



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la
empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Autora

Bach. Muñoz Fernández, Elina

Asesor

Mg. Chuquiruna León, Andrés
(ORCID: 0000-0001-9649-9923)

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios-FACEN

Mg. Andrés L. Chuquiruna León

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social:

Gestión De Organizaciones

Pimentel, Perú, 2024.

ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, ANDRÉS LUCIO CHUQUIRUNA LEÓN, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, en calidad de asesor de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos, para el nivel de pregrado, según la directiva de similitud vigente en la Universidad Particular de Chiclayo. Además, certifico que la versión que se entrega, es la versión final del informe por la bachillera **Elina Muñoz Fernández**, titulado: **"Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones EIRL, Chiclayo, 2018"**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada, tiene un índice de similitud del **18%**, verificable en el reporte final de análisis de originalidad, mediante el software de similitud Turnitin.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 6 diciembre de 2023.

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios-FACEN



Mg. Andrés L. Chuquiruna León
ASESOR

INFORME DE ORIGINALIDAD DE LA REVISIÓN POR TURNITIN DE LA TESIS

Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

18% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cienciadigital.org Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas
Excluir bibliografía

Apagado
Activo

Excluir coincidencias < 10 words

TEMA DE LA TESIS

DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MW & N CONSTRUCCIONES E.I.R.L., CHICLAYO, 2018.

**Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**



Bach. Muñoz Fernández, Elina

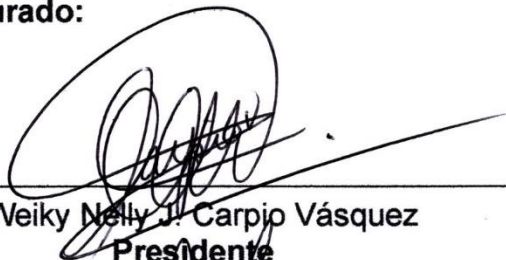
AUTOR



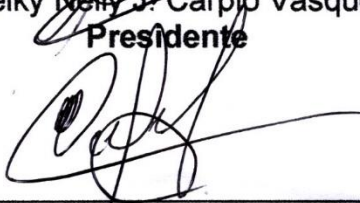
Mg. Chuquiruha León, Andrés

ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:



Dra. Weiky Nelly J. Carpio Vásquez
Presidente



Dr. Wilton Vidauro Carpio Campos
Secretario



Mag. Henry Chiclayo Vega
Vocal

Dedicatoria

La presente investigación va dedicado a mis padres, hermanos y a todas las personas que siempre me han apoyado y fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida.

Agradecimiento

A Dios por haberme dado una familia maravillosa, Por enseñarme muchos valores, por darme ejemplo de superación, humildad, sacrificio y enseñarme a valorar, lo que tengo en la vida.

Índice de Contenidos

índice de tablas	v
índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESARROLLO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo de investigación	16
3.2. Diseño de investigación	16
3.3. Variables y operacionalización.....	17
3.4. Población, muestra y muestreo.....	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones	21
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	23
4.1. Análisis de los resultados.....	23
4.2. Discusión de los resultados	34
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Diferencia entre eficiencia y eficacia	13
Tabla 2. operacionalización para la variable desempeño laboral.....	17
Tabla 3. Operacionalización para la variable productividad.....	18
Tabla 4. Muestra / Colaboradores.....	19
Tabla 5. Escala de valoración de fiabilidad del instrumento “Coeficiente Alfa de Cronbach” para el cuestionario de evaluación del Desempeño Laboral.	20
Tabla 6. Escala de valoración de fiabilidad del instrumento “Coeficiente Alfa de Cronbach” para el cuestionario de evaluación de la productividad.	20
Tabla 7. Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	23
Tabla 8. Relación: Desempeño Laboral/Productividad	23
Tabla 9. Análisis de la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.	24
TABLA 10: Frecuencias de la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 11. Estado de la productividad del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.....	28
TABLA 12: Frecuencias de las variables productividad del personal	29
Tabla 13. Factores del desempeño laboral que afectan la productividad en la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.....	32

Índice de Figuras

Figura 1. Factores que afectan la productividad.....	14
Figura 2. Escala de valoración de fiabilidad del instrumento “Coeficiente Alfa de Cronbach”.....	21
Figura 3. Análisis de la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.	24
Figura 4: Estado de la productividad del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.....	28
Figura 5. Factores del desempeño laboral que afectan la productividad en la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.....	32

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar si existe relación entre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018, de tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño No experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 34 colaboradores. La Técnica de investigación utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 22 ítems para la variable desempeño laboral y 28 ítems para la variable productividad; con 0.970 de fiabilidad para el instrumento de evaluación del desempeño laboral y de 0.979 para el instrumento de evaluación de la productividad, validado por 03 expertos. Como resultados se evidenció el 38.24% de eficiencia en su desempeño laboral, debiendo mejorar aspectos como la deficiente asignación de funciones, desconocimiento de las políticas de la empresa y las funciones del personal e incumplimiento en los plazos de entrega de los proyectos, en lo referente al estado de la productividad la empresa se demostró un 32.35% eficiente y 29.41% de regular, debiendo mejorar las condiciones de descanso, implementos de seguridad, desarrollo de actividades motivacionales entre otros. Como resultado principal quedó demostrado la relación positiva perfecta entre las variables analizadas.

Palabras claves: Desempeño Laboral, productividad, competencias laborales, logística.

Abstract

The general objective of this research was to determine if there is a relationship between the work performance and productivity of the workers of the company MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018, basic research type, quantitative, descriptive, correlational approach, non-experimental design, cross section. The study population was made up of 34 collaborators. The research technique used was the survey and as an instrument the questionnaire with 22 items for the work performance variable and 28 items for the productivity variable; with 0.970 reliability for the work performance evaluation instrument and 0.979 for the productivity evaluation instrument, validated by 03 experts. The results showed 38.24% efficiency in their work performance, with aspects such as poor assignment of functions, lack of knowledge of company policies and staff functions, and non-compliance with project delivery deadlines, in relation to Regarding the state of productivity, the company was shown to be 32.35% efficient and 29.41% regular, having to improve rest conditions, safety implements, development of motivational activities, among others. As the main result, the perfect positive relationship between the analyzed variables was demonstrated.

Keywords: Labor Performance, productivity, labor competencies, logistics.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral según Gómez (2016), es una conducta estudiada inicialmente en el campo de la psicología organizacional para poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que hoy en día evaluar el desempeño laboral es una herramienta fundamental para las empresas porque ayuda a implementar estrategias para gestionar las acciones de los colaboradores cuyo principal objetivo es medir sus resultados. Se trata de revisar el trabajo realizado por la fuerza laboral para conocer la calidad de los procesos y sus actividades, pudiéndose identificar el problema y tener la oportunidad de reforzar y mejorar las expectativas. En tal sentido Quispe (2020), sostiene que la evaluación del desempeño es una herramienta de gestión indispensable del talento humano, porque permite identificar a los empleados más eficientes y con la aplicación de las estrategias idóneas como capacitaciones y entrenamientos se les prepara para los cargos estratégicos de liderazgo, es por ello que Bohórquez et al.(2020), sostiene que en el mundo las empresas deben adoptar mejoras de acuerdo a los cambios y crecimiento del mercado, así como también el comportamiento del consumidor, cuya prioridad es mantener motivado a su capital más importante, el talento humano, que contribuyen en el desarrollo y productividad empresarial.

Es de importancia comentar lo aseverado por Naranjo (2012), que el éxito de las empresas resulta del buen direccionamiento de sus recursos, sobresaliendo el talento humano y el conocimiento, por lo indicado el autor resalta que los recursos representan valor en las empresas y saberlos dirigir es una estrategia eficaz que ordena los recursos internos y externos para su uso apropiado, así mismo el talento humano tiene presencia activa en toda la estructura empresarial, por lo que es indispensable considerar su formalización y desarrollo de sus capacidades para cumplir con los objetivos y el aumento de los niveles productivos. En este mismo contexto, según lo indicado por Malpartida (2018), las organizaciones solicitan colaboradores con capacidades para un desempeño eficiente y competitivo, dotados de inteligencia, conocimientos y habilidades, en efecto en el proceso de la gestión del talento humano el área responsable de reclutamiento, debe preocuparse por la identificación de estas características para un mejor desempeño

dentro del negocio. Dentro de este marco, Torres et al. (2021), sostiene que las metas logradas en cada sector empresarial como producción de bienes y servicios, son necesarias para el sostenimiento de la sociedad y que para la realización de estas labores y el cumplimiento de los objetivos es inevitable que los empleados cuenten con conocimientos, destrezas y habilidades, considerando también que se sientan motivados y su esfuerzo sea retribuido con premios que satisfagan sus necesidades principales, es por ello que recalco lo indicado por (Chiavenato, 2009), que la falta de habilidades y competencias incitan a pérdidas económicas en las empresas así como también trabajo de mala calidad, baja productividad, aumento de los accidentes de trabajo y quejas constantes de los clientes.

En lo concerniente a la productividad empresarial es importante mencionar a Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017), que ubicaron a la productividad como un factor importante en el ámbito empresarial, por ello los negocios están obligados a aplicar instrumentos o herramientas para su medición y gestión, permitiendo a los administradores tener el pleno conocimiento del desarrollo de cada uno de los procesos internos y poder realizar los ajustes necesarios en base a los resultados obtenidos. En efecto la productividad empresarial es el resultado de las actividades realizadas para conseguir los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten y los resultados de los mismos, el conocimiento de la productividad en las empresas impacta de manera positiva en la creación de productos y servicios de calidad y procesos con eficiencia operativa y comercial, es necesario resaltar lo mencionado por Correa, Leiva y Stumpo (2020), que manifestaron que la productividad de las empresas repercute además en la economía del país, teniendo un menor crecimiento económico aquellos países en los que existe un gran número de empresas poco productivas, los autores también evidenciaron que EEUU es un país con mayor productividad debido a los avances tecnológicos que representa, al respecto señalo que el crecimiento económico de los países mantiene una correspondencia con el desarrollo de empresas productivas, es por ello que las empresas que son más productivas que sus competidoras pueden disminuir costos y ofrecer productos a precios módicos y de calidad, aumentando su participación en el mercado, contratando más mano de obra, incrementando su capital y expandiendo su producción. En el aspecto de la

formalidad empresarial Peñaranda (2018), indica que en los últimos años, la brecha entre la productividad laboral de los sectores formal e informal se ha incrementado, pues la primera es 7,1 veces más productiva que la correspondiente al sector informal.

En términos económicos se define que las remuneraciones deben mostrar la productividad laboral, condicionando a que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales. Si los incrementos salariales están por encima de esta paridad, podrían generar pérdidas al provocar que las empresas no alcancen a cubrir el nuevo costo (IPE, 2007). Al respecto, Peñaranda (2018), indica que las empresas no contratarían a un trabajador si su salario supera al valor monetario de su productividad y, además, buscará que todo aumento en el salario responda a incrementos en la productividad del trabajador o productividad laboral.

