

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SUPERMERCADOS PERUANOS S.A. SUCURSAL PLAZA VEA CAJAMARCA-2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

Autores:

Diana, Gomez Cordova

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro

Cajamarca - Perú

2018

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.03	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 38
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

DEDICATORIA

Dios por todas sus bendiciones, a mis padres por todo el amor y apoyo que me
brindan constantemente, y sobre todo en la materialización de esta meta

AGRADECIMIENTO

- A Dios por su misericordia y bendiciones en mi vida.
- A mis padres, por todas sus enseñanzas, apoyo constante para el cumplimiento de todas mis metas trazadas en mi vida.
- A mis padres por ser mi motivación y fortaleza de superación constante.
- A la UPN por brindarme la oportunidad de crecer y desarrollarme como profesional.
- Al asesor, por su asesoría y apoyo constante en el cumplimiento de esta meta.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	27

INDICE DE TABLAS

Tabla 01 Operacionalización de variables.	15
Tabla 02 Alfa de cronbach	19
Tabla 03 Estadísticas de fiabilidad.	20
Tabla 04 Valores de índices de correlación entre dos variables.	21
Tabla 05 Rango de relación.	22
Tabla 06 Correlaciones.	23

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

RESUMEN

La siguiente investigación descriptiva analítica, tiene como objetivo principal establecer la relación entre la evaluación de desempeño con la productividad laboral de los trabajadores que laboran en la empresa Supermercados Peruano, Plaza Vea Cajamarca 2018. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores de realizan funciones tanto administrativas como operativas, en las diferentes áreas de trabajo, Gerencias, oficina comercial, y áreas operativas que conforman la estructura orgánica de Plaza Vea Cajamarca, con vínculo vigente en el 2018, cuyas edades oscilan entre los 22 y 56 años. Para esta investigación se han utilizado dos instrumentos para mediar las variables abordadas. El cuestionario de productividad de Chiavenato fue medido adaptado a la realidad peruana y en cuanto a la variable Desempeño Laboral se utilizó el cuestionario de desempeño laboral de Martha Allens, elaborado en base a los estándares establecidos en la escala de Likert, debidamente validado, ambas variables serán correlacionadas con el coeficiente de Pearson a través del programa informativo Microsoft Excel y su complemento estadístico Megastat para obtener resultado de cómo se relaciona una variable con la otra.

Posteriormente se aplicó la correlación de Spearman para determinar la correlación entre las variables de evaluación de desempeño y la productividad laboral teniendo resultados positivos de la investigación con un valor de 0,884 en ambas variables.

PALABRAS CLAVES: (Evaluación de desempeño y la productividad).

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El mundo de hoy es mucho más competitivo donde las empresas demandan contar con personal de mejor talento. Las empresas destinan muchos recursos al capital humano, y con respuesta a este esfuerzo esperan, evidentemente, buenos resultados. Por ello hay que evaluar para mejorar, y para realizarla es necesario proporcionar una serie de acciones destinadas a lograr una mejora en el desempeño del capital humano presente en una empresa.

Es así que la evaluación de desempeño es un procedimiento estructural y sistemático que permite medir e influir sobre los atributos, comportamientos y una serie de resultados relacionados con el trabajador, con el fin de descubrir en qué medida es productivo y mejorar su rendimiento a futuro.

Mediante la evaluación de desempeño se trata de conocer a cada colaborador que integra un área específica de trabajo y que desarrolla una función para la consecución de objetivos, sus competencias y sus fortalezas, con el fin de buscar el desarrollo profesional y laboral de los colaboradores.

La importancia de una evaluación de desempeño dentro de una organización es una condición necesaria para garantizar el logro de objetivos, en cada uno de los puestos de trabajo y en consecuencia cada integrante de un área cuenta con un rendimiento adecuado y si contribuye el crecimiento de la empresa.

El inicio del proyecto del modelo de evaluación de desempeño analizará la estructura de la organización, su misión, visión, y los objetivos estratégicos de la misma, los perfiles del puesto de cada cargo, una vez analizada esta información se elabora un modelo de evaluación de desempeño que concuerde con lo que se desea medir tanto con las

competencias del área de trabajo, así como también, las aptitudes y actitudes de las personas que laboran en dicha área.

Dicha evaluación es un proceso que sirve para estimular o juzgar el valor de las cualidades de una empresa, es por esto que el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependen del esfuerzo.

