la prueba estadística de Cronbach, obteniendo un alfa de 0,947, lo que confiere un grado de fidelidad a los datos recopilados. Los resultados estadísticos revelan que la calidad influye en la competitividad de las empresas del sector pesquero.

La fundamentación científica se sustenta en teorías de gestión y estudios empíricos que demuestran cómo eficacia, eficiencia, capacitación e innovación impactan directamente en la productividad y competitividad en el sector industrial pesquero.

Definición de productividad:

La productividad es, en su forma más simple, una medida de la eficacia o eficiencia con la que un lugar de trabajo, una empresa o una agencia gubernamental, una región o una nación en su conjunto utiliza los recursos a su disposición para producir bienes y servicios que, a su vez, son valorados, de alguna manera, por quienes los consumen o utilizan. A nivel de lugares de trabajo o empresas individuales, las medidas de productividad a menudo se expresan en términos de producción por unidad de un solo factor de producción, como la tierra o el ganado (en agricultura), alguna medida de mineral extraído (en minería) o, en empresas manufactureras y de servicios, alguna medida de insumo de mano de obra como las horas-persona. A niveles más agregados o de toda la economía, la productividad suele expresarse como una medida de valor añadido (como el producto bruto), ya sea por unidad de insumo de mano de obra (productividad laboral) o por unidad de insumos de mano de obra y servicios de capital (productividad multifactorial). Si bien es posible que se puedan incluir otros factores de producción en las medidas de productividad multifactorial, incluidos factores ambientales como el agua o la energía, hasta la fecha han sido extremadamente raros, pero es posible que se los utilice más ampliamente a medida que aumenta el enfoque de las políticas sobre el uso de recursos naturales finitos (y su precio) (Eslake, 2011).

Teorías de la productividad:

Teoría de la Relación Circular: Esta teoría postula una relación circular entre la productividad y las horas de trabajo, sugiriendo que el impacto de la productividad en las horas de trabajo depende de los rendimientos a escala de las horas trabajadas y de la elasticidad de sustitución entre el ocio y los ingresos laborales. Explica las compensaciones entre trabajo y ocio, proporcionando un

marco para entender cómo los cambios en la productividad pueden influir en las horas de trabajo y viceversa. Este modelo ayuda a aclarar los diversos resultados empíricos observados en los estudios sobre la dinámica del trabajo y el ocio (Cette et al., 2024).

Teoría Conductual y Cultural: Esta teoría enfatiza el papel de los factores culturales y psicológicos en la explicación de las disparidades espaciales en la productividad. Sugiere que los rasgos de personalidad y la cultura comunitaria impactan significativamente los niveles de productividad local. Las localidades con alta diversidad cultural y personas extrovertidas tienden a mostrar una mayor productividad. Esta teoría subraya la importancia de considerar las influencias conductuales al formular políticas destinadas a mejorar la productividad regional (Huggins & Thompson, 2021).

Dimensiones

Eficacia:

La dimensión de "Efectividad" dentro de la variable de "Productividad" para una empresa puede definirse a través de varios enfoques, cada uno ofreciendo una perspectiva única sobre cómo la efectividad contribuye a la productividad general. La efectividad en este contexto generalmente se refiere al grado en que una empresa logra sus objetivos estratégicos y operativos, a menudo en relación con la demanda, la utilización de recursos y los procesos organizacionales. Las siguientes secciones proporcionan definiciones y descripciones detalladas de la efectividad según lo derivado de los documentos académicos proporcionados. La efectividad se mide por qué tan bien una empresa se adapta a las fluctuaciones de la demanda, separando la construcción de capacidad de los procesos de demanda. Este enfoque utiliza el índice de productividad de Malmquist para diferenciar entre la eficiencia de producción y las funciones de producción truncadas por la demanda, destacando la importancia de la demanda en el posicionamiento estratégico y el análisis dinámico (Lee & Johnson, 2012).

La eficacia es el grado en que una empresa alcanza sus objetivos estratégicos, a menudo evaluados mediante indicadores clave de rendimiento (KPI). El

modelo de cuadro de mando integral, que incluye perspectivas financieras, de clientes, de procesos internos y de aprendizaje y crecimiento, es un marco habitual para evaluar la eficacia en la consecución de objetivos estratégicos (Ponomarenko et al., 2013).

Eficiencia:

Eficiencia Técnica: La eficiencia técnica se refiere a la capacidad de una empresa para producir la máxima producción posible a partir de un conjunto dado de insumos. Se ocupa de la relación física entre los recursos y la producción, sin considerar el costo de los insumos o el valor de los productos. (Laureti, 2007). Este tipo de eficiencia a menudo se evalúa utilizando fronteras de posibilidades de producción, que representan la máxima producción alcanzable con la tecnología y los recursos actuales.

Eficiencia Asignativa: La eficiencia distributiva ocurre cuando los recursos se distribuyen de manera que se maximiza el valor de la producción. Implica elegir la combinación óptima de insumos, dados sus precios, para producir un nivel específico de producción (Filón, 2016). Esta eficiencia es crucial para la minimización de costos y la maximización de beneficios, ya que asegura que los recursos se utilicen donde más se valoran (Filón, 2016).

Satisfacción laboral:

Respuesta Emocional a Situaciones Laborales: La satisfacción laboral es fundamentalmente una respuesta emocional a la situación laboral de una persona. Está influenciado por qué tan bien los resultados laborales cumplen o superan las expectativas, y abarca actitudes hacia diversas características del trabajo, como el propio trabajo, el salario, las oportunidades de promoción, la supervisión y los compañeros de trabajo (Kalay & Arslan, 2012).

Motivación Intrínseca y Extrínseca: La satisfacción laboral se ve afectada tanto por factores intrínsecos (como la naturaleza del trabajo y las oportunidades de crecimiento personal) como por factores extrínsecos (como el salario y la seguridad laboral). Estos factores contribuyen colectivamente a la motivación de un empleado y, en consecuencia, a su productividad (Kalay & Arslan, 2012)

Capacitación:

Adquisición de Conocimientos y Desarrollo de Habilidades: La capacitación se define como un proceso que implica adquirir conocimientos y perfeccionar habilidades para mejorar el desempeño de los empleados. Es un proceso de aprendizaje que tiene como objetivo mejorar las competencias técnicas y sociales de los empleados, las cuales son esenciales para el desarrollo profesional y la mejora de la productividad (Sabir et al., 2014).

Competencia del Empleado: La capacitación es una herramienta estratégica que afecta positivamente la competencia del empleado, lo que a su vez media el efecto de la capacitación en la productividad laboral. La competencia adquirida a través de la capacitación es crucial para que los empleados realicen sus tareas de manera eficiente y contribuyan al rendimiento general de la empresa (Pattihahuan & Mukti, 2022).

Innovación en el trabajo:

Innovación Tecnológica: La innovación tecnológica implica la adopción e integración de nuevas tecnologías para mejorar los procesos empresariales y la eficiencia operativa. Esta dimensión es crucial para las empresas que buscan optimizar la productividad y obtener una ventaja competitiva en el mercado (Vittorio et al., 2024). Los ejemplos incluyen la implementación de tecnologías avanzadas de fabricación, la automatización y las herramientas digitales que agilizan las operaciones y reducen costos (Nosova & Nosova, 2019).