A continuación presento la realidad problemática indicando que la empresa objeto de estudio MW & N Construcciones E.I.R.L, inició sus operaciones en el año 2011, dedicada a la ejecución de proyectos de construcción a nivel nacional y otras actividades de asesoramiento empresarial en ese rubro, siendo su principal valor agregado el factor humano calificado y especializado, que le permite alcanzar altos objetivos institucionales y empresariales, sin embargo, es necesario que exista una conducción formal para que el desempeño laboral sea eminentemente productivo y pueda controlarse, así como documentarse para sus análisis. El problema presentado en la empresa gira en torno a las áreas que manejan la gestión del personal y gestión logística, existiendo dificultades en el control de asistencia del personal, acarreando tardanzas y faltas injustificadas, así como también los colaboradores manejan niveles de ocio incontrolados como por ejemplo descansos innecesarios dentro de la jornada laboral, excesiva atención a las llamadas telefónicas ocasionando incumplimiento con las metas programadas o las tareas que se designan, ocasionalmente hay accidentes en el trabajo porque no hay un control ni políticas estrictas para el uso correcto de los equipos de protección personal, que mayormente se estropean porque no los usan y además tienen un tiempo de vida útil. En lo concerniente a la poca gestión logística la empresa no planifica el presupuesto de obra conllevando a que los proyectos carezcan de

herramientas y éstas se mantengan en mal estado, adicionalmente la adquisición de las herramientas y equipos necesarios para la ejecución de los proyectos es lenta. Por lo anteriormente expuesto puedo indicar que la falta de una buena gestión, planificación de actividades y capacitación del recurso humano, aumentan las dificultades del desempeño laboral que ocasionan bajas en la productividad, así como también aumento en la accidentalidad laboral, ocio y baja motivación, entre otras. La finalidad del estudio propuesto es colaborar con la dación de una herramienta para la mejora del desempeño laboral que es el medio más idóneo para enfatizar en la productividad del personal en aras de elevar el rendimiento por competencias del talento humano que la empresa ha reclutado para la ejecución de sus proyectos

Luego de lo mencionado puede señalarse que el **problema general** del estudio se basa en la siguiente pregunta de investigación, ¿Existe relación entre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018?, así como los **problemas específicos** siguientes: 1) ¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L?, 2) ¿Cuál es el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L? y 3) ¿Cuáles son los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L?. Esta investigación tiene su **justificación** del modo siguiente: a) Práctica, puesto que el analizar el desempeño laboral se beneficiará a la empresa y por ende a los trabajadores, obteniendo mejores oportunidades acorde a su perfil, b) Teórica, pues se discutirá cimentada en experiencias y estudios similares, conceptos o teorías afines a las variables sometidas a análisis, c) Social, en el sentido que al desarrollarse la experiencia y conclusiones se convierte en base de conocimiento para replicarse en otras empresas o emprendimientos similares y d) justificación metodológica, pues el estudio se realizó conforme el método científico basado en el análisis, síntesis y deducción, así como también el estudio ha permitido obtener conocimiento válido porque su desarrollo se fundamenta en teorías científicas y aplicación de instrumentos validados por expertos.

La presente investigación tiene como **objetivo general**: Determinar si existe relación entre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018, así mismo este estudio, respecto de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L, tiene como **objetivos específicos**: 1) Analizar la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L; 2) Identificar el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L y 3) Señalar los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L. La **hipótesis** planteada para el presente proyecto es: H_1 = El desempeño laboral si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018, así como la H_0 = El desempeño laboral no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.

II. DESARROLLO

En los **antecedentes internacionales** encontrados se tiene a Heredia (2023), planearon su investigación respecto del análisis de la relación del desempeño y la productividad, investigación de campo con enfoque descriptivo y de diseño no experimental. El autor aplicó un cuestionario a los 35 colaboradores de la fábrica de calzado ubicada en Quito, donde se reflejó que el 42% se mantiene distante ante un evento problemático y ayuda a mantener la calma, sin embargo, un 97% manifestó que siempre dialogan para evitar conflictos entre ellos. El estudio determinó que, si existe incidencia o relación de las variables de estudio, por lo tanto, la empresa maneja un mal desempeño laboral influenciando directamente con su baja productividad. Piedra y Quinde (2021), que en su proyecto evalúan los “Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará en Cantón – Ecuador”. El proyecto usó el enfoque cualitativo – no experimental con alcance transversal y descriptivo, se aplicó la encuesta a 16 maestros de obra y 15 asistentes. En el estudio los autores identificaron varios factores influyentes en el desempeño del personal de construcción civil tales como: preparación profesional, vocación del servicio, clima laboral y ambiente del trabajo, en los resultados obtenidos respecto a la dimensión preparación el 100% de maestros indicaron no haber realizado cursos de especializados en temas de construcción, de los cuales el 12.5% indicaron por falta de tiempo y el 87.5% por falta de dinero, es por este motivo que el proyecto presenta deficiencias e incumplimiento especialmente en las actividades asignadas de construcción. Esta realidad permitió que los trabajadores entendieron que su rendimiento y desempeño en el trabajo mejoraría con la capacitación continua, trayendo consigo el beneficio del proyecto y el suyo propio. Hernández, Morales y Rodríguez (2020), evalúan el “Desempeño en seguridad laboral en proyectos de construcción del Banco Mundial”, en Costa Rica, estudio de tipo descriptivo, la muestra la conformó 6 edificaciones del TEC, para el mejoramiento institucional, financiadas por el BM, se utilizaron herramientas de diagnóstico, listas de verificación y entrevistas semiestructuradas aplicadas en diferentes etapas del ciclo de vida de los proyectos analizados, permitiendo registrar sus conformidades y no conformidades. Respecto a la evaluación del

desempeño en la seguridad laboral se evidenció que al prevenir accidentes en el trabajo el impacto es positivo, porque evita la pérdida de tiempo para su atención permitiendo importantes rendimientos. Fontalvo, De La Hoz y Morelos (2017), de la ciudad de Cartagena en Colombia, reflexionan sobre la productividad en los procedimientos empresariales, elaborado con la técnica de análisis documental y fuentes extraídas de revistas indexadas, los autores concluyen que en las empresas existen diversos factores para realizar las tareas y satisfacer la demanda del mercado siendo las más importantes: recurso humano, tecnología, materia prima y capital, entre estos factores que establecen el nivel de productividad, destaca de sobremanera al RRHH, ya que son los empleados quienes desarrollan los procesos o actividades que realizan las empresas. (Cartagena). Tello (2016), analiza “la productividad laboral en proyectos de construcción subterráneos de la división El teniente en Chile”, estudio de tipo cuantitativo, la recopilación de la información es in situ, donde se evalúa el avance físico, horas efectivas y número de trabajadores. Los resultados indican que los factores que reducen la productividad son: la logística de suministros, los materiales, falta de planificación y programación. Las deficiencias en la gestión de estos factores respecto al avance físico y tiempo efectivo en el proyecto analizado traen consigo el 53% de retraso de las obras programadas y mantiene un nivel de productividad de 76%, es decir de cada 4 trabajadores 1 no genera un progreso significativo para el proyecto. Padilla (2016), en su proyecto sobre productividad y rendimiento de mano de obra para procesos constructivo del Instituto Tecnológico, en Costa Rica, realizó un trabajo de campo en un área total de 1354 m², seleccionando y observando las actividades desarrolladas en el proceso constructivo con sus respectivos costos y se analizaron con el diagrama de Pareto, para cada proceso se desarrollaron diagramas de flujo, estableciendo cantidad de trabajadores, materiales y equipo, permitiendo clasificar los trabajos como productivos, contributivos e improductivos. Se realizaron encuestas a los trabajadores y encargados de la construcción. El autor concluyó que los diagramas de flujo en las actividades constructivas son herramientas que permiten visualizar el flujo y secuencia de las tareas. Se identificaron las causas más comunes de baja productividad entre las que se encuentran: mano de obra y diseño del sitio, este último genera muchos tiempos de traslado de los trabajadores y en busca de materiales y herramientas generando extensas esperas.

Como **antecedentes nacionales** presento a Hidalgo y Yumpe (2021), que analizaron si se encuentra relacionado el desempeño laboral y la productividad, estudio de tipo aplicado con orientación cuantitativa, que aplicó un cuestionario a 38 colaboradores, que brindaron sus servicios en el último semestre 2021. Los resultados evidenciaron un 63% de alto desempeño, cuya dimensión con mayor predominio en la empresa es la aptitud con un 79% y una productividad en razón de 68% en nivel medio. Se comprobó también que la dimensión aptitud de la variable desempeño laboral no está relacionada con la productividad, teniendo una correlación positiva muy débil con 0,017 de significancia. Así mismo las variables de estudio mantienen un coeficiente de -0,281 de relación lo que significa que tienen una relación negativa baja. Castro y Delgado (2020), quienes establecieron un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el “Proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo” en San Martín, el estudio se basó en la investigación básica, de diseño no experimental, transversal y descriptivo, se aplicó el cuestionario a 70 colaboradores del proyecto, de los cuales el 67% manifestó que la empresa se preocupan por el fortalecimiento de los conocimientos técnicos para el cumplimiento óptimo de sus funciones y obligaciones así como también respecto a la dimensión actitud el 59% tiene una actitud ambiciosa y el 57% se adecúa rápidamente a los cambios y el 54% se orienta al logro de objetivos, aspectos positivos que contribuyen al mejor desempeño laboral en beneficio del proyecto. Noel, Frías y Silva (2019), evalúan el desempeño por competencias de una empresa constructora en Perú, estudio realizado a 480 empleados siendo éstos: gerentes, jefes de área, jefes de proyecto, administradores, supervisores y profesionales a nivel nacional, el instrumento de medición aplicado evalúa 4 competencias: generales (Compromiso, comunicación y trabajo en equipo), específicas (Capacidad analítica, liderazgo, toma de decisiones), administrativas (Puntualidad y dirección de reuniones) y técnicas (Calidad en el trabajo, conocimientos y experiencia), los autores manifiestan que el sistema de gestión de desempeño es una actividad obligatoria en el área de RRHH, debiendo estar alineado con las estrategias empresariales. Además, es necesario que la empresa realice capacitaciones constantes a sus empleados, en base a los resultados obtenidos de acuerdo al nivel de desempeño de conocimientos, lo cual maneja un nivel reducido con un promedio de 11.16% requiriéndose un porcentaje deseable

de 16% y determine planes de acción para el mejoramiento del rendimiento y competencias. Ramírez (2018), estudió la “influencia de la formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de COSAPI” en Lima, investigación aplicada / no experimental, se aplicó el cuestionario en escala Likert a la muestra conformada por 218 trabajadores de construcción, del análisis desarrollado se concluyó que la formación profesional y formación por competencias influyen positivamente en el desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos con un 33% de influencia favorable de la capacitación técnica sobre el perfil profesional, así como también hay un 34% de influencia positiva de la formación por competencias respecto del desempeño laboral. Por ello la capacitación laboral en proyectos técnicos específicamente los de construcción es la respuesta ante la necesidad de contar con personal calificado y productivo, porque todo conocimiento teórico y práctico potenciará la productividad y el desempeño profesional.

Un importante **antecedente local** es Castro (2020), quien investiga sobre el “Desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia ejecutiva de vivienda construcción y saneamiento, 2019”, en Chiclayo, estudio de tipo descriptivo / no experimental, se aplicó a la muestra representada por 12 funcionarios de la gerencia ejecutiva la encuesta en escala Likert. La confiabilidad del instrumento se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach. El estudio permite concluir que los funcionarios encuestados mantienen un buen desempeño laboral con un 90%, resaltando que siempre emplean sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de la institución, casi siempre realizan sus trabajos con el mínimo error y siempre realizan siguen al pie de la letra las instrucciones proporcionadas por la institución para realizar sus actividades.

En los **enfoques conceptuales** analizados para el desarrollo del estudio empiezo puntualizando que la actividad empresarial de la construcción en el Perú, realiza grandes inversiones, que le faculte atender a un mercado cada vez más exigente, obligando a las empresas constructoras a sostener altos niveles de competitividad, siendo necesario poner en funcionamiento estrategias de gestión de RRHH para estar a la vanguardia de las exigencias técnicas que demandan los proyectos de construcción (Ramírez, 2018). Es por ello que la actividad de

construcción civil es bastante atractiva por los sueldos que perciben hoy en día, estando categorizados de acuerdo a la instrucción o capacidades en el área de la construcción que manejan, pudiendo ser calificados como peón, oficial u operario (Diario Oficial El Peruano, 2013). Así mismo es importante recalcar que el mercado de la construcción mantiene riesgos laborales propios de la actividad, a nivel mundial registra la tasa más alta de accidentes, lesiones y muertes, originados por falta de conocimiento o formación, malas condiciones del lugar de trabajo, falta de supervisión y ejecución inadecuada del proyecto u obra (González et al., 2016). Toda obra de construcción civil maneja ambientes cambiantes siendo un factor preocupante los riesgos ocasionados por caídas, accidentes, así como mal manejo de tiempos y deficiente gestión logística, ocasionando incumplimiento de contratos y problemas legales y administrativos, es por ello la importancia de evaluar el desempeño laboral en todos los aspectos en la organización.