La evaluación de desempeño es una herramienta que facilita la toma de decisiones y analizará su influencia en la productividad de cada colaborador, ya que permita evaluar como el personal pone en práctica sus conocimientos y experiencias adquiridas así como el manejo en las relaciones interpersonales y a la vez facilitará generar o procesar con futuros ascensos y/o procedimiento, también generar mejores estrategias de capacitación para desarrollar y potencializar las competencias y habilidades que tengan cada colaborador en su diferente área de trabajo, y así alcanzar los objetivos planteados por la empresa.

1.1 Formulación del problema.

¿Qué relación existe entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos Sucursal Plaza Veá Cajamarca, 2018?

1.3. Objetivos.

1.1.1. Objetivo general.

Determinar la relación existente de la evaluación de desempeño y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos S.A Plaza Veá Cajamarca, 2018.

1.1.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación de la motivación con la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos S.A Plaza Veá Cajamarca, 2018.
- Determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos S.A Plaza Veá Cajamarca, 2018.
- Determinar la ubicación de los puestos de trabajo con el desempeño laboral de los colaboradores para el desarrollo de competencias para un mejor rendimiento e incremento de la productividad.
- Determinar la relación del control con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plaza veá Cajamarca.
- Determinar la relación del tiempo con el desempeño laboral de los colaboradores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación.

Por su profundidad teórica, es una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, puesto que contribuyó a la obtención de una línea base de las variables estudiadas y a sentar las bases para un posterior y futuro desarrollo de iniciativas, programadas y actividades preventivas que generen entornos y estilos de trabajo óptimos y saludables dentro de la institución, beneficiando de los colaboradores y claro está, en generar mejoras en el clima laboral (Maletta, 2009)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumento y métodos)

La presente investigación cuenta con la participación de los 86 colaboradores de Plaza Vea Cajamarca, integrada por 50 colaboradores, varones y 46 mujeres, cuyas edades de los colaboradores oscilan entre los 22 a 56 años.

El objetivo es evaluar al 100% de los colaboradores de Plaza Vea Cajamarca, siendo (93%) técnicos y (7%) administrativos.

2.2.1 Muestra.

La misma población de esta investigación es tomada como muestra: 40 personas de área administrativa y áreas operativas, las cuales presentan no solo habilidades diferentes sino también funciones de operatividad diferentes y algunas áreas muestran similitudes en la operatividad de un área con otra.

Siendo no probabilística y por conveniencia.

2.2.2 Criterios de Selección.

La población seleccionada, para este proyecto de tesis, labora en la empresa Supermercados Peruanos Plaza Veá Cajamarca.

Se seleccionó la población de la empresa debido a que existen diferentes áreas comerciales y que cumplen funciones similares en algunos casos e al nivel tanto técnico como empírico de los trabajadores, los cuales influyen no solo en la operatividad de cada área sino también en la productividad de las mismas, de igual manera, dicha población por las cualidades antes mencionadas nos permitirá medir el desempeño tanto grupal como individual y cuál es el impacto que tiene ambos tipos de desempeño en la consecución de objetivos.

2.3. Población y muestra (Materiales, instrumento y métodos)

2.3.1 Estructura organizacional.

La estructura organizacional es una disposición de roles y divisiones según departamentos en la organización en cada persona asume responsabilidad en diferentes mandos de trabajos de cada área con el objetivo de obtener un mayor rendimiento, la finalidad es establecer un sistema de funciones que deben de desarrollar cada colaborador de la organización.

Strategor (1988) expresa que el conjunto de funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

2.3.2 Importancia de la evaluación de desempeño.

La evaluación de desempeño de los colaboradores en la empresa es muy importante ya que permite evaluar el desempeño de cada colaborador e implementar estrategias y poder tomar decisiones, detectar errores.

2.3.3 Objetivos de la evaluación de desempeño.

Evaluar e informar a los colaboradores del desarrollo de las actividades de la empresa y no puede ser restringido es importante realizar estudios con más detalle encontrar las causas y establecer puntos de solución en común acuerdo con el colaborador.

2.4 Bases teóricas de la evaluación de desempeño.

2.4.1 Evaluación de desempeño.

Según Alles (2006). Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con ello que miden: Características, conductas o resultados.

Los basados es características son los más usados, si bien no son los más objetivos. Los basados en conductas (competencias) brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las empresas.

