



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACENI



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA DE APROBACION

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **INFORME FINAL DE TESIS** cuyo título es:

"DESEMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS FINANCIEROS EN ICA, 2024"

Presentado por:

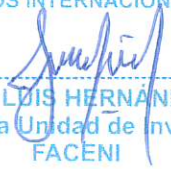
MARIA ISABELLA ALDAVES AGUIRRE del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de ECONOMIA. El resultado obtenido es **12%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ica, 24 de junio del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

DR. JORGE LUIS HERNÁNDEZ NAPA
Director de la Unidad de Investigación
FACENI

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales
Escuela Profesional de Economía



DESEMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA
DE SERVICIOS FINANCIEROS EN ICA, 2024

Trabajo de investigación por modalidad de:

Presentación de tesis

Para optar el título profesional de:

Economista

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

Autora:

BACH. MARIA ISABELLA ALDAVES AGUIRRE

Asesor:

MAG. LEONIDAS FELIX TAMBRA VARGAS

Ica - Perú

2025

Dedicatoria

Cada meta cumplida es alcanzar un sueño y se lo dedico a Dios y a todas las personas que me apoyaron incondicionalmente.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, a mis padres por ser los principales impulsores de nuestros sueños, agradecerles por confiar y creer en nuestras expectativas y agradecerles por inculcarnos las sugerencias, valores y principios.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
II. Estrategia metodológica.....	16
III. Resultados.....	19
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias bibliográficas.....	65
VIII. Anexos.....	68

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach</i>	18
Tabla 2	<i>Prueba de normalidad</i>	57
Tabla 3	<i>Relación entre “Desempleo” y “Productividad laboral”</i>	57
Tabla 4	<i>Relación entre “Estar sin trabajo” y “Productividad laboral”</i>	57
Tabla 5	<i>Relación entre “Estar disponible para trabajar” y “Productividad laboral”</i>	58
Tabla 6	<i>Relación entre “Estar buscando trabajo” y “Productividad laboral”</i>	58
Tabla 7	<i>Baremos</i>	79

Índice de figuras

Figura 1	<i>Análisis de la variable Desempleo</i>	19
Figura 2	<i>Análisis de la dimensión Estar sin trabajo.....</i>	20
Figura 3	<i>Análisis de la dimensión Estar disponible para trabajar</i>	21
Figura 4	<i>Análisis de la dimensión Estar buscando trabajo</i>	22
Figura 5	<i>Análisis de la variable Productividad laboral</i>	23
Figura 6	<i>Análisis de la dimensión Factores individuales</i>	24
Figura 7	<i>Análisis de la dimensión Factores grupales</i>	25
Figura 8	<i>Análisis de la dimensión Factores organizacionales</i>	26
Figura 9	<i>¿En qué medida aceptas que la prolongación del desempleo tiene un impacto negativo en la recuperación de la productividad laboral al reincorporarse al mercado de trabajo?</i>	27
Figura 10	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de experiencia laboral previa incrementa la dificultad para mantener niveles óptimos de productividad en una nueva posición tras un periodo de desempleo?.....</i>	28
Figura 11	<i>¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que un desempleo prolongado disminuye significativamente la eficiencia y adaptación al entorno laboral una vez que se retorna al empleo?</i>	29
Figura 12	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que la escasa experiencia laboral previa amplifica el efecto negativo del desempleo en la capacidad de alcanzar altos niveles de desempeño en un nuevo rol?</i>	30
Figura 13	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que el tiempo prolongado sin empleo reduce la posibilidad de recuperar rápidamente la productividad laboral acostumbrada al reingresar al mercado?</i>	31
Figura 14	<i>¿En qué medida estás de acuerdo con que la disponibilidad limitada de horas semanales incide negativamente en la capacidad para alcanzar niveles óptimos de productividad laboral en el sector financiero?</i>	32
Figura 15	<i>¿Hasta qué punto coincides en que la falta de disponibilidad inmediata para asumir tareas afecta la eficiencia y desempeño laboral dentro del equipo?</i>	33

Figura 16	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que la restricción en las horas disponibles semanalmente puede reducir la flexibilidad y la adaptabilidad ante cambios en las exigencias laborales?</i>	34
Figura 17	<i>¿En qué grado consideras que la ausencia de disponibilidad inmediata disminuye la capacidad de respuesta ante situaciones críticas, afectando la productividad global del equipo?</i>	35
Figura 18	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que un número reducido de horas disponibles semanalmente limita la posibilidad de mantener una alta productividad de forma sostenida?</i>	36
Figura 19	<i>¿En qué grado concuerdas con que el uso de métodos tradicionales en la búsqueda de empleo limita la capacidad de encontrar posiciones que maximicen la productividad laboral?</i>	37
Figura 20	<i>¿Hasta qué punto coincides en que una baja frecuencia de aplicación a ofertas de empleo reduce la probabilidad de mantener o mejorar la productividad laboral en un nuevo trabajo?</i>	38
Figura 21	<i>¿Qué tan de acuerdo estás con que depender exclusivamente de plataformas digitales para buscar empleo puede afectar la diversificación de oportunidades laborales que favorezcan una alta productividad?</i>	39
Figura 22	<i>¿En qué proporción admites que aplicar con poca frecuencia a nuevas oportunidades laborales impacta negativamente en la habilidad para adaptarse rápidamente a un entorno de trabajo productivo?</i>	40
Figura 23	<i>¿Cómo evalúas tu conformidad con que la falta de innovación en los métodos de búsqueda de empleo podría restringir las opciones laborales que permiten alcanzar un nivel óptimo de productividad?</i>	41
Figura 24	<i>¿Hasta qué punto coincides en que la falta de actualización en habilidades técnicas dificulta el mantenimiento de altos niveles de productividad laboral en el entorno financiero?</i>	42
Figura 25	<i>¿En qué medida aceptas que un bajo nivel de motivación personal reduce considerablemente la capacidad para cumplir con las metas de productividad establecidas?</i>	43
Figura 26	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que una carencia en habilidades técnicas especializadas limita la posibilidad de contribuir efectivamente a la eficiencia del equipo de trabajo?</i>	44
Figura 27	<i>¿En qué grado concuerdas con que un alto nivel de motivación personal es indispensable para mantener un desempeño constante y productivo a lo largo del tiempo?</i>	45

Figura 28	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que el dominio insuficiente de herramientas tecnológicas clave impacta negativamente en la productividad individual dentro de la organización?</i>	46
Figura 29	<i>¿En qué medida aceptas que la falta de una red de apoyo sólida dentro del equipo puede reducir la capacidad de mantener una alta productividad laboral de manera constante? ..</i>	47
Figura 30	<i>¿Hasta qué punto coincides en que la relación negativa de ciertos miembros del equipo puede afectar directamente la motivación y, en consecuencia, la productividad general del grupo?</i>	48
Figura 31	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que contar con una red de apoyo bien estructurada facilita la resolución de problemas complejos, mejorando el desempeño laboral colectivo?</i>	49
Figura 32	<i>¿Cómo evalúas tu conformidad con que la presión social dentro del equipo para cumplir con expectativas no realistas perjudica el bienestar de los colaboradores y, por ende, su productividad?</i>	50
Figura 33	<i>¿En qué proporción compartes la idea de que una red de apoyo colaborativa es fundamental para mantener la eficiencia en la ejecución de tareas bajo condiciones laborales desafiantes?</i>	51
Figura 34	<i>¿Hasta qué punto coincides en que un clima laboral tenso y conflictivo afecta de manera directa la productividad individual y colectiva dentro de la organización?</i>	52
Figura 35	<i>¿En qué medida estás de acuerdo con que la falta de oportunidades claras de promoción dentro de la empresa reduce significativamente la motivación y, por ende, la productividad laboral?</i>	53
Figura 36	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que un entorno laboral donde prevalece el apoyo mutuo y la comunicación abierta contribuye a alcanzar niveles más altos de eficiencia y productividad?</i>	54
Figura 37	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la percepción de escasas oportunidades de ascenso dentro de la empresa limita la capacidad de los colaboradores para mantener un alto desempeño a largo plazo?</i>	55
Figura 38	<i>¿En qué grado concuerdas con que un clima organizacional positivo es esencial para fomentar la creatividad y el compromiso, resultando en una mayor productividad laboral?</i>	56

Resumen

El estudio buscó determinar la relación entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024, con ello, la metodología establecida fue relacional, aplicando el cuestionario en 69 colaboradores. Los resultados indicaron que las relaciones entre diferentes aspectos del mercado laboral y el desempeño organizacional fueron inversamente proporcionales. El desempleo mostró una correlación negativa de -0.378, reflejando cómo la caída en la actividad económica regional incide la eficiencia interna de las entidades. Asimismo, la falta de ocupación formal evidenció una relación de -0.441, vinculada a la reducción de ingresos y demanda en ciertos sectores. Por otro lado, la disponibilidad de talento presentó un coeficiente de -0.307, lo que señala su relación en los procesos de selección y cobertura de posiciones. además, la búsqueda activa de empleo registró un índice de -0.450, destacando la relevancia de captar personal calificado y motivado para mejorar el desempeño operativo. Se ha concluido que la dinámica del mercado laboral incide significativamente en el rendimiento organizacional. Las relaciones inversas observadas resaltan la importancia de gestionar de manera eficiente tanto la captación de talento como la adaptación a las fluctuaciones económicas. Estos hallazgos subrayan que las estrategias dirigidas a maximizar el potencial del personal disponible son esenciales para optimizar los indicadores de desempeño a largo plazo.

Palabras clave: Desempleo, productividad laboral, factores individuales, factores grupales, factores organizacionales.

Abstract

The study sought to determine the relationship between unemployment and labor productivity in a financial services company in Ica, 2024, therefore, the established methodology was relational, applying the questionnaire to 69 collaborators. The results indicated that the relationships between different aspects of the labor market and organizational performance were inversely proportional. Unemployment showed a negative correlation of -0.378, reflecting how the fall in regional economic activity affects the internal efficiency of the entities. Likewise, the lack of formal employment showed a relationship of -0.441, linked to the reduction of income and demand in certain sectors. On the other hand, the availability of talent presented a coefficient of -0.307, which indicates its relationship in the selection processes and position coverage. In addition, the active job search registered an index of -0.450, highlighting the relevance of recruiting qualified and motivated personnel to improve operational performance. It has been concluded that the dynamics of the labor market significantly affects organizational performance. The inverse relationships observed highlight the importance of efficiently managing both talent acquisition and adaptation to economic fluctuations. These findings underline that strategies aimed at maximizing the potential of available personnel are essential to optimize long-term performance indicators.

Keywords: Unemployment, labor productivity, individual factors, group factors, organizational factors.

I. Introducción

A nivel internacional, el Banco Mundial en el 2021 reportó que, el desempeño laboral en las entidades financieras es crucial, dado que es un factor que favorece y contribuye a la satisfacción y productividad laboral, no obstante, luego de la pandemia más del 90% de los trabajadores se mostraron desmotivados, situación que afectó al clima laboral como al desempeño (Carhuapoma, 2021). Asimismo, en Nigeria y Kenia estudios reflejaron que la escasez de programas de capacitación al capital humano y la falta de información adecuada ha evidenciado ser un problema significativo para conseguir un óptimo desempeño laboral (Vargas y Vargas, 2023).

Igualmente, el Foro Económico Mundial reveló que para que un país sea estimado como competitivo este debe de evidenciar un buen nivel productividad por medio de las empresas que los componen, no obstante, esta productividad se ve afectada en muchas empresas, dado que dejan de lado las políticas y los factores internos los cuales son cruciales para desempeño laboral y por ende para maximizar la productividad (Hidalgo y Yumpe, 2021). Asimismo, el portal Aptitus mencionó que, es importante que una empresa desarrolle y cree un clima laboral positivo en la entidad, caso contrario afectaría al menos al 20% de productividad (Castro, 2021).

En el contexto nacional, según el Agencia Peruana de Noticias en el 2020 reportó que, el 81% de los colaboradores consideraron que el clima organizacional es crucial para el desempeño eficiente, empero, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indicó que, el 54% de las empresas peruanas no se le dan importancia al desempeño laboral, cuyos resultados han sido reflejados en la baja productividad (Chinchay y Santiago, 2022). Por otro lado, el desempeño por parte del capital humano es crucial dentro de una empresa pues, permiten crear y efectuar estrategias, incrementar la rentabilidad y maximizar la productividad (Guevara, 2022).

Asimismo, el desempeño y la productividad laboral se hallan asociados estrechamente, en pandemia principalmente, dado a las licencias de los colaboradores ya sea por salud o decesos de familiares, escenario que impactó duramente en la productividad. Además, el desempeño del personal mayormente tiende a verse afectado dado a que las empresas suelen contratar a trabajadores según el criterio de que son baratos, en lugar de considerar los conocimientos y/o experiencia, incidiendo en su eficacia y eficiencia (Ocmin y Rojas, 202).

En el entorno regional, un estudio reveló que uno de los factores que afecta el desempeño de los colaboradores tiende a ser falta de cultura organizacional por parte de estos en su ambiente de trabajo, siendo una de las causas la carencia de motivación, comunicación y valores, situación que afectó a más del 45% de los trabajadores, siendo esto reflejado por su mala calidad de liderazgo y por ende por su baja productividad. Frente a ello, es que las empresas deben de buscar prevalecer un buen ambiente de trabajo a fin impulsar en los trabajadores su desempeño laboral (Chaoyang, 2021).

Una empresa de servicios financieros en Ica enfrenta una problemática institucional significativa relacionada con el desempeño de su fuerza laboral. Una de las causas subyacentes parece vincularse a la inestabilidad en el empleo, la cual podría estar generando una falta de compromiso y motivación entre los empleados. Esta situación, a su vez, parece tener el potencial de desencadenar una disminución notable en la productividad, afectando la eficiencia y el rendimiento general de la empresa. Entre los problemas que se pueden identificar se encuentran la posible reducción en la calidad del servicio ofrecido, el aumento en los tiempos de respuesta y la eventual insatisfacción tanto de clientes como de los mismos empleados. Es factible que esta cadena de eventos pueda derivar en una pérdida de competitividad en el mercado, poniendo en riesgo la estabilidad económica de la institución a largo plazo.

En coherencia con lo expuesto, la **pregunta general** fue ¿Cuál es la relación entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024? Mientras que, las **preguntas específicas** fueron ¿Cuál es la relación entre la dimensión estar sin trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión estar disponible para trabajar y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión buscando trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024?

La problemática en cuestión tuvo implicaciones significativas en el **ámbito social**, dado que afectó directamente a la estabilidad económica de las familias de los empleados. Al enfrentar inseguridad laboral, los individuos pueden experimentar un incremento en el estrés y la ansiedad, lo que repercute en sus relaciones interpersonales y en su calidad de vida general. Esto, a su vez, podría generar un entorno social menos cohesivo y más conflictivo, con efectos a largo plazo que podrían manifestarse en una menor participación ciudadana y un debilitamiento del tejido social en la comunidad donde la empresa opera.

La información que se esperó obtener podría servir de base para la creación de programas que optimicen la gestión del capital humano en sectores similares. Mediante la identificación de factores que inciden en el desempeño laboral, otros interesados podrían desarrollar iniciativas que promuevan un entorno laboral más estable y productivo. Así, los hallazgos pudieron ser aplicados en contextos **prácticos**, orientados a mejorar las condiciones laborales, lo que potencialmente contribuyó a un mejor rendimiento organizacional y, en última instancia, a un impacto positivo en la economía regional.

Este estudio pudo llenar un **vacío en la literatura** existente al abordar un ángulo particular que no ha sido suficientemente explorado en investigaciones previas. Al aportar nueva información sobre las dinámicas que subyacen a la productividad en el contexto laboral específico, se contribuyó al desarrollo teórico en la disciplina. Este enfoque permitió avanzar en la comprensión

de los elementos que se relacionan con el rendimiento laboral, ofreciendo una base teórica sólida que pudo ser empleada en investigaciones futuras para profundizar en el análisis de este fenómeno.

La elección de una **metodología** basada en la recolección de datos mediante cuestionarios dirigidos a los colaboradores permitió captar de manera directa las percepciones y experiencias que pudieron estar relacionándose con la productividad. Esta no sólo facilitó la obtención de información precisa y relevante, sino que también ofreció una perspectiva integral del contexto laboral. De esta manera, se aseguró que el análisis se base en datos obtenidos directamente de los actores involucrados, lo cual fortaleció la validez y aplicabilidad de los resultados en el contexto institucional estudiado.

La **importancia** del estudio radicó en su capacidad para generar conocimiento que, si bien se centró en un caso específico, pudo ser extrapolado a situaciones similares en otras organizaciones del mismo sector. Al proporcionar un análisis detallado de los factores que inciden en la productividad, se ofreció una perspectiva que pudo ser valiosa tanto para los gestores de recursos humanos como para los directivos. Este conocimiento fue clave para la toma de decisiones informadas que pueden mejorar la eficiencia operativa y la competitividad en el mercado.

En cuanto al **objetivo general**, este fue concebido del siguiente modo: Determinar la relación entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024. Además, los **objetivos específicos** fueron: 1) Establecer la relación entre la dimensión estar sin trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024; 2) Establecer la relación entre la dimensión estar disponible para trabajar y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024; 3) Establecer la relación entre la dimensión buscando trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024.

Además, la **hipótesis general** fue: Existe relación significativa entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024. Mientras que, las **hipótesis específicas** fueron: 1) Existe relación significativa entre la dimensión estar sin trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024; 2) Existe relación significativa entre la dimensión estar disponible para trabajar y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024; 3) Existe relación significativa entre la dimensión buscando trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024.

En cuanto a los **antecedentes** de la investigación, estas fueron las siguientes:

Rebutty (2024), Guayaquil, orientado en valorar el control de inventario (CI) y su relación sobre la productividad en una financiera. Igualmente, realizó una indagación explicativa, cuantitativa, analítica, transversal, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 176 colaboradores.

Asimismo, sus resultados obtenidos exhibieron que, relativo al nivel del CI, el 35% mencionó que es media y el 65% manifestó que es baja; empero, respecto al nivel de la productividad, el 18% reveló que es alta, el 66% mencionó que es media y el 16% reportó que es baja. Según los resultados determinó como conclusión que, existió hubo relación entre las variables, tras una $Rho=0.821$ y una $\sigma < 0.05$.

Varas (2023), Guayaquil, se enfocó en examinar el engagement y su asociación en la productividad laboral (PL) en los colaboradores. Asimismo, desarrolló una indagación analítica, explicativa, correlacional, cuantitativa, incurrió en la aplicabilidad de un cuestionario con 100 colaboradores. Por ello, los resultados llegaron a exponer que, referente al nivel del Engagement, el 6% demostró que es medio y el 94% mencionó que es alto; mientras que, concerniente al nivel de la PL, el 3% reveló que es regular y el 97% manifestó que es eficiente. Finalmente, llegaron a la conclusión que, ambas variables se asociaron directamente, tras una $Rho=0.696$ y una $\sigma < 0.05$.