Sobre el desempeño laboral Según Campbell et al., (1993), sostienen que son conductas y acciones sobresalientes de los empleados que promueven el crecimiento de las empresas mediante el logro de las metas trazadas por las empresas. Es así como también Palmar y Valero (2013), lo definen como el desarrollo de cada persona en el cumplimiento con las exigencias y requerimientos de la empresa en su jornada de trabajo según las funciones asignadas, debiendo ser eficiente, eficaz, efectivo y consecuente al éxito de la organización, es por ello que Choi et al. (2018), señala que el interés por conocer, estudiar y mejorar el desempeño laboral, radica en que los negocios necesitan entender y explicar diferentes aspectos que influyen en su crecimiento y efectividad. En efecto, los objetivos del desempeño se orientan al mejoramiento de la calidad, confiabilidad, flexibilidad, velocidad y el costo (Chiavenato, 2009). Por lo anteriormente expuesto (Choi et al., 2018), manifiesta que la supervivencia de las empresas dependerá de las competencias, capacidad y conocimientos de sus colaboradores, por ello es imprescindible en las empresas evaluar el desempeño porque permitirá afinar la eficacia e implementar estrategias.

Relacionado a los factores que inciden en el desempeño laboral se tiene lo analizado por Chiavenato (2009), que clasifica la evaluación del desempeño en dos factores, 1) Factores actitudinales: disciplina, iniciativa, responsabilidad, actitud

cooperativa, discreción, habilidad de seguridad, presentación personal, interés, capacidad de realización, creatividad; y 2) Factores operativos: conocimiento del trabajo, cantidad, calidad, trabajo en equipo, liderazgo, exactitud, al igual Werther y Davis (2001), indica que los factores para un buen desenvolvimiento laboral son: ambiente de trabajo, salario, relaciones interpersonales, horario de trabajo, jornada laboral, pago puntual, incentivos y motivación, en este mismo sentido, Quispe y Coyla (2019), caracterizaron las labores del sector de la construcción civil en cuatro factores: personal/laboral, capacitación, académico y género del trabajador, elementos importantes a tener en cuenta en la evaluación del desempeño laboral para obtener mejoras de productividad en los proyectos constructivos y evitar los desaciertos como el alto grado de rotación del personal, debido a la carencia de formación profesional (Quispe y Coyla, 2019). En este mismo contexto IPE (2007), señala la existencia de diversos factores del desempeño a tomar en cuenta para aumentar la productividad laboral, como una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. Es por esta razón que una de las principales causas de sobretiempo o labores que excedan la jornada ordinaria es la falta de conocimiento y capacitación de los trabajadores que ocasionan peligros y riesgos de los trabajos (Tello, 2016).

Otros factores importantes a tomar en cuenta que intervienen en el desempeño laboral en el rendimiento y calidad de las obras civiles son el reconocimiento y el empoderamiento, es por ello que la gerencia debe gestionar actividades en el área de RRHH, de tal manera que se pueda ejercer mayor grado de motivación hacia la empresa, con el aprecio y valoración hacia los trabajadores por las labores realizadas generando satisfacción con su trabajo y con su entorno organizacional (Manzoor, 2017). En el entorno laboral empresarial se evalúan diversos factores que ocasionan que los empleados mejoren o disminuyan su rendimiento, desempeño y calidad del trabajo es por ello que la dirección de gestión de RRHH en las empresas están obligadas a analizar la situación de cada empleado, para que pueda manejar efectivamente cada peculiaridad en su beneficio. Siendo fundamental que los empleados se sientan satisfechos para obtener buenos resultados de productividad, calidad y servicio (Pastor, 2018).

La calidad del trabajo también es un factor importante a tomar en cuenta para evaluar el desempeño de las actividades realizadas por los colaboradores en

empresas o instituciones, siendo estas realizadas con cero equivocaciones y con las medidas de calidad exigidos (Chiavenato, 2009). A partir de estas afirmaciones se sugiere manejar en las empresas la herramienta evaluación del desempeño ya que permite conocer cuáles son los límites productivos y potencialidades de calidad (Ramírez, 2018).

Puede decirse, además que el desempeño laboral tiene afinidad con las competencias ejecutadas por los colaboradores, y estos son los conocimientos y destrezas para responder positivamente con la demanda de las actividades encomendadas, es por ello que la OIT, conceptualiza el término *competencia laboral*, como la realización de una actividad laboral efectiva y exitosa. Así mismo Palmar y Valero (2014), entienden por competencias del personal, al aprovechamiento del conocimiento, actitudes y destrezas y en efecto ser competente significa que las personas saben lo que hacen. Desde el enfoque de las competencias laborales, se definen como las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una actividad de trabajo no resultan solamente de la instrucción educativa formal, sino de lo aprendido por la experiencia (Palmar y Valero, 2014).

En las empresas se debe considerar prioritariamente el desarrollo de las actividades y evaluación del desempeño laboral con eficiencia y eficacia, que según Chiavenato (2009), la eficacia se basa en el logro de los objetivos, utilizando los recursos disponibles, mientras que la eficiencia está enfocada a la mejor manera de ejecutar las tareas haciendo uso racional de los recursos. Es así como la eficiencia se empeña en lograr los objetivos con anterioridad o en el mínimo tiempo y menor uso de los recursos, las empresas pueden mantener niveles altos de producción, pero deben estar acorde con los insumos consumidos y muchas veces la productividad es confundida con la eficacia y eficiencia, en las actividades empresariales se debe tener en cuenta que un aumento en el uso de los recursos no necesariamente debe llevar a un incremento en la productividad (Fontalvo, De La Hoz y Morelos, 2017). Es por ello que Flores (2021), señala que el desempeño laboral influye positivamente en la productividad acertando en la habilidad, conocimiento y expectativa de los colaboradores para cada labor realizada, al igual que Condori (2021), sostiene que si se evalúa adecuadamente el desempeño se

puede mejorar la productividad y Torres et al. (2021), que manifiesta que el desempeño laboral es inadecuado cuando no se cumple con los tiempos y los estándares establecidos.

Tabla 1.

Diferencia entre eficiencia y eficacia

Eficiencia	Eficacia
Énfasis en los medios	Énfasis en los resultados
Hacer las cosas correctamente	Hacer las cosas correctas
Resolver problemas	Lograr objetivos
Salvaguardar los recursos	Utilizar los recursos de manera óptima
Cumplir las tareas y obligaciones	Obtener resultados
Capacitar a los subordinados	Proporcionar eficacia a los subordinados
Conservar las máquinas	Máquinas disponibles

Fuente: Chiavenato (2009).

Respecto a la productividad López (2013), en su publicación sostiene que es la base de la competitividad entre las personas, las sociedades y los países, el autor simplifica su definición formulando que la productividad es igual a la producción sobre el tiempo, en ese orden, la productividad es obtenida con fuerza por velocidad respecto de acciones, actividades u operaciones, concluyendo la productividad termina siendo el hacer riqueza a velocidad. Así mismo Heizer y Render (2004), en su libro respecto a los principios de la gestión de operaciones manifiestan que la productividad es la razón entre las salidas (sean bienes o servicios) y una o más entradas (mano de obra y capital). Por su parte Tello (2016), manifiesta que la productividad es la razón entre cantidad producida y los recursos utilizados y para mejorar este indicador se debe encontrar mejores métodos de emplear con eficiencia el capital físico y humano, indica también que un indicador importante en las empresas de construcción es la productividad de la mano de obra, pues es el componente primordial que establece el ritmo de trabajo, cuya fórmula es: $\text{Productividad MO} = \text{avance obras} / \text{horas hombre}$.

Es importante también destacar según Chiavenato (2009), que los obstáculos que perjudican activamente la productividad son: robos, daños a la propiedades y comportamiento agresivo, existiendo también otros factores que a continuación se detallan en la figura.



Figura 1. Factores que afectan la productividad

Fuente: Fontalvo, De La Hoz y Morelos, 2017.

La mano de obra y la maquinaria son elementos prioritarios en la productividad, siendo la mano de obra la energía procedente de los empleados que sirve para transformar los recursos o materias primas en productos y servicios terminados para la venta y como resultado al esfuerzo adquieren un sueldo. Es así que la mano de obra calificada con destrezas, capacidades y conocimientos referentes a la actividad empresarial es un factor de gran impacto que requiere de capacitación especializada (De la Mora, et al. 2020). Por otro lado, la maquinaria son los bienes tangibles que de la mano con la tecnología favorecen los procesos de producción permitiendo disminuir tiempos para la fabricación de un producto, favoreciendo a las empresas en la disminución de costos y gastos (OIT, s/f). De lo expuesto se concluye que las actividades productivas o acciones realizadas para la satisfacción de las necesidades de los clientes, se dan por el adecuado funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria, así como también el control adecuado de los cuellos de botella en todos los procesos de desarrollo (Fontalvo, De La Hoz y Morelos, 2017).

En toda organización empresarial es indispensable brindar un servicio de calidad a los clientes, por lo que resulta necesario atender todas sus solicitudes, así como las quejas y reclamos, con la finalidad de satisfacer sus necesidades. Para este fin es necesario definir a las quejas como elementos fundamentales para identificar las causas que puedan permitir facilitar la valoración de los actos, identificar una mala práctica, ubicar eventos negativos y poder sugerir acciones precisas, para la optimización de las prestaciones de la empresa y obtener un mejor desempeño por parte de los trabajadores (Ruiz, Valiente y Díaz). Del mismo modo, cuando el trato brindado por el personal, la efectividad en la entrega, la accesibilidad y calidad de los productos y servicios disminuye o es mala y el cliente se mantiene insatisfecho, así como surge el reclamo, que, a diferencia de la queja, es cuando el cliente pide o pretende algún tipo de compensación, que debe ser controlada por la administración de las empresas (Huaita, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del estudio es básica, ya que aborda un análisis en donde se comprende y profundiza la teoría (Gallardo, 2018). De enfoque cuantitativo, este enfoque tiene como finalidad asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia, utiliza la estadística y emplea la experimentación. Es preciso y confiable a través de la validez y confiabilidad, se basa en fenómenos observables susceptibles de ser medidos y analizados matemáticamente, utiliza el procedimiento deductivo y busca incrementar el conocimiento (USMP, 2019). Según el alcance o grado de profundidad la investigación presentada es descriptiva, pues se detallaron características, propiedades y perfiles de grupos, procesos o variables analizadas, con el fin de establecer su distribución o comportamiento (Hernández et al, 2014). De corte correlacional, por estar asociado a fijar el grado de asociación de dos o más variables en la población de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Diseño de investigación

De diseño de investigación no experimental, la investigación se desarrolló sin la manipulación o alteración de las variables de estudio “Desempeño laboral y productividad”, se observó y analizó su estado deficiencias y situaciones en su ambiente original (Hernández et al, 2014). De corte transversal, ya que se recolectaron los datos para representar las variables en un único período de tiempo, el año 2018 (Hernández et al, 2014).

3.3. Variables y operacionalización

Tabla 2.
operacionalización para la variable desempeño laboral.

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Desempeño Laboral	Es el cumplimiento de las actividades laborales, acorde con las exigencias y requerimientos de la empresa, dentro de horario de trabajo. (Palmar y Valero, 2013).	Evaluación de la jornada de trabajo, basada en eficacia, eficiencia y calidad.	Eficacia	Nivel de organización	Encuesta / Análisis documental	Cuestionario / Documentos de gestión
				Planificación de actividades		
			Eficiencia	Cumplimiento de competencias laborales.		
				Cumplimiento de estándares		
				Cumplimiento de procedimientos establecidos.		
				Cumplimiento de plazos.		
				Ahorro de recursos.		
				Colaboración con las diferentes áreas.		
			Calidad	Políticas orientadas al control.		
				Atención de quejas.		
				Atención de reclamos.		
				Nivel de servicio.		

Fuente: De La Lama, 2021.

Tabla 3.

Operacionalización para la variable productividad.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Productividad	La productividad es la relación entre cantidad producida y los recursos utilizados, para mejorar este indicador se debe encontrar mejores métodos de emplear con eficiencia el capital físico y humano. (Tello, 2016, p.6).	Aplicación y control de los mejores métodos dentro de la organización para la mejor utilización del capital físico, maquinaria y mano de obra.	Entorno	Control de seguridad durante el servicio.	Encuesta / Análisis documental	Cuestionario / Documentos de gestión
				Lugares de descanso con condiciones mínimas.		
				Problemas internos de la empresa.		
			Maquinaria / Herramientas	Baja disponibilidad de herramientas.		
				Herramientas en mal estado.		
				Lenta adquisición de materiales.		
				Robo de materiales.		
				Mala Logística.		
			Mano de obra	Acreditación de operadores.		
				Falta de motivación.		
				Desconocimiento de los trabajos.		
				Falta de capacitación.		
				Esperas.		
				Ocio.		
			Método	Descanso.		
				Escaso nivel de respuestas ante imprevistos.		
				Problemas con planos y diseños.		
				Poca flexibilidad operacional.		
			Control	Métodos constructivos lentos.		
				Sin programa de trabajos		
Pobre inspección						
No se controla el stock de materiales.						
Sin sistema de control de productividad.						