El enfoque con base en resultados es también muy popular, ya que focaliza en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización.

Según Maya María, (1993). Existe una variedad de formas establecidas para llevar a cabo la evaluación de desempeño de los empleados, entre ellos se citan los métodos de: Escala gráficas, escogencia forzada, investigación de campo, incidentes críticos, comparación por partes, superposición de perfiles, ordenamiento, frases

descriptivas, consenso común, evaluación por objetivos o resultados y métodos mixtos. Pero cada institución es libre de adoptar o idear las formas que crea más conveniente y que ajuste a sus expectativas.

Según el libro de Idalberto Chiavenato (1999). Nos comenta que. La evaluación de desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial del desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades, otros.

Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad sea formal o informalmente en las organizaciones.

Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa.

2.4.2 Métodos de la evaluación de desempeño.

Métodos de las escalas gráficas.

Es el método más simple y el más utilizado, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad.

2.4.2 Productividad.

Según Carmen Pagés Editora. Indica que el desafío de la productividad no puede esperar. Millones de personas padecen limitaciones que podrían resolverse si se emplearan mejor los recursos que existen en la región.

La baja productividad no es universal, se concentra en algunas empresas en este estudio se desvelan diferencias drásticas de productividad, incluso dentro de sectores económicos estrechamente definidos.

Bravo Juan, (2014), indica. Aumentan la productividad de los procesos es un deseo que se intuye como importante. Sin embargo, poco se realiza porque no se sabe cómo hacerlo, provocando grandes pérdidas en las mismas organizaciones y en la sociedad por proyectos mal planteados o fuera de costo y plazo, trámites que demoran más de la cuenta, mala atención de clientes, productos defectuosos, entregas con retraso, equivocaciones médicas, pérdidas de clientes y tanto más.

La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

Según Mejía Carlos. La productividad es entender su significado como una medida diseñada para determinar la efectividad en el uso de los recursos de una compañía en su misión de producir bienes o prestar servicio.

Conocer la productividad según autores es importante ya que permite el desarrollo de la empresa, identificando la capacidad del recurso humano que cuenta la empresa volviendo más eficiente y eficaz en la utilización de los recursos.

2.4.2 Operacionalización de variables.

Tabla N 01
Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/INS-TRUMENTO
V. I.: EVALUA- CIÓN DE DESEMPE- ÑO	Operación que consiste en encontrar resultados y brechas en el desempeño laboral, para la retroalimentación estratégica de la planeación. (Armando Cuesta-Santos, p.5)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OBSERVACIÓN
		Motivación	Satisfacción en el desempeño laboral	1, 2, 3,4,5, 6	
		Capacitación	Mejoramiento del conocimiento	7, 8, 9	
		Ubicación de puestos de trabajo	Identificación de necesidades	10, 11, 12,	CUESTIONARIO
		Control	Organización y realización de actividades	13, 14, 15	
V.D.: PRODUCTI- VIDAD LABORAL	"Uso eficiente de recursos: trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicio. Posibilidad de aumentar la producción a partir del incremento de cualquiera de los factores productivos.	Tiempo	Rotación	16, 17, 18	
		Capacidad	Análisis e la capacidad personal	19, 20, 21,23	
		Cumplimiento de procesos	Identificación de resultados	24,25	
		Trabajo en equipo	Logro de objetivos	26, 27, 28,29	
		Nivel de productividad	Desarrollo de habilidades	31, 31	
		Evaluación de la productividad	Análisis de la productividad	32, 33, 34	

Según Alles Martha en su desempeño por competencias Evaluación de 360°

(2005) nos indica. Históricamente, la primera en ser intensamente investigada fue la motivación por el logro o "n achievement". A medida que se progresó en esta investigación fue resultado evidente que podría haber sido mejor denominado "el motivo eficiente", porque representa un interés recurrente por hacer algo mejor. Hacer

algo mejor implica hacer un estándar de comparación interno o externo y quizás es mejor concedido en términos de eficiencia o un ratio input/output. Mejorar significa obtener el mismo output con menos trabajo, obtener un mayor output con el mismo trabajo o, lo mejor de todo, obtener un mayor output con menos trabajo. (p. 37)

Para Chiavenato en *Gestión del Talento Humano* (2009), nos indica. Para algunos especialistas en recursos humanos consideraban que la capacitación era un medio para adecuar a cada persona a su trabajo y para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización a partir de los puestos que ocupaban. Actualmente se amplió y ahora se considera que la capacitación es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo. La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa. (p, 371).