Innovación en la Gestión: La innovación en la gestión se refiere al desarrollo y la aplicación de nuevas prácticas, procesos y estructuras de gestión que mejoran el rendimiento organizacional. Esta dimensión enfatiza la importancia del liderazgo y la planificación estratégica en la promoción de una cultura de innovación (Vittorio et al., 2024). Las empresas que adoptan enfoques de gestión flexibles e invierten en investigación y desarrollo tienden a lograr una mayor productividad y mejores resultados de rendimiento (Vittorio et al., 2024).

La investigación se justifica por aportar diagnóstico preciso del nivel de productividad, generando insumos para optimizar procesos, fortalecer capacidades laborales y mejorar la competitividad en la industria conservera pesquera de Chimbote.

Justificación Científica: Esta investigación contribuirá científicamente al proporcionar datos objetivos y actualizados sobre el nivel de productividad en una empresa relevante del sector pesquero industrial en Chimbote. La generación de este conocimiento permitirá realizar análisis comparativos futuros y sentará las bases para posteriores investigaciones relacionadas con la productividad empresarial en contextos similares.

Justificación Teórica: Teóricamente, el estudio permitirá profundizar en la comprensión de los factores clave que influyen en la productividad empresarial dentro del sector de conservas de pescado. Además, enriquecerá la literatura existente relacionada con métodos y técnicas específicas para la medición y evaluación de la productividad, generando así aportes valiosos para teorías administrativas y de gestión operativa.

Justificación Metodológica: Desde la perspectiva metodológica, la investigación adopta un enfoque descriptivo, lo que permitirá una identificación precisa y objetiva del estado actual de la productividad en la empresa analizada. El empleo de instrumentos cuantitativos, como encuestas y entrevistas estructuradas, proporcionará datos confiables, asegurando la validez y consistencia en los resultados obtenidos.

Justificación Práctica: En términos prácticos, los resultados obtenidos ayudarán directamente a Corporación Markeza S.A.C. a identificar oportunidades específicas para optimizar sus procesos y recursos. Las recomendaciones derivadas del estudio podrán aplicarse para mejorar las prácticas operativas, incrementar la eficiencia y, en consecuencia, fortalecer la competitividad de la empresa en el mercado nacional e internacional.

Justificación Social: Finalmente, desde una perspectiva social, esta investigación beneficiará a la comunidad local de Chimbote mediante la

generación de mejoras en las condiciones laborales producto de procesos más eficientes. Un incremento en la productividad podría derivar en una mejor calidad de vida laboral, estabilidad económica para las familias dependientes de esta industria, y un impacto positivo en la economía local y regional.

La baja productividad en la planta de conservas Corporación Marqueza S.A.C. limita eficiencia, satisfacción y competitividad, generando pérdidas económicas y afectando el desempeño laboral, requiriendo diagnóstico preciso para proponer mejoras sostenibles.

La productividad laboral es un factor clave para el éxito y la competitividad de las empresas, especialmente en sectores industriales como la producción de conservas de pescado. En Perú, este sector representa una importante actividad económica, generando empleo y divisas para el país. Sin embargo, la productividad de los trabajadores en este tipo de plantas procesadoras de alimentos enlatados enfrenta diversos desafíos, como la necesidad de mejorar la eficiencia de los procesos, la satisfacción y capacitación del personal, y la innovación tecnológica. Por lo tanto, es crucial abordar la problemática de la productividad laboral en este contexto, a fin de impulsar la competitividad y sostenibilidad de la industria conservada (Llance, 2017).

Diversos estudios han evidenciado que la productividad de los trabajadores en plantas de conservas de pescado en Perú se encuentra por debajo de los estándares internacionales. Factores como la falta de capacitación, la baja satisfacción laboral, la deficiente eficiencia de los procesos y la escasa innovación tecnológica han sido identificados como problemas que afectan el desempeño de los trabajadores. Esto se traduce en una menor eficacia y eficiencia en la producción, lo que repercute en la competitividad de la empresa y la calidad de los productos (Del Castillo, 2022).

La literatura científica ha identificado diversos factores que pueden incidir negativamente en la productividad de los trabajadores en plantas de conservas de pescado, entre ellos: i) deficiencias condiciones laborales y de seguridad, ii) falta de capacitación y desarrollo de habilidades del personal, iii) problemas de comunicación y liderazgo en la organización, iv) limitada innovación de procesos y tecnologías, y v) baja motivación y satisfacción de los empleados (Llance, 2017).

Si no se interviene para mejorar la productividad de los trabajadores en la planta de conservas de pescado, se podrían generar diversas consecuencias negativas, como: i) disminución de la competitividad y participación de mercado de la empresa, ii) reducción de la calidad y eficiencia de los procesos productivos, iii) desmotivación y alta rotación del personal, iv) pérdida de oportunidades de crecimiento y expansión de la compañía, y v) impacto económico y social en la comunidad local (Del Castillo, 2022).

Para mejorar la productividad de los trabajadores en la planta de conservas de pescado, se propone implementar una estrategia integral que incluya: i) mejora de las condiciones laborales y de seguridad, ii) programas de capacitación y desarrollo de habilidades del personal, iii) fortalecimiento de la comunicación y liderazgo en la organización, iv) adopción de tecnologías y procesos innovadores, y v) implementación de sistemas de motivación y reconocimiento a los empleados (Del Castillo, 2022). Estas acciones, en conjunto, podrían contribuir a elevar la eficacia, eficiencia y satisfacción de los trabajadores, impactando positivamente en la productividad y competitividad de la empresa.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es el Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025?

Definición conceptual: La productividad es, en su forma más simple, una medida de la eficacia o eficiencia con la que un lugar de trabajo, una empresa o una agencia gubernamental, una región o una nación en su conjunto utiliza los recursos a su disposición para producir bienes y servicios que, a su vez, son valorados, de alguna manera, por quienes los consumen o utilizan. (Eslake, 2011).

Definición operacional: Se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y metas operativas. Una empresa productiva no solo cumple tareas, sino que lo hace con un enfoque en la calidad y el valor generado para el cliente. Será medida a través de la Eficacia, Eficiencia, Satisfacción laboral, Capacitación, Innovación en el trabajo.

La Hipótesis queda establecida de la siguiente manera: El Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025, es regular.

Los Objetivos quedan expresados de la siguiente manera:

Objetivo general: Analizar el Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

Objetivos específicos:

- O.E.1: Determinar el Nivel de eficacia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C.
- O.E.2: Determinar el Nivel de eficiencia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C.
- O.E.3: Determinar el Nivel de Satisfacción laboral en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C.
- O.E.4: Determinar el Nivel de capacitación en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C.
- O.E.5: Determinar el Nivel de innovación en el trabajo en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C.

Metodología

Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación fue de tipo básico, ya que buscó generar conocimientos teóricos sobre la productividad laboral en el sector de conservas de pescado, sin enfocarse en la aplicación inmediata de estos conocimientos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación básica “se orienta a ampliar los conocimientos teóricos, sin interés en su aplicación práctica inmediata”.

El alcance fue descriptivo, dado que se pretendió detallar las características de la productividad laboral y sus dimensiones (eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, capacitación e innovación en el trabajo) en los trabajadores de la planta. La investigación descriptiva “tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos”.

Diseño de investigación:

Se empleó un diseño no experimental, transversal y descriptivo. En este tipo de diseño, no se manipularon deliberadamente las variables y se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos posteriormente. La investigación no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de variables. Además, el estudio fue transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento, proporcionando una imagen exacta de la realidad en ese punto específico.