Guatemal y Regalado (2021), Ecuador, buscaron analizar el desempeño laboral y su incidencia sobre la productividad. Además, realizaron una indagación explicativa, transversal, correlacional, analítica, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 36 colaboradores. Frente a ello, los resultados llegaron a reflejar que, respecto al nivel de la productividad, un 62.5% el logro de objetivos, el 62% desarrollos laborales y el 67% el logro de metas; empero, relativo al nivel de las habilidades y destrezas fue en un 70.2%; en puntualidad fue un 73% y la predisposición fue 77%. Establecieron como conclusión que, el DL incidió directamente sobre la productividad, tras una $\sigma < 0.05$.

Ocmin y Rojas (2022), Trujillo, buscaron evaluar el desempeño y su asociación con la productividad laboral (PL) en una empresa. Frente a ello, realizaron una metodología explicativa, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 40 supervisores. Adicionalmente, los resultados llegaron a demostrar que, referido al nivel del desempeño, el 20% expresó que es malo, el 40% regular y el 40% que es bueno; empero, referido al nivel de la PL, el 15% mencionó que es malo, el 30% que es regular y el 55% que es bueno. Llegaron a la conclusión que, ambas variables guardaron asociación, tras una $Rho=0.00$ y una significancia < 0.05 .

Chong (2022), Trujillo, orientado en analizar el desempeño laboral (DL) y su vínculo con la productividad en una empresa. Adicionalmente, trabajó una investigación correlacional, analítica, explicativa, cuantitativa, transversal, incurrió en la aplicabilidad de un cuestionario con 25 colaboradores. Además, sus resultados llegaron a reflejar que, hubo relación entre la habilidad y la productividad ($Rho=0.712$), el conocimiento también se asoció con la productividad ($Rho=0.44$), la personalidad se relacionó con la productividad ($Rho=0.412$) y la expectativa con

la productividad ($Rho=0.458$), todas con una significancia <0.05 . Finalmente, llegó a la conclusión que, un vínculo estrecho entre las variables, dado que se alcanzó una sigma <0.05 y una $Rho=0.698$.

Bendezú y Gómez (2022), Lima, enfocados en estudiar el desempeño y la semejanza con la productividad laboral (PL) en una empresa. efectuó una metodología explicativa, correlacional, analítica, transversal, cuantitativa, incurrió en la aplicabilidad de un cuestionario con 49 colaboradores. Asimismo, los resultados llegaron a reflejar que, concerniente al nivel del desempeño, el 36.7% demostró que es malo, el 32.7% que es regular y el 30.6% manifestó que es bueno; mientras que, respecto al nivel de la PL, el 36.7% señaló que es malo, el 32.7% indicó que es regular y el 30.6% reportó que es alta. Según sus resultados, llegaron a concluir que, entre ambas variables hubo semejanza tras una $Rh=0.702$ y una sigma <0.05 .

Saldivar (2023), Ica, buscaron evaluar la gestión financiera (GF) y su relación con la productividad laboral (PL) en una caja municipal. Asimismo, trabajó un estudio correlacional, explicativo, cuantitativo, analítico, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 50 colaboradores. Por ello, los resultados llegaron a reflejar que, concerniente al nivel de la GF, el 40% indicó que es bajo, el 32% medio y el 28% mencionó que es alto; mientras que, la PL, el 34% indicó que es bajo, el 34% regular y el 32% alto. Determinó como conclusión que, ambas variables se relacionaron directamente, tras una sigma <0.05 y una $Rho=0.525$.

Marcos (2022), Ica, enfocado en analizar la motivación y su asociación con el desempeño laboral (DL) en los trabajadores. Además, desarrolló una indagación explicativa, correlacional, analítica, cuantitativa, transversal, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 80 trabajadores. Igualmente, los resultados llegaron a exhibir que, concerniente al nivel de la motivación, el 79.5% demostró que es medio y el 20.5% mencionó que es alto; empero, referente al nivel del DL de los trabajadores, el 58.9% reveló que es medio y el 41% demostró que es alto. Según los resultados, llegó a la conclusión que, ambas variables guardan asociación, tras una $Rho=0.620$ y una significancia <0.05 .

El trabajo se estructuró iniciando con un primer capítulo que abordó detalladamente la problemática que dio origen a la investigación, la cual fue respaldada con una metodología diseñada para guiar tanto el desarrollo como la recopilación de datos. En el tercer capítulo, se ofrecieron respuestas alineadas con los objetivos formulados, complementándose posteriormente con el cuarto capítulo, donde los resultados se contrastaron con investigaciones previas, integrando así los antecedentes. Finalmente, se cerró el estudio incluyendo las conclusiones, sugerencias, las fuentes bibliográficas consultadas y los anexos que completaron la documentación.

II. Estrategia metodológica

Tipo de investigación

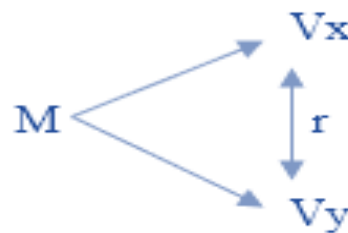
Para abordar la investigación, se optó por un tipo de estudio básico que privilegie la recolección meticulosa de información, permitiendo describir con precisión la situación examinada. Esta estrategia tiene como objetivo proporcionar a los lectores una visión más profunda de los fenómenos abordados. Como señala Villanueva (2022), dicho análisis busca adquirir datos esenciales que no solo contribuyan en el plano teórico, sino que también promuevan una comprensión detallada del contexto particular en estudio.

Enfoque de investigación

Para conseguir los objetivos trazados, se implementó un enfoque cuantitativo basado en la cuantificación de datos, centrado en la recopilación de información numérica. Villanueva (2022) destaca que este enfoque se apoya en técnicas estadísticas que facilitan la obtención de datos esenciales para alcanzar las metas planificadas.

Nivel de investigación

La investigación se llevó a cabo en un marco de análisis correlacional, utilizando herramientas estadísticas para recoger datos que demuestren las conexiones entre los elementos evaluados. Villanueva (2022) indica que este es empleado para generar resultados que muestran cómo se relacionan los factores al compararlos.



M: Muestra

Vx: Variable 1

Vy: Variable 2

R: Relación

Diseño de investigación

Dado que el investigador no modificó el ambiente donde se analizan las variables, se optó por un diseño de investigación no experimental. Este permitió observar las características tal y como

ocurren en su contexto original. Villanueva (2022) afirma que este tipo de diseño no incide en el comportamiento de los fenómenos que están siendo estudiados.

Población y Muestra

Población

Un grupo de 69 empleados que forman parte de una empresa de servicios financieros constituyó la población en esta investigación. Villanueva (2022) indica que este número refleja a todos los individuos que tienen la cualidad de ser considerados como una muestra representativa en el contexto de un estudio particular.

Muestra

El estudio utilizó una muestra censal, conformada por los 69 miembros de la población. Según Villanueva (2022), este enfoque garantiza una integración completa de la población para proporcionar una visión exhaustiva del tema en investigación.

Muestreo

Se empleó un muestreo intencional, también conocido como muestreo por conveniencia, donde el investigador decidió la selección de los participantes. Villanueva (2022) lo describe como un conjunto de criterios que justifican el proceso de inclusión de los participantes en el estudio.

Criterios de inclusión

Personal que forma parte de la entidad en estudio

Personal que haya sido contratado de un trabajo previo o que no haya contado con labor antes de ser contratado

Criterios de exclusión

Personal en el que es su primer trabajo

Personal que no desee formar parte de la investigación

Técnicas de recolección de datos

Se empleó la técnica de encuestas para captar las opiniones del grupo estudiado sobre el contexto de la investigación, utilizando una serie de preguntas. Villanueva (2022), explica que estas preguntas son formuladas por el investigador con el objetivo de recoger las percepciones de la muestra respecto a los fenómenos analizados.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó un cuestionario estructurado compuesto por 15 ítems que abordan el desempleo y 15 adicionales que examinan la productividad laboral, ambos utilizando una escala ordinal. Este instrumento estuvo diseñado para recoger la percepción de los encuestados sobre el contexto del estudio mediante las preguntas planteadas, tal como lo señala Villanueva (2022).

Validez

Villanueva (2022), sostienen que este medio de validez requiere que se pueda comprobar la calidad del instrumento planteado dentro del ámbito investigativo. En el presente estudio, se consideró la existencia de fichas técnicas de instrumento (Anexo 8), en donde se pudo demostrar a los autores que fueron tomados como base directa para la construcción del instrumento de recojo de datos.

Confiabilidad

Villanueva (2022), plantea que este proceso estadístico permite que se garantice la confianza del instrumento planeado, en donde en el anexo 7 se demostró por medio de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach un valor superior a 0.70 en los casos analizados, garantizando la confianza del instrumento, en consecuencia, de la aplicación del instrumento hacia una prueba piloto.

Tabla 1

Confiabilidad por Alfa de Cronbach

	Valor	Condición
Variable 1	0.925	Confiable
Variable 2	0.934	
Ambas variables	0.958	

Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva para presentar los resultados a través de tablas y gráficos que reflejen las frecuencias y porcentajes de los elementos analizados. Al mismo tiempo, se aplicó estadística inferencial para examinar las relaciones entre los componentes del estudio, estableciendo correlaciones y verificando niveles de significancia; la hipótesis fue confirmada si el valor resultante es inferior a 0.05. El análisis de datos se realizó utilizando Excel y SPSS en su versión 26.00.

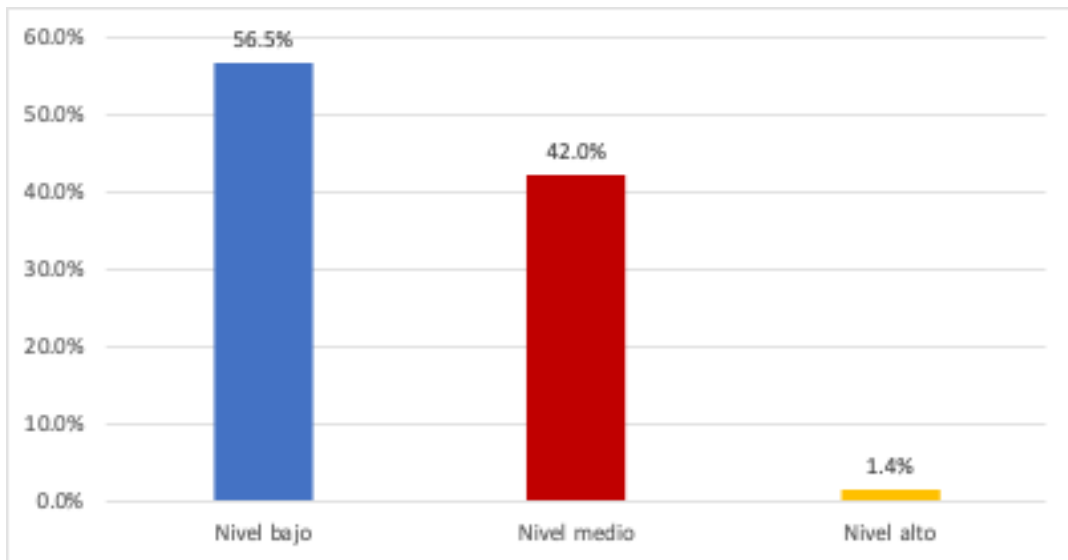
III. Resultados

Estadística descriptiva

Análisis de variables y dimensiones

Figura 1

Análisis de la variable Desempleo

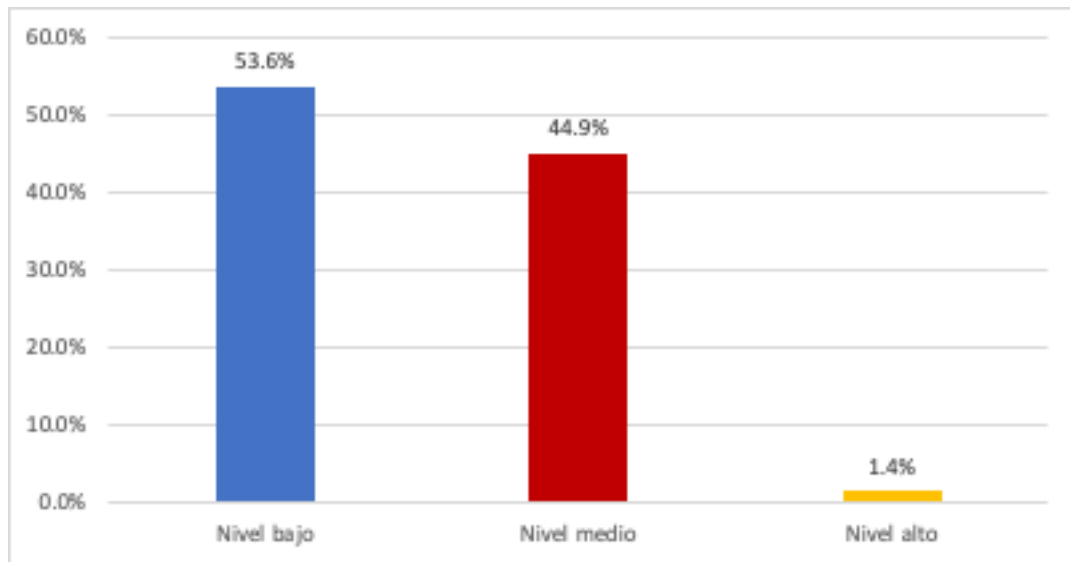


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel bajo del 56.50% con alta predominancia y del nivel medio en valor de 42.00%, debido a que, la falta de oportunidades ocupacionales en una región afecta directamente la dinámica interna de las entidades dedicadas a ofrecer servicios financieros, se genera una disminución en el consumo de dichos servicios, lo que limita su capacidad para generar ingresos y, a su vez, para emplear más personal. Esta situación crea un círculo vicioso donde la ausencia de empleo en el entorno incide el rendimiento organizacional y la sostenibilidad empresarial.

Figura 2

Análisis de la dimensión Estar sin trabajo

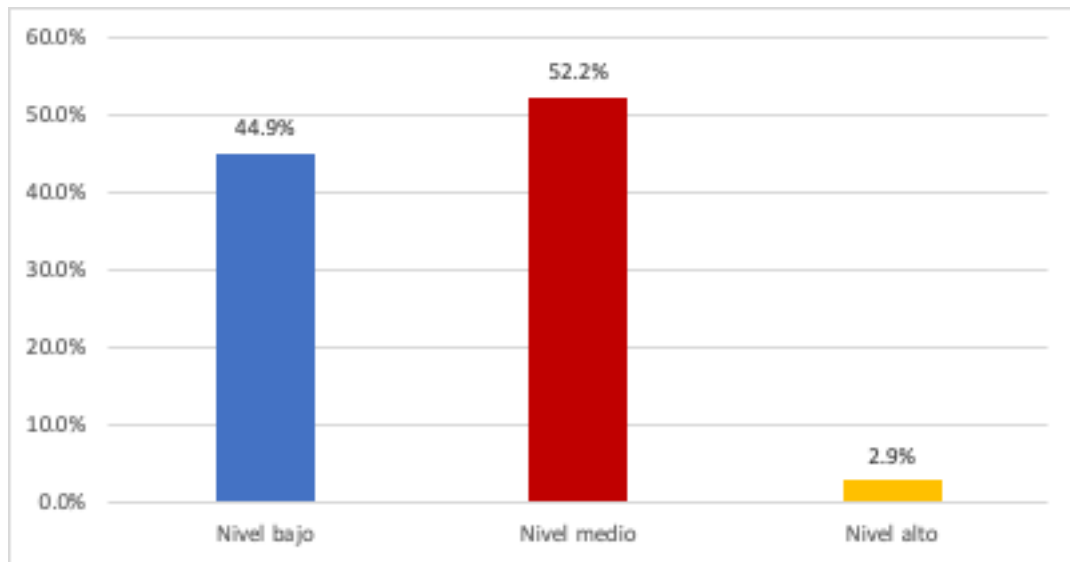


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel bajo del 53.60% con alta predominancia y del nivel medio en valor de 44.90%, debido a que, el hecho de no contar con una ocupación remunerada impide que muchas personas adquieran experiencia o habilidades específicas, se genera una reducción en el número de candidatos altamente capacitados disponibles para las organizaciones financieras. Esto afecta la capacidad de estas empresas para reclutar talento con el nivel técnico necesario para mantener estándares elevados en la ejecución de sus operaciones.

Figura 3

Análisis de la dimensión Estar disponible para trabajar

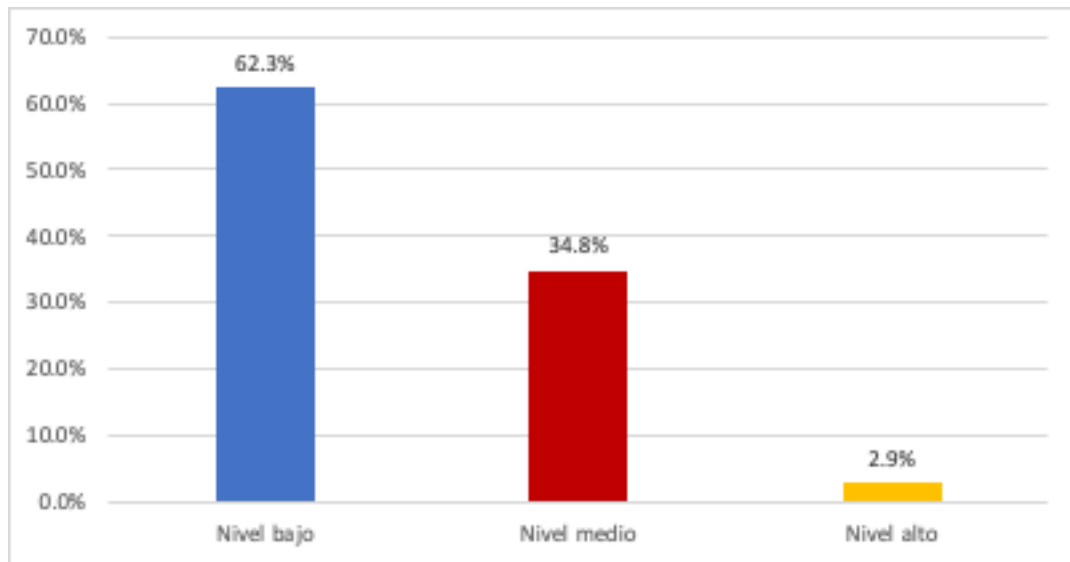


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel bajo del 44.90% con alta predominancia y del nivel medio en valor de 52.20%, debido a que, las personas que manifiestan disponibilidad para ser contratadas representan un recurso potencial que las empresas financieras podrían aprovechar, su integración efectiva dependerá de la alineación entre las competencias de estos individuos y las necesidades de la organización. Sin embargo, esta disponibilidad, si no es gestionada adecuadamente, podría derivar en subutilización de talento o en una desconexión entre las demandas laborales y las ofertas existentes.