Según Alles Martha en su *Desempeño de Competencias Evaluación de 360°* nos indica. La evaluación de desempeño, así como la apertura de grados de las competencias y otras mediciones, deben de responder a metas altas pero realistas, deben suponer un desafío que pueda alcanzarse. No hay nada más des motivante que una meta imposible de alcanzarse. Por el contrario, es igualmente des motivante una meta muy baja. Por ello, una buena administración de las evaluaciones de desempeño deberá incluir la revisión de las metas para evitar esos efectos negativos. (p, 9)

Según Einer Cadillo en su tesis “Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016” (2017) nos indica. Como sucede en las definiciones, es muy común no llegar a un acuerdo universal para referirnos a un solo concepto; sin embargo, se suele buscar

siempre un término aproximado; de este modo hay que tomar en cuenta que el término control interno no debe ser tan rígido, por el contrario adecuarse a las peculiaridades y necesidades que tienen las instituciones estatales. No obstante, es necesario tener algunos parámetros que permitan a las organizaciones realizar seguimiento y evaluación a fin de informar sobre de los resultados en un lenguaje común. Por lo general, los problemas que puedan existir y las soluciones de una institución suelen realizar cambios estructurales entretanto se incrementen el N° de trabajadores, atenciones y complejidad de sus acciones. (p, 26)

Según Ortiz Neill (2017) en su tesis Evaluación del nivel de capacidad de los procesos de TI, mediante el marco de referencia COBIT PAM, en el departamento de Tecnología de la Información de la Cooperativa de Ahorro y Crédito León XIII de Trujillo nos indica. La capacidad de cada proceso evaluado se expresa como un nivel de capacidad de 0 a 5. Cada nivel de capacidad de proceso está alineado con una situación proceso.

El Proceso de nivel de capacidad 0 no tiene un atributo. El Nivel 0 refleja un proceso no aplicado o un proceso que no logra alcanzar al menos parcialmente sus resultados. Como parte de la determinación del alcance, la empresa debe elegir el nivel de capacidad que requiere alcanzar, en función de los objetivos de negocio. La determinación del alcance también puede restringir una evaluación para reducir la complejidad, el esfuerzo y el costo de la evaluación. (p, 38; 39).

Según Fernández Antero; Ramírez Luis, (2017) en su tesis propuesta de un plan de mejoras, basado en gestión de procesos, para incrementar la productividad en la empresa Distribuciones A& B indica que. La gestión por procesos es la estrategia de

mejora de todas las actividades de la empresa, desde la planificación de los recursos hasta la distribución del producto al cliente final. Al mejorar los procesos se aumentará la satisfacción del cliente ya que estos están vinculados entre sí con la gestión por procesos. Esta metodología busca desarrollar mecanismos que permitan mejorar el desempeño de todos los procesos, es decir, la optimización de las funciones vinculadas con la reducción de costos, incremento de la productividad y mejora de la calidad. (p, 13).

Según Aguilar Héctor, (2016) en su tesis Trabajo en equipo y clima organizacional nos indica que. Toda organización para que logre un trabajo en equipo, tiene que tener ciertos requisitos tales como objetivo en común, sentido de pertenencia y normas. Las empresas bien estructuradas tienen objetivos en común, estos deben ser concretos, alcanzables y realistas para así poder alcanzarlos, si estos no son dados a conocer a los empleados puede generar conflicto y falta de coordinación, es necesario hacer que los miembros se sientan parte de un equipo de trabajo sólido (sentido de pertenencia), también es necesario la creación y desarrollo de normas ya que ayudaran a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles y otros, las normas se enfocan hacia dos áreas claves a continuación se describen dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos; que se centra en la división de trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos, y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las

contribuciones de los miembros también sobres sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo. (p, 23).

Alfa de Cronbach:

Según Pizarro (2016), el Alfa de cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica, si el resultado es 0,80 o más se considera aceptable el instrumento, la fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Tabla 02 Alfa de cronbach

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 03 Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	2

Interpretación: En la prueba de confiabilidad según el Alfa de Cronbach es de 0,884% > el coeficiente de confiabilidad del instrumento aplicado a las variables Evaluación de desempeño y productividad nos dio un resultado bueno del total de los 34 encuestados lo que indica que el coeficiente de Alfa es bueno en la primera validación que se realizó y con una fuerte confiabilidad.