Población y Muestra

Población: La población de esta investigación estuvo conformada por un total de 58 trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., ubicada en Chimbote, Ancash. Esta población se distribuye en dos grupos específicos: 8 operarios y 50 jornaleros, quienes desarrollan actividades operativas en diferentes áreas del proceso productivo de la empresa.

Muestra: Dado que la población objeto de estudio fue relativamente pequeña y accesible, se optó por considerar a todos los trabajadores (58 en total) como parte de

la muestra. De este modo, se realizó un censo, garantizando que la información obtenida fuera representativa y confiable respecto al nivel de productividad de los trabajadores en la empresa estudiada.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica: La técnica utilizada para recolectar la información fue la encuesta, debido a que permitió obtener datos directos y precisos acerca de las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre las dimensiones relacionadas con la productividad (eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, capacitación e innovación en el trabajo).

Instrumento: El instrumento empleado fue un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, diseñado específicamente para medir la productividad laboral a partir de sus cinco dimensiones. Este cuestionario estuvo compuesto por ítems en formato de escala Likert, lo que posibilitó una evaluación cuantitativa clara y uniforme de las respuestas proporcionadas por los trabajadores. Asimismo, el cuestionario fue validado previamente por expertos, garantizando su validez y confiabilidad para el logro de los objetivos de la investigación.

Procesamiento y análisis de la información

Para el análisis y procesamiento de los datos recolectados, se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas mediante el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Los resultados obtenidos fueron procesados utilizando tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, como histogramas y/o diagramas de barras, con el fin de facilitar la interpretación visual de los resultados respecto a las dimensiones evaluadas de la variable productividad laboral.

Resultados

El capítulo de resultados presenta el análisis estadístico de las respuestas obtenidas, mostrando frecuencias, porcentajes y gráficos que describen el nivel de productividad y sus dimensiones evaluadas.

Tabla 1

Frecuencia de la variable productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	15	25.9	25.9	25.9
Alto	43	74.1	74.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

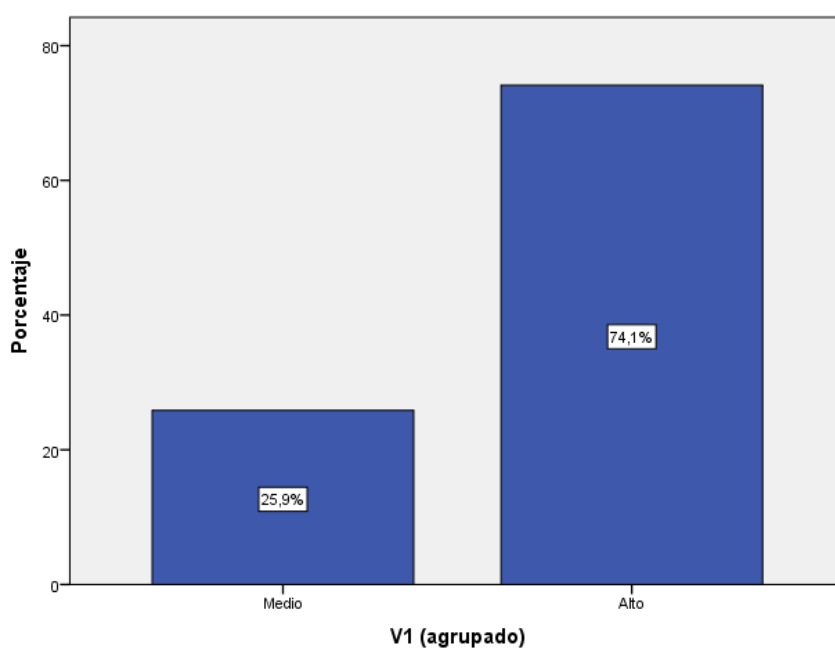


Figura 1: Frecuencia de la variable productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025

La Tabla 1 y Figura 1 muestran que la gran mayoría de los trabajadores evaluados presenta un nivel alto de productividad (74.1%), mientras que el 25.9% se ubica en un nivel medio y ningún trabajador se encuentra en el nivel bajo. Este resultado evidencia que, en general, la planta de conservas de pescado Corporación Marqueza S.A.C. cuenta con un personal que desempeña sus funciones con altos estándares en cuanto a eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, capacitación e innovación en el trabajo. Sin embargo, la presencia de más de una cuarta parte del personal en el nivel medio indica que todavía existe un margen de mejora, especialmente en la implementación de estrategias que permitan optimizar el rendimiento y reducir la brecha entre los niveles de productividad.

El hecho de no existir trabajadores en el nivel bajo es un indicador positivo del clima laboral y del compromiso de los empleados con sus tareas, lo que contribuye favorablemente a la competitividad de la empresa en el sector conservero de Chimbote.

Tabla 2

Frecuencia de la dimensión eficacia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	24	41.4	41.4	41.4
Alto	34	58.6	58.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

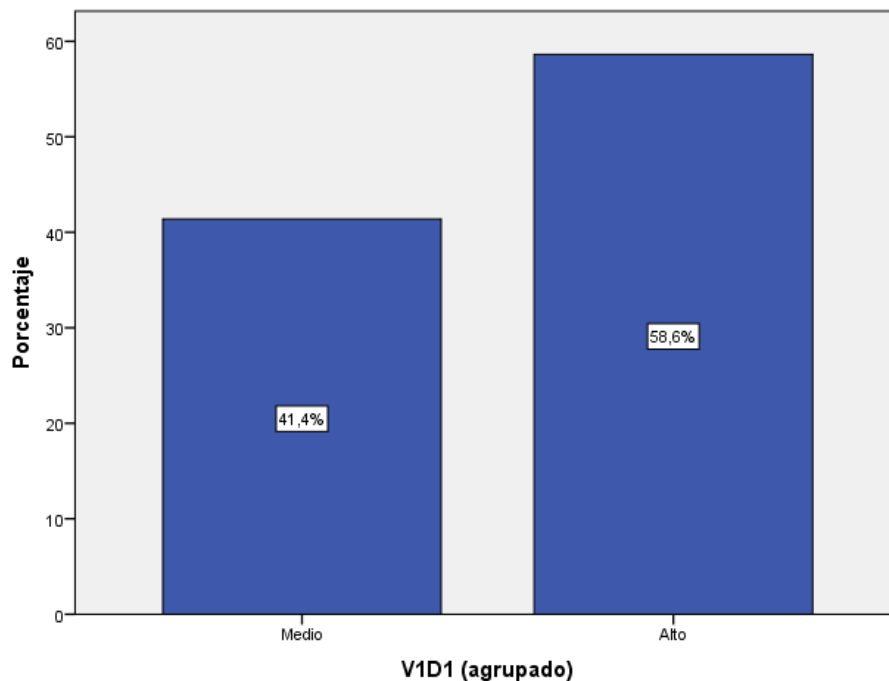


Figura 2: Frecuencia de la dimensión eficacia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

La Tabla 2 y Figura 2 evidencian que más de la mitad de los trabajadores (58.6%) alcanzó un nivel alto en la dimensión eficacia, mientras que el 41.4% se ubicó en un nivel medio y ninguno en nivel bajo.