Fuente: De La Lama, 2021.

3.4. Población de estudio

La población considerada para el estudio son todos los colaboradores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L. En las investigaciones cuantitativas la muestra está referida al subgrupo poblacional de interés para el estudio, debiendo definirse y delimitarse con precisión y ser representativa de la población. (Hernández et al, 2014, p.173).

Tabla 4.

Muestra / Colaboradores

Cantidad	Colaborador MW & N Construcciones EIRL
1	Gerente
1	Administrador
1	Contador
1	Maestro de obra
15	Operarios
5	Oficiales
8	Peones
1	Almacenero
1	Guardián
Total	34

Fuente: MW&N Construcciones EIRL

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente investigación para recolectar los datos fue la Encuesta, que sirve para la valoración de las variables de estudio, usada para el análisis de muestras amplias y de forma estandarizada (Gamboa, 2018), Y el instrumento utilizado fue el Cuestionario con preguntas cerradas y alternativas en escala de calificación Likert que permitirá evaluar las variables: Desempeño laboral y productividad, aplicada a la muestra de la presente investigación, tal como asegura Fidias (2006), el cuestionario es un instrumento escrito, documento que consta de un conjunto de interrogantes.

La confiabilidad del instrumento "Cuestionario" se midió a través del "Coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach" mediante la herramienta

“Hoja de cálculo Excel”, resultando en 0.970 de fiabilidad para el instrumento de evaluación del desempeño laboral y de 0.979 confiable para el instrumento de evaluación de la productividad, ambas valoraciones de “excelente”. Así como también fueron validado por juicio de tres “Expertos”.

Tabla 5.

Escala de valoración de fiabilidad del instrumento “Coeficiente Alfa de Cronbach” para el cuestionario de evaluación del Desempeño Laboral.

Elementos	Valor
α (ALFA) =	0.970
K (NUMERO DE ITEMS) =	52.000
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) =	27.769
V_t (VARIANZA TOTAL) =	570.499

Tabla 6.

Escala de valoración de fiabilidad del instrumento “Coeficiente Alfa de Cronbach” para el cuestionario de evaluación de la productividad.

Elementos	Valor
α (ALFA) =	0.979
K (NUMERO DE ITEMS) =	52.000
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) =	36.596
V_t (VARIANZA TOTAL) =	920.786

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Figura 2. Escala de valoración de fiabilidad del instrumento “Coeficiente Alfa de Cronbach”

Fuente: Cronbach (1951).

3.6. Procedimiento de recolección de datos e información

A continuación, se detalla el procedimiento para la recolección de los datos:

1. Se solicitó autorización a la empresa para la captura de datos
2. Revisión de las dimensiones e indicadores para cada variable triangulada con los objetivos propuestos.
3. Establecer la técnica de recolectar los datos de acuerdo con el planteamiento del problema, dimensiones, indicadores y los objetivos propuestos, para este caso se aplicará el método de la encuesta y análisis documental.
4. Elaborar los instrumentos para el presente estudio: Ficha de análisis documental y cuestionario.
5. Coordinar con las personas encargadas de facilitar la información los horarios disponibles (virtual o presencial) para la aplicación de los instrumentos.
6. Capacitar a los involucrados sobre el instrumento a aplicar y la temática tratada para que puedan responder sin problemas.
7. Dar a conocer a cada uno de los participantes el documento de consentimiento informado.
8. Aplicar los instrumentos, monitoreando y absolviendo respuestas.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez terminado el proceso de aplicación del cuestionario y ficha de registro documental, se realizó el análisis y procesamiento de la información recabada. Se debe tomar en cuenta que los datos a trabajar en la investigación fueron cuantitativos, por lo que se aplicó el análisis estadístico descriptivo y estadística inferencial, con cálculos matemáticos, porcentajes, tablas y gráficos de barras, con ayuda de la hoja de cálculo "Excel". Las actividades o técnicas empleadas se detallarán a continuación:

1. Revisión y depuración del cuestionario para identificar y corregir errores.
2. Codificación de las preguntas del cuestionario y ficha de registro documental.
3. Traslado de la información a herramientas computacionales, en este caso la "hoja de cálculo Excel".
4. Cálculo de los datos apoyado en la "hoja de cálculo Excel", se utilizará la estadística descriptiva para mostrar los resultados en tablas y gráficos.
5. Se examinarán e interpretarán los resultados obtenidos, dentro del ámbito de estudio (variables, dimensiones e indicadores), para determinar las conclusiones y posteriores recomendaciones, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Para comprobar la hipótesis planteada del presente estudio denominado: “H1= El desempeño laboral si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018”, se optó primero por establecer mediante la prueba de normalidad el coeficiente de asociación a aplicar.

Tabla 7.

Prueba de normalidad Shapiro Wilk.

Variables	Estadístico	gl	p
Desempeño laboral	0.837	34	0.000
Productividad	0.858	34	0.000

Nota: Se tomó la prueba de normalidad Shapiro Wilk por tratarse de una muestra pequeña.

Interpretación y análisis:

Conforme la prueba de normalidad para ambas variables $p < 0.05$, lo que indica que los datos son no paramétricos, por lo tanto, para medir el grado de asociación de las variables estudiadas se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 8.

Relación: Desempeño Laboral/Productividad

			Desempeño laboral	Productividad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.922**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Productividad	N	34	34
		Coefficiente de correlación	.922**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

Interpretación y análisis:

Fundamentado en los resultados es importante indicar que existe una influencia significativa entre ambas variables, llegando a concluir que la productividad en la organización depende en gran medida del buen desempeño de los colaboradores. Asimismo, conforme el valor sig (Bilateral) = a 0.000 y $< a 0.05$, se acepta la hipótesis principal anunciada que el desempeño laboral si se relaciona con la productividad, cuya significancia de acuerdo al coeficiente de Spearman = 0.922 es una correlación positiva perfecta.

De acuerdo al objetivo específico “Analizar la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.”

Tabla 9.

Análisis de la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.

Análisis	Frecuencia	%
Deficiente	3	8.82%
Regular	7	20.59%
Bueno	11	32.35%
Eficiente	13	38.24%
Total	34	100.00%

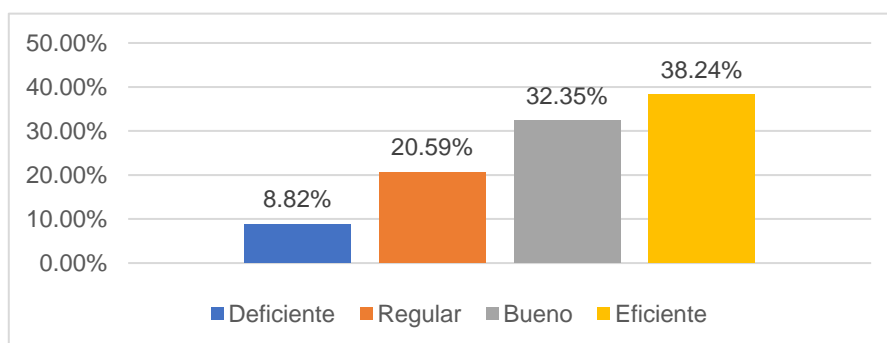


Figura 3. Análisis de la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.

Interpretación y análisis:

En los resultados de las dimensiones: eficacia, eficiencia y calidad, de la situación actual del desempeño laboral en la empresa, se obtuvo un 38.24% de eficiente, este indicador nos demuestra que la empresa presenta un eficiente desempeño laboral influyendo en el logro de sus objetivos y el rendimiento de sus colaboradores. Sin embargo, hay que tener especial cuidado pues hay un considerable porcentaje entre bueno, regular y deficiente de 61.76%, que se debe evaluar para mejorar el desempeño a un porcentaje idóneo de eficiencia.

**Descripción de frecuencias y porcentajes por ítems de la variable, desempeño laboral del personal de la empresa
MW&N Construcciones E.I.R.L**

TABLA 10:

Frecuencias de la variable desempeño laboral

ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
La empresa maneja una estructura organizativa para la ejecución de sus proyectos	0 0.00%	3 8.82%	11 32.35%	8 23.53%	12 35.29%
Están debidamente contempladas sus funciones en la estructura organizacional para la ejecución de los proyectos	2 5.88%	2 5.88%	9 26.47%	9 26.47%	12 35.29%
Ud. tiene conocimiento de las políticas establecidas en la empresa para la realización de sus actividades	1 2.94%	2 5.88%	11 32.35%	9 26.47%	11 32.35%
La empresa planifica las actividades que Ud. debe realizar en la ejecución de los proyectos	1 2.94%	3 8.82%	9 26.47%	10 29.41%	11 32.35%
Cree Ud. que esta planificación de actividades se realiza en base a los plazos de entrega establecidos en los contratos	2 5.88%	2 5.88%	14 41.18%	8 23.53%	8 23.53%
Ud. distribuye sus tiempos en base a un cronograma de las actividades planificadas por la empresa	3 8.82%	2 5.88%	8 23.53%	9 26.47%	12 35.29%
Los proyectos programados por la empresa cumplen con los plazos establecidos	2 5.88%	2 5.88%	10 29.41%	9 26.47%	11 32.35%
La empresa evalúa a los trabajadores para asignarlos a los puestos de trabajo	2 5.88%	4 11.76%	8 23.53%	9 26.47%	11 32.35%
Cree Ud. que la empresa asigna correctamente al personal para la ejecución de sus actividades	2 5.88%	2 5.88%	13 38.24%	7 20.57%	10 29.41%

Está de acuerdo con la función que realiza de acuerdo a sus competencias	1	2.94%	2	5.88%	8	23.53%	12	35.29%	11	32.35%
Cree Ud. que de acuerdo a su experiencia y conocimientos debería estar en un mejor puesto laboral	2	5.88%	0	0.00%	10	29.41%	7	20.57%	15	44.12%
La empresa le brinda capacitaciones para la correcta ejecución de sus actividades	3	8.82%	0	0.00%	12	35.29%	9	26.47%	10	29.41%
La empresa le exige cumplir con los estándares de calidad establecidos	0	0.00%	2	5.88%	8	23.53%	11	32.35%	13	38.24%
Las actividades realizadas se desarrollan acorde a los procedimientos planificados por la empresa	1	2.94%	4	11.76%	10	29.41%	8	23.53%	11	32.35%
Alguna vez los clientes le han reclamado por los plazos incumplidos en las actividades realizadas de los proyectos de construcción	3	8.82%	7	20.59%	12	35.29%	9	26.47%	3	8.82%
La empresa planifica todos los recursos necesarios de acuerdo a los presupuestos de obra	2	5.88%	1	2.94%	8	23.53%	15	44.12%	8	23.53%
En las obras ejecutadas, se ha sobrepasado con el presupuesto	3	8.82%	8	23.53	11	32.35%	9	26.47%	3	8.82%
Estaría de acuerdo si la empresa lo deriva como apoyo a realizar otras actividades en un área diferente	3	8.82%	4	11.76%	11	32.35%	8	23.53%	8	23.53%
La empresa cuenta con políticas de control para evitar accidentes en los proyectos ejecutados	2	5.88%	5	14.71%	7	20.59%	7	20.59%	13	38.24%
Presta atención a las quejas de los clientes respecto a las actividades realizadas en los proyectos de construcción	2	5.88%	5	14.71%	5	14.71%	11	32.35%	11	32.35%
Soluciona los reclamos de los clientes, respecto a las actividades realizadas en los proyectos de construcción	2	5.88%	2	5.88%	9	26.47%	10	29.41%	11	32.35%
Ud. considera que los clientes están conformes con las actividades desarrolladas por la empresa	2	5.88%	2	5.88%	9	26.47%	11	32.35%	10	29.41%

Interpretación y análisis:

El 35.29% (12 trabajadores) indica que siempre la empresa asigna las funciones y responsabilidades a cumplir por cada uno de sus miembros. Un 32.53% (11 trabajadores) de la opinión a veces, indica que la empresa no tiene bien cimentada su estructura organizativa punto en contra pues al no tener un buen sistema organizacional, la empresa no tiene orden para identificar y clasificar sus actividades por áreas o departamentos.