Figura 4

Análisis de la dimensión Estar buscando trabajo

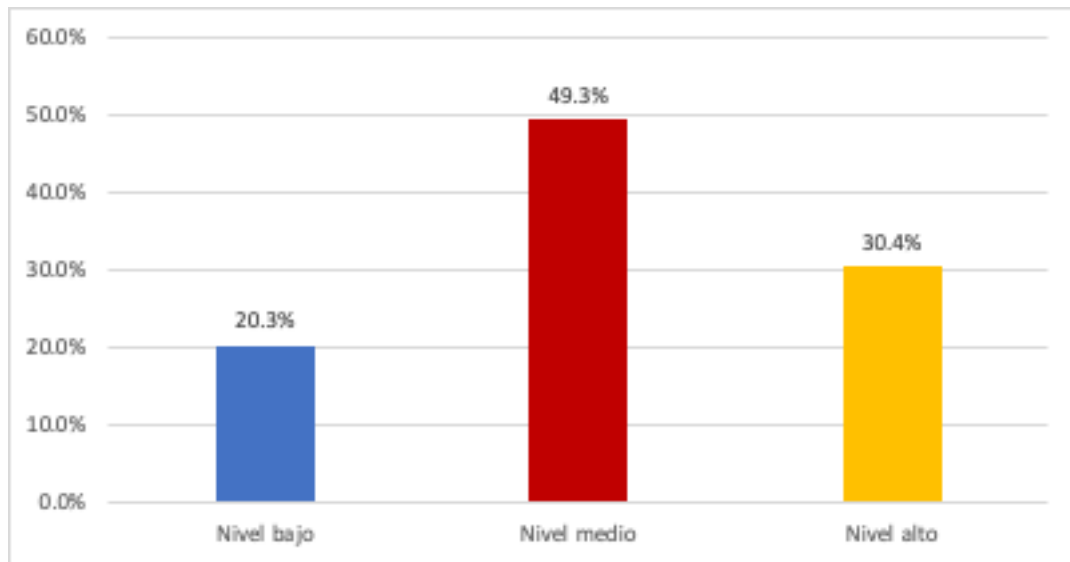


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel bajo del 62.30% con alta predominancia y del nivel medio en valor de 34.80%, debido a que, la búsqueda activa de empleo por parte de personas calificadas refleja la presión por incorporarse al mercado laboral, las empresas del sector financiero tienen la oportunidad de acceder a perfiles valiosos. No obstante, esta interacción depende de la eficacia de los procesos de reclutamiento y de la capacidad de la organización para ofrecer condiciones competitivas que atraigan a candidatos en busca de estabilidad y desarrollo profesional.

Figura 5

Análisis de la variable Productividad laboral

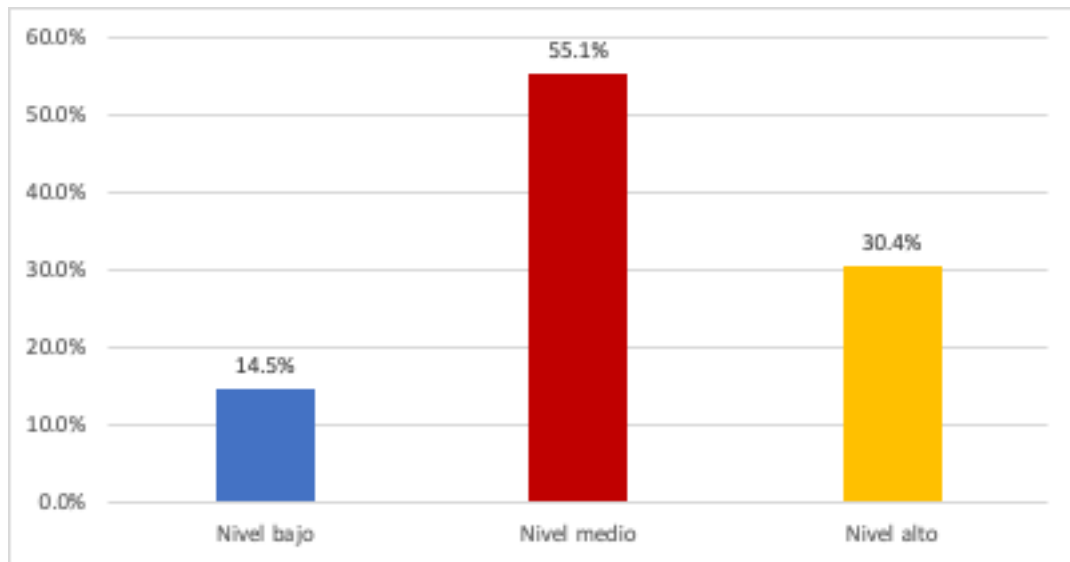


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel medio predominante de valor del 49.30%, debido a que, el desempeño y la eficiencia en las actividades laborales constituyen un pilar fundamental para el éxito de cualquier organización, un entorno marcado por desocupación puede incidir indirectamente en la moral y la motivación del personal activo. Esto podría manifestarse en niveles variables de rendimiento, dependiendo de cómo las políticas internas gestionen la presión externa y promuevan el compromiso de los trabajadores.

Figura 6

Análisis de la dimensión Factores individuales

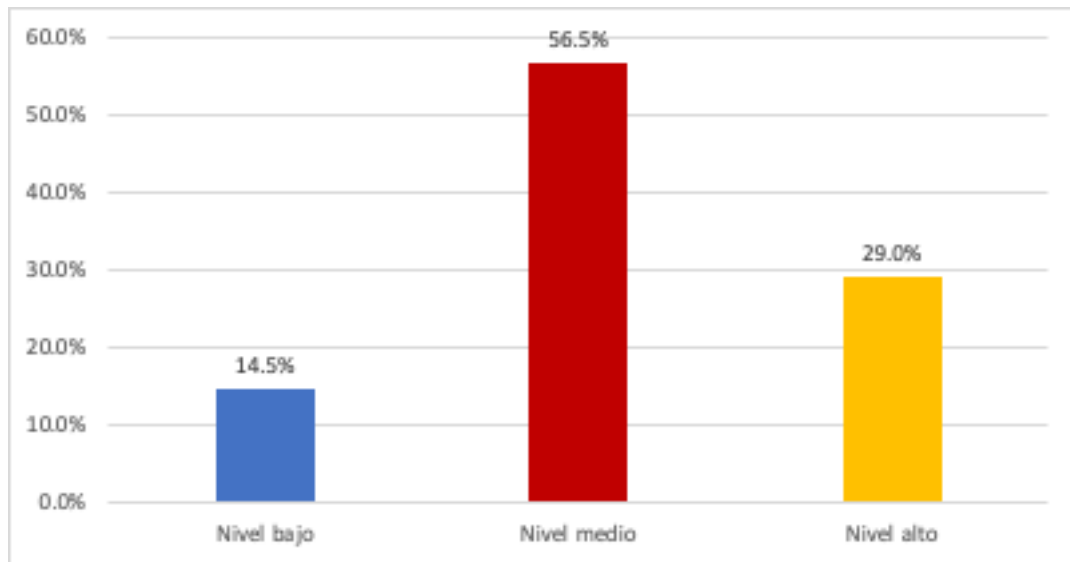


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel medio predominante de valor del 55.10%, debido a que, las características personales como habilidades técnicas, adaptabilidad y niveles de resiliencia inciden significativamente en la capacidad de cada colaborador para desempeñarse en una empresa financiera, la ausencia de empleo en el entorno puede motivar a los individuos a desarrollar competencias específicas, pero también podría generar desmotivación y pérdida de habilidades, dependiendo de sus circunstancias particulares.

Figura 7

Análisis de la dimensión Factores grupales

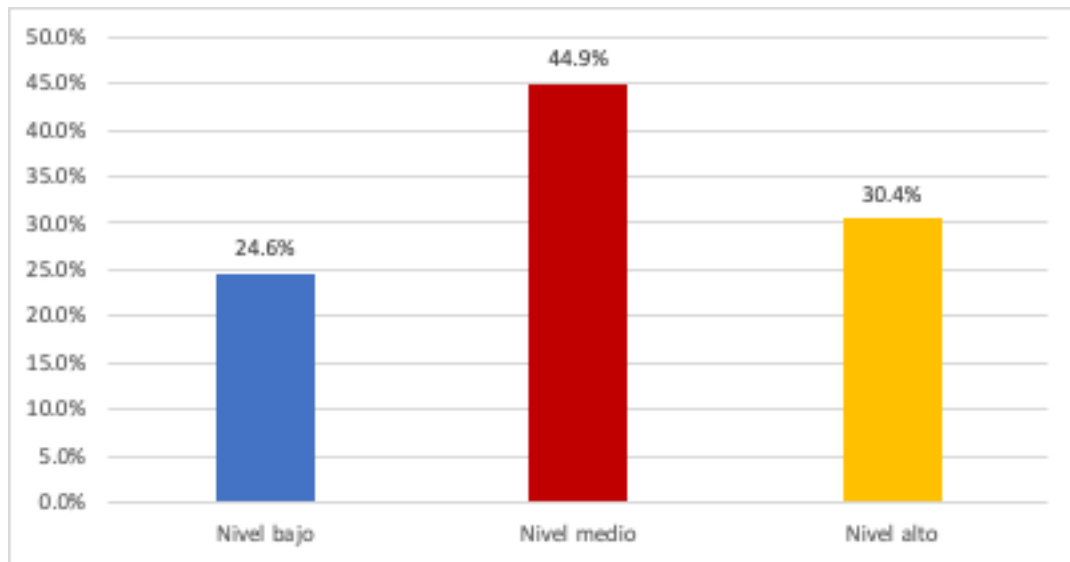


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel medio predominante de valor del 56.50%, debido a que, las dinámicas colectivas dentro de los equipos laborales determinan la eficacia con la que se logran los objetivos organizacionales, un entorno con altos índices de desocupación podría alterar las interacciones grupales. Esto podría manifestarse en una mayor competitividad interna o en una falta de cohesión, dependiendo de cómo los empleados perciban la estabilidad de sus puestos de trabajo.

Figura 8

Análisis de la dimensión Factores organizacionales



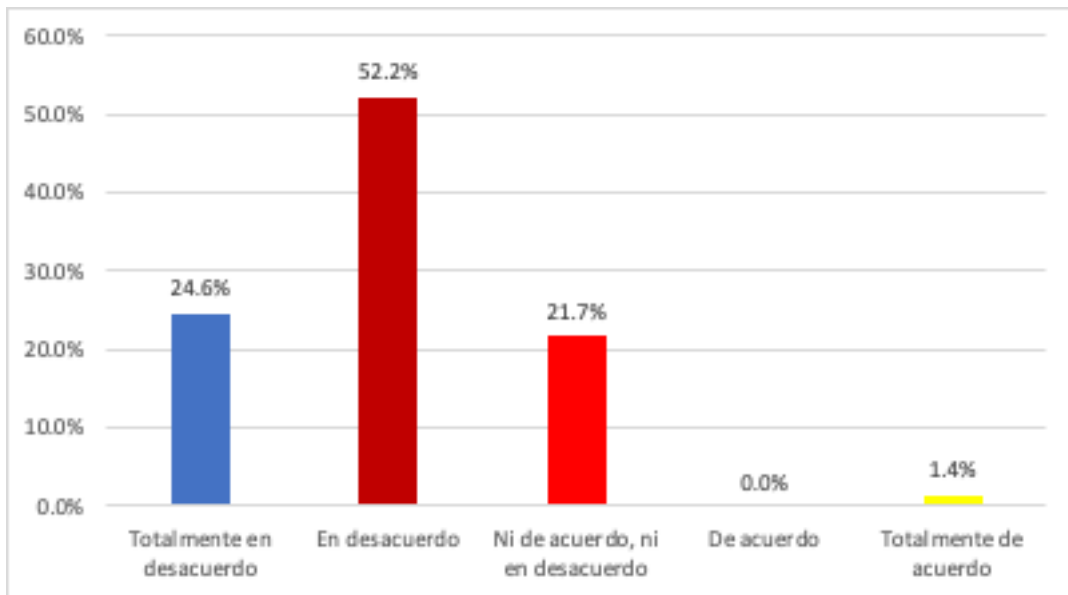
Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El comportamiento de la información expuso un nivel medio predominante de valor del 44.90%, debido a que, las políticas internas, la estructura jerárquica y la cultura empresarial inciden en la manera en que las organizaciones gestionan sus recursos humanos, un entorno afectado por la desocupación externa puede obligar a las empresas financieras a redefinir sus estrategias de contratación, retención y desarrollo de personal. Estas decisiones inciden no solo el rendimiento colectivo, sino también la percepción externa de la empresa como empleador competitivo.

Análisis por pregunta

Figura 9

¿En qué medida aceptas que la prolongación del desempleo tiene un impacto negativo en la recuperación de la productividad laboral al reincorporarse al mercado de trabajo?

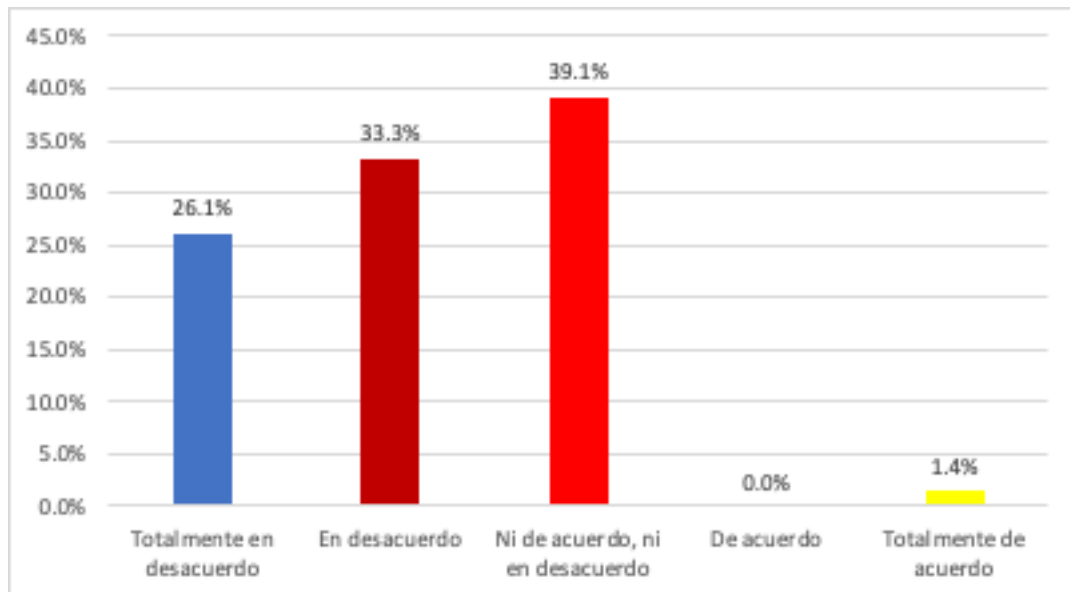


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El porcentaje de desacuerdo del 52.20% indica una percepción mayoritaria de que la prolongación de la inactividad no tiene un resultado directo en la capacidad de retomar niveles óptimos de desempeño en el trabajo. Esto podría interpretarse como una confianza en las habilidades individuales para superar barreras o la existencia de estrategias personales y organizacionales que minimizan las dificultades en el proceso de readaptación. Este resultado subraya la importancia de factores complementarios, como la formación continua y la motivación intrínseca, en la recuperación de la eficacia profesional tras una pausa laboral prolongada.

Figura 10

¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de experiencia laboral previa incrementa la dificultad para mantener niveles óptimos de productividad en una nueva posición tras un periodo de desempleo?

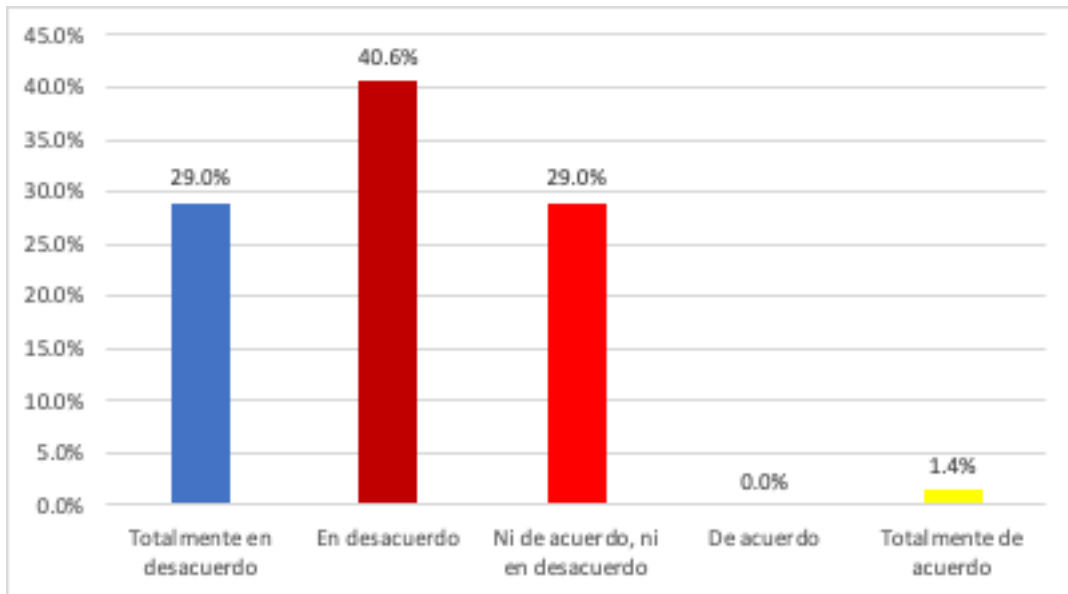


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 39.10% de respuestas neutrales, la falta de experiencia previa no es considerada como un factor decisivo que afecte la eficiencia al reincorporarse a una nueva posición. Esto refleja una diversidad de opiniones o una falta de claridad en las consecuencias reales de esta carencia, lo que sugiere que otros elementos, como la formación específica o el apoyo interno, podrían compensar los posibles retos. Además, esta neutralidad podría apuntar a la percepción de que las competencias laborales se adquieren y refinan con la práctica directa en el puesto.

Figura 11

¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que un desempleo prolongado disminuye significativamente la eficiencia y adaptación al entorno laboral una vez que se retorna al empleo?

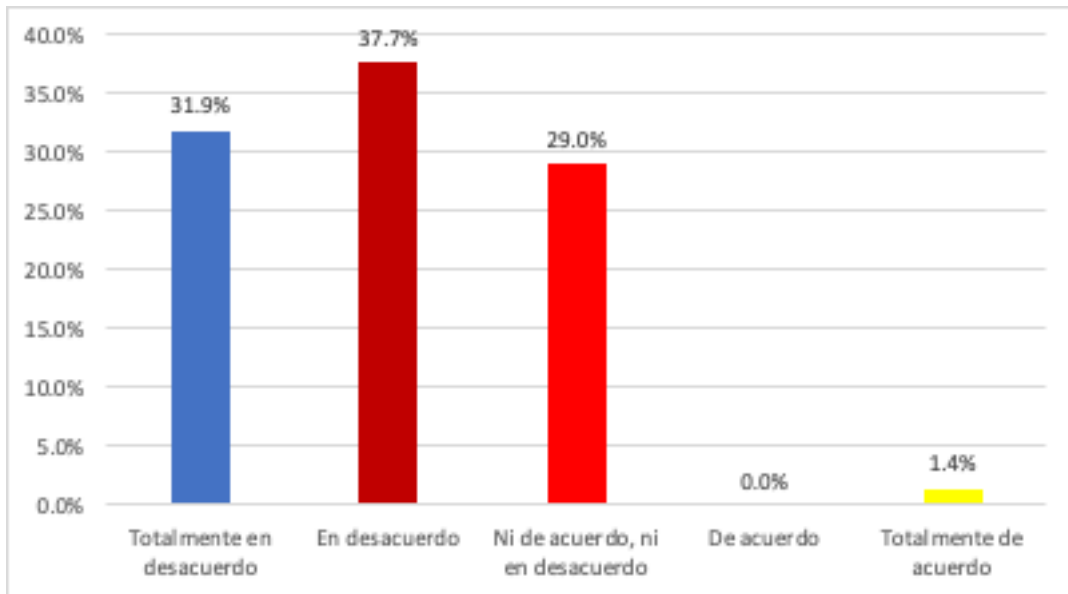


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 40.60% respecto a que un desempleo prolongado afecta negativamente la eficiencia y adaptación al entorno laboral puede señalar la confianza de los encuestados en que las habilidades laborales pueden mantenerse vigentes a pesar del tiempo fuera del mercado. Este resultado destaca la relevancia de factores externos, como programas de inducción y capacitación laboral, que podrían facilitar el proceso de reintegración, minimizando el resultado del desempleo en el desempeño profesional.