Este resultado refleja que la mayoría del personal cumple satisfactoriamente con las metas trazadas, aplica valores institucionales y comparte conocimientos en beneficio de sus compañeros, aspectos esenciales para mantener un alto rendimiento operativo. Sin embargo, el porcentaje considerable en el nivel medio indica que aún existe margen para fortalecer esta dimensión, posiblemente a través de una mayor coordinación, incentivos y seguimiento a la consecución de objetivos.

La ausencia de trabajadores en el nivel bajo es un indicador positivo que sugiere un desempeño mínimo aceptable en todos los casos, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales y a la competitividad de la empresa en el sector conservero.

Tabla 3

Frecuencia de la dimensión eficiencia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.7	1.7	1.7
Medio	26	44.8	44.8	46.6
Alto	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

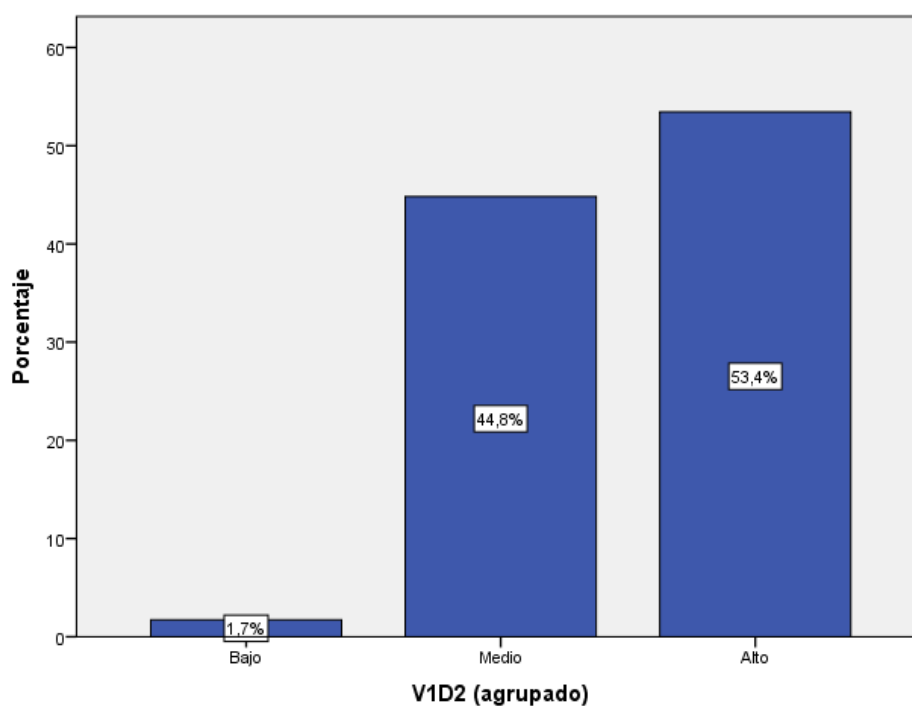


Figura 3: Frecuencia de la dimensión eficiencia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

La Tabla 3 y Figura 3 muestran que el 53.4% de los trabajadores alcanzó un nivel alto en la dimensión eficiencia, mientras que el 44.8% se ubicó en un nivel medio y solo el 1.7% en un nivel bajo.

Estos resultados indican que más de la mitad del personal utiliza adecuadamente los recursos financieros, materiales y humanos, y asume responsabilidades de forma efectiva, incluso en ausencia de supervisión directa. Sin embargo, el porcentaje cercano a la mitad en nivel medio y la presencia, aunque mínima, de un nivel bajo, evidencian la necesidad de reforzar prácticas y procedimientos que optimicen aún más la gestión de recursos y la responsabilidad operativa.

La ligera proporción en el nivel bajo señala casos puntuales que podrían beneficiarse de intervenciones específicas, tales como capacitación focalizada, mejoras en la supervisión o en la asignación de responsabilidades, con el fin de elevar el rendimiento general en esta dimensión clave para la productividad empresarial.

Tabla 4

Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	16	27.6	27.6	27.6
Alto	42	72.4	72.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

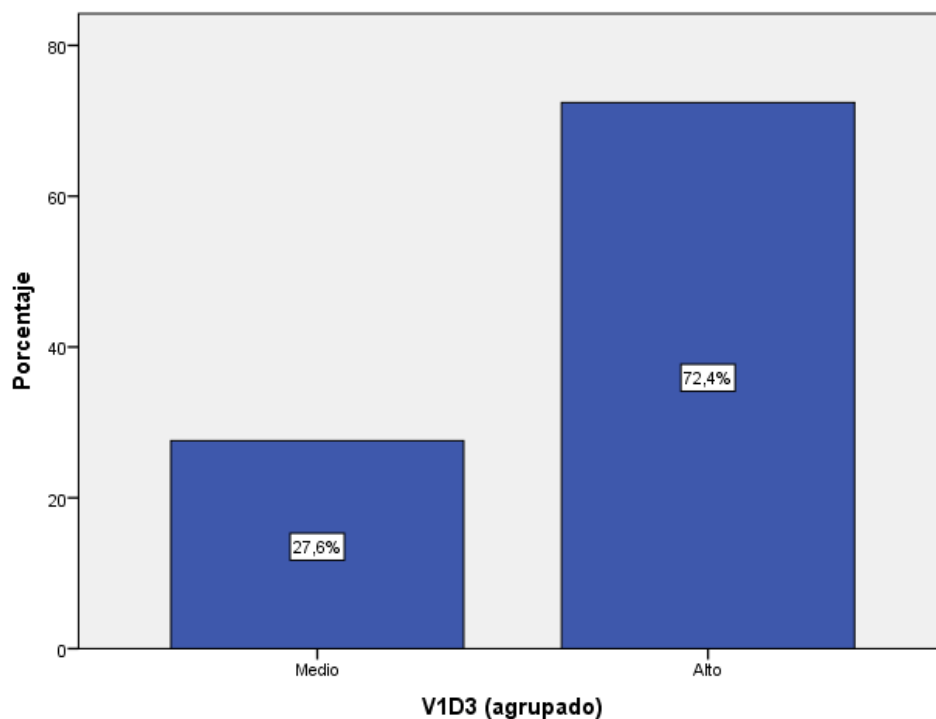


Figura 4: Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

La Tabla 4 y Figura 4 revelan que el 72.4% de los trabajadores presenta un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 27.6% se encuentra en un nivel medio y no se registraron casos en el nivel bajo.

Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores mantienen una actitud positiva ante los cambios, son puntuales en la entrega de tareas, aplican sus conocimientos en beneficio de sus compañeros y poseen competencias adecuadas para su puesto. Esta situación es favorable para la motivación, el compromiso y el rendimiento organizacional.

Sin embargo, el porcentaje en nivel medio evidencia que existe un grupo de trabajadores cuya satisfacción laboral podría incrementarse mediante estrategias como programas de reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional y mejoras en

las condiciones laborales, lo que a su vez podría fortalecer el desempeño general y la retención de talento en la empresa.