El 35.29% (12 trabajadores) nos indica que siempre la empresa establece funciones para el desarrollo de sus proyectos enmarcados en una estructura organizativa, sin embargo, hay que considerar los puntos en contra de “a veces” y “casi siempre” que suman 52.94%, alto porcentaje negativo que significa que la empresa no trabaja basada en un orden, clasificando actividades por áreas y jerarquía, puntos importantes para el cumplimiento de sus metas.

El 32.35% (11 trabajadores) indica que la empresa siempre planifica sus actividades, no obstante, un importante 55.88% de a veces y casi siempre sostienen que no existe planificación de las actividades, siendo desfavorable para la empresa induciéndola al fracaso.

El 64.7%, (22 trabajadores) distribuidos en “Nunca, casi nunca, a veces y casi siempre” que no distribuyen sus tiempos en cronogramas de trabajo con previa planificación por su administración o gerencia, esto es un punto en contra pues aplicar herramientas de control permite establecer tiempos ideales esperados, favoreciendo el desempeño de cada actividad o proyecto realizado.

El 29.41% (trabajadores) indica que “a veces” se cumplen los plazos programados, tema a evaluar para su pronta mejoría y no perjudique los proyectos, a la empresa, los clientes y las utilidades.

El 32.35% de los colaboradores sostienen que “siempre” la empresa asigna los puestos de trabajo conforme sus conocimientos y habilidades, sin embargo, un importante 50% manifiestan que “a veces” y “casi siempre”.

Referente al objetivo de “Identificar el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.”

Tabla 11.

Estado de la productividad del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.

Análisis	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	11.76%
Regular	10	29.41%
Bueno	9	26.47%
Eficiente	11	32.35%
Total	34	100.00%

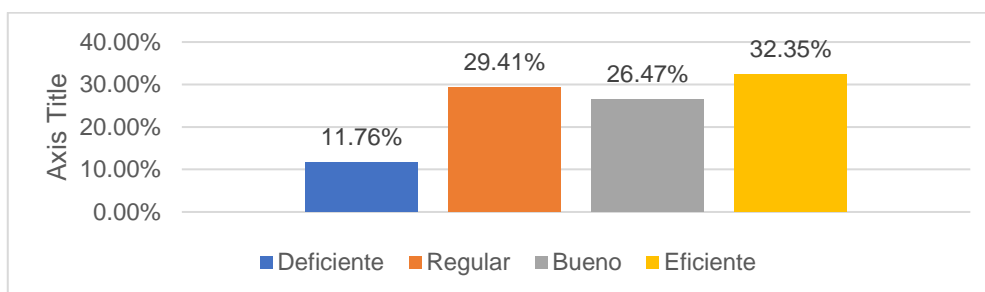


Figura 4: Estado de la productividad del personal de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.

Interpretación y análisis:

En la figura se observa un 11.76% de deficiente, 29.41% de regular, 26.47% de bueno, indicando un buen síntoma de eficiencia con un 32.35% en la variable productividad analizada, sin embargo, la empresa debe centrarse en los indicadores con los porcentajes de bajo cumplimiento como: mejoramiento de las condiciones mínimas para el descanso de los trabajadores de obra, falta de implementos de seguridad para la prevención de accidentes, riesgos por herramientas en mal estado, retrasos para la adquisición de herramientas, pérdidas de materiales de construcción, pocas actividades motivacionales para liberar el estrés, pésima administración de descansos, sin programación de las actividades; factores que atentan considerablemente los márgenes de productividad de los proyectos de obra.

**Descripción de frecuencias y porcentajes por ítems de la variable, productividad del personal de la empresa
MW&N Construcciones E.I.R.L.**

TABLA 12:

Frecuencias de las variables productividad del personal

ítems	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
La empresa le otorga los implementos de seguridad necesarios	0	0.00%	5	14.71%	12	35.29%	6	17.65%	11	32.35%
Se realiza el control de la seguridad durante la prestación de sus servicios	3	8.82%	5	14.71%	6	17.65%	11	32.35%	9	26.47%
Cómo calificaría las condiciones de los lugares de descanso para el personal	4	11.76%	4	11.76%	11	32.35%	14	41.18%	1	2.94%
Puede decirse que los problemas internos de la empresa se muestran con regularidad	3	8.82%	11	32.35%	14	41.18%	5	14.71%	1	2.94%
Los problemas internos de la empresa afectan sus labores cotidianas	4	11.76%	4	11.76%	13	38.24%	8	23.53%	5	14.71%
Hay disponibilidad de herramientas	3	8.82%	4	11.76%	7	20.59%	11	32.35%	9	26.47%
Mantener las herramientas en mal estado es recurrente en las operaciones de la empresa	6	17.65%	8	23.53%	9	26.47%	7	20.59%	4	11.76%
Es lenta la adquisición de materiales para la ejecución de los proyectos	5	14.71%	9	26.47%	11	32.35%	6	17.65%	3	8.82%
Ante el robo de materiales, que le parece las condiciones de seguridad en las obras de construcción	1	2.94%	4	11.76%	16	47.06%	10	29.41%	3	8.82%
Cómo calificaría Ud. la gestión de la logística en la empresa	1	2.94%	4	11.76%	11	32.35%	14	41.18%	4	11.76%
Ud. cuenta con certificaciones específicas para el desarrollo de sus actividades	3	8.82%	3	8.82%	11	32.35%	8	23.53%	9	26.47%
La empresa desarrolla actividades motivacionales para la reducción del estrés	4	11.76%	4	11.76%	11	32.35%	8	23.53%	7	20.59%
Siempre ha tenido pleno conocimiento de las labores encomendadas	0	0.00%	4	11.76%	10	29.41%	8	23.53%	12	35.29%

La empresa brinda capacitaciones al personal	12	35.29%	3	8.82%	1	2.94%	8	23.53%	10	29.41%
Ud. se capacita regularmente de acuerdo a las actividades que la empresa desarrolla	1	2.94%	5	14.71%	8	23.53%	9	26.47%	11	32.35%
Las esperas del personal son administradas adecuadamente por la empresa	3	8.82%	5	14.71%	7	20.59%	11	32.35%	8	23.53%
Los espacios y tiempos de ocio se encuentran bajo un correcto control	2	5.88%	6	17.65%	9	26.47%	7	20.59%	10	29.41%
Cómo puede considerar las formas de descanso previstas por la empresa	1	2.94%	5	14.71%	11	32.35%	14	41.18%	3	8.82%
Puede considerar que existe un escaso nivel de respuesta ante los imprevistos	3	8.82%	6	17.65%	15	44.12%	6	17.65%	4	11.76%
Los planos y diseños muestran problemas en las actividades propuestas	3	8.82%	7	20.59%	11	32.53%	9	26.47%	4	11.76%
La empresa se adapta con facilidad en cuanto a los cambios que pueden darse en los proyectos realizados	2	5.88%	3	8.82%	9	26.47%	11	32.35%	9	26.47%
Ud. cómo actúa frente a los cambios inoportunos del desarrollo de sus actividades en los proyectos	1	2.94%	4	11.76%	7	20.59%	12	35.29%	10	29.41%
Cómo califica la rapidez de los métodos de construcción utilizados por la empresa	3	8.82%	3	8.82%	12	35.29%	13	38.24%	3	8.82%
La empresa le provee de una programación de trabajo para la realización de sus actividades	3	8.82%	1	2.94%	13	38.24%	11	32.35%	6	17.65%
La empresa utiliza regularmente inspecciones a las obras de construcción	3	8.82%	4	11.76%	8	23.53%	8	23.53%	11	32.35%
Cuál es su evaluación respecto al control de stock de los materiales y herramientas necesarios para la realización de sus actividades	2	5.88%	3	8.82%	12	35.29%	14	41.18%	3	8.82%
La empresa le controla regularmente la productividad de las actividades realizadas en las obras de construcción	2	5.88%	1	2.94%	5	14.71%	17	50.00%	9	26.47%
La empresa evalúa que las actividades concluidas en las obras de construcción cumplan con los estándares establecidos	1	2.94%	3	8.82%	8	23.53%	11	32.35%	11	32.35%

Interpretación y análisis:

El 41.18% (14 trabajadores) manifiesta que “a veces” se presentan regularmente problemas internos en la empresa, sin embargo, un 14.71% “casi siempre” y 2.94% de siempre, éstas advertencias deben ser puntos urgentes a tratar por la empresa con el fin de evitarlos, pues genera tensión en el trabajo.

El 38.24% de trabajadores sostienen que “a veces”, el 25.53% “casi siempre” los problemas internos afectan el desarrollo de sus actividades diarias, destacando la escasez de materia prima, los recursos técnicos y humanos, entre otros. Por ello es importante identificarlos y aportar soluciones con el objetivo de mejorar y optimizar la productividad.

El 20.59% de “a veces”, 32.35% “Casi siempre” y 26.47% “siempre” (27 trabajadores) indica que la empresa dispone de herramientas para el desarrollo de sus actividades.

El 26.47% “casi nunca”, 32.35% “a veces” y 17.65% “Casi siempre” (23 trabajadores) indica que la empresa maneja una mala logística para la adquisición de sus materiales para el desarrollo de los proyectos. Es por ello recomendable que la empresa planifique la adquisición de los recursos de acuerdo a los tiempos y presupuestos propuestos para evitar conflictos con el cliente.

El 32.35% “a veces”, 23.53% “casi siempre” y 26.47% (28 trabajadores) manifiestan que cuentan con certificaciones que garantizan los conocimientos y destrezas de las actividades producidas por cada integrante del equipo de trabajo.

El 32.35% (11 trabajadores) sostiene que se capacita con regularidad, mientras que un 14.71% casi nunca y 2.94% nunca, indicador que la empresa debe preocuparse y preparar planes de capacitación para el progreso de su productividad.

El 44.12% “a veces”, 17.65% “casi siempre” y 11.76% “siempre”, considera mínimas las respuestas antes los contratiempos, para subsanar ello la empresa debe manejar planes de contingencia para obtener respuestas de solución inmediatas.

En lo pertinente a “Identificar los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.”

Tabla 13.

Factores del desempeño laboral que afectan la productividad en la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.

Dimensión	Indicador	Factor	No cumple
Eficacia	Planificación de actividades	La planificación de actividades no se realiza en base a los plazos de entrega establecidos en los contratos.	52.94%
	Cumplimiento de competencias laborales	La empresa no asigna correctamente al personal para la ejecución de sus actividades.	50.00%
Eficiencia	Cumplimiento de plazos.	Los clientes han reclamado por los plazos incumplidos en las actividades realizadas de los proyectos de construcción.	64.71%
	Ahorro de recursos.	En las obras ejecutadas, se ha sobrepasado con el presupuesto.	64.71%
	Colaboración con las diferentes áreas.	Los colaboradores no están de acuerdo en brindar apoyo en un área diferente y realizar actividades diferentes a sus funciones habituales.	52.94%

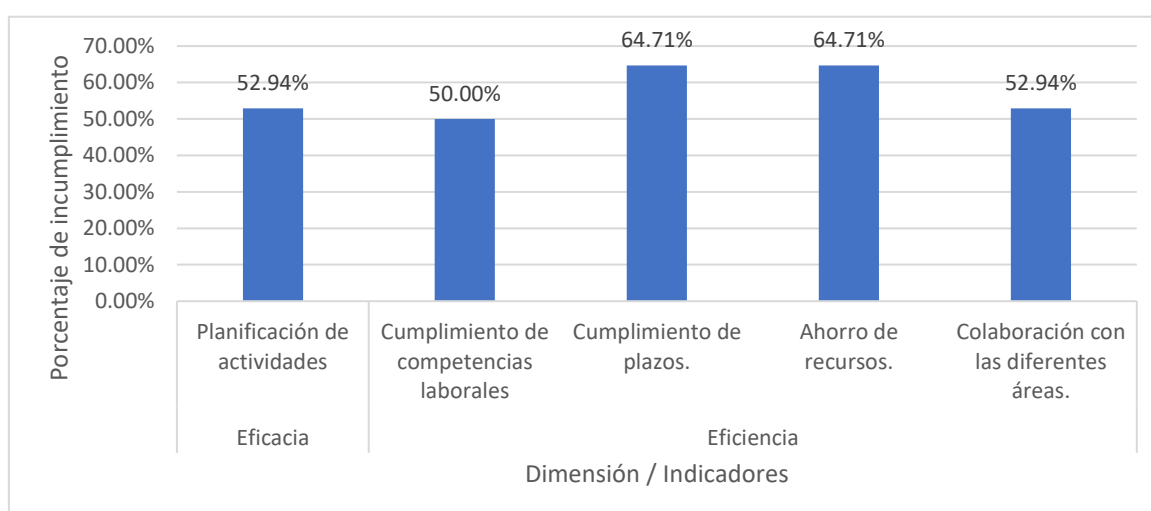


Figura 5. Factores del desempeño laboral que afectan la productividad en la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.