Figura 12

¿Qué tanto apruebas la idea de que la escasa experiencia laboral previa amplifica el efecto negativo del desempleo en la capacidad de alcanzar altos niveles de desempeño en un nuevo rol?

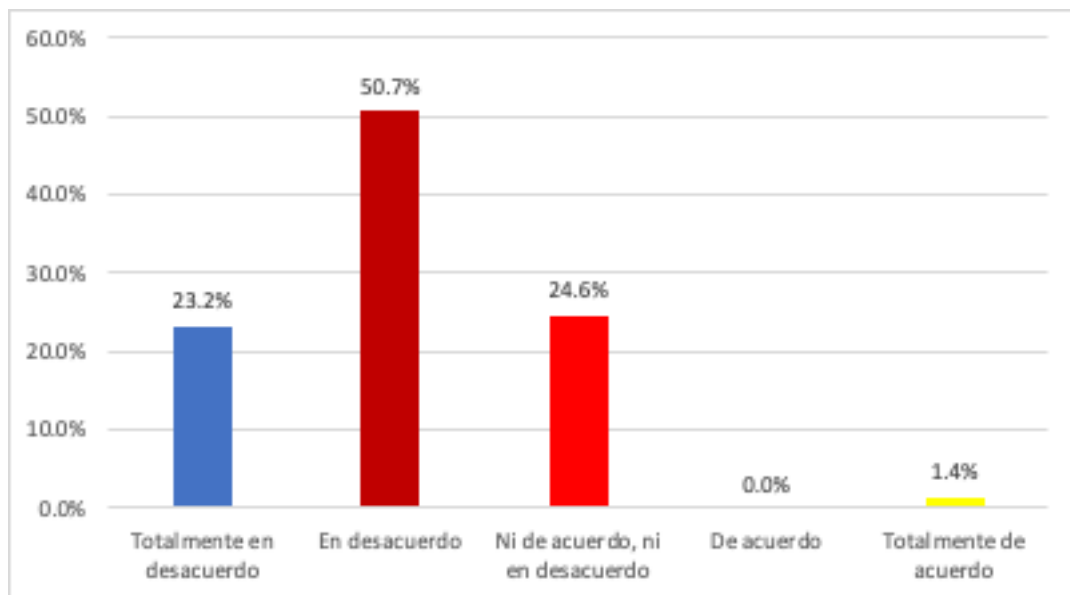


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 37.70% en desacuerdo, la idea de que una experiencia laboral limitada incrementa los efectos negativos del desempleo en el desempeño no parece ser ampliamente aceptada. Esto podría sugerir que se perciben otros factores, como la adaptabilidad personal o el nivel de compromiso, como más determinantes para alcanzar un rendimiento elevado en un nuevo entorno profesional. La disposición para aprender y la capacidad de trabajar en equipo también podrían ser valoradas como compensaciones efectivas frente a la experiencia previa limitada.

Figura 13

¿Cómo valorarías tu acuerdo con que el tiempo prolongado sin empleo reduce la posibilidad de recuperar rápidamente la productividad laboral acostumbrada al reingresar al mercado?

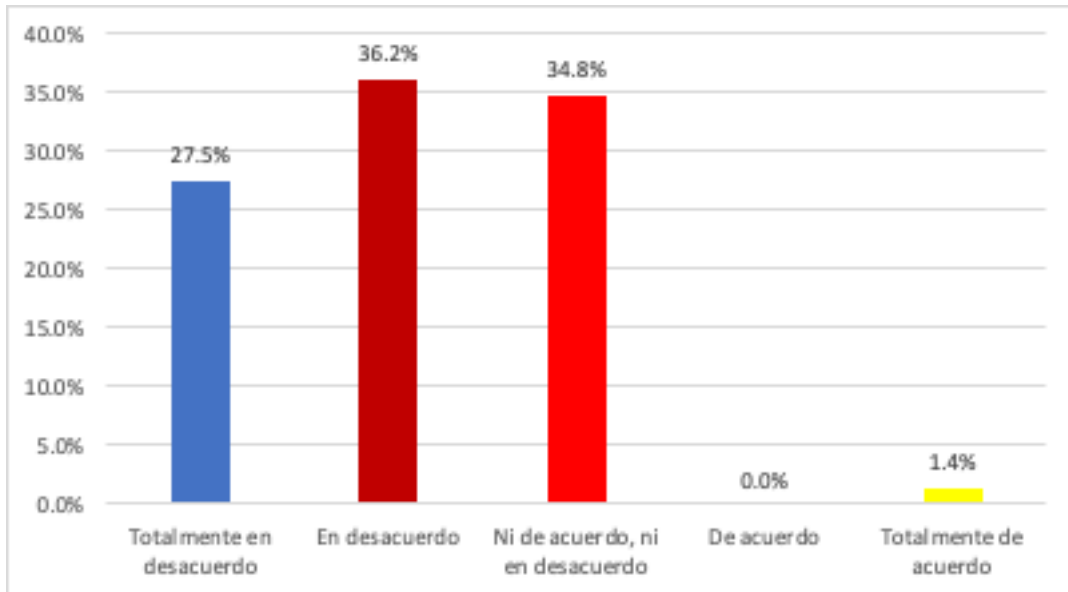


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 50.70% de desacuerdo respecto a que un tiempo prolongado sin empleo disminuye la rapidez de recuperación de la productividad podría interpretarse como una valoración positiva de la resiliencia y la preparación personal. Esto podría indicar que se confía en que los colaboradores son capaces de superar los retos asociados al reingreso laboral, posiblemente gracias a su capacidad para aplicar aprendizajes previos, recibir formación complementaria o aprovechar redes de apoyo dentro de sus nuevas organizaciones.

Figura 14

¿En qué medida estás de acuerdo con que la disponibilidad limitada de horas semanales incide negativamente en la capacidad para alcanzar niveles óptimos de productividad laboral en el sector financiero?

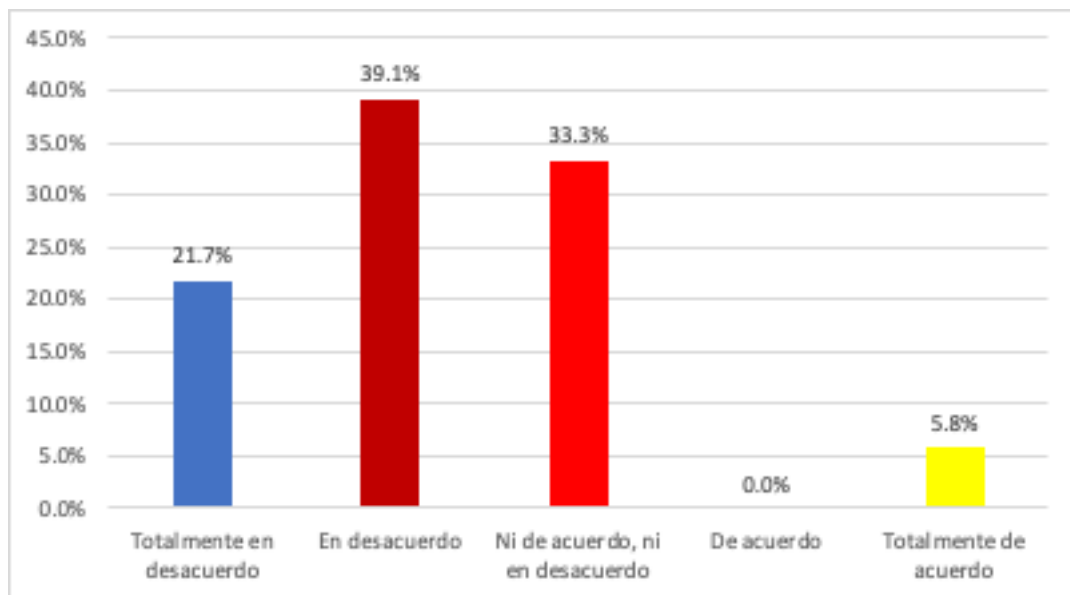


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 36.20% en cuanto a la relación negativa de la disponibilidad limitada de horas semanales sobre la productividad sugiere una percepción de que este factor no es determinante. Los encuestados podrían considerar que la gestión eficiente del tiempo y la priorización de tareas permiten mantener un desempeño satisfactorio incluso con una menor disponibilidad horaria. Este hallazgo resalta la importancia de habilidades como la organización y la planificación estratégica en el sector laboral.

Figura 15

¿Hasta qué punto coincides en que la falta de disponibilidad inmediata para asumir tareas afecta la eficiencia y desempeño laboral dentro del equipo?

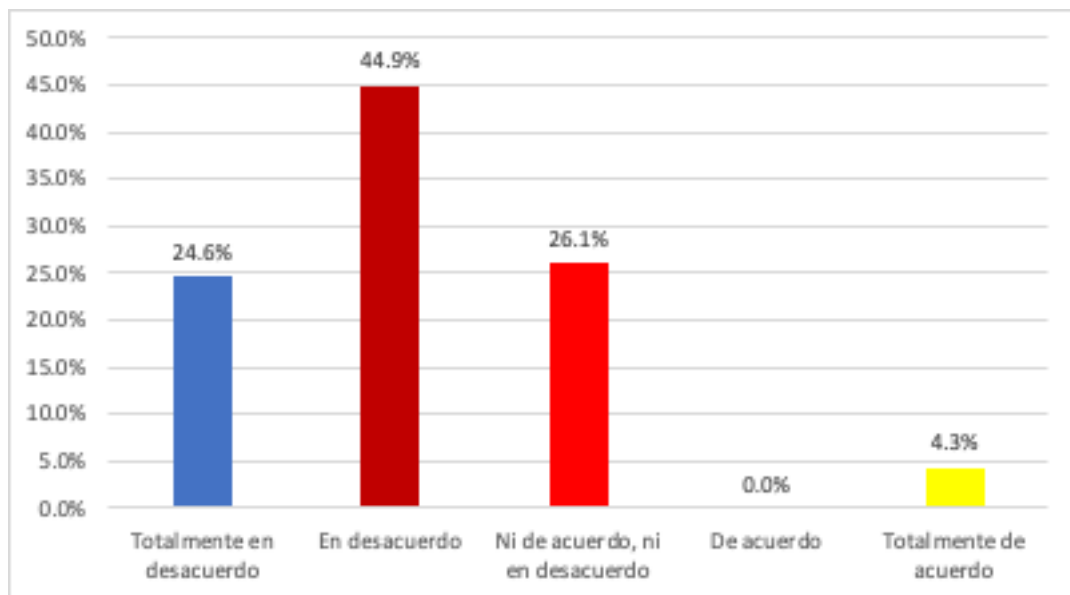


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 39.10% de desacuerdo sobre la falta de disponibilidad inmediata para asumir tareas y su resultado en la eficiencia muestra una percepción de que este factor no siempre afecta significativamente el desempeño del equipo. Este resultado podría reflejar la creencia en la flexibilidad organizacional o en la capacidad de otros miembros del equipo para asumir responsabilidades temporalmente, mitigando cualquier retraso en la incorporación de un nuevo colaborador.

Figura 16

¿Qué tanto apruebas la idea de que la restricción en las horas disponibles semanalmente puede reducir la flexibilidad y la adaptabilidad ante cambios en las exigencias laborales?

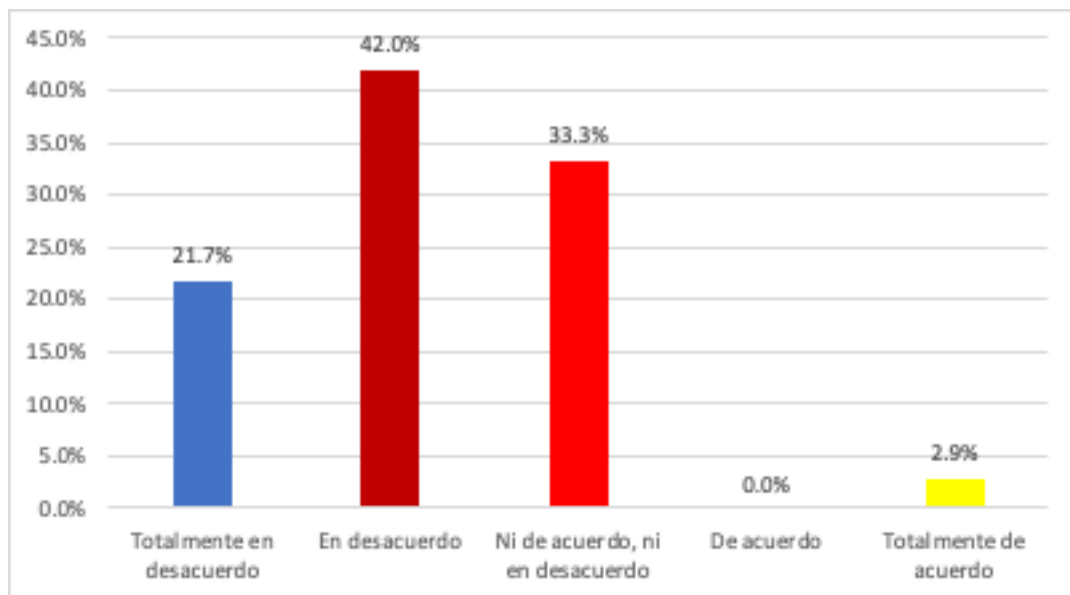


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 44.90% de desacuerdo sobre cómo la restricción de horas afecta la adaptabilidad sugiere que se valoran más otros elementos, como la calidad del trabajo realizado y las competencias del personal. Este enfoque podría estar vinculado a la idea de que la productividad no necesariamente depende del tiempo disponible, sino de la capacidad para responder a las exigencias de manera eficiente, incluso en periodos laborales limitados.

Figura 17

¿En qué grado consideras que la ausencia de disponibilidad inmediata disminuye la capacidad de respuesta ante situaciones críticas, afectando la productividad global del equipo?

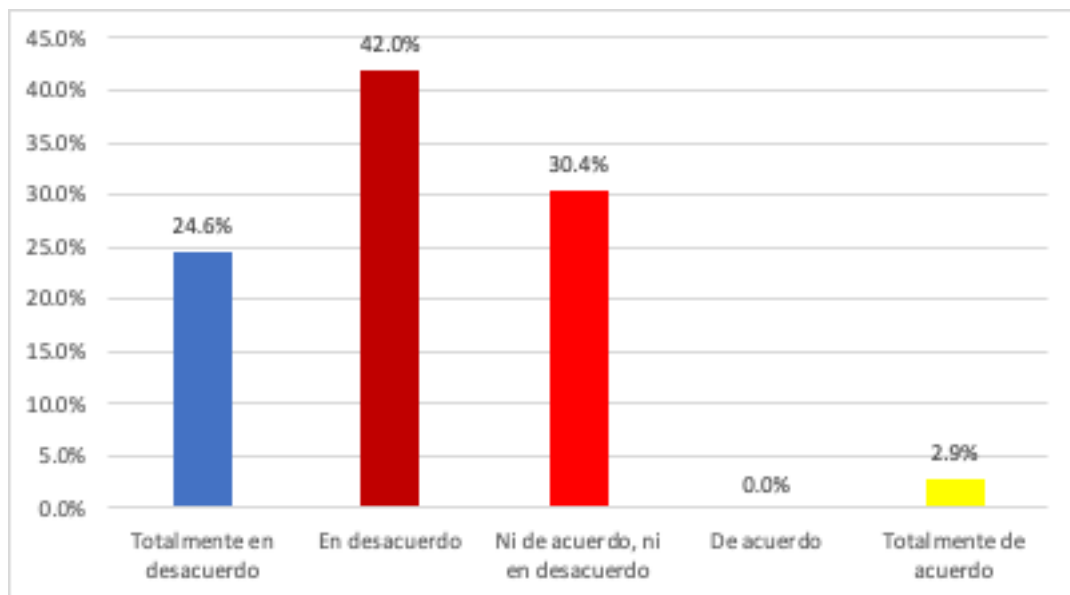


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 42.00% respecto a que la ausencia de disponibilidad inmediata disminuye la capacidad de respuesta ante situaciones críticas podría interpretarse como una percepción de que existen medidas compensatorias dentro de los equipos de trabajo. Esto podría incluir mecanismos de soporte mutuo o procesos bien estructurados que permiten abordar desafíos críticos sin que la productividad general se vea comprometida significativamente.

Figura 18

¿Cómo valorarías tu acuerdo con que un número reducido de horas disponibles semanalmente limita la posibilidad de mantener una alta productividad de forma sostenida?

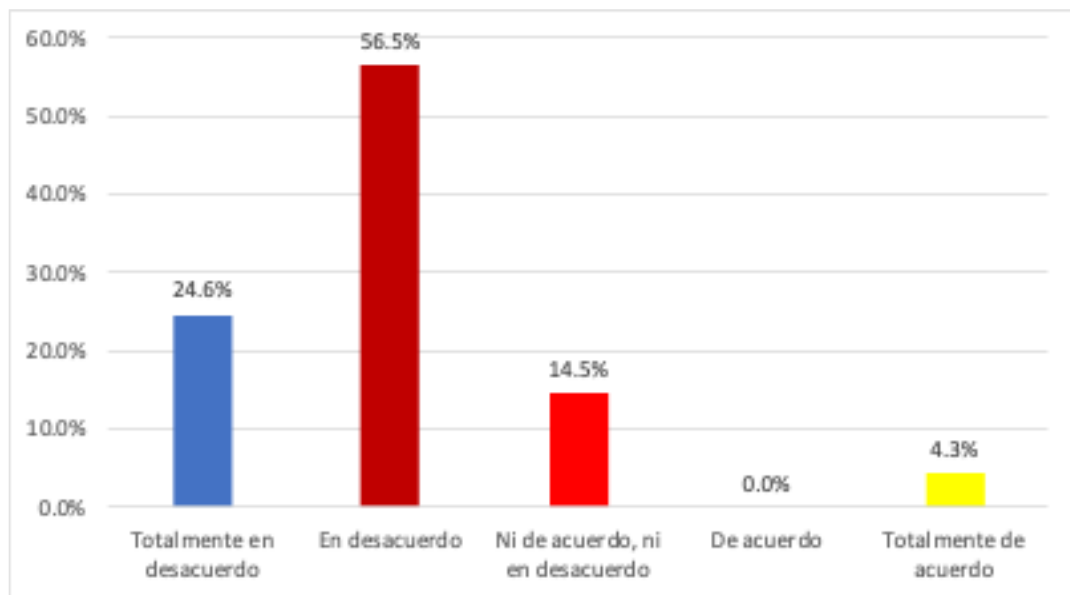


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 42.00% de desacuerdo sobre la limitación en horas semanales y su efecto en el mantenimiento de una alta productividad refleja la percepción de que los resultados laborales no dependen únicamente de la cantidad de horas trabajadas. Los encuestados podrían estar priorizando la efectividad y el enfoque en las metas como factores clave para lograr un rendimiento continuo y de calidad, incluso en horarios reducidos.