2.4 Procedimiento.

En un primer momento se mostró el proyecto de tesis a realizar al Gerente de tienda de Plaza Vea Cajamarca, el cual otorgó el consentimiento y aprobación para llevar a cabo el proyecto en el personal de Plaza Vea Cajamarca.

Posteriormente y con el consentimiento del gerente de tienda informara y se aplicara el Cuestionario de Cuestionario de Productividad de Chiavenato y la ficha de Evaluación de Desempeño de Martha Alles, al personal de Plaza Vea Cajamarca en días que el que el gerente de tienda de su autorización para el respectivo ingreso de la tesista.

Seguidamente se vocearan los datos obtenidos posteriores a la aplicación de los dos instrumentos y con ello se determinara la relación entre la evaluación de Desempeño y la Productividad en los colaboradores de Plaza Vea Cajamarca.

2.6.1 Prueba de correlación entre Evaluación de Desempeño y la Productividad.

Tabla 04 Valores de índices de correlación entre dos variables

Índice de correlación	Interpretación
+ 1 a 0,80	Correlación positiva muy alta
0,80 a 0,60	Correlación positiva alta
0,60 a 0,40	Correlación positiva moderada
0,40 a 0,20	Correlación positiva baja
0,20 a -0,20	Probablemente no existe correlación. El valor puede deberse al azar salvo que el número de casos sea superior a 100
-0,20 a -0,40	Correlación negativa a baja
-0,40 a -0,60	Correlación negativa moderada
-0,60 a -0,80	Correlación negativa alta
-0,80 a -1,00	Correlación negativa muy alta

Fuente: Según Carol Tylor Fitz- Gibbon y Lynn Lyons Morris. Howto

Analyza Data, Saage Publications, 1987 p. 82. Indica. El valor +1 expresa una correlación positiva perfecta, el valor -1, correlación negativa perfecta.

Spearman:

La función de la correlación de Spearman es determinar si existe una relación lineal entre dos variables al nivel ordinal y que esta relación significativa

Según Mondragón (2014) indica que los métodos de correlación de Pearson y Spearman son técnicas bivariadas que se emplean en situaciones donde el investigador quiere observar representaciones de información, que permitan establecer similitudes o disimilitudes entre las variables e individuos, para hacer evidente la variabilidad conjunta y por tanto tipificar lo que sucede con los datos.

Tabla 05 Rango de relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a 100	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Hipótesis General.

Existe una relación directa y significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos S.A Plaza Veá Cajamarca.

Tabla 06 Correlaciones

			Desemp eñolaboral	Product ividad
Rho de Spearman	Desempeñolab oral	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Productividad	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	30

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

Interpretación: El valor de Spearman 0,884 nos indica que existe una relación positiva entre las variables de desempeño laboral y productividad.

Hipótesis. Especifica 01

- H.V. La motivación tiene relación con la evaluación de desempeño y los colaboradores de la empresa Plaza Veá Cajamarca.
- H.N. La motivación no tiene relación con la evaluación de desempeño y los colaboradores de la empresa Plaza Veá Cajamarca.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente investigación aplicada en la empresa Plaza Veja Cajamarca tuvo como objetivo general determinar la relación existente de la evaluación de desempeño y la productividad de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos Plaza Veja Cajamarca 2018, a continuación se discutirá los resultados obtenidos.

Con el resultado positivo entre nuestras variables de Evaluación de desempeño y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa nos indica que los colaboradores tienen un buen desempeño en sus área de trabajo la empresa obtiene una mayor productividad en las actividades obteniendo resultados positivos

Según mis resultados obtenidos nos demuestran que existe una relación positiva entre las variables evaluación de desempeño y la productividad laboral

Según Montoya (2016). Afirma en la tesis de Relación entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño del personal en una empresa nos indica que el desempeño es de gran importancia en una empresa porque mide las diversas planes de acción de los colaboradores y esto nos permite tener un buen resultado de desarrollo para la empresa y que se pueda aplicar en su organización.

Otros de nuestros resultados es la relación de la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores, nuestro resultado obtenido es positivo ya que un colaborador que está bien capacitado se va a desempeñar efectivamente en su área de trabajo.