Interpretación y análisis:

La constante búsqueda de la eficiencia y eficacia en los proyectos constructivos pretende optimizar los resultados, es decir lograr los objetivos con el mínimo de recursos a utilizar o en su defecto maximizar los planes trazados sin incrementar materiales, herramientas y presupuesto, ello conlleva también a cumplir con los clientes permitiendo acrecentar su ciclo de vida y evitando penalidades que son perjudiciales para todo negocio de sobremanera en los proyectos de construcción. En el estudio se observan errores que conllevan al incumplimiento de un conjunto de indicadores de las dimensiones eficiencia y eficacia. En lo concerniente a la dimensión eficiencia, la empresa presenta un porcentaje considerable de incumplimiento, con 53% en la planificación de las actividades de sus proyectos, deviniendo en ejecutarlos con mayor lentitud ocasionando desgaste y molestias en el personal y clientes, así mismo en la dimensión eficiencia existe la informalidad del 50% respecto a las competencias asignadas al personal, punto preocupante puesto que no establecer correctamente las funciones de cada trabajador trae consigo deficiencias en el trabajo en equipo, falta de iniciativa, incompetencia en el desarrollo de las actividades de cada proyecto, etc., ocasionado improductividad, un 64.71% manifestó también los reclamos de los clientes por plazos incumplidos, lo que nos hace pensar en la existencia de elementos determinantes como la mala planificación de los cronogramas de trabajo, problemas logísticos, no hay un adecuado seguimiento de las actividades, personal no capacitado, entre otros. En la evaluación resultó en un 64.71% que los proyectos de construcción han sobrepasado el presupuesto, debido a estimaciones quizá poco realistas, desconocimiento de costos del proyectista, descontrol de los ingresos o gastos, es por ello que se requiere especial control y planificación de todas las actividades acordes a los costos del mercado con un porcentaje de contingencia por cambios en la economía del país. Por último, se evaluó con un 52.94% que los colaboradores se rehúsan a apoyar en áreas diferentes a las que habitualmente ha sido contratados, tema relevante a trabajar por la empresa para fomentar la empatía en el trabajo cuando se presenten situaciones difíciles y se necesite de su apoyo.

4.2. Discusión de los resultados

Los resultados respecto al objetivo general sostienen que, si existe una relación positiva perfecta entre el desempeño laboral y la productividad, coincidente con lo indicado por Heredia (2023), que en su tesis determinó que ambas variables si se relacionan. Sin embargo, en el estudio desarrollado por Hidalgo y Yumpe (2021) evidenciaron una relación negativa baja entre el desempeño laboral y la productividad.

La investigación desarrollada ha permitido revelar algunos desaciertos en el desempeño laboral, a nivel organizacional como la incorrecta asignación de puestos del empleado, falta de capacitación y motivación para enfrentar las adversidades, y a nivel operativo referido al direccionamiento de actividades, control de materiales y herramientas así como también tiempos de desarrollo de proyectos, entre otros, que perjudican considerablemente la productividad, confirmados en cada resultado obtenido del cuestionario realizado, también se observaron fortalezas que sin dudar la empresa debe potenciarlos, en consecuencia se confirma como válida la hipótesis (Hi) que sostiene que “El desempeño laboral si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L”, lo indicado acierta con Bohórquez et al. (2020) donde sostiene que las empresas deben motivar a su capital humano para contribuir a su productividad empresarial, Quispe (2020) también manifiesta que es importante evaluar el desempeño del equipo de trabajo y prepararlos para cargos estratégicos importantes que aporten positivamente a la empresa. En este mismo sentido Malpartida (2018) sustenta que las empresas deben planificar acertadamente el proceso de reclutamiento de su personal para identificar aquellas habilidades para un óptimo desempeño en cada actividad realizada y mejore el desempeño empresarial.

Desde el inicio del estudio, seguido de la recolección de información mediante la aplicación del cuestionario, hasta el proceso de preparación de los resultados se pudo analizar el desempeño laboral y la productividad de la empresa y como consecuencia presento lo siguiente: en lo que respecta al objetivo específico “Analizar la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW

& N Construcciones E.I.R.L”, la empresa resultó tener un eficiente desempeño, sin embargo se detectaron unas falencias que se deben mejorar como: la falta de evaluación para asignar a los empleados a sus puestos de trabajo según sus capacidades, al respecto presento lo indicado por Chiavenato (2009), que es indiscutiblemente indispensable que los empleados desarrollen sus actividades basados en sus conocimientos y habilidades, en este mismo contexto Naranjo (2012), sostiene que una buena estrategia es dirigir con efectividad al talento humano de acuerdo a sus destrezas para el desarrollo de sus actividades, permitiendo maximizar los niveles productivos. Asimismo, Choi et al., (2018), demuestra que la duración de los negocios tiene dependencia de la competitividad de sus empleados. En los resultados referente a la aprobación del empleado con las funciones que realiza de acuerdo a sus competencias un porcentaje positivo sostiene que, si está de acuerdo, en esta misma línea Pastor (2018), en su análisis al estudio realizado, concluyó que las empresas se ven obligadas a evaluar a cada empleado, para que pueda manejar efectivamente cada peculiaridad en su beneficio. Elemento esencial para que el equipo de trabajo se sienta satisfecho trayendo consigo resultados óptimos de productividad. Un factor preocupante que ataca el desempeño laboral de la empresa es, en lo referente al cumplimiento de procedimientos planificados para el desarrollo de actividades, pues la empresa mantiene un déficit en la planificación de procesos para que los empleados desarrollen sus tareas en cada proyecto, en este mismo sentido menciono a Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017), que sostienen que el mundo empresarial está obligado a usar herramientas e instrumentos de gestión de las actividades, permitiendo a los administradores conocer el desenvolvimiento de cada proceso y de forma correctiva realizar los ajustes necesarios para robustecerlos. Así mismo menciono a Padilla (2016), que concluye que es importante el uso de herramientas como diagramas de flujo en las actividades constructivas para apoyar al seguimiento de las tareas. En lo concerniente al indicador analizado “atención de quejas”, la empresa presenta un resultado positivo, frente a esto, Ruiz, Valiente y Díaz (2021) nos indica que es importante en las organizaciones empresariales atender todas las solicitudes, quejas y reclamos de los clientes, ya que son indicadores interesantes para identificar una mala práctica en la empresa y ubicar acontecimientos perjudiciales que afectan su calidad frente a los clientes.

Agregando a lo anteriormente mencionado presento lo indicado por Huaita (2018), cuando la atención que brinda el personal, los tiempos de respuesta, calidad del producto o servicios es desfavorable el cliente se mantiene insatisfecho.

En lo concerniente al segundo objetivo “Determinar el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L”, la empresa también resultó ser eficiente sin embargo existen indicadores negativos que deben considerarse analizar por la empresa y mejorarlos como son: deficiencia en el fortalecimiento de la formación de sus empleados, al respecto Noel, Frías y Silva (2019), sostienen que en su investigación realizada al igual que la empresa MW&N Construcciones, manejan un nivel reducido de capacitaciones recomendando se determine planes de acción para el mejoramiento del rendimiento y competencias. De la misma manera Ramírez (2018), concluyó que la formación por competencias influye efectivamente en el desempeño laboral y de sobremanera en los proyectos de obras civiles, pues éstos necesitan contar con personal calificado. Un punto principal en los proyectos de obra son los riesgos ocasionados por el uso de herramientas en mal estado, la empresa en estudio presenta un resultado negativo al respecto que se debe considerar mejorarlo, igualmente Gonzales et al. (2016), deduce la importancia del manejo de los riesgos laborales en este tipo de proyectos de construcción, pues a nivel mundial registra la tasa más alta de accidentes, lesiones y muertes, malas condiciones del lugar de trabajo y de las herramientas. Frente a este punto Fontalvo, De La Hoz y Morelos (2017), definen a la mano de obra y maquinaria como elementos esenciales para la productividad. En los resultados referidos a la lenta adquisición de materiales por parte de MW&N Construcciones E.I.R.L, muestro lo sostenido por Condori (2021), que para mejorar la productividad un punto trascendental es cumplir con los tiempos y estándares establecidos.

Al analizar el objetivo específico de “Señalar los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L” se identificaron factores claves que mejorar el su desempeño laboral para optimizar su productividad, entre los que se encuentran: deficiente planificación de actividades, asignación incorrecta de personal para el desarrollo de sus labores, reclamos por plazos incumplidos, se ha excedido en los

presupuestos de obra y no hay apoyo por sus colaboradores frente a sucesos inesperados en áreas diferentes, en lo concerniente al tema tratado en este punto menciono a Piedra y Quinde (2021), donde identificaron varios factores influyentes en el desempeño del personal de obras civiles tales como: preparación profesional, vocación del servicio, clima laboral y ambiente del trabajo, en este mismo sentido Fontalvo, De La Hoz y Morelos (2017), concluyeron que las empresas manejan factores que establecen el nivel de productividad, destacando de sobremanera la administración del Recurso Humano ya que son los empleados quienes desarrollan los procesos o actividades que realizan las empresas. Tello (2016), también sostiene los factores que reducen la productividad son: la logística de suministros, los materiales, falta de planificación y programación. Asimismo, detallo lo determinado por Chiavenato (2009), sobre la existencia de factores en el desempeño laboral siendo: 1) Factores actitudinales: “disciplina, iniciativa, responsabilidad, actitud cooperativa, discreción, habilidad de seguridad, presentación personal, interés, capacidad de realización, creatividad”; y 2) Factores operativos: conocimiento del trabajo, cantidad, calidad, trabajo en equipo, liderazgo, exactitud. Por último, IPE (2007), señala la existencia de diversos factores del desempeño a tomar en cuenta para aumentar la productividad laboral, como una mejor educación, capacitación y mayor tecnología.

V. CONCLUSIONES

Conforme la evaluación del estudio desarrollado se concluye:

1. Que existe una relación positiva perfecta entre el desempeño laboral y la productividad.
2. Referente al primer objetivo específico “Analizar la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L”, se llegó a la conclusión que la empresa presenta un desempeño laboral eficiente, sin embargo, debe tomar en cuenta los indicadores con resultados negativos como: planificación de plazos de entrega para su cumplimiento a tiempo de los proyectos, asignación correcta de las funciones y competencias del personal, formación del personal, reclamos por incumplimiento de los proyectos, presupuestos excedidos y empatía empresarial.
3. Respecto al objetivo de “Identificar el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L” en el análisis desarrollado de los indicadores de productividad, se concluye que la empresa es productiva, debiendo centrarse en los factores donde tiene falencias para su mayor productividad, como son: mejorar las condiciones mínimas de descanso, mejorar los implementos de seguridad, herramientas en mal estado y planificar actividades motivacionales para liberar el estrés.
4. En lo pertinente a “Señalar los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L”, se concluye que la empresa debe mejorar los factores que afectan la productividad, específicamente en incumplimiento en los plazos de entrega establecidos en los contratos, organización del personal conforme sus competencias y proyectar adecuadamente los presupuestos de obra.

VI. RECOMENDACIONES

Tras haber analizado las dimensiones e indicadores del estudio y habiendo concluido se presentan las siguientes recomendaciones:

- ✓ La administración debe formular estrategias para mejorar el desempeño laboral en los indicadores donde el porcentaje de deficiencia es alto, para tener óptimos resultados de productividad.
- ✓ El administrador debe coordinar apropiadamente el trabajo interno en la empresa referente a las actividades y procesos de cada proyecto, así como la creación de un MOF conforme las necesidades de la empresa y competencias de cada trabajador, planificando capacitaciones para esclarecer las funciones de cada uno.
- ✓ Los jefes de obra deben estandarizar y planificar las actividades de cada proyecto con etapas definidas y supervisión de cumplimiento constante, además organizar la logística necesaria y manejar registro de proveedores de materiales con fechas de entrega conforme el avance de obra, esto también le permitirá eliminar costos innecesarios por almacenamiento, robos y mermas.
- ✓ Finalmente se recomienda a la Gerencia, Administración y personal en general disminuir la brecha negativa de los factores de desempeño que afectan a su productividad detectados en el presente estudio, y medirlos periódicamente para evaluar su perfeccionamiento.