Figura 19

¿En qué grado concuerdas con que el uso de métodos tradicionales en la búsqueda de empleo limita la capacidad de encontrar posiciones que maximicen la productividad laboral?

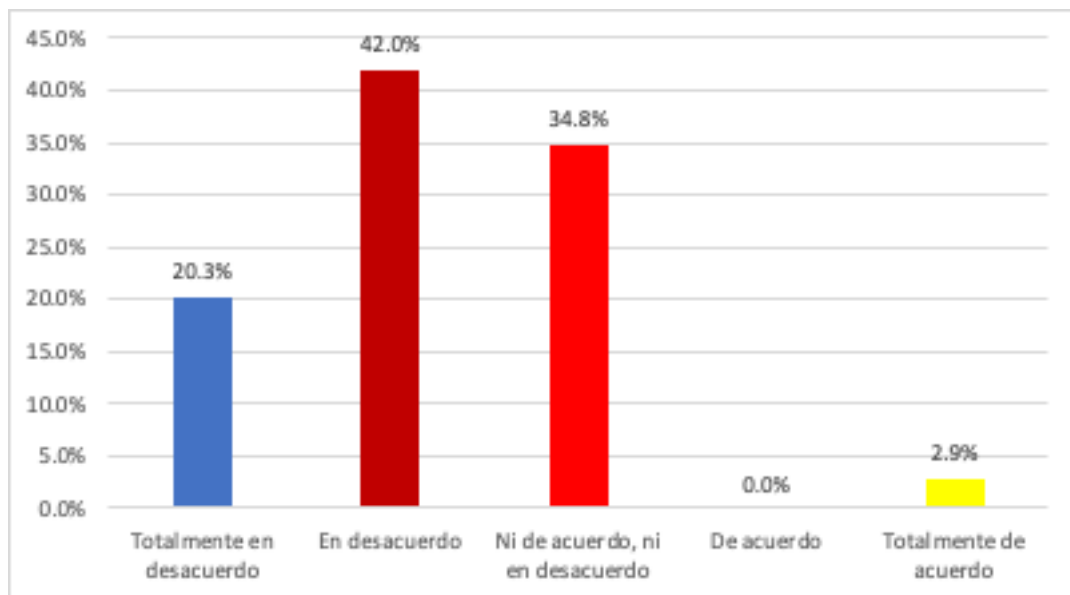


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 56.50% respecto a que los métodos tradicionales de búsqueda de empleo limitan la capacidad de encontrar posiciones que maximicen el rendimiento refleja la percepción de que estas estrategias aún tienen validez en el mercado laboral actual. Los encuestados podrían considerar que estos métodos, combinados con herramientas modernas, ofrecen resultados efectivos y que el desempeño profesional depende más de las competencias personales y las oportunidades disponibles que de las tácticas empleadas para encontrar trabajo.

Figura 20

¿Hasta qué punto coincides en que una baja frecuencia de aplicación a ofertas de empleo reduce la probabilidad de mantener o mejorar la productividad laboral en un nuevo trabajo?

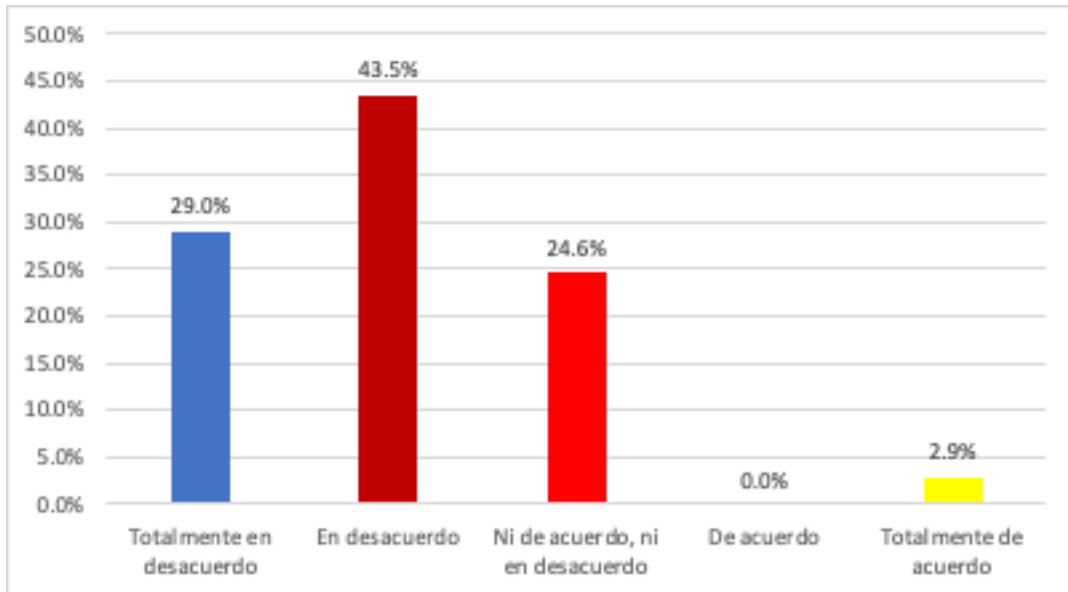


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 42.00% de desacuerdo sobre la baja frecuencia de aplicación a ofertas laborales y su repercusión en la productividad indica que no se considera un factor limitante determinante. Esto podría sugerir que los encuestados perciben que la calidad de las postulaciones y el ajuste entre las habilidades del candidato y los requisitos del puesto tienen mayor relevancia que la cantidad de aplicaciones realizadas, favoreciendo un enfoque más estratégico en el proceso de búsqueda.

Figura 21

¿Qué tan de acuerdo estás con que depender exclusivamente de plataformas digitales para buscar empleo puede afectar la diversificación de oportunidades laborales que favorezcan una alta productividad?

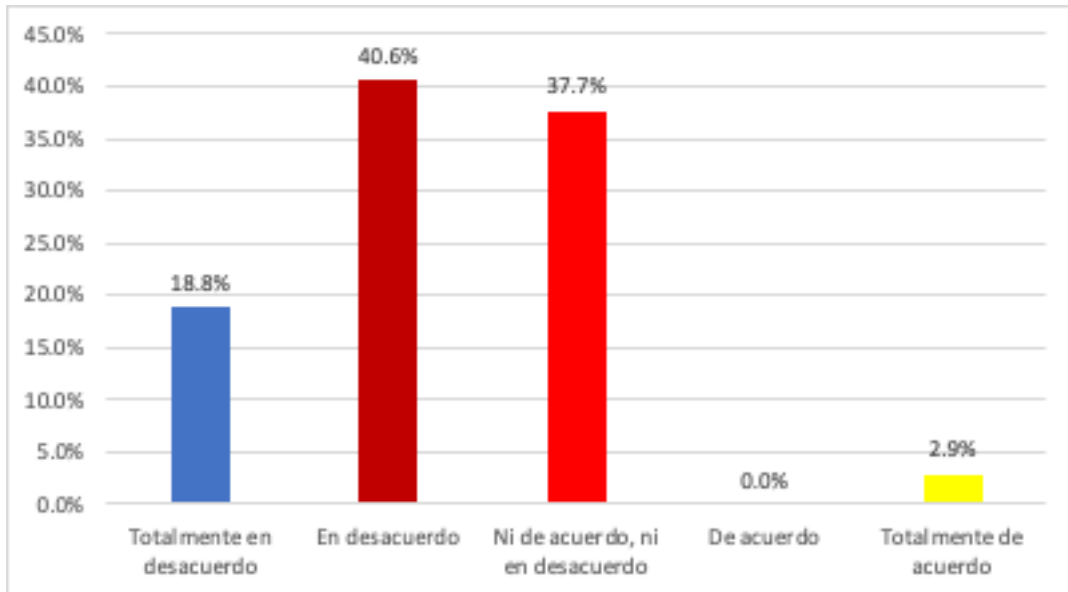


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 43.50% sobre el uso exclusivo de plataformas digitales para buscar empleo sugiere que los participantes valoran la diversidad en las estrategias de búsqueda, pero no necesariamente consideran que estas afecten la productividad laboral. Este resultado podría indicar que las oportunidades laborales adecuadas pueden encontrarse a través de distintos canales y que otros factores, como las habilidades y experiencia del candidato, tienen un resultado más significativo en el desempeño profesional.

Figura 22

¿En qué proporción admities que aplicar con poca frecuencia a nuevas oportunidades laborales impacta negativamente en la habilidad para adaptarse rápidamente a un entorno de trabajo productivo?

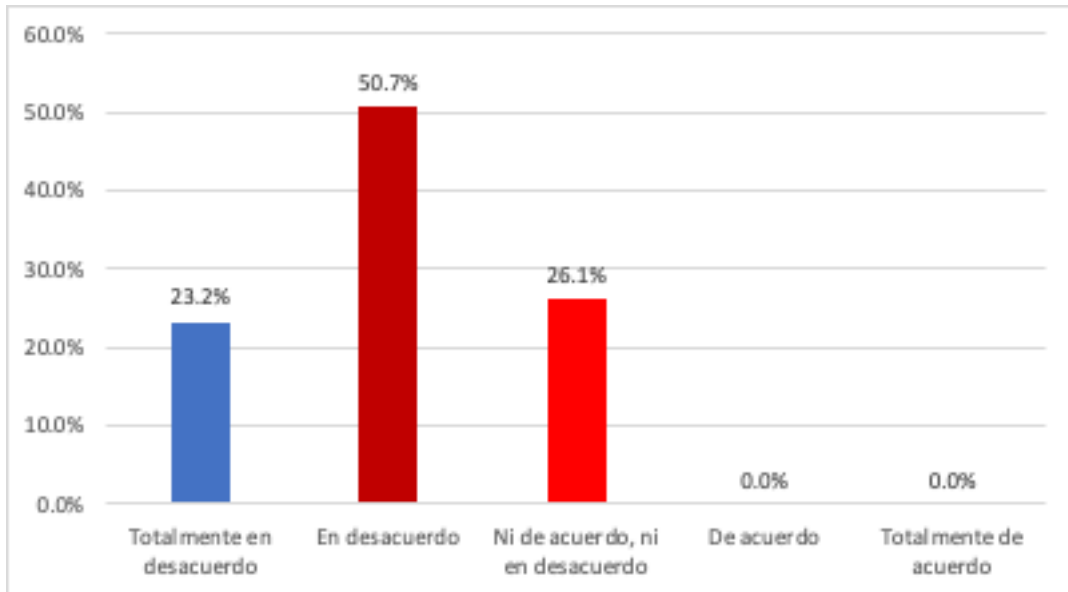


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 40.60% en desacuerdo, la idea de que una baja frecuencia de postulaciones afecta la capacidad de adaptarse a un entorno de trabajo no parece ser ampliamente respaldada. Esto sugiere que se prioriza la calidad de la preparación y las habilidades para adaptarse rápidamente a los desafíos laborales, independientemente de cuántas oportunidades se hayan buscado durante el proceso de reincorporación al empleo.

Figura 23

¿Cómo evalúas tu conformidad con que la falta de innovación en los métodos de búsqueda de empleo podría restringir las opciones laborales que permiten alcanzar un nivel óptimo de productividad?

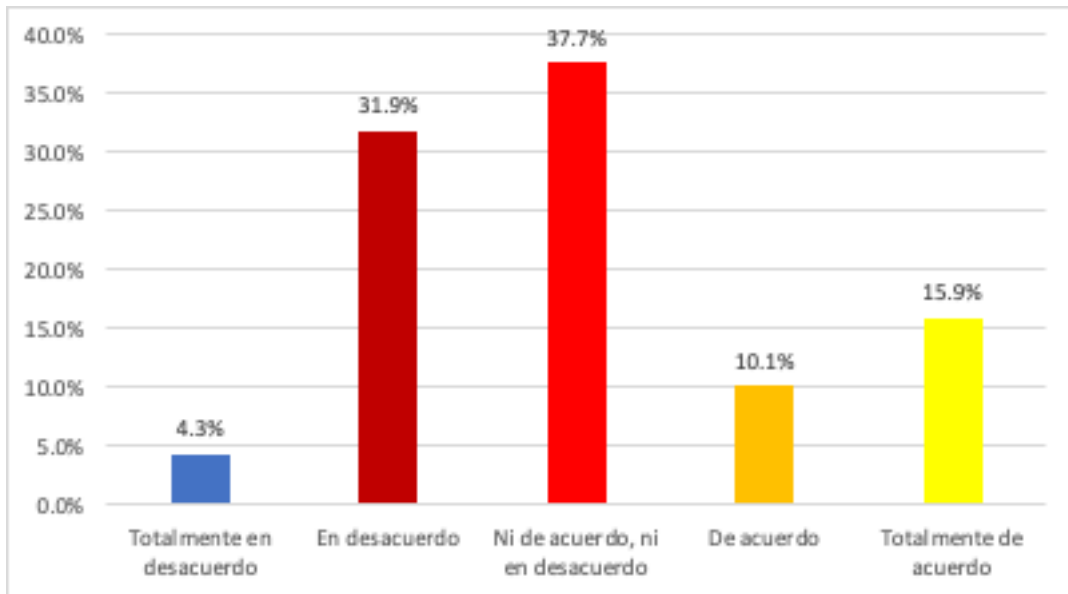


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 50.70% respecto a que la falta de innovación en métodos de búsqueda de empleo limita opciones laborales refleja la percepción de que estos métodos aún pueden ser efectivos si se aplican con precisión. Esto sugiere que los encuestados valoran la flexibilidad y la adaptabilidad en el uso de diferentes estrategias para identificar oportunidades, sin que ello incide directamente en su desempeño una vez contratados.

Figura 24

¿Hasta qué punto coincides en que la falta de actualización en habilidades técnicas dificulta el mantenimiento de altos niveles de productividad laboral en el entorno financiero?

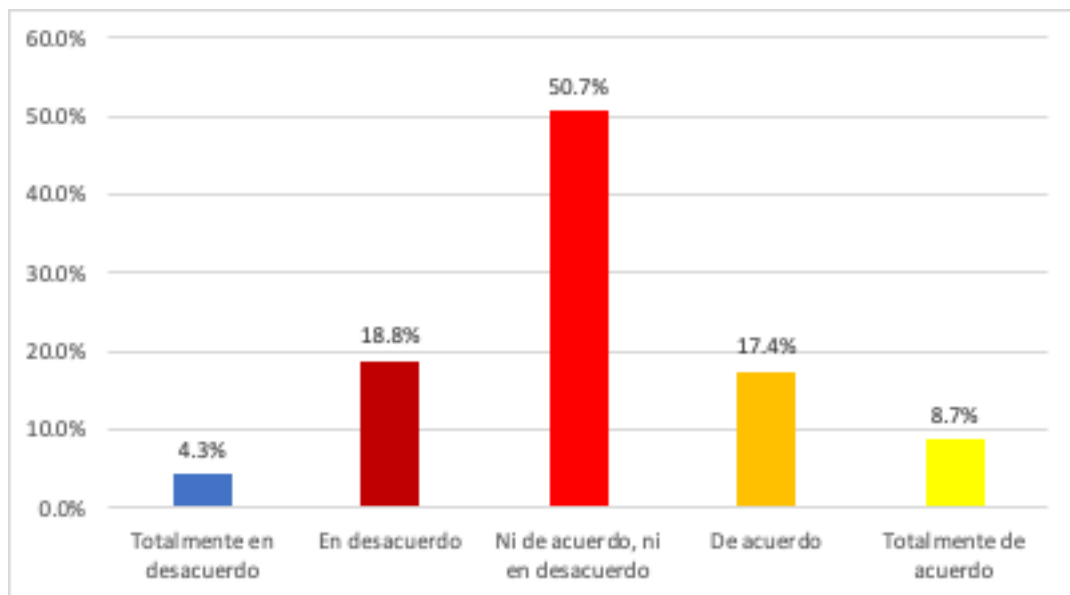


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 37.70% de neutralidad, la falta de actualización en habilidades técnicas no es percibida como un impedimento claro para mantener un alto rendimiento laboral. Esto podría reflejar la confianza en que estas competencias pueden desarrollarse en el entorno profesional o mediante programas de formación interna, sin que necesariamente afecten la productividad en el corto plazo.

Figura 25

¿En qué medida aceptas que un bajo nivel de motivación personal reduce considerablemente la capacidad para cumplir con las metas de productividad establecidas?

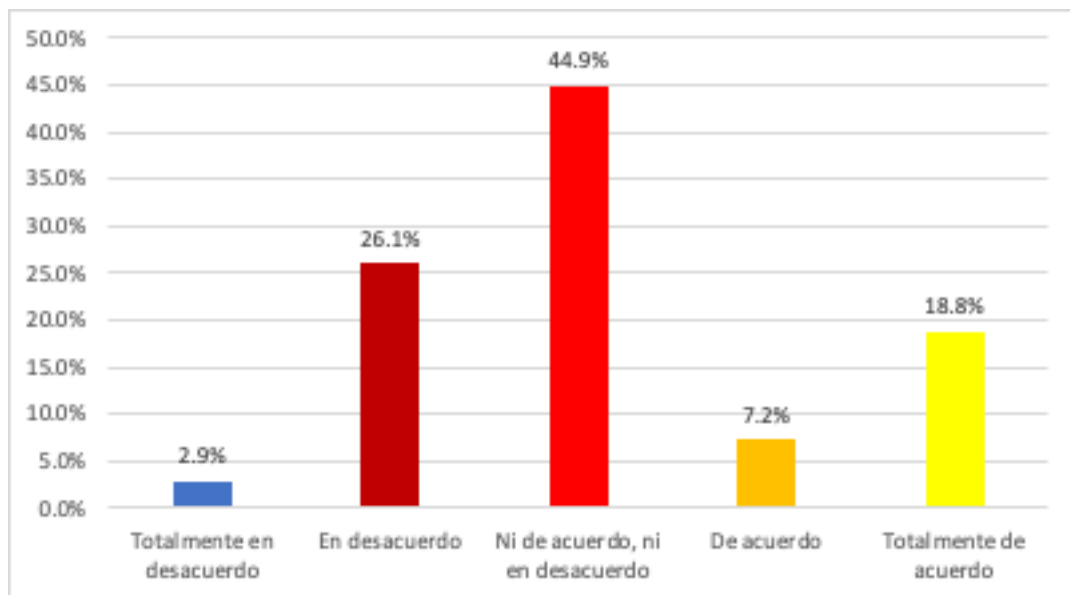


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 50.70% de neutralidad sobre el efecto de una baja motivación personal en el cumplimiento de metas refleja una percepción ambigua. Esto podría deberse a que los encuestados consideran que la motivación, aunque relevante, puede ser complementada por otros factores, como incentivos externos o una sólida estructura organizacional que permita alcanzar los objetivos establecidos, incluso en circunstancias adversas.