Tabla 5

Frecuencia de la dimensión capacitación en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.7	1.7	1.7
Medio	19	32.8	32.8	34.5
Alto	38	65.5	65.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

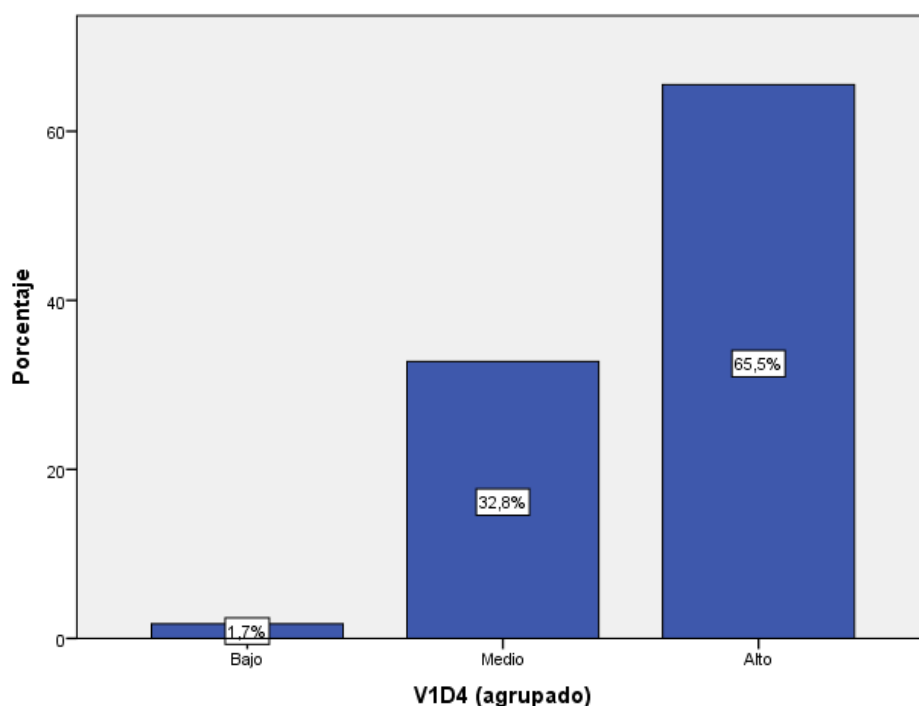


Figura 5: Frecuencia de la dimensión capacitación en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

La Tabla 5 y Figura 5 muestran que el 65.5% de los trabajadores alcanzó un nivel alto en la dimensión capacitación, el 32.8% se ubicó en un nivel medio y solo el 1.7% en nivel bajo.

Estos resultados indican que la mayoría del personal participa activamente en capacitaciones, busca superarse académicamente y aplica los conocimientos adquiridos en beneficio de su unidad. Este alto nivel de capacitación favorece la eficiencia operativa y la actualización de competencias técnicas.

No obstante, el porcentaje en nivel medio y el reducido grupo en nivel bajo evidencian la necesidad de fortalecer la formación continua mediante programas más personalizados, mayor frecuencia de entrenamientos y evaluación de impacto, con el fin de elevar la capacitación del 100% del personal y mantener la competitividad de la empresa en el sector conservero.

Tabla 6

Frecuencia de la dimensión Innovación en el trabajo en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	17	29.3	29.3	29.3
Válidos Alto	41	70.7	70.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores.

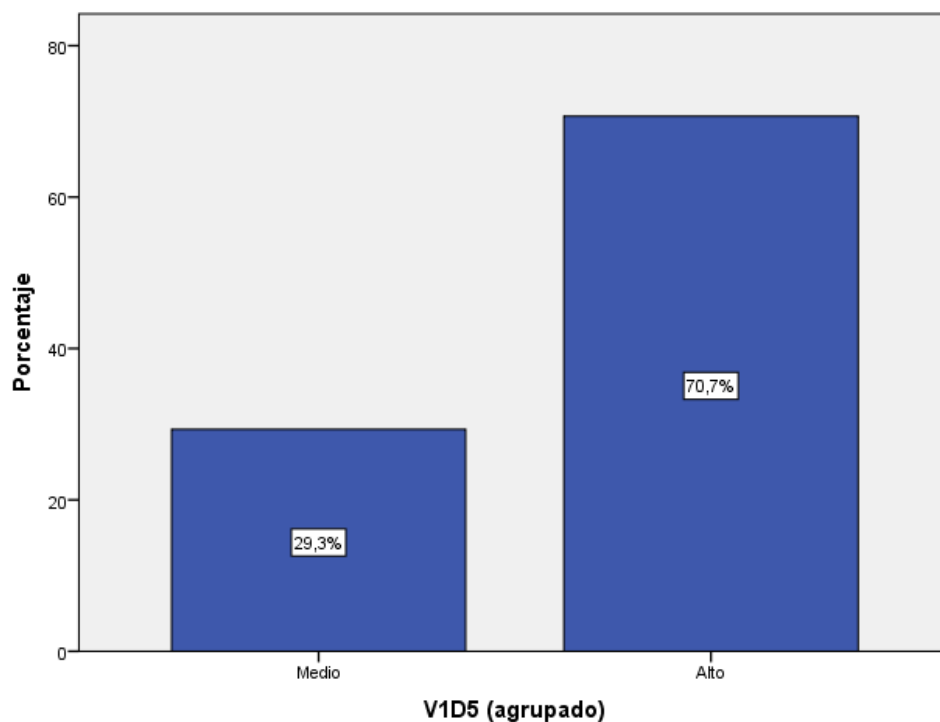


Figura 6: Frecuencia de la dimensión Innovación en el trabajo en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

La Tabla 6 y Figura 6 evidencian que el 70.7% de los trabajadores presenta un nivel alto en la dimensión innovación en el trabajo, mientras que el 29.3% se encuentra en un nivel medio, sin registrarse casos en el nivel bajo.

Estos resultados muestran que la mayoría del personal cumple procedimientos administrativos, aplica conocimientos para mejorar procesos, consulta fuentes de información relacionadas con su labor y aporta sugerencias para innovar en la empresa. Este alto nivel favorece la adaptación a cambios, la mejora continua y la competitividad en el sector conservero.

No obstante, el porcentaje en nivel medio indica que existe un grupo de trabajadores que podría fortalecer su participación en iniciativas de innovación, para lo cual la empresa podría implementar programas de estímulo, formación en creatividad y espacios para la propuesta de mejoras que incrementen la productividad y la calidad del trabajo.

Análisis y discusión

Para el Objetivo general, determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.

Los resultados muestran que el 74.1% de los trabajadores presenta un nivel alto de productividad, el 25.9% un nivel medio y ninguno un nivel bajo (Tabla 1). Este hallazgo coincide con Ulloa-Pimienta et al. (2023), quienes resaltan que la productividad empresarial es un factor clave para la competitividad y que debe medirse rigurosamente para identificar fortalezas y debilidades. Asimismo, guarda relación con la revisión de Ramírez Méndez et al. (2022), que señala la importancia de fortalecer aspectos organizacionales para alcanzar niveles óptimos de productividad. El alto porcentaje en nivel alto confirma la existencia de un entorno favorable al desempeño, aunque la presencia de personal en nivel medio indica oportunidades de mejora, alineándose con las observaciones de Barreto et al. (2024) respecto a la necesidad de integrar aspectos cualitativos en la gestión de la productividad.

Para el objetivo específico 1, evaluar la eficacia en los trabajadores de la planta.

La dimensión eficacia evidenció un 58.6% de nivel alto y 41.4% medio, sin registros en nivel bajo (Tabla 2). Esto refleja un cumplimiento generalizado de metas y aplicación de valores institucionales, coincidiendo con Muhamad et al. (2024), quienes destacan que la gestión eficiente del personal y la innovación inciden directamente en el rendimiento. También se vincula con el planteamiento de Rodríguez Ibáñez & Dávila Laguna (2022), que reconoce la relación positiva entre la gestión de procesos y la productividad. Sin embargo, el porcentaje en nivel medio apunta a la necesidad de reforzar prácticas de coordinación y motivación, en línea con las recomendaciones de Manueke et al. (2023), quienes encontraron que la supervisión y la proporción adecuada de personal influyen en los resultados productivos.