REFERENCIAS

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (mayo-junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo: Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). doi:versión On-line ISSN 2218-3620
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman. *Employee Selection*, 43(5), 33-70.
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (julio - diciembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina, Revista Mutidisciplinar*, 4(2), 684 - 703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Castro Torres, T. (2020). *Desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia ejecutiva de vivienda, construcción y saneamiento, Chiclayo 2019*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (6° ed.). México: MC Graw Hill.
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C., & Kim, K. (abril de 2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. doi:10.1002/CJAS.1495
- Condori Rosas, E. W. (2021). *La evaluación del desempeño laboral y la productividad de los trabajadores del área de negocios de MIBANCO SA de la zonal Juliaca, periodo 2017*. Tesis, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15095/Condori_Rosas_Erik_Willhem.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, F., Leiva, V., & Stumpo, G. (2020). Mipymes y heterogeneidad estructural en América Latina. *MIPYMES*, 20. Obtenido de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf

De la Mora, A. E., Alarcón, G., & López, J. (2020). Capital social y disponibilidad de mano de obra calificada como impulsores de la competitividad de las empresas que forman parte de clústeres espaciales. El caso de México. *Información Tecnológica*, 31(1), 171 - 182. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-171.pdf>

Diario Oficial El Peruano. (2013). Crea el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC. DS N° 005 - 2013 - TR, 2013. Perú. Obtenido de http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Construccion/2013-07-23_005-2013-TR_2994.pdf

El Comercio. (1 de agosto de 2019). Productividad laboral del sector formal es siete veces superior al informal, según CCL. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-laboral-sector-formal-siete-veces-superior-informal-ccl-noticia-nndc-661113-noticia/>

Fidias, A. (2006). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. 6ª Edición. http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/EI%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf

Flores Huamán, R. (2021). *Desempeño laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Amazonas*. Tesis, Chachapoyas. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2393/Flores%20Huam%C3%A1n%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 47 - 60. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

Gallardo, E. (2018). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Gamboa, E. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista dilemas contemporaneos*, 5(2). doi:<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Gómez Vélez, M. A. (2016). Sobre la Psicología Organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (10 de marzo de 2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Ingeniería de la construcción*, 31(2016), 05 - 16. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/ric/v31n1/art01.pdf>
- Heizer, J., & Render, B. (2004). *Principios de la administración de operaciones*. Mexico DF: Pearson Educación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=jVlwSsVHUfAC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Heredia Villa, J. A. (2023). *El desempeño laboral y la productividad de la cosedora de calzado Marlene en Quito*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11516/1/Heredia%20Villa%2c%20J.%20%282023%29%20El%20desempe%2c%20b1o%20laboral%20y%20la%20productividad%20de%20la%20Cosedora%20de%20Calzado%20Marlene%20en%20Quito..pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education. doi:ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hernández, R., Mendoza. P. (2018). Metodología de la Investigación. 6 edición. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hidalgo Oblitas, M. F., & Yumpe Bazán, J. (2021). *Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de trujillo, 2021*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82987/Hidalgo_OMF-Yumpe_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IPE - Instituto Peruano de economía. (2007). *Productividad Laboral*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (20 de junio de 2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezonala de Gerencia*, 23(83), 740 - 760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

López Herrera , J. (2013). + *Productividad*. EEUU: PalibrioLLC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Malpartida Márquez, J. D. (2018). *Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1515/Efecto_MalpartidaMarquez_Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manzoor, Q.-A. (2017). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(3), 36 - 45. doi:ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)

Mongilardi Fuchs, M. (2018). Productividad laboral a paso lento. *La Cámara - Revista de la Cámara de Comercio de Lima*, 1-40. Obtenido de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf

Montes Díaz, A., Ochoa Celis, J., Hernández Bulmaro, J., Vazquez Mendoza, M., & Díaz León, C. (2021). Aplicacion del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *CAPE - Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP*. Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

MTPE - Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). *Informe anual del empleo en el Perú*. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/437106/Informe_Anual_del_Empleo_2018.pdf

Naranjo Herrera, C. G. (julio-diciembre de 2012). Prácticas de recursos humanos y gestión del conocimiento en las organizaciones: una mirada desde las dimensiones del trabajador del conocimiento. *Ánfora*, 19(33), 115 - 142. Obtenido de <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/74/78>

Noel Herrera, G. M., Frías Kurisaki, M. M., & Silva Mego, J. (2019). *Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora*. Universidad del Pacífico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo_Tesis_maestria_2019.pdf;jsessionid=DCCD95240E92A6B8E10D0CBE49F13A4A?sequence=1

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (s.f.). *Administración e inspección del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/machinery-plant-equipment/lang--es/index.htm>

Padilla Bonilla, A. A. (2016). *Productividad y rendimiento de mano de obra para algunos procesos constructivos seleccionados en la ejecución del edificio ISLHA del ITCR*. Instituto Tecnológico de Costa Rica - Escuela de ingeniería en construcción. Obtenido de https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/6732/productividad_rendimiento_procesos_constructivos_islha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palmar G., R. S., & Valero U, J. M. (abril de 2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*(39), 159 - 188. doi:ISSN 1665-8140

Pastor Guillén, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima, 2017. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>

Peñaranda Castañeda, C. (5 de marzo de 2018). Productividad Laboral apenas avanzó 0.5% en el 2017. *La Cámara - Revista de la CCL*. Obtenido de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf

Piedra Vargas, B. P., & Quinde Alvear, A. G. (mayo de 2021). Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. *Conciencia digital*, 4(2.1), 21-34. doi:ISSN: 2600-5859

Quispe Cachi, S. (2020). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez Franco, A. D. (2018). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa COSAPI*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3665/TESIS_MBA_ANASTACIO%20DARDO%20RAMIREZ%20FRANCO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ruiz Méndez, Á. P., Valiente Saldaña, Y. M., & Díaz Valiente, F. A. (2021). Sistema de quejas y reclamos y su influencia en la calidad de atención médica en consulta externa Hospital Albrecht Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 37-43. doi:10.17268/rev.cyt.2021.03.03

Sánchez Dávila, K. (2018). *Relación de la gestión de quejas o reclamos y mejora de la satisfacción del usuario en la Dirección del trabajo y promoción del empleo, Tarapoto 2018*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26043/Huaita_RCPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tello Morales, P. A. (2016). *Análisis de productividad laboral en obras de construcción en proyectos subterráneos de la división El teniente*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140399>
- Torres Reátegui, W., Torres Silva, C., Seijas Díaz , J. G., Rengifo Amasifen, R. R., & Martell Alfaro, K. P. (enero - febrero de 2021). Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina*, 5(1), 593 - 600. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- USMP - Universidad San Martín de Porres. (30 de enero de 2019). Metodología de la investigación - Manual del estudiante. Lima.
- Werther, W., & Davis, K. (1991). *Administración de personal y recursos Humanos*. México: McGraw-Hill/Interamericana. doi:ISBN 968-422-792-2

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de Autenticidad del autor

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Bach. Muñoz Fernández Elina, Identificada con D.N.I. N° 70832955 de pregrado de la Universidad Particular de Chiclayo autor de la Tesis titulada: "Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018", declaro:

1. El trabajo de investigación, que será presentado para la obtención del Título profesional en Administración y Finanzas, será original, como resultado de mi trabajo personal, el cual no será copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizaré ideas, fórmulas, ni citas completas; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa). Caso contrario, mencionaré de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.
2. Asimismo, declaro que el trabajo de investigación que pondré en consideración para su evaluación no será de algún de trabajo de investigación presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional, muchos menos haber sido publicado en sitio alguno.

Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales; por lo tanto, me hago responsable ante la universidad y terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, como de las cargas pecuniarias o legales que deriven de ello, sometiéndome a la normas establecidas y vigentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

Chiclayo, noviembre 2022.

Bach. Muñoz Fernández Elina

DNI: 70832955

Anexo 2. Declaratoria de Autenticidad del asesor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, ANDRÉS LUCIO CHUQUIRUNA LEÓN, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, en calidad de asesor de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos, para el nivel de pregrado, según la directiva de similitud vigente en la Universidad Particular de Chiclayo. Además, certifico que la versión que se entrega, es la versión final del informe por la bachillera **Elina Muñoz Fernández**, titulado: **"Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones EIRL, Chiclayo, 2018"**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada, tiene un índice de similitud del **18%**, verificable en el reporte final de análisis de originalidad, mediante el software de similitud Turnitin.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 6 diciembre de 2023.

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios-FACEN



Mg. Andrés L. Chuquiruna León
ASESOR

Anexo 3. Autorización de la empresa para captura de datos

Chiclayo, 01 de marzo de 2022.

Carta N° 001-PYS/2021

Asunto: Solicito autorización para desarrollar tesis a nombre de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.

Referencia: Desarrollo de tesis para optar el grado profesional en Educación Administración de empresas de la Universidad Particular de Chiclayo.

Sr.
Wilmer Quesquén Morales
Gerente MW&N Construcciones
Chiclayo.

De mi mayor estima personal:

Yo, Bach. Muñoz Fernández Elina, con DNI N° 70832955, domiciliada en Mz P Lt 11 PP.JJ Juan Pablo II La pradera - Chiclayo, departamento de Lambayeque, me dirijo a Ud., con el debido respeto para solicitar lo siguiente:

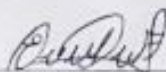
Que, por motivos de obtener mi título de Lic. Administración de empresas, a efectos de realizar mi proyecto de tesis requisito indispensable, le pido acceda a permitir aplicarlo en vuestra empresa, así como la aplicación de instrumentos de evaluación, visita, observación e información de vuestra representada, requerida para el proyecto, conservando la reserva y naturaleza respectiva de discrecionalidad de la información consultada.

Informo que el proyecto que presentaré se denomina "Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018".

Sin otro en particular, me despido agradeciendo se sirva atender mi pedido.

A la espera de vuestro apoyo.

Atentamente,



Bach. Muñoz Fernández Elina
DNI N° 70832955

Anexo 4. Consentimiento Informado

DECLARACION JURADA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

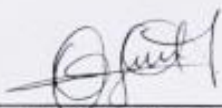
Por medio del presente documento Yo: Wilmer Quesquén Morales con DNI N° **16620308**, Gerente General de la Empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., RUC:20487732142, **DECLARO** que los datos del estudio para el que se otorga el consentimiento corresponden a la verdad dando fe y brindando consentimiento al uso de los mismos conforme la información que se indica:

- **Investigador principal:** Bach. Muñoz Fernández Elina
- **Título proyecto:** Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.
- **Centro de estudios:** Universidad de Chiclayo - Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios

Del mismo modo señalo que:

- 1.- Declaro que he sido informado sobre el estudio citado.
- 2.- Se me han explicado las características y el objetivo del estudio.
- 3.- He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que poseía. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
- 4.- Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
- 5.- El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria.

DECLARO Y DOY MI CONSENTIMIENTO para la participación en el estudio propuesto.

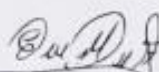


Wilmer Quesquén Morales

DNI N°16620308

CIP. 217464

GERENTE GENERAL.



Bach. Muñoz Fernández Elina

DNI N° 70832955

Anexo 5. Instrumento de Investigación

Cuestionario dirigido a los trabajadores para evaluación de la variable desempeño laboral.