Figura 26

¿Qué tanto apruebas la idea de que una carencia en habilidades técnicas especializadas limita la posibilidad de contribuir efectivamente a la eficiencia del equipo de trabajo?

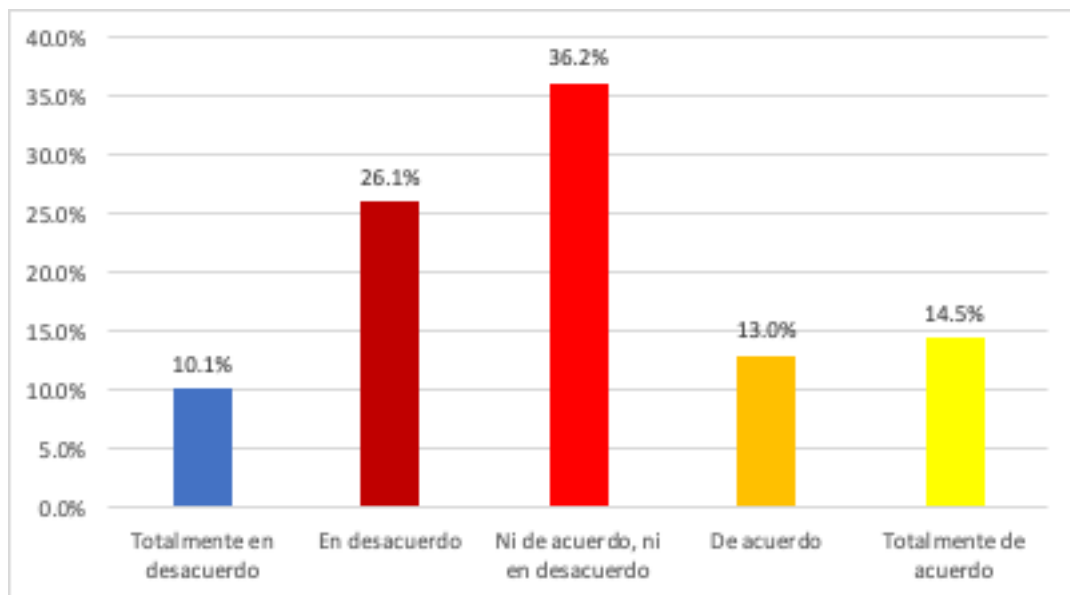


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 44.90% de respuestas neutrales, la carencia de habilidades técnicas especializadas no se percibe como un obstáculo determinante para contribuir al desempeño grupal. Esto podría sugerir que los encuestados valoran más la disposición al aprendizaje y la capacidad para colaborar, considerando que las habilidades específicas pueden desarrollarse en el transcurso de la práctica laboral.

Figura 27

¿En qué grado concuerdas con que un alto nivel de motivación personal es indispensable para mantener un desempeño constante y productivo a lo largo del tiempo?

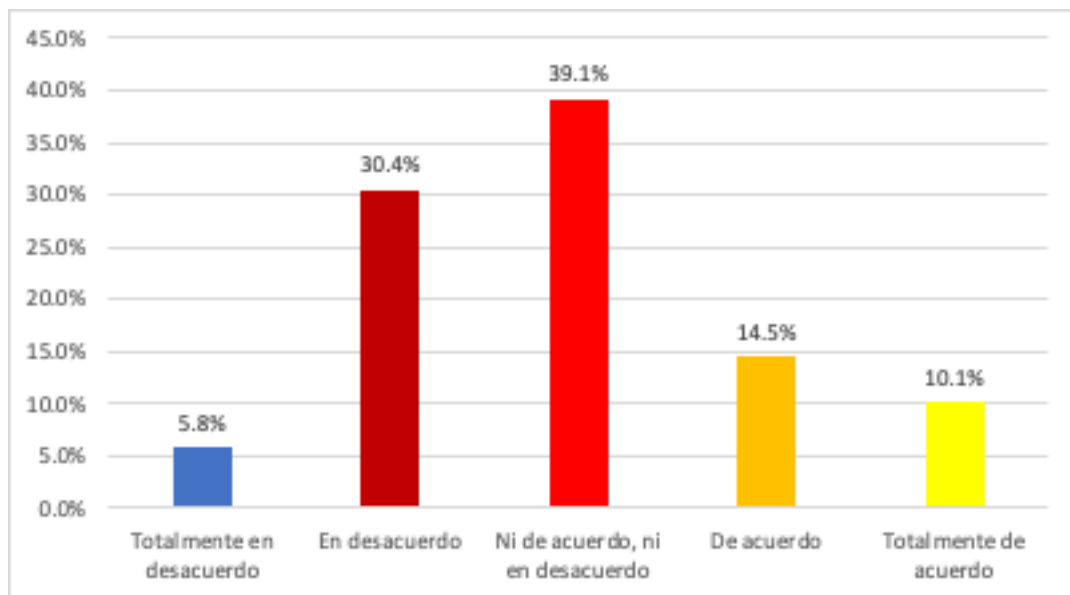


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

La neutralidad del 36.20% respecto a la importancia de la motivación personal para mantener un rendimiento constante refleja una percepción mixta. Los encuestados podrían considerar que, si bien la motivación es un factor clave, no es el único que determina el éxito, y que elementos como el apoyo organizacional y las condiciones laborales también inciden significativamente en la constancia y el desempeño.

Figura 28

¿Cómo valorarías tu acuerdo con que el dominio insuficiente de herramientas tecnológicas clave impacta negativamente en la productividad individual dentro de la organización?

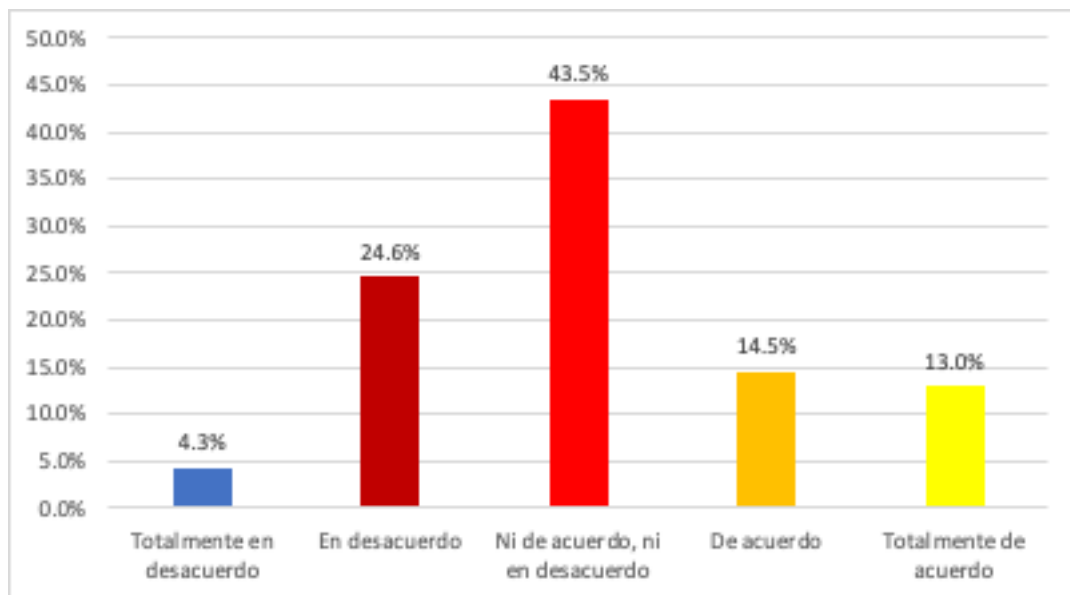


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 39.10% de neutralidad, el dominio insuficiente de herramientas tecnológicas no se percibe como un impedimento crítico para la productividad individual. Este resultado sugiere que los encuestados confían en que estas habilidades pueden desarrollarse progresivamente dentro del entorno laboral, mitigando cualquier impacto negativo inicial y permitiendo un desempeño satisfactorio.

Figura 29

¿En qué medida aceptas que la falta de una red de apoyo sólida dentro del equipo puede reducir la capacidad de mantener una alta productividad laboral de manera constante?

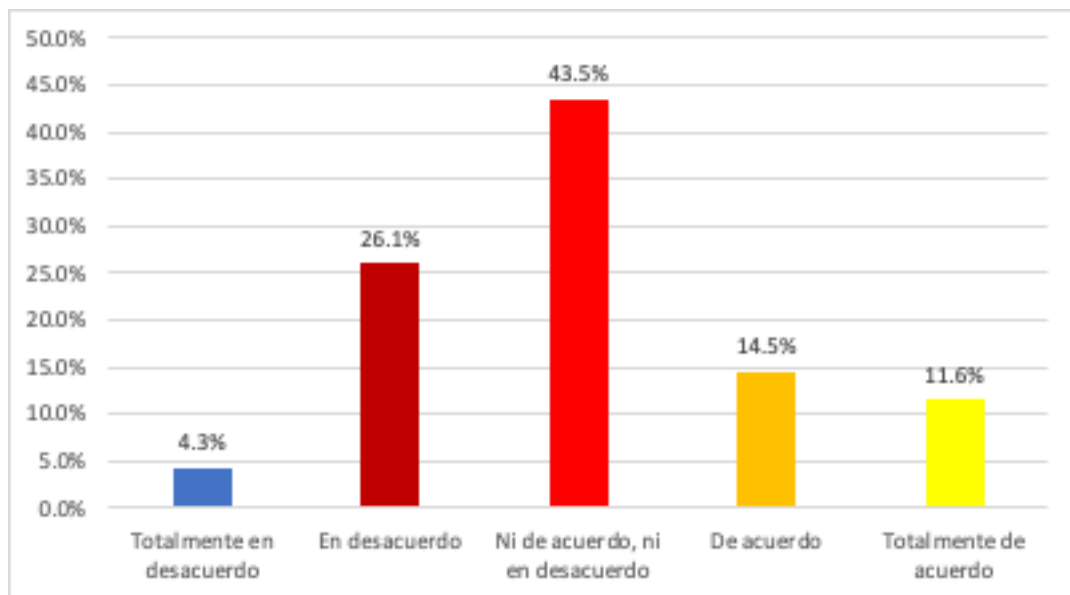


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

La neutralidad del 43.50% sobre la falta de una red de apoyo dentro del equipo refleja una percepción ambivalente sobre su relevancia para mantener un rendimiento constante. Esto podría interpretarse como la creencia de que, aunque una red sólida puede facilitar el trabajo en equipo, existen otros factores que también contribuyen a la productividad individual, como la experiencia y las habilidades personales.

Figura 30

¿Hasta qué punto coincides en que la relación negativa de ciertos miembros del equipo puede afectar directamente la motivación y, en consecuencia, la productividad general del grupo?

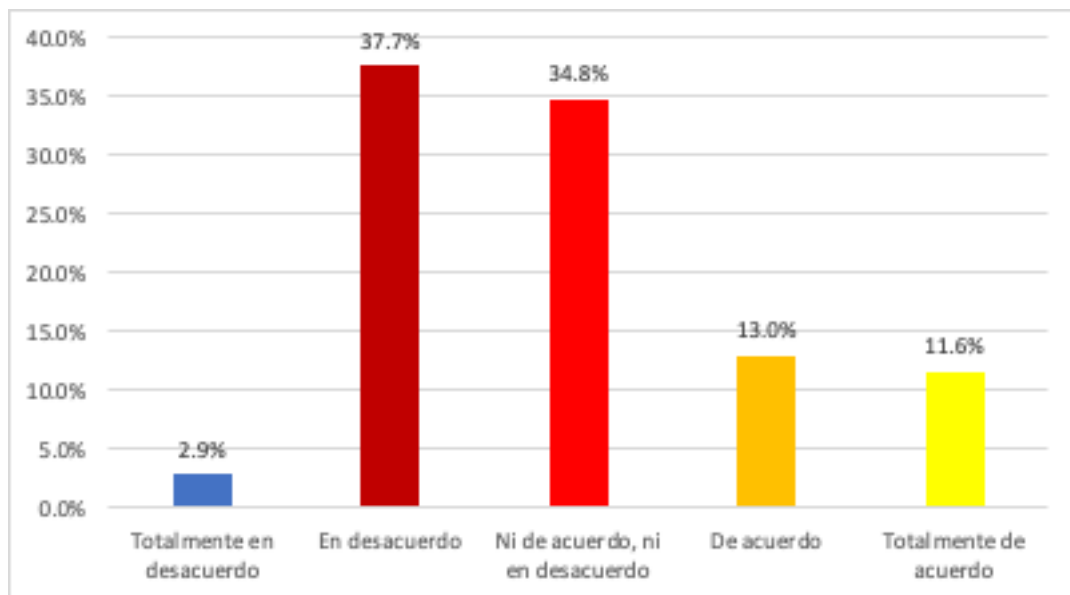


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 43.50% de neutralidad respecto a la relación negativa de ciertos miembros del equipo en la motivación del grupo indica una percepción mixta. Los encuestados podrían considerar que, si bien estas actitudes pueden incidir, las dinámicas grupales suelen estar equilibradas por líderes efectivos o una cultura organizacional sólida que minimiza los efectos adversos.

Figura 31

¿Qué tanto apruebas la idea de que contar con una red de apoyo bien estructurada facilita la resolución de problemas complejos, mejorando el desempeño laboral colectivo?

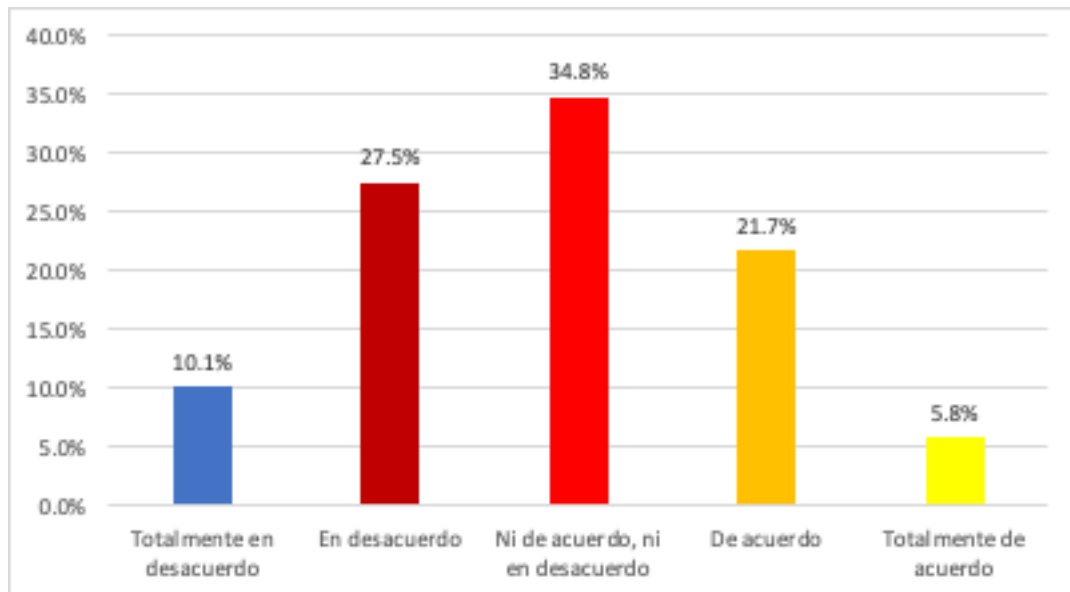


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 37.70% en desacuerdo, la idea de que una red de apoyo estructurada facilita la resolución de problemas no es ampliamente respaldada. Esto podría reflejar la percepción de que el desempeño colectivo se basa más en la colaboración directa y en las capacidades individuales para superar desafíos, en lugar de depender estrictamente de redes preestablecidas.

Figura 32

¿Cómo evalúas tu conformidad con que la presión social dentro del equipo para cumplir con expectativas no realistas perjudica el bienestar de los colaboradores y, por ende, su productividad?

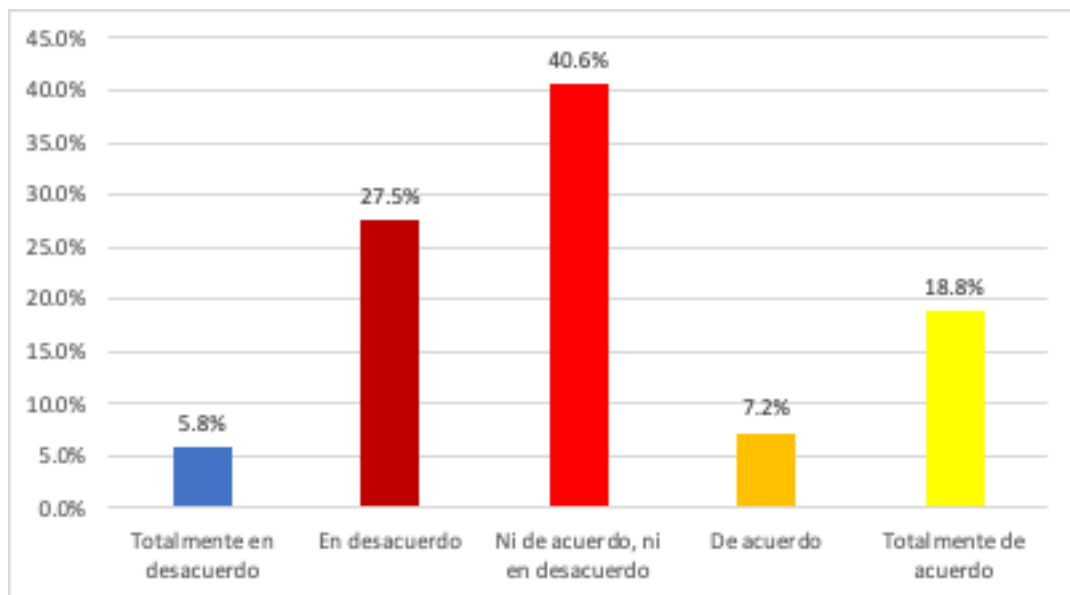


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 34.80% de neutralidad sobre cómo la presión social afecta el bienestar y el desempeño sugiere que los encuestados consideran que este factor puede tener un impacto, pero no es decisivo. Esto indica que la habilidad para manejar expectativas y el respaldo de la organización son claves para mitigar cualquier efecto negativo.

Figura 33

¿En qué proporción compartes la idea de que una red de apoyo colaborativa es fundamental para mantener la eficiencia en la ejecución de tareas bajo condiciones laborales desafiantes?