Según Gutiérrez (2016) indica en su tesis de relación entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño del personal en una empresa nos indica que los programas de

capacitación de una organización se ven un mejor ingreso en la productividad y a la vez una disminución de los costos para la organización, también nos indica que tenemos que tomar alguna variables en consideración para tener una buena capacitación y que se vea reflejado en el desempeño laboral de la empresa.

1.2 Conclusiones

- Se concluye que existe una relación positiva entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral de la empresa Supermercados Peruanos Plaza Veá Cajamarca con un nivel de correlación positiva de 0,884.
- Se concluye que existe una relación la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Supermercados Peruanos Plaza Veá Cajamarca.
- Se concluye que al determinar la ubicación de puestos trabajo de los colaboradores permite el desarrollo de competencias con un mejor rendimiento de la productividad.
- Se concluye que existe relación del control con el desempeño laboral de los colaboradores Plaza Veá Cajamarca.
- Se concluye que al determinar los tiempos con el desempeño laboral de los colaboradores tenemos resultados positivos.
- Se concluye que al implementar estos métodos en las organizaciones se logrará los objetivos planteados, permitiendo conocer mejor a los colaboradores ubicando en los puestos donde se puedan desarrollar sus capacidades y habilidades.
- Se concluye que usando estos métodos que son herramientas de gestión que permite el impulso para el desarrollo de la empresa identificando las fortalezas y debilidades de los colaboradores y así aprovechar y tomar precauciones en los puntos débiles.

REFERENCIAS

Sladogna, Mónica G. (2017). *Productividad. Definiciones y Perspectivas para la Negociación Colectiva. Dispuesto en:*
Http://Www.Relats.Org/Documentos/Orgsladogna2.Pdf

[file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta%20\(3\)/UPN/SI](file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta%20(3)/UPN/SI)

<CLO%2010/TESIS/Nueva%20carpeta/chiavenato.pdf>

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11756/gasta%](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11756/gasta%20)

C3%B1adui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar->

[Hector.pdf](#)

✓ [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

✓ https://books.google.com.pe/books?id=HYGSeoWISbYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

✓ <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf>

<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf>

ANEXOS

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación			
							Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
¿Qué relación existe entre la evaluación de desempeño con la productividad laboral en la empresa Supermercados Peruanos Sucursal Plaza Veá Cajamarca, 2018-2019?	O.G.: Determinar la relación existente entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos S.A Plaza Veá Cajamarca, 2018-2019. O.E. 2: Identificar los factores que obstaculizan el	Existe relación y control entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Supermercados Peruanos Sucursal Plaza Veá-Cajamarca, 2018	V. I.: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Motivación	Satisfacción en el desempeño laboral	1. Se encuentra satisfecho en el desempeño de su cargo				
						2. La remuneración que obtiene por su trabajo está de acuerdo a su desempeño.				
						3. La evaluación de desempeño que se implementa cumple los requisitos de acuerdo a los puestos de trabajo.				
						4. Puede mejorar el nivel de su trabajo para crecer en calidad y desempeño.				
						5. Está de acuerdo con los métodos de evaluación de desempeño que se realiza en la empresa.				
						6. Las capacitaciones brindadas por la empresa incrementan su desempeño laboral y desarrollo profesional.				
				Capacitación	Mejoramiento del conocimiento	7. Las capacitaciones recibidas satisfacen sus expectativas.				
						8. Las capacitaciones programadas solo deben realizarse en videoconferencias.				
						9. Los conocimientos recibidos en videoconferencias mejoran su nivel operativo				
				Ubicación de puestos de trabajo	Identificación de necesidades	10. El puesto de trabajo está de acuerdo al nivel de sus conocimientos.				
						11. Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.				
						12. Usted satisface todas sus necesidades laborando en la empresa				
						13. El puesto de trabajo está de acuerdo al nivel de su desempeño.				
				Control	Organización y realización	14. La evaluación de su desempeño cree usted que es un requisito primordial para el desarrollo de actividades.				

Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veá Cajamarca.

desarrollo y crecimiento de los colaboradores y que perjudican la productividad laboral de la empresa. O R reconocer fortalezas y oportunidades de los colaboradores para el desarrollo de competencias para un mejor rendimiento e incremento de la productividad.			V.D.: PRODUCTIVIDAD LABORAL	tiempo	Rotación	15. Los procesos de control mejoran la organización de actividades							
						16. Está de acuerdo con el control programado para la realización de actividades.							
						17. Está de acuerdo con el tiempo programado para la realización de actividades de productividad.							
							Capacidad	Análisis e la capacidad personal	18. Se siente capaz para adaptarse a los cambios que se puedan dar en la empresa.				
						19. Está de acuerdo con los tiempos de rotación en las actividades.							
						20. Usted se siente capaz para asumir las responsabilidades en el área que se desempeña.							
						21. Considera Usted que, el cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.							
							cumplimiento de procesos	Identificación de resultados	22. Considera Usted que tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.				
						23. Se considera apto para tomar decisiones relevantes en su rol laboral.							
						24. La empresa implementa procesos para diseñar las actividades que los colaboradores realizarán.							
							Trabajo en equipo	Logro de objetivos	25. El horario de los procesos programados son suficientes para su efectividad.				
						26. Las metas y objetivos de estas organizaciones están claramente establecidos.							
						27. La empresa cuenta con procesos de capacitaciones que le permita realizar sus actividades de mejor manera.							
									28. Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus colaboradores				
									29. El trabajo en equipo es adecuado para obtener mejores resultados en el desempeño de sus funciones				
			Nivel de	Desarrollo de	30. El nivel de productividad realizado por colaborador está de acuerdo con lo que se produce con los activos y tiempo en el que se implementa.								

Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veja Cajamarca.

				productividad	habilidades	31. Está de acuerdo con los procesos y el material brindado por la empresa para el desarrollo de sus actividades.				
				Evaluación de la productividad	Análisis de productividad	32. Está usted de acuerdo con las metas programadas por la empresa para el logro de los niveles de productividad.				
						33. El proceso de evaluación de la productividad requiere de más tiempo, para su efectividad.				
						34. Los estándares de evaluación de la productividad son los más adecuados para verificar resultados.				
Tipos y diseño de investigación	P Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadísticas a utilizar					
	P oblación: G erente, jefes y personal de la empresa Supermerca dos Peruanos Plaza Veja Cajamarca. T tipo de muestreo no probabilísti co.	Variable 1. Evaluación de desempeño. Técnica. Encuesta Instrumento. Cuestionario Ámbito de aplicación. Empresa Supermercados Peruanos Plaza Veja Cajamarca 2018. Variable 2. Productividad. Técnicas. Encuesta , cuestionario Ámbito de aplicación. Empresa. Supermercados Peruanos Plaza Veja Cajamarca			Descriptiva. Variable 1. Evaluación de desempeño. Variable 2. Productividad.					

Instrumento (cuestionario)

Distinguido colaborador, marcando una equis (X) y solución usted el cuestionario que sigue, tomando en cuenta la tabla que se le presenta:

Objetivo: Conocer la opinión de la evaluación de desempeño y la productividad en la empresa Plaza Veá Cajamarca.

Nota: Lea las alternativas de respuestas entregadas.

Escriba Usted el número que más lo identifique

Escriba Usted solo una alternativa por ítem.

Alternativas de respuestas.

En desacuerdo	1
Parcialmente de acuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

CUESTIONARIO

1. Datos del encuestado.

1.1 Sexo: _____

1.3 Tiempo de servicio: _____

1.2 Edad: _____

1.4 Grado de instrucción: _____

PREGUNTAS	1	2	3	4
1. ¿Se encuentra satisfecho en el desempeño de su cargo?				
2. ¿La remuneración que obtiene por su trabajo está de acuerdo a su desempeño?				
3. ¿La evaluación de desempeño que se implementa cumple los requisitos de acuerdo a los puestos de trabajo?				
4. ¿Puede mejorar el nivel de su trabajo para crecer en calidad y desempeño?				
5. ¿Está de acuerdo con los métodos de evaluación de desempeño que se realiza en la empresa?				
6. ¿Las capacitaciones brindadas por la empresa incrementan su desempeño laboral y desarrollo profesional?				
7. ¿Las capacitaciones recibidas satisfacen sus expectativas?				
8. ¿Las capacitaciones programadas solo deben realizarse en videoconferencias?				
9. ¿Los conocimientos recibidos en videoconferencias mejoran su nivel operativo?				
10. ¿El puesto de trabajo está de acuerdo al nivel de sus conocimientos?				
11. ¿Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales?				