**“DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MW & N
CONSTRUCCIONES E.I.R.L., CHICLAYO, 2018.**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MW&N
CONSTRUCCIONES EIRL**

**EVALÚE CADA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO MARCANDO CON UN ASPA LA
ALTERNATIVA QUE CONSIDERE PERTINENTE.**

N°	PREGUNTA
1	¿La empresa maneja una estructura organizativa para la ejecución de sus proyectos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
2	¿Están debidamente contempladas sus funciones en la estructura organizacional para la ejecución de los proyectos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
3	¿Ud. tiene conocimiento de las políticas establecidas en la empresa para la realización sus actividades? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
4	¿La empresa planifica las actividades que Ud. debe realizar en la ejecución de los proyectos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
5	¿Cree Ud. que esta planificación de actividades se realiza en base a los plazos de entrega establecidos en los contratos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
6	¿Ud. distribuye sus tiempos en base a un cronograma de las actividades planificadas por la empresa? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
7	¿Los proyectos programados por la empresa cumplen con los plazos establecidos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
8	¿La empresa evalúa a los trabajadores para asignarlos a los puestos de trabajo? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
9	¿Cree Ud. que la empresa asigna correctamente al personal para la ejecución de sus actividades? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
10	¿Está de acuerdo con la función que realiza de acuerdo a sus competencias? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
11	¿Cree Ud. que de acuerdo a su experiencia y conocimientos debería estar en un mejor puesto laboral? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre

12	<p>¿La empresa le brinda capacitaciones para la correcta ejecución de sus actividades?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
13	<p>¿La empresa le exige cumplir con los estándares de calidad establecidos?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
14	<p>¿Las actividades realizadas se desarrollan acorde a los procedimientos planificados por la empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
15	<p>¿Alguna vez los clientes le han reclamado por los plazos incumplidos en las actividades realizadas de los proyectos de construcción?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
16	<p>¿La empresa planifica todos los recursos necesarios de acuerdo a los presupuestos de obra?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
17	<p>¿En las obras ejecutadas, se ha sobrepasado con el presupuesto?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
18	<p>¿Estaría de acuerdo si la empresa lo deriva como apoyo a realizar otras actividades en un área diferente?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
19	<p>¿La empresa cuenta con políticas de control para evitar accidentes en los proyectos ejecutados?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
20	<p>¿Presta atención a las quejas de los clientes respecto a las actividades realizadas en los proyectos de construcción?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
21	<p>¿Soluciona los reclamos de los clientes, respecto a las actividades realizadas en los proyectos de construcción?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>
22	<p>¿Ud. considera que los clientes están conformes con las actividades desarrolladas por la empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre</p>

Cuestionario dirigido a los trabajadores para evaluación de la variable productividad laboral.

**“DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MW & N
CONSTRUCCIONES E.I.R.L., CHICLAYO, 2018.**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MW&N
CONSTRUCCIONES EIRL**

**EVALÚE CADA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO MARCANDO CON UN ASPA LA
ALTERNATIVA QUE CONSIDERE PERTINENTE.**

N°	PREGUNTA
1	¿La empresa le otorga todos los implementos de seguridad necesarios? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
2	¿Se realiza el control de la seguridad durante la prestación de sus servicios? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
3	¿Cómo calificaría las condiciones de los lugares de descanso para el personal? <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena
4	¿Puede decirse que los problemas internos de la empresa se muestran con regularidad? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
5	¿Los problemas internos de la empresa afectan sus labores cotidianas? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
6	¿Hay disponibilidad de herramientas? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
7	¿Mantener las herramientas en mal estado es recurrente en las operaciones de la empresa? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
8	¿Es lenta la adquisición de materiales para la ejecución de los proyectos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
9	¿Ante el robo de materiales, qué le parece las condiciones de seguridad en las obras de construcción? <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena
10	¿Cómo calificaría Ud. la gestión de la logística en la empresa? <input type="checkbox"/> Muy deficiente <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena
11	¿Cuenta con certificaciones específicas para el desarrollo de sus actividades? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
12	¿La empresa desarrolla actividades motivacionales para la reducción del estrés? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
13	¿Siempre ha tenido pleno conocimiento de las labores encomendadas? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre

14	¿La empresa brinda capacitaciones al personal? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
15	¿Ud. se capacita regularmente de acuerdo a las actividades que la empresa desarrolla? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
16	¿Las esperas del personal son administradas adecuadamente por la empresa? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
17	¿Los espacios y tiempos de ocio se encuentran bajo un correcto control? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
18	¿Cómo puede considerar las formas de descanso previstas por la empresa? <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena
19	¿Puede considerar que existe un escaso nivel de respuesta ante los imprevistos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
20	¿Los planos y diseños muestran problemas en las actividades propuestas? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
21	¿La empresa se adapta con facilidad en cuanto a los cambios que pueden darse en los proyectos realizados? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
22	¿Ud. cómo actúa frente a los cambios inoportunos del desarrollo de sus actividades en los proyectos? <input type="checkbox"/> Muy mal <input type="checkbox"/> Mal <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Bien <input type="checkbox"/> Muy bien
23	¿Cómo califica la rapidez de los métodos de construcción utilizados por la empresa?? <input type="checkbox"/> Muy lento <input type="checkbox"/> Lento <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Rápido <input type="checkbox"/> Muy rápido
24	¿La empresa le provee de una programación de trabajo para la realización de sus actividades? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
25	¿La empresa utiliza regularmente inspecciones a las obras de construcción? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
26	¿Cuál es su evaluación respecto al control de stock de los materiales y herramientas necesarios para la realización de sus actividades? <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena
27	¿La empresa le controla regularmente la productividad de las actividades realizadas en las obras de construcción? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre
28	¿La empresa evalúa que las actividades concluidas en las obras de construcción cumplan con los estándares establecidos? <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre

Anexo 6. Juicio de Expertos

Ficha técnica de opinión de experto, Ing. de minas: Sosa Paucar, Jhon Jimmy.

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FICHA TECNICA/OPINION DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto : *SOSA PAUCAR Jhon, Jimmy*
1.2 Cargo : *Ingeniero Supervisor*
1.3 Institución o Centro Laboral : *IESA. SA.*
1.4 Nombre del Instrumento : Cuestionario
1.5 Título de la Investigación : Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.
1.6 Autor(a) : Bach. Muñoz Fernández Elina

II.- ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					100%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					100%
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua.					100%
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					100%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					100%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.					100%
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos.					100%
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					100%
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					100%
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

El instrumento está valorado al 100%.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


Jhon J. Sosa Paucar
INGENIERO DE MINAS
CIP: 200613

Ficha técnica de opinión de experto Ing. de Sistemas e informática: Contreras Tito, Héctor Samuel.

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FICHA TECNICA/OPINION DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto :** Contreras Tito, Héctor Samuel
- 1.2 Cargo :** Supervisor de central de consultas
- 1.3 Institución o Centro Laboral :** RIMAC Seguros
- 1.4 Nombre del Instrumento :** Cuestionario
- 1.5 Título de la Investigación :** Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.
- 1.6 Autor(a) :** Bach. Muñoz Fernández Elina

II.- ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					100%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					100%
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua.					100%
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					100%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					100%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L.					100%
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos.					100%
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					100%
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					100%
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

El instrumento está valorado al 100%.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


 HECTOR SAMUEL
 CONTRERAS TITO
 INGENIERO
 DE SISTEMAS E INFORMÁTICA
 Reg. CIP N° 208949

Ficha técnica de opinión de experto Ing. Industrial: Bazán Condor Karen Misely.

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FICHA TECNICA/OPINION DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto : BAZAN CONDOR KAREN MISELY
1.2 Cargo : SUPERVISOR DE OPERACIONES
1.3 Institución o Centro Laboral : TRANSPORTES LINDSAY S.A.C. - TRANSLIN S.A.C.
1.4 Nombre del Instrumento : Cuestionario
1.5 Título de la Investigación : Desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW&N Construcciones E.I.R.L., Chiclayo, 2018.
1.6 Autor(a) : Bach. Muñoz Fernández Elina

II.- ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					100%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					100%
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua.					100%
ORGANIZACIÓN	Se denota organización lógica.					100%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					100%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la MW&N Construcciones E.I.R.L.					100%
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos.					100%
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					100%
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					100%
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%
PROMEDIO						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

El instrumento está valorado al 100%.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Bazan Condor Karen Misely
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 240113

Anexo 7. Alfa de Cronbach

Encuestados	Preguntas																						Total	Análisis
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	Deficiente
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	28	Deficiente
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	41	Deficiente
4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	51	Regular
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	58	Regular
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	60	Regular
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	61	Regular
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	Regular
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	Regular
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	Regular
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	66	Bueno
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	69	Bueno
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	71	Bueno
14	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	76	Bueno
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	81	Bueno
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	83	Bueno
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	83	Bueno
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	84	Bueno
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	86	Bueno
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	87	Bueno
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	87	Bueno
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	89	Eficiente
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	94	Eficiente
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	102	Eficiente
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	105	Eficiente
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	105	Eficiente
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	108	Eficiente
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	108	Eficiente
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	108	Eficiente
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	108	Eficiente
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	108	Eficiente
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	Eficiente
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	Eficiente
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	Eficiente

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	Deficiente
2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	36	Deficiente
3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	40	Deficiente	
4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	51	Deficiente
5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	57	Regular	
6	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	64	Regular	
7	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69	Regular	
8	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71	Regular	
9	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	78	Regular	
10	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	79	Regular	
11	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	80	Regular	
12	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	80	Regular	
13	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	83	Regular	
14	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	83	Regular	
15	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	91	Bueno	
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	94	Bueno	
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	96	Bueno	
18	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	102	Bueno	
19	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103	Bueno
20	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Bueno
21	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Bueno
22	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Bueno
23	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	Bueno
24	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	114	Eficiente
25	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	118	Eficiente
26	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	124	Eficiente
27	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	125	Eficiente
28	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	126	Eficiente
29	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	128	Eficiente
30	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	129	Eficiente
31	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	133	Eficiente
32	5	5	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	138	Eficiente
33	5	5	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	138	Eficiente
34	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	5	5	5	5	140	Eficiente

Tabla 14.

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	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
+0.75 a +0.90	Correación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Montes et al. (2021).

Anexo 8. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia

Problema de la investigación	Objetivos	Variables y dimensiones	Tipo de investigación	Diseño de investigación
<p>¿Existe relación entre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L? • ¿Cuál es el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L? • ¿Cuáles son los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L? 	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar si existe relación entre el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) Analizar la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L • 2) Identificar el estado de la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L y • 3) Señalar los factores del desempeño laboral que afectan la productividad del personal de la empresa MW & N Construcciones E.I.R.L. 	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral. <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • calidad <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entorno • Maquinaria / herramientas • Mano de obra • Método • Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Básica • Cuantitativa, correlacional y descriptivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No experimental, transeccional.
<p>Técnica: Encuesta</p>		<p>Instrumento: Cuestionario</p>		

Anexo 9. Matriz de Operacionalización

Tabla 15.

operacionalización para la variable desempeño laboral.

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Desempeño Laboral	Es el cumplimiento de las actividades laborales, acorde con las exigencias y requerimientos de la empresa, dentro de horario de trabajo. (Palmar y Valero, 2013).	Evaluación de la jornada de trabajo, basada en eficacia, eficiencia y calidad.	Eficacia	Nivel de organización	Encuesta / Análisis documental	Cuestionario / Documentos de gestión
				Planificación de actividades		
			Eficiencia	Cumplimiento de competencias laborales.		
				Cumplimiento de estándares		
				Cumplimiento de procedimientos establecidos.		
				Cumplimiento de plazos.		
				Ahorro de recursos.		
				Colaboración con las diferentes áreas.		
			Calidad	Políticas orientadas al control.		
				Atención de quejas.		
				Atención de reclamos.		
				Nivel de servicio.		

Fuente: De La Lama, 2021.

Tabla 16.

Operacionalización para la variable productividad.

Fuente: De La Lama, 2021.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Productividad	La productividad es la relación entre cantidad producida y los recursos utilizados, para mejorar este indicador se debe encontrar mejores métodos de emplear con eficiencia el capital físico y humano. (Tello, 2016, p.6).	Aplicación y control de los mejores métodos dentro de la organización para la mejor utilización del capital físico, maquinaria y mano de obra.	Entorno	Control de seguridad durante el servicio.	Encuesta / Análisis documental	Cuestionario / Documentos de gestión
				Lugares de descanso con condiciones mínimas.		
				Problemas internos de la empresa.		
			Maquinaria / Herramientas	Baja disponibilidad de herramientas.		
				Herramientas en mal estado.		
				Lenta adquisición de materiales.		
				Robo de materiales.		
				Mala Logística.		
			Mano de obra	Acreditación de operadores.		
				Falta de motivación.		
				Desconocimiento de los trabajos.		
				Falta de capacitación.		
				Esperas.		
				Ocio.		
			Método	Descanso.		
				Escaso nivel de respuestas ante imprevistos.		
				Problemas con planos y diseños.		
				Poca flexibilidad operacional.		
			Control	Métodos constructivos lentos.		
				Sin programa de trabajos		
Pobre inspección						
No se controla el stock de materiales.						
Sin sistema de control de productividad.						

Fuente: De La Lama, 2021.