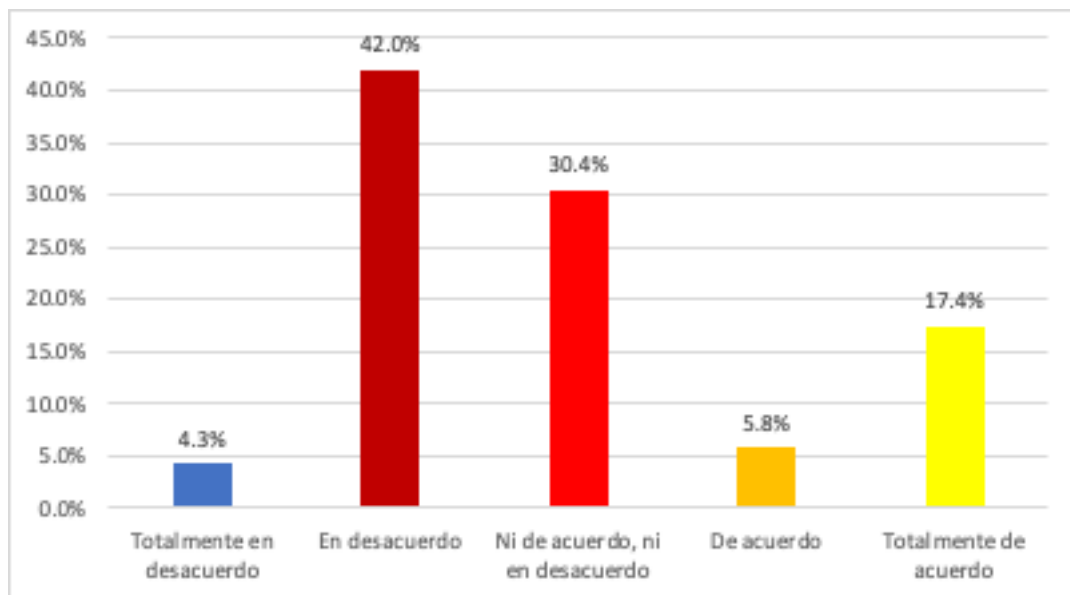


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

La neutralidad del 40.60% respecto a que una red de apoyo colaborativa es esencial para la eficiencia indica una percepción ambigua. Esto podría sugerir que, aunque las redes son útiles, los encuestados consideran que la efectividad en condiciones desafiantes depende más de habilidades individuales y recursos organizacionales que de la colaboración externa.

Figura 34

¿Hasta qué punto coincides en que un clima laboral tenso y conflictivo afecta de manera directa la productividad individual y colectiva dentro de la organización?

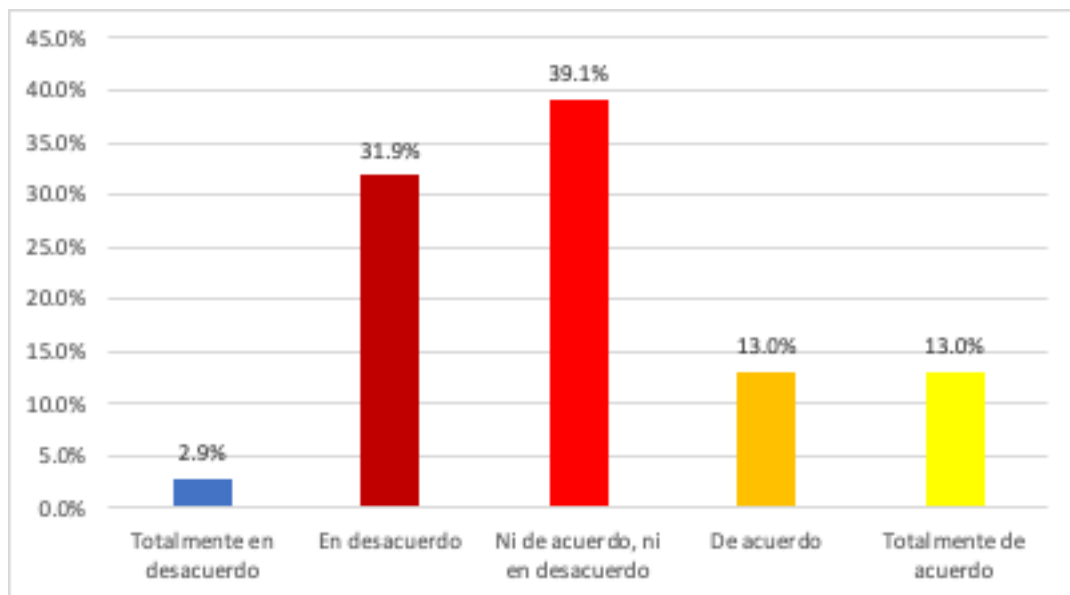


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El desacuerdo del 42.00% sobre cómo un clima laboral conflictivo afecta la productividad sugiere que los encuestados confían en su capacidad para mantener el rendimiento incluso en contextos adversos. Esto refleja la importancia atribuida a la profesionalidad y al compromiso personal frente a las dificultades del entorno.

Figura 35

¿En qué medida estás de acuerdo con que la falta de oportunidades claras de promoción dentro de la empresa reduce significativamente la motivación y, por ende, la productividad laboral?

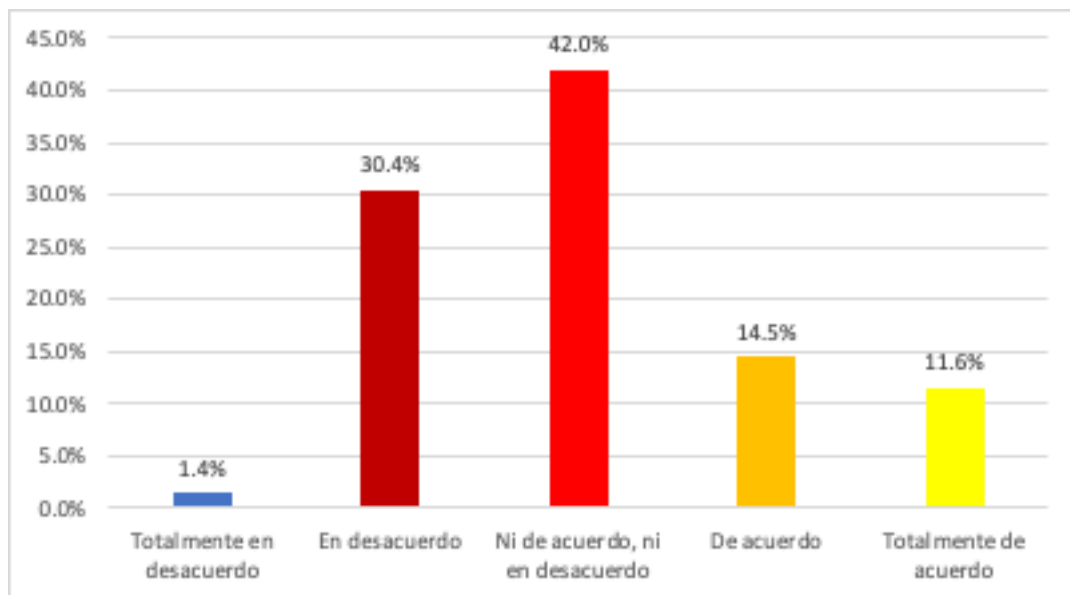


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 39.10% de neutralidad, la falta de oportunidades de promoción no se percibe como un factor crítico que afecte directamente la productividad. Los encuestados podrían valorar otros aspectos, como el desarrollo profesional continuo o el reconocimiento no jerárquico, como factores más relevantes para su motivación.

Figura 36

¿Qué tanto apruebas la idea de que un entorno laboral donde prevalece el apoyo mutuo y la comunicación abierta contribuye a alcanzar niveles más altos de eficiencia y productividad?

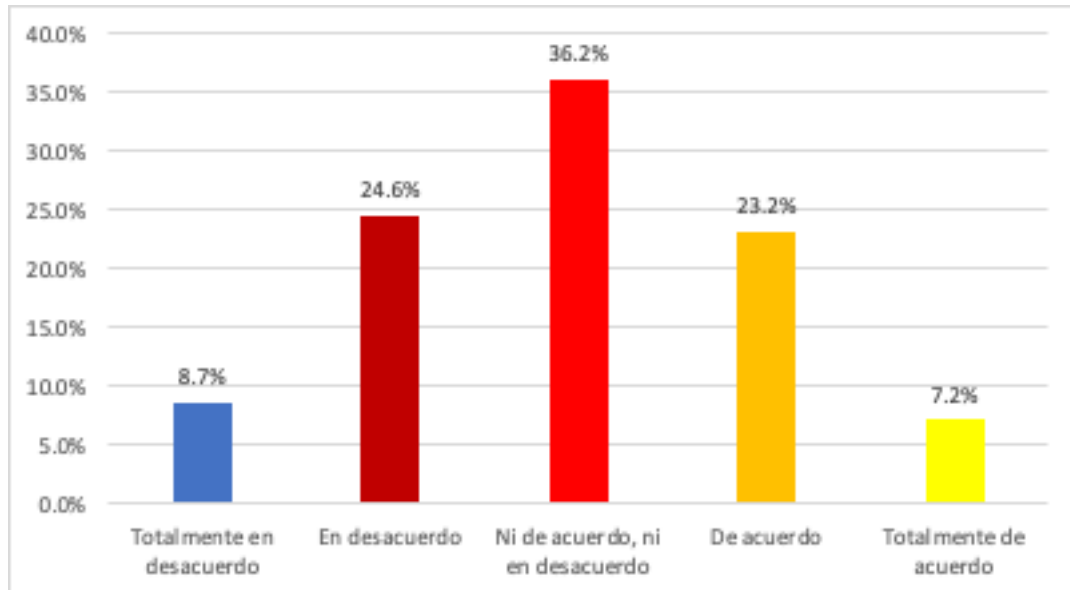


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

El 42.00% de neutralidad respecto al impacto del apoyo mutuo y la comunicación abierta en la eficiencia refleja la percepción de que estos elementos son importantes, pero no determinantes. Esto podría indicar que la productividad se basa en una combinación de factores personales y organizacionales que van más allá de las dinámicas de equipo.

Figura 37

¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la percepción de escasas oportunidades de ascenso dentro de la empresa limita la capacidad de los colaboradores para mantener un alto desempeño a largo plazo?

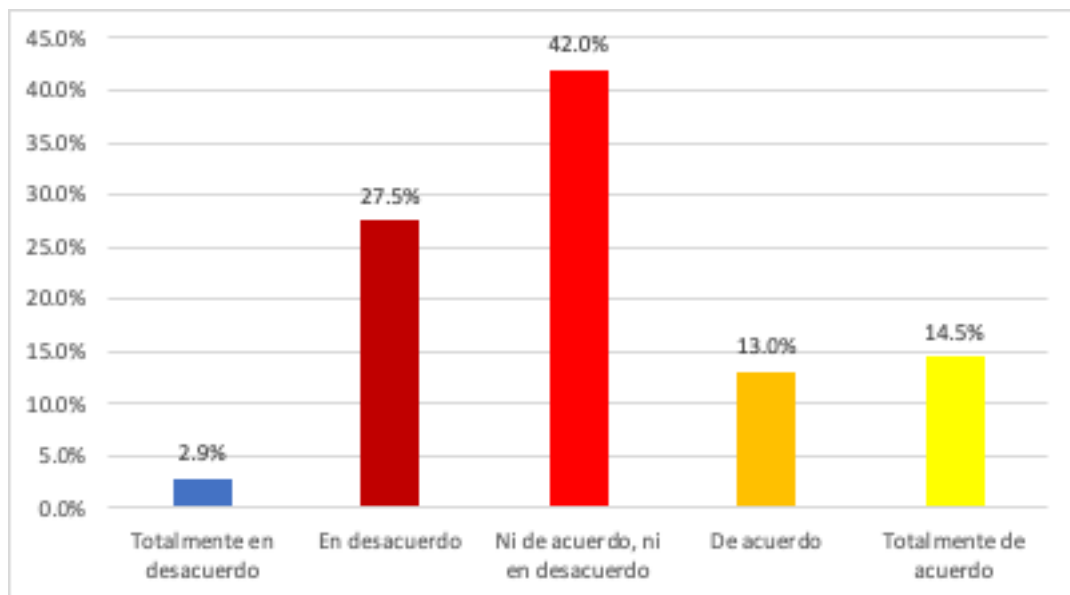


Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

La neutralidad del 36.20% sobre la percepción de escasas oportunidades de ascenso refleja una percepción mixta. Esto sugiere que los encuestados consideran que la productividad puede mantenerse mediante otros incentivos o condiciones laborales, incluso si las opciones de crecimiento son limitadas.

Figura 38

¿En qué grado concuerdas con que un clima organizacional positivo es esencial para fomentar la creatividad y el compromiso, resultando en una mayor productividad laboral?



Nota: Procesado en el software SPSS V 26.00

Con un 42.00% de neutralidad, la relevancia de un clima organizacional positivo para fomentar la creatividad y el compromiso no es concluyente. Esto podría reflejar la percepción de que, aunque un ambiente favorable es deseable, la productividad depende en mayor medida de las capacidades individuales y las metas establecidas.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Desempleo	,367	69	,000	,673	69	,000
Productividad laboral	,252	69	,000	,805	69	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El tamaño de la muestra fue superior a 50 personas, llegando a exponer un comportamiento no paramétrico por haber alcanzado una sigma inferior a 0.050 en cuanto al coeficiente Kolmogorov Smirnov, seleccionando al Rho de Spearman para la correlación.

Objetivo general

Tabla 3

Relación entre “Desempleo” y “Productividad laboral”

			Productividad laboral
	Correlación Rho de Spearman	Sigma	
Desempleo		N	-0.378 0.001 69

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El comportamiento relacional fue inversamente proporcional, en donde el valor alcanzado fue medio con un valor de -0.378, siendo contrastado al haber alcanzado una sigma inferior a 0.050.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Relación entre “Estar sin trabajo” y “Productividad laboral”

			Productividad laboral
	Correlación Rho de Spearman	Sigma	
Estar sin trabajo		N	-0.441 0.000 69

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El comportamiento relacional fue inversamente proporcional, en donde el valor alcanzado fue medio con un valor de -0.441, siendo contrastado al haber alcanzado una sigma inferior a 0.050.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Relación entre “Estar disponible para trabajar” y “Productividad laboral”

		Productividad laboral
Estar disponible para trabajar	Correlación Rho de Spearman	-0.307
	Sigma	0.010
	N	69

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El comportamiento relacional fue inversamente proporcional, en donde el valor alcanzado fue medio con un valor de -0.307, siendo contrastado al haber alcanzado una sigma inferior a 0.050.

Objetivo específico 3

Tabla 6

Relación entre “Estar buscando trabajo” y “Productividad laboral”

		Productividad laboral
Estar buscando trabajo	Correlación Rho de Spearman	-0.450
	Sigma	0.000
	N	69

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El comportamiento relacional fue inversamente proporcional, en donde el valor alcanzado fue medio con un valor de -0.450, siendo contrastado al haber alcanzado una sigma inferior a 0.050.

IV. Discusión

En cuanto al **objetivo general**, el vínculo observado entre desempleo y productividad revela una correlación inversa de -0.378, destacando cómo las limitaciones económicas regionales inciden en los recursos humanos disponibles. La dificultad de mantener metas consistentes y operativas afecta directamente la eficiencia interna. Esto evidencia la necesidad de estrategias que mitiguen los efectos de la inestabilidad en los resultados organizacionales, especialmente en contextos de variabilidad económica.

En consonancia con lo señalado por Rebutty (2024), la relación entre las variables evaluadas resultó significativa, evidenciándose en un coeficiente Rho de 0.821. Esto se contrapone al análisis planteado, donde la correlación se presenta como inversamente proporcional. Mientras el autor prioriza la optimización de recursos internos para mejorar el desempeño, el enfoque crítico revela la vulnerabilidad operativa ante fluctuaciones externas, subrayando perspectivas metodológicas divergentes. Siguiendo otro ángulo, Varas (2023) identificó una asociación directa reflejada en un Rho de 0.696 entre las variables analizadas. Este hallazgo destaca una perspectiva más favorable en comparación con el análisis crítico, donde la relación inversa desvela limitaciones estratégicas en contextos adversos. Ambos estudios sugieren la importancia de un enfoque integral, aunque con diferencias en la interacción entre factores internos y externos en las organizaciones estudiadas.

El análisis de las dinámicas internas en entornos organizacionales revela cómo los cambios en los niveles de actividad pueden redefinir las prioridades operativas. La estabilidad de los equipos no solo incide en la consecución de objetivos, sino que también condiciona la adaptabilidad frente a contextos adversos. Este enfoque resalta la importancia de estrategias que promuevan un equilibrio sostenible entre eficiencia y capacidad de respuesta ante desafíos externos.

Por otro lado, las tendencias económicas han mostrado que los cambios en las estructuras laborales afectan la capacidad de mantener un desempeño constante. Además, Guatemal y Regalado (2021) explican que la productividad no se limita a la eficiencia, sino que también depende de factores humanos y tecnológicos. Asimismo, Ocmin y Rojas (2022) indicaron que la correlación entre motivación y resultados puede ser positiva o negativa según el entorno. Igualmente, la teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker (Vásquez et al., 2024) establece que la inversión en habilidades y conocimientos potencia el rendimiento, consolidando las capacidades individuales como eje central del desarrollo organizacional.

En el contexto del **objetivo específico 1**, la relación inversa de -0.441 entre la falta de empleo y la productividad laboral refleja cómo un entorno de menores ingresos incide indirectamente el cumplimiento de objetivos. Las instituciones enfrentan reducciones en la demanda, lo que genera

inestabilidad operativa y afecta tanto la oferta de servicios como la sostenibilidad de los colaboradores, señalando una conexión crítica entre empleo y desempeño empresarial.

En contraste con lo planteado por Guatemal y Regalado (2021), quienes identificaron una relación directa entre desempeño y productividad, los resultados actuales evidencian una interacción negativa. Mientras el antecedente destaca una incidencia favorable del 70.2% en habilidades y destrezas, la nueva relación señala que el contexto laboral adverso podría desestabilizar estas métricas, generando limitaciones estructurales en el logro de metas organizacionales. Por otro lado, Ocmin y Rojas (2022) hallaron que, pese a una distribución mixta en los niveles de desempeño, la relación con la productividad mantuvo un carácter positivo, reflejado en la asociación directa con una significancia estadística adecuada. Esto contrasta con los resultados actuales, donde una relación inversa sugiere que el desequilibrio laboral afecta negativamente la sostenibilidad, enfatizando una perspectiva divergente sobre las dinámicas de interacción.

Los fenómenos laborales tienen un impacto significativo en la forma en que las organizaciones gestionan sus recursos. Factores como el acceso limitado a oportunidades laborales y la capacidad de las instituciones para adaptar sus procesos productivos determinan el rendimiento colectivo. Además, la eficiencia interna se ve condicionada por el entorno socioeconómico, lo que requiere estrategias integradas que contemplen tanto la estabilidad de los colaboradores como las proyecciones operativas.

De manera complementaria, los ajustes en los niveles de productividad dependen en gran medida de la capacidad organizacional para adaptarse a condiciones cambiantes. Igualmente, Chong (2022) indicó que la productividad se fundamenta en la interacción entre habilidades técnicas y motivación individual. Asimismo, Bendezú y Gómez (2022) argumentaron que los factores externos, como el contexto económico, inciden en la estabilidad organizacional. Similarmente, la teoría de la motivación-higiene propuesta por Frederick Herzberg (Gómez et al., 2023) señala que el equilibrio entre factores motivacionales e higiénicos es crucial para mantener altos niveles de rendimiento.