Para el objetivo específico 2, evaluar la eficiencia en los trabajadores de la planta.

En la dimensión eficiencia, el 53.4% alcanzó un nivel alto, el 44.8% medio y el 1.7% bajo (Tabla 3). Estos resultados respaldan lo indicado por Muhamad et al. (2024) sobre

el uso óptimo de recursos y la gestión innovadora como ejes para la sostenibilidad y el crecimiento. La presencia de un pequeño grupo en nivel bajo coincide con la necesidad de intervenciones puntuales, tal como sugieren Manueke et al. (2023), para optimizar la relación entre supervisión y personal operativo.

Para el objetivo específico 3, medir la satisfacción laboral en los trabajadores de la planta. La satisfacción laboral presentó un 72.4% en nivel alto y 27.6% medio, sin casos en nivel bajo (Tabla 4). Este resultado es consistente con Barreto et al. (2024), que enfatizan el papel de la motivación y el bienestar en la gestión de la productividad. Además, se vincula con el planteamiento de Ulloa-Pimienta et al. (2023), quienes resaltan la importancia de integrar al personal en la cultura de la medición y la mejora continua.

Para el objetivo específico 4, evaluar la capacitación en los trabajadores de la planta.

En la dimensión capacitación, el 65,5% se ubicó en nivel alto, 32.8% en medio y 1.7% en bajo (Tabla 5). Esto confirma lo hallado por Gómez Coello (2021), quien demostró que la estandarización de procesos y la formación continua incrementan significativamente la productividad. Igualmente, coincide con Ramírez Méndez et al. (2022), quienes destacan la necesidad de fortalecer las competencias internas para ser competitivos en mercados exigentes.

Para el objetivo específico 5, analizar la innovación en el trabajo en los trabajadores de la planta.

La innovación en el trabajo registró un 70.7% de nivel alto y 29.3% medio, sin nivel bajo (Tabla 6). Estos resultados concuerdan con Rodríguez Ibáñez & Dávila Laguna (2022), que destacan la interacción positiva entre gestión de procesos e innovación como factores de éxito. Asimismo, se relacionan con Soledispa-Lucas (2020), quien subraya que la mejora continua y el cumplimiento de estándares de calidad fortalecen la competitividad del sector conservero.

Conclusiones

Conclusión general: Se determinó que la mayoría de los trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C. presenta un nivel alto de productividad (74.1%), lo que refleja un entorno favorable para el desempeño laboral. Sin embargo, la presencia de un porcentaje significativo en nivel medio (25.9%) evidencia oportunidades de mejora que podrían potenciar aún más la competitividad de la empresa.

- La mayoría del personal (58.6%) mostró un nivel alto de eficacia, lo que indica un adecuado cumplimiento de metas y aplicación de valores institucionales. No obstante, el 41.4% en nivel medio señala la necesidad de reforzar estrategias que impulsen la consecución óptima de objetivos.
- Más de la mitad de los trabajadores (53.4%) alcanzó un nivel alto de eficiencia, evidenciando un manejo adecuado de los recursos. Sin embargo, la proporción en nivel medio (44.8%) y un caso en nivel bajo (1.7%) reflejan que es necesario optimizar procedimientos y fortalecer la responsabilidad operativa.
- El 72.4% del personal presentó un alto nivel de satisfacción laboral, lo que contribuye a un clima positivo y a la retención de talento. El 27.6% en nivel medio sugiere implementar acciones que fortalezcan la motivación y el compromiso.
- La capacitación alcanzó un nivel alto en el 65.5% de los trabajadores, lo que refleja un interés y participación en programas formativos. No obstante, el 32.8% en nivel medio y el 1.7% en bajo indican la necesidad de ampliar y personalizar las oportunidades de formación.
- La innovación laboral se situó en un nivel alto en el 70.7% de los casos, lo que evidencia una buena disposición para proponer y aplicar mejoras en los procesos. El 29.3% en nivel medio plantea la oportunidad de incentivar la creatividad y la participación en iniciativas innovadoras.

Recomendaciones

Recomendación general: Implementar un plan integral de mejora continua que combine estrategias de capacitación, innovación y gestión eficiente de recursos humanos, con el fin de elevar el porcentaje de trabajadores en nivel alto de productividad y reducir los niveles medios.

Se recomienda fortalecer la planificación y el seguimiento de metas en la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., asegurando que cada trabajador comprenda con claridad los objetivos a alcanzar y cuente con los recursos necesarios para cumplirlos. Para ello, es pertinente establecer un sistema de retroalimentación continua que permita evaluar avances y corregir desviaciones oportunamente. Asimismo, se sugiere implementar programas de reconocimiento que premien el cumplimiento sobresaliente de metas, fomentando así la motivación y el compromiso en todos los niveles de la organización.

Con el propósito de optimizar la eficiencia, es necesario revisar y mejorar la asignación de recursos, tanto humanos como materiales, apoyándose en indicadores de gestión que permitan detectar y corregir posibles ineficiencias. También se recomienda evaluar la proporción entre personal operativo y supervisión, ajustando la estructura de manera que se garantice un flujo de trabajo óptimo y una adecuada supervisión de procesos. La incorporación de herramientas tecnológicas para la programación y control de actividades productivas contribuirá a un uso más racional de los recursos y a la reducción de tiempos improductivos.

Para elevar la satisfacción laboral del personal, se propone desarrollar programas de bienestar que integren beneficios, actividades de integración y acompañamiento psicológico, de modo que se fortalezcan las condiciones de trabajo y la motivación interna. Igualmente, es importante generar canales de comunicación abiertos y efectivos entre los trabajadores y la dirección, permitiendo que las inquietudes y sugerencias sean atendidas oportunamente. Estas acciones, acompañadas de planes de desarrollo profesional, contribuirán a incrementar el sentido de pertenencia y compromiso del personal con los objetivos institucionales.

Con el fin de reforzar la capacitación, se sugiere ampliar la oferta de programas formativos, tanto técnicos como de habilidades blandas, basados en diagnósticos periódicos de necesidades. Es esencial asegurar que todo el personal participe de manera activa y regular en estas capacitaciones, estableciendo una frecuencia mínima que garantice la actualización constante de competencias. Además, se recomienda evaluar sistemáticamente el impacto de los programas formativos en el desempeño laboral, ajustando contenidos y metodologías para maximizar los beneficios obtenidos.

Para promover la innovación, se recomienda la creación de comités internos encargados de recoger, evaluar y dar seguimiento a propuestas de mejora presentadas por los trabajadores. La empresa podría implementar incentivos y concursos que premien las mejores ideas innovadoras aplicadas con éxito en los procesos productivos. Asimismo, se sugiere brindar capacitación en metodologías creativas como Design Thinking o Kaizen, con el objetivo de estimular la generación de soluciones novedosas que impulsen la competitividad y la mejora continua en la planta.