12. ¿Usted satisface todas sus necesidades laborando en la empresa?				
13. ¿Usted satisface todas sus necesidades laborando en la empresa?				
14. ¿La evaluación de su desempeño cree usted que es un requisito primordial para el desarrollo de actividades?				
15. ¿Los procesos de control mejoran la organización de actividades?				
16. ¿Está de acuerdo con el control programado para la realización de actividades?				
17. ¿Está de acuerdo con el tiempo programado para la realización de actividades de productividad?				
18. ¿Se siente capaz para adaptarse a los cambios que se puedan dar en la empresa?				
19. ¿Está de acuerdo con los tiempos de rotación en las actividades?				
20. ¿Usted se siente capaz para asumir las responsabilidades en el área que se desempeña?				
21. ¿Considera Usted que, el cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización?				
22. ¿Considera Usted que tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora?				
23. ¿Se considera apto para tomar decisiones relevantes en su rol laboral?				
24. ¿La empresa implementa procesos para diseñar las actividades que los colaboradores realizarán?				
25. ¿El horario de los procesos programados son suficientes para su efectividad?				
26. ¿Las metas y objetivos de estas organizaciones están claramente establecidos?				
27. ¿La empresa cuenta con procesos de capacitaciones que le permita realizar sus actividades de mejor manera?				

28. ¿Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus colaboradores?				
29. ¿El trabajo en equipo es adecuado para obtener mejores resultados en el desempeño de sus funciones?				
30. ¿El nivel de productividad realizado por colaborador está de acuerdo con lo que se produce con los activos y tiempo en el que se implementa?				
31. ¿Está de acuerdo con los procesos y el material brindado por la empresa para el desarrollo de sus actividades?				
32. ¿Está usted de acuerdo con las metas programadas por la empresa para el logro de los niveles de productividad?				
33. ¿El proceso de evaluación de la productividad requiere de más tiempo, para su efectividad?				
34. ¿Los estándares de evaluación de la productividad son los más adecuados para verificar resultados?				

FICA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1 Experto:.....

1.2 Especialidad:.....

1.3 Caro actual:.....

1.4 Grado académico:.....

1.5 Institución:.....

1.6 Tipo de instrumento:.....

1.7 Lugar y fecha:.....

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

1	2	3	4
En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN			
	Pertinencia de indicadores				
	Formulado con lenguaje apropiado.				
	Adecuado para los sujetos en estudio.				
	Facilita la prueba de hipótesis.				
	Suficiencia para medir la variable.				
	Facilita la interpretación del instrumento.				
	Acorde al avance de ciencia y tecnología.				
	Expresados en hechos perceptibles.				
	Tiene secuencia lógica.				
	Basado en aspectos teóricos.				
	Total				

Coefficiente de valoración porcentual: C=.....

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma y Sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Maria Elena Vera Gomez
 1.2. Especialidad: Psicología
 1.3. Cargo actual: Asesor
 1.4. Grado académico: Magister
 1.5. Institución: UPN
 1.6. Tipo de instrumento: Formulario / Cuestionario
 1.7. Lugar y fecha: _____

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	/					
2	Formulado con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis	/					
5	Suficiencia para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	/					
8	Expresado en hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos	/					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{50}{50} = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....


 Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Clotilde Quispe Hualand
 1.2. Especialidad: Ingeniería Industrial
 1.3. Cargo actual: DOCENTE
 1.4. Grado académico: INGENIERO
 1.5. Institución: UPN
 1.6. Tipo de instrumento: Examen de Calificación
 1.7. Lugar y fecha: 26/10/2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	/					
2	Formulado con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis	/					
5	Suficiencia para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	/					
8	Expresado en hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos	/					
Total		50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 100\%$


III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....


 Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Dalvin G. Gonzales G.
 1.2. Especialidad: Administración de Empresas
 1.3. Cargo actual: Director General de Operaciones
 1.4. Grado académico: Magister
 1.5. Institución: UNON
 1.6. Tipo de instrumento: Autoevaluación
 1.7. Lugar y fecha: _____

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	✓					
2	Formulado con lenguaje apropiado	✓					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	✓					
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓					
5	Suficiencia para medir la variable	✓					
6	Facilita la interpretación del instrumento	✓					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	✓					
8	Expresado en hechos perceptibles	✓					
9	Tiene secuencia lógica	✓					
10	Basado en aspectos teóricos	✓					
Total		10					

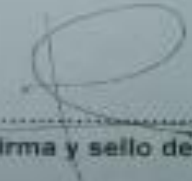
Coefficiente de valoración porcentual: $c =$ _____

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....



Firma y sello del Experto