Referencias bibliográficas

- Barreto, B., Lopes, M., Caldas, LR, Campos, L., Silvério, JC dos S., Brandão, D., Meneses, PPM, Serrano, ALM y Neumann, C. (2024). Gestión de la productividad: una revisión sistemática de enfoques, tendencias y agendas de investigación futuras. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3824465/v1>
- Cette, G., Drapala, S. y López, J. (2024). Productividad y horas trabajadas: Un enfoque teórico circular. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5498951/v1>
- Del Castillo L. (2022). Caracterización del financiamiento, de las micro y pequeñas empresas del sector industrial del Perú – rubro conservera: caso de la empresa “Don Fernando S.A.C.” – Chimbote y propuesta de mejora, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Uladech Católica. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25383>
- Eslake, S. (2011). Productividad: la década perdida. Artículos de investigación en economía. <https://econpapers.repec.org/RePEc:rba:rbaacv:acv2011-12>
- Filón, S. (2016). Un marco para medidas de rentabilidad y productividad. <https://scispace.com/papers/a-framework-for-profitability-and-productivity-measures-l71x55ic52>
- Gómez, R. D. (2021). Mejora de la productividad en la producción de calzado en la empresa “Facalsa” de la ciudad de Ambato, mediante la estandarización de tiempos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7798-7807. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.876
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill. Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez%2C%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huggins, R. y Thompson, P. (2021). Explicaciones conductuales de las disparidades espaciales en la productividad: el papel de los perfiles culturales y psicológicos.

Economic Geography, 97 (5), 446–474.
<https://doi.org/10.1080/00130095.2021.1973420>

Kalay, F. y Arslan, H. (2012). Comparación de la satisfacción laboral de los proveedores de atención médica permanentes y contratados. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/47/31>

Laureti, T. (2007). Eficiencia frente a la frontera de posibilidades de producción: modelos teóricos y análisis empíricos. 46. <https://doi.org/10.36253/88-8453-426-7>

Lee, C.-Y., y Johnson, AL (2012). Efectividad: Una medida del efecto de la demanda en el análisis de la productividad. Red de Investigación en Ciencias Sociales. <https://doi.org/10.2139/SSRN.2070290>

Llance, D. (2017). Valor Económico Agregado como estrategia para la Gestión Financiera de la Industria de Conservas de Pescado en Chimbote 2016. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10205>

Manueke, Y. A., Mandeí, J. R., & Kapantow, G. H. M. (2023). Relación entre el coeficiente de mano de obra y de mano de obra supervisora y la productividad de la empresa conservera de la ciudad de Bitung. Agri-Socioeconomics (Manado). <https://doi.org/10.35791/agrsosek.v19i3.50566>

Muhamad, MR, Ghazali, PL, Fauzi, SNM, Zain, ENM, Foziah, NHM, Noor, NSM y Md Nawi, FA (2024). Un artículo de revisión sobre los factores de eficiencia de la producción para el empresario pesquero de pequeña escala en la industria pesquera. Revista Internacional de Investigación Académica en Ciencias Empresariales y Sociales, 14 (7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i7/21844>

Nosova, O. y Nosova, T. (2019). Efectos de la innovación en la productividad laboral de las empresas. 97, 6–15. <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2019-97-01>

Pattihahuan, L. y Mukti, AH (2022). Análisis del efecto de la capacitación en la productividad laboral de los empleados mediante variables intervinientes de la

- competencia laboral y el efecto de la productividad laboral en el rendimiento de la empresa. (Estudio de caso de participantes en la capacitación de la Universidad Corporativa BNI). *Revista Internacional de Tecnologías de Ingeniería e Investigación en Gestión*, 9 (3), 25–38. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i3.2022.1131>
- Ponomarenko, V., Dorokhov, O., y Gontareva, I. (2014). Pruebas estadísticas de los indicadores clave de efectividad de las empresas (caso de Ucrania en 2012). *Revista de Estudios Económicos*, 4, 108–124. <https://ideas.repec.org/a/bas/econst/y2014i4p108-124.html>
- Putri, MA, Chameloza, C. y Anggriani, R. (2021). Análisis de control de calidad de conservas de pescado con Método Control estadístico de calidad (Studi Kasus: Pada CV. Pasific Harvest). 4 (2), 109–123. <https://doi.org/10.22219/FTHS.V4I2.15603>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.
- Rodríguez Ibáñez, OH, y Dávila Laguna, RF (2022). Gestión por procesos y productividad: una revisión bibliográfica a nivel latinoamericano en los últimos 10 años. 3 (1), 33–38. <https://doi.org/10.47422/jstri.v3i1.23>
- Sabir, RI, Akhtar, N., Bukhari, FAS, Nasir, J. y Ahmed, W. (2014). Impacto de la capacitación en la productividad de los empleados: Un estudio de caso de una empresa de suministro eléctrico en Pakistán. *Revista Internacional de Investigación en Gestión y Negocios*, 3 (2), 595. <https://irmbrjournal.com/papers/1399180743.pdf>
- Soledispa-Lucas, F. F. (2020). Sistema de gestión de inocuidad alimentaria y la calidad en empresas pesqueras: Artículo de investigación. 3(6), 67–82. <https://doi.org/10.46296/RC.V3I6.0017>
- Ulloa-Pimienta, A. R., Sánchez-Trinidad, A. del C., & Balcázar-Sosa, M. T. de J. (2023). La productividad en la empresa de la industria de la transformación.

Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío, 35(1), 236–247.
<https://doi.org/10.33975/riuq.vol35n1.1156>

Vittorio, R., Rajuddin, WO, y Dewi, NL (2024). Mejora del rendimiento y la productividad mediante la innovación en la gestión empresarial. 2 (1).
<https://doi.org/10.56457/implikasi.v2i1.550>

Yarlequé, C., Arévalo, C., Moncada Sosa, W., Rodríguez, G., & Trelles Pozo, L. R. (2024). Eficiencia productiva en la industria pesquera: un análisis bibliométrico (1979-2023). 3(1), 112–127. <https://doi.org/10.57063/ricay.v3i1.84>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Productividad	La productividad es, en su forma más simple, una medida de la eficacia o eficiencia con la que un lugar de trabajo, una empresa o una agencia gubernamental, una región o una nación en su conjunto utiliza los recursos a su disposición para producir bienes y servicios que, a su vez, son valorados, de alguna manera, por quienes los consumen o utilizan. (Eslake, 2011).	Se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y metas operativas. Una empresa productiva no solo cumple tareas, sino que lo hace con un enfoque en la calidad y el valor generado para el cliente. Será medida a través de la Eficacia, Eficiencia, Satisfacción laboral, Capacitación, Innovación en el trabajo.	Eficacia	1 al 4	Ordinal
			Eficiencia	5 al 8	
			Satisfacción laboral	9 al 12	
			Capacitación	13 al 16	
			Innovación en el trabajo	17 al 20	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es el Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025?	Objetivo general Analizar el Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025. Objetivos específicos: O.E.1 Determinar el Nivel de eficacia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025 O.E.2 Determinar el Nivel de eficiencia en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025 O.E.3 Determinar el Nivel de Satisfacción laboral en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025 O.E.4 Determinar el Nivel de capacitación en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025 O.E.5 Determinar el Nivel de innovación en el trabajo en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025	Hipótesis general El Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025, es regular	Variable 1: Productividad Dimensiones: - Eficacia - Eficiencia - Satisfacción laboral - Capacitación - Innovación en el trabajo	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básico Diseño: No experimental, transversal, descriptivo. Población: 58 trabajadores Muestra: 58 trabajadores

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO

PRODUCTIVIDAD

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de productividad de los trabajadores de una organización, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella.

INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

N.º	EFICACIA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores cumplen con eficacia las metas trazadas por la empresa?					
2	¿La empresa fomenta las actividades que se realiza eficazmente durante todo el año?					
3	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?					
4	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo?					

N.º	EFICIENCIA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
5	¿La empresa cuenta con profesionales especializados y eficaces por niveles y áreas?					
6	¿La empresa realiza un adecuado uso de los recursos financieros para el desarrollo empresarial?					
7	¿En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad?					
8	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?					

N.º	SATISFACCION LABORAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
9	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					
10	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?					
11	¿Aplica conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de tareas?					
12	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?					

N.º	CAPACITACION	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
13	¿Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas?					
14	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?					
15	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad?					
16	¿Hace buen uso de equipo e instrumento de trabajo?					

N.º	INNOVACION EN EL TRABAJO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
17	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad de trabajo?					
18	¿Aplica conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de tareas?					
19	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?					
20	¿Toman su opinión y sugerencias para la innovación de alguna área de la empresa?					

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE INGENIERÍA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Julio César Angeles Morales.

Fecha: 10 de abril del 2025 **Especialidad:** Doctor en Ingeniería Industrial

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Bustamante Sánchez, Abel Alexander.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					141	38
Sumatoria Total		179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.895 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{179} = \boxed{0.895}$$



Firma del Experto
Dr. Ingeniería Industrial
DNI. 32796107

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Wilmer Filomeno Robles Espíritu.

Fecha: 11 de abril del 2025

Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Bustamante Sánchez, Abel Alexander

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación
 Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				64	107	
Sumatoria Total		171 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.86 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{171} = \boxed{0.86}$$



Wilmar Filomeno Robles Espiritu
DNI/Nº 32943876

Firma del Experto
Dr. Administración
DNI. 32943876

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERÍA
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Nelson Arístides Barbaran Benites.

Fecha: 10 de abril del 2025 **Especialidad:** Maestro en Ingeniería Industrial

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autores del instrumento: Bustamante Sánchez, Abel Alexander.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de productividad en trabajadores de la planta de conservas de pescado Corporación
 Marqueza S.A.C., Chimbote, Ancash, 2025.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					87	97
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

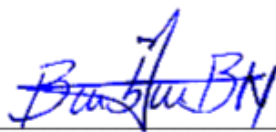
El presente instrumento en calidad de cuestionario, luego de la revisión, análisis y valoración, califica como suficiente y apropiado para los fines de medir el nivel de responsabilidad social interna de una empresa.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$



Firma del Experto
Mag. Ingeniería Industrial
DNI. 08602678

Anexo 5: Base de datos

4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4
5	4	3	5	4	4	4	5	3	2	5	4	4	2	5	4	5	3	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	1	2	3	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	1	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2
5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4
5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4
4	4	4	3	2	3	3	5	1	3	3	4	1	5	3	5	3	2	3	4
5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	3	2	4	3	5	5	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4
2	3	5	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5
4	5	5	5	3	5	4	4	2	4	5	5	5	4	1	3	3	2	2	3
4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5

5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4
5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4
4	4	4	3	2	3	3	5	1	3	3	4	1	5	3	5	3	2	3	4
5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	3	4	4	5	3	3	2	3	5	3	5	4	5	1	4	3	3	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	1	2	3	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4
2	3	5	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5
5	5	5	1	1	1	3	3	2	5	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2

Anexo 6: Formato de publicación en repositorio


USP
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
Bustamante Sanchez Abel Alexander		78053298	Abelbustamantesanchez@gmail.com
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
NIVEL DE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA PLANTA DE CONSERVAS DE PESCADO COOPERACION MARQUEZA S.A.C. CHIMBOTE, ANCASH, 2025.			
5. Programa Académico			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público * (info-repo/semantics/open/access)		☐ Acceso restringido * (info-repo/semantics/restricted/access) (*)	
Embargo (Máximo 24 meses) (info-repo/semantics/embargoed/access)		Fecha de Liberación de embargo: ____ / ____ / ____ (Formato: día mes año)	
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

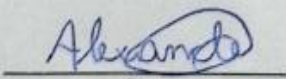
B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital



Chimbo 07 01 26



Firma

Anexo 7: Reporte de similitud (Solo las hojas de porcentajes)

Nivel de productividad en trabajadores de la planta de
conservas de pescado Corporación Markeza S.A.C.,
Chimbote, Ancash, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	28%	%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	www.researchgate.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
5	www.grafiati.com Fuente de Internet	2%
6	journalindustrial.com Fuente de Internet	1%
7	doaj.org Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	1library.co Fuente de Internet	<1 %
19	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
22	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Centro de Formación Técnica CENCO S.A. Trabajo del estudiante	<1 %

25	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE	<1 %
	Trabajo del estudiante	
26	Submitted to Ana G. Méndez University	<1 %
	Trabajo del estudiante	
27	de.slideshare.net	<1 %
	Fuente de Internet	
28	issuu.com	<1 %
	Fuente de Internet	
29	repositorio.ucss.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
30	discovery.researcher.life	<1 %
	Fuente de Internet	
31	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	<1 %
	Trabajo del estudiante	
32	Submitted to Universidad Estatal Amazonica-	<1 %
	Trabajo del estudiante	
33	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE	<1 %
	Trabajo del estudiante	
34	fastercapital.com	<1 %
	Fuente de Internet	
35	repositorio.uct.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
36	repositorio.ujcm.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
37	prezi.com	<1 %
	Fuente de Internet	
38	www.sidalc.net	<1 %
	Fuente de Internet	

39	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
40	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
42	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
45	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
46	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
47	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	vinculategica.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
52	Submitted to Universidad Nacional Agraria de la Selva	<1 %

53	blog.t-cargo.com.ar Fuente de Internet	<1 %
54	inventariandochina.com Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
56	vm-topas.giz.de Fuente de Internet	<1 %
57	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
58	www.noticel.com Fuente de Internet	<1 %
59	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	tykocinregion.pl Fuente de Internet	<1 %
61	www.marxist.com Fuente de Internet	<1 %
62	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
63	cafeenlared.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
64	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
65	dspaceserver.ube.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
66	dugi-doc.udg.edu Fuente de Internet	<1 %

67	moam.info Fuente de Internet	<1 %
68	nielseniq.com Fuente de Internet	<1 %
69	rad.ort.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.isil.pe Fuente de Internet	<1 %
71	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
75	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
76	spanish.peopledaily.com.cn Fuente de Internet	<1 %
77	support.quest.com Fuente de Internet	<1 %
78	www.bekaert.com Fuente de Internet	<1 %
79	www.camaravalencia.com Fuente de Internet	<1 %
80	www.cfnavarra.es Fuente de Internet	<1 %
81	www.competencialaboral.cl Fuente de Internet	<1 %

82	www.odepa.gob.cl Fuente de Internet	<1 %
83	www.revistaestudiosregionales.com Fuente de Internet	<1 %
84	www.sms-consultants.net Fuente de Internet	<1 %
85	www.sweetwater.org Fuente de Internet	<1 %

☐ Excluir citas
 ☐ Apagado
 ☐ Excluir coincidencias
 ☐ < 6 words
☐ Excluir bibliografía
 ☐ Activo