La correlación negativa, expuesta en el **objetivo específico 2**, de -0.307 entre la disposición para trabajar y la productividad revela cómo la adecuada alineación entre talento potencial y las necesidades internas permite optimizar la eficiencia organizacional. Aunque este vínculo muestra un comportamiento inverso, también destaca la relevancia de los procesos de incorporación y adaptación en el fortalecimiento de métricas claves relacionadas con el rendimiento empresarial.

En otro sentido, Chong (2022) estableció que factores como habilidad y conocimiento mostraron correlaciones positivas con la productividad, destacando un Rho de 0.712 como el valor más relevante. Contrario a la relación inversa identificada en la correlación actual, los hallazgos del autor refuerzan que los atributos personales mejoran el rendimiento. Esta disparidad subraya

enfoques distintos en la integración del capital humano y las estrategias de productividad. Asimismo, BendeZú y Gómez (2022) identificaron una relación positiva con una Rh de 0.702 entre las variables estudiadas, en contraste con la interacción inversa evidenciada en el análisis actual. La consistencia en la productividad observada por estos autores sugiere que un desempeño favorable genera estabilidad organizacional, mientras que el nuevo enfoque destaca cómo desequilibrios internos y externos pueden socavar la eficiencia operativa en entornos dinámicos.

La disponibilidad de talento en el entorno laboral es un factor crítico que incide en los procesos de selección y asignación de recursos. Las empresas que logran gestionar eficazmente esta dimensión pueden optimizar tanto la eficiencia interna como la satisfacción del personal. Sin embargo, desequilibrios en la oferta laboral pueden generar presión en los sistemas organizacionales, afectando su capacidad para adaptarse a las demandas del mercado.

Por otra parte, las organizaciones enfrentan retos significativos al integrar talento disponible en sus estructuras. Igualmente, Saldivar (2023) señaló que la productividad está vinculada al equilibrio entre experiencia y adaptabilidad en entornos dinámicos. Además, Marcos (2022) destacó que la gestión estratégica del capital humano mejora los indicadores operativos. De manera similar, la teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker (Vásquez et al., 2024), sostiene que la inversión en capacidades individuales se traduce en mayor eficiencia organizacional, fortaleciendo el desempeño general.

La relación negativa, sustentada en el **objetivo específico 3**, de -0.450 entre la búsqueda de empleo y la productividad muestra que, aunque esta actividad fomenta la captación de talentos motivados, también genera impactos en el equilibrio organizacional. Aprovechar las competencias existentes mediante estrategias claras se convierte en una necesidad clave para optimizar el rendimiento empresarial y garantizar una alineación efectiva entre oferta y demanda laboral.

Desde otra perspectiva, Saldivar (2023) identificó una relación directa con una Rho de 0.525 entre la gestión financiera y la productividad. Esto difiere de la correlación inversa observada actualmente, donde el dinamismo en la búsqueda de empleo afecta los niveles de desempeño interno. La diferencia en estas correlaciones evidencia cómo las variables internas y externas inciden de manera distinta en los resultados organizacionales. Del mismo modo, Marcos (2022) encontró una asociación directa entre motivación y desempeño laboral, con un Rho de 0.620. Esto contrasta con la relación negativa observada en el contexto actual, donde la búsqueda activa genera fluctuaciones en las métricas de rendimiento. La asociación positiva del autor sugiere que la alineación entre motivación y recursos impulsa la productividad, mientras que el análisis crítico enfatiza la necesidad de ajustes estratégicos.

El proceso de búsqueda de oportunidades laborales refleja una dinámica que puede incidir directamente en las capacidades internas de las organizaciones. La alineación entre las

competencias del personal disponible y las necesidades operativas determina el nivel de eficiencia alcanzado. Sin embargo, la falta de sincronía en este proceso puede provocar inconsistencias, afectando no solo el rendimiento, sino también la sostenibilidad en el largo plazo.

Por consiguiente, las organizaciones que enfrentan cambios en la oferta de talento deben ajustar sus estrategias internas para mantener un equilibrio. Además, Rebutty (2024) indicó que la adaptabilidad organizacional se fortalece al maximizar el uso de competencias disponibles. Asimismo, Varas (2023) destacó que la conexión entre motivación y rendimiento mejora con la implementación de políticas específicas. Igualmente, la teoría de la motivación-higiene propuesta por Frederick Herzberg (Gómez et al., 2023) subraya que los factores intrínsecos impulsan la satisfacción, mientras los extrínsecos aseguran condiciones óptimas para el desempeño organizacional.

V. Conclusiones

1. El desempleo y la productividad laboral expusieron una relación inversamente proporcional de -0.378, debido a que, la disminución en la actividad económica regional repercute en la cantidad de recursos humanos disponibles, las organizaciones enfrentan dificultades para mantener un nivel constante de desempeño operativo. Este fenómeno incide en la capacidad para establecer metas alcanzables y sostenibles a largo plazo, afectando los niveles de eficiencia interna.
2. Estar sin trabajo y la productividad laboral expusieron una relación inversamente proporcional de -0.441, debido a que, la ausencia de una ocupación formal genera un entorno con menos ingresos para ciertos sectores de la población, las instituciones experimentan una menor demanda por servicios. Esto incide indirectamente los índices de cumplimiento de objetivos, dado que el mercado laboral afecta tanto la oferta como la estabilidad financiera de los colaboradores actuales.
3. Estar disponible para trabajar y la productividad laboral expusieron una relación inversamente proporcional de -0.307, debido a que, la existencia de personas aptas para integrarse en el entorno productivo permite a las entidades optimizar sus procesos de selección y cobertura de posiciones críticas, la correlación entre talento potencial y necesidades organizacionales juega un papel clave en la mejora de las métricas internas relacionadas con la eficiencia.
4. Estar buscando trabajo y la productividad laboral expusieron una relación inversamente proporcional de -0.450, debido a que, la búsqueda activa de oportunidades refleja un dinamismo en la oferta de personal calificado, las organizaciones pueden beneficiarse al captar individuos motivados para integrarse en sus operaciones. Este escenario fomenta la implementación de estrategias específicas para aprovechar las competencias existentes y maximizar los indicadores de rendimiento.

VI. Recomendaciones

1. Es crucial proponer al Gerente General de Recursos Humanos el diseño de un análisis comparativo entre las tasas de desempleo local y las dinámicas de rendimiento en la organización. Este enfoque debe incluir la recolección de datos internos de productividad frente a estadísticas del mercado laboral en Ica, considerando factores socioeconómicos específicos del contexto. Esto permitirá identificar posibles relaciones externas sobre el desempeño interno de los empleados, proporcionando insumos valiosos para tomar decisiones estratégicas sobre la optimización de recursos y fortalecimiento del equipo laboral.
2. Se sugiere al Gerente General de Recursos Humanos promover un diagnóstico organizacional que analice cómo las experiencias previas de los colaboradores en periodos de desempleo inciden en su rendimiento actual. Este diagnóstico podría basarse en encuestas anónimas y evaluaciones de desempeño, integrando un enfoque psicológico para evaluar la resiliencia y adaptación laboral. El objetivo es diseñar estrategias que fortalezcan la integración de personal con antecedentes de desempleo, optimizando su contribución al logro de metas empresariales.
3. Se aconseja al Analista de Gestión del Talento Humano realizar un estudio sobre las características del mercado laboral que determinan la disponibilidad de los empleados potenciales, como habilidades técnicas y expectativas salariales, en relación con las necesidades operativas de la empresa. Este análisis debe incluir una revisión de la oferta de talentos locales y su alineación con las competencias requeridas por la organización. La información obtenida ayudará a diseñar políticas de contratación más efectivas y programas de formación orientados a la realidad del mercado.
4. Resulta pertinente recomendar al Analista de Gestión del Talento Humano la implementación de una investigación sobre las motivaciones de los aspirantes en el proceso de búsqueda de empleo y su conexión con su desempeño una vez contratados. Este estudio debería contemplar entrevistas estructuradas y análisis de tendencias en el mercado local para identificar patrones que impulsen o limiten la productividad laboral. Con ello, se podrán diseñar perfiles de candidatos ideales que maximicen el rendimiento en función de los objetivos organizacionales.

VII. Referencias bibliográficas

- Bendezú, S. y Gómez, J. (2022). *Desempeño laboral y productividad del área de ventas de la Empresa Aceauto S.A.C en el año 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101726/Bendez%c3%baTS-G%c3%b3mez_GJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carhuapoma, R. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima – 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70740/Carhuapoma_CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, K. (2021). *Clima laboral para la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72058/Castro_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chaoyang, X. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica* [Informe de posgrado]. Universidad Ricardo Palma.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADM-T030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chinchay, P. y Santiago, F. (2022). *Clima y Desempeño Laboral en los trabajadores de una heladería, Piura 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101106/Chinchay_ZPL-Santiago_HFDS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chong, S. (2022). *Relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Rustica Trujillo – 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94044/Chong_ASA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, O., Mirabal, D., Salgado, M. y Hernández, R. (2023). Evaluación de la motivación de los trabajadores de la empresa Acueducto y Alcantarillado, Matanzas. *Ingeniería Industrial*, 44(3), 113-125. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362023000300113&script=sci_arttext

- Guatemal, N. y Regalado, C. (2021). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la Productividad organizacional* [Informe de posgrado]. Universidad Técnica del Norte.
<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11628/2/02%20ICO%20778%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Guevara, A. (2022). *Motivación y el desempeño laboral de los asesores de redes sociales de una entidad financiera -Trujillo, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101333/Guevara_IJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hidalgo, M. y Yumpe, J. (2021). *Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82987/Hidalgo_OMF-Yumpe_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malpica, O. (2022). *Análisis de un programa social laboral y el desempleo durante la pandemia del COVID-19 en Ate, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85168/Malpica_COE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marcos, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86389/Marcos_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, V. (2022). *Compromiso organizacional y productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99821/Miranda_OVM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ocmin, C. y Rojas, M. (2022). *Desempeño y productividad laboral en una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141920/Ocmin_VC-Rojas_BMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rebutty, L. (2024). *Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139530/Rebutty_ALF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saldivar, J. (2023). *La gestión financiera y la productividad en una caja municipal de ahorro y crédito de Ica, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111085/Saldivar_VJT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varas, Y. (2023). *Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107029/Varas_CYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, S. y Vargas, Y. (2023). *Capacitación del personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145351/Vargas_CSV-Vargas_CYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vázquez, L., Velázquez, M., Vázquez, J. y García, M. (2024). Estudio sobre el sustento metodológico de las competencias laborales y capital humano: Study on the methodological support of job skills and human capital. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1656-1665.

<http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2733>

Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Editorial KLIK.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=METODOLOG%C3%8DA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%93N+pdf&ots=WHFM5ILlkt&sig=GmZLcBbnG1mwJN5ukvLnzNIHImM#v=onepage&q&f=false>

VIII. Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos



“Desempleo y productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024”

Instrucciones: La finalidad del presente estudio es Determinar la relación entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DESEMPLEO

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Estar sin trabajo						
1	¿En qué medida aceptas que la prolongación del desempleo tiene un impacto negativo en la recuperación de la productividad laboral al reincorporarse al mercado de trabajo?					
2	¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de experiencia laboral previa incrementa la dificultad para mantener niveles óptimos de productividad en una nueva posición tras un periodo de desempleo?					
3	¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que un desempleo prolongado disminuye significativamente la eficiencia y adaptación al entorno laboral una vez que se retorna al empleo?					
4	¿Qué tanto apruebas la idea de que la escasa experiencia laboral previa amplifica el efecto negativo del desempleo en la capacidad de alcanzar altos niveles de desempeño en un nuevo rol?					
5	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que el tiempo prolongado sin empleo reduce la posibilidad de recuperar rápidamente la productividad laboral acostumbrada al reingresar al mercado?					
Estar disponible para trabajar						
6	¿En qué medida estás de acuerdo con que la disponibilidad limitada de horas semanales incide negativamente en la capacidad para alcanzar niveles óptimos de productividad laboral en el sector financiero?					
7	¿Hasta qué punto coincides en que la falta de disponibilidad inmediata para asumir tareas afecta la eficiencia y desempeño laboral dentro del equipo?					

8	¿Qué tanto apruebas la idea de que la restricción en las horas disponibles semanalmente puede reducir la flexibilidad y la adaptabilidad ante cambios en las exigencias laborales?
9	¿En qué grado consideras que la ausencia de disponibilidad inmediata disminuye la capacidad de respuesta ante situaciones críticas, afectando la productividad global del equipo?
10	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que un número reducido de horas disponibles semanalmente limita la posibilidad de mantener una alta productividad de forma sostenida?
Estar buscando trabajo	
11	¿En qué grado concuerdas con que el uso de métodos tradicionales en la búsqueda de empleo limita la capacidad de encontrar posiciones que maximicen la productividad laboral?
12	¿Hasta qué punto coincides en que una baja frecuencia de aplicación a ofertas de empleo reduce la probabilidad de mantener o mejorar la productividad laboral en un nuevo trabajo?
13	¿Qué tan de acuerdo estás con que depender exclusivamente de plataformas digitales para buscar empleo puede afectar la diversificación de oportunidades laborales que favorezcan una alta productividad?
14	¿En qué proporción admites que aplicar con poca frecuencia a nuevas oportunidades laborales impacta negativamente en la habilidad para adaptarse rápidamente a un entorno de trabajo productivo?
15	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la falta de innovación en los métodos de búsqueda de empleo podría restringir las opciones laborales que permiten alcanzar un nivel óptimo de productividad?

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Factores individuales						
1	¿Hasta qué punto coincides en que la falta de actualización en habilidades técnicas dificulta el mantenimiento de altos niveles de productividad laboral en el entorno financiero?					
2	¿En qué medida aceptas que un bajo nivel de motivación personal reduce considerablemente la capacidad para cumplir con las metas de productividad establecidas?					
3	¿Qué tanto apruebas la idea de que una carencia en habilidades técnicas especializadas limita la posibilidad de contribuir efectivamente a la eficiencia del equipo de trabajo?					
4	¿En qué grado concuerdas con que un alto nivel de motivación personal es indispensable para mantener un desempeño constante y productivo a lo largo del tiempo?					
5	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que el dominio insuficiente de herramientas tecnológicas clave impacta negativamente en la productividad individual dentro de la organización?					
Factores grupales						
6	¿En qué medida aceptas que la falta de una red de apoyo sólida dentro del equipo puede reducir la capacidad de mantener una alta productividad laboral de manera constante?					
7	¿Hasta qué punto coincides en que la relación negativa de ciertos miembros del equipo puede afectar directamente la motivación y, en consecuencia, la productividad general del grupo?					

8	¿Qué tanto apruebas la idea de que contar con una red de apoyo bien estructurada facilita la resolución de problemas complejos, mejorando el desempeño laboral colectivo?
9	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la presión social dentro del equipo para cumplir con expectativas no realistas perjudica el bienestar de los colaboradores y, por ende, su productividad?
10	¿En qué proporción compartes la idea de que una red de apoyo colaborativa es fundamental para mantener la eficiencia en la ejecución de tareas bajo condiciones laborales desafiantes?
Factores organizacionales	
11	¿Hasta qué punto coincides en que un clima laboral tenso y conflictivo afecta de manera directa la productividad individual y colectiva dentro de la organización?
12	¿En qué medida estás de acuerdo con que la falta de oportunidades claras de promoción dentro de la empresa reduce significativamente la motivación y, por ende, la productividad laboral?
13	¿Qué tanto apruebas la idea de que un entorno laboral donde prevalece el apoyo mutuo y la comunicación abierta contribuye a alcanzar niveles más altos de eficiencia y productividad?
14	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la percepción de escasas oportunidades de ascenso dentro de la empresa limita la capacidad de los colaboradores para mantener un alto desempeño a largo plazo?
15	¿En qué grado concuerdas con que un clima organizacional positivo es esencial para fomentar la creatividad y el compromiso, resultando en una mayor productividad laboral?

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, Con Dirección
en _____, con DNI _____

autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Desempleo y productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS

Yo, **COLOCAR NOMBRE** identificada con DNI N° **COLOCAR DNI**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **XXXXXX**, Escuela Profesional de **XXXXXX**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, Septiembre del 2024

Bach. **COLOCAR NOMBRE**

Anexo 4 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024?	Determinar la relación entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024	Existe relación significativa entre el desempleo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024	Desempleo	Tipo básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Enfoque de investigación
¿Cuál es la relación entre la dimensión estar sin trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión estar disponible para trabajar y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión buscando trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024?	- Establecer la relación entre la dimensión estar sin trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024 - Establecer la relación entre la dimensión estar disponible para trabajar y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024 - Establecer la relación entre la dimensión buscando trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024	- Existe relación significativa entre la dimensión estar sin trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024 - Existe relación significativa entre la dimensión estar disponible para trabajar y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024 - Existe relación significativa entre la dimensión buscando trabajo y la productividad laboral en una empresa de servicios financieros en Ica, 2024	Estar sin trabajo Estar disponible para trabajar Estar buscando trabajo Variable 2 Productividad laboral Dimensiones Factores individuales Factores grupales Factores organizacionales	Cuantitativo
				Nivel de investigación:
				Nivel relacional
				Diseño de la investigación:
				Diseño no experimental
				Población y muestra
				Población:
				69 colaboradores
				Muestra:
				69 colaboradores
				Tipo de muestra
				No probabilística
				Muestreo
				Intencional
				Técnica de recolección de datos
				Encuesta
				Instrumento
				Cuestionario

Anexo 5 Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Variable 1 Desempleo	Se enfoca en la situación en la que las personas llegan a estar, no solo por su edad, sino por la capacidad de trabajar que estas tienen, pudiendo generar que no se tenga un trabajo remunerado y estando activamente buscando uno (Malpica, 2022).	En base al cuestionario aplicado hacia los colaboradores de la entidad, estos pudieron exponer sus experiencias personales acerca de la situación que les tocó vivenciar antes de la adquisición de un puesto laboral.	Estar sin trabajo	Duración del desempleo Experiencia laboral previa	Ordinal	Cuestionario
			Estar disponible para trabajar	Horas disponibles semanalmente Disponibilidad inmediata		
			Estar buscando trabajo	Métodos de búsqueda Frecuencia de aplicación		
Variable 2 Productividad laboral	Se define como aquella relación entre la cantidad de bienes y servicios que se llegan a producir, en coherencia con la cantidad de recursos laborales que llegan a emplearse para su producción (Miranda, 2022).	Por medio del cuestionario, se estableció la comprensión de los diferentes factores que pueden generar deficiencias u optimizaciones en cuanto a la productividad alcanzada por el personal dentro del ámbito de estudio.	Factores individuales	Habilidades técnicas Nivel de motivación	Ordinal	Cuestionario
			Factores grupales	Redes de apoyo Relación social		
			Factores organizacionales	Clima laboral Oportunidades de promoción		

Anexo 6 Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4
1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3
2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5	5
2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5
1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3
1	2	2	1	2	1	5	1	2	1	1	2	1	2	1	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
3	3	2	3	1	1	5	5	3	1	2	2	3	3	2	5	3	4	3	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4
1	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	1	1	2	2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5
1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1
1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	3
3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	1	3
2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2
5	5	5	5	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2
2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3
3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3
1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2
2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3

Anexo 7 Confiabilidad por prueba piloto

VARIABLE 1[illegible]

VARIABLE 2

[illegible]

AMBAS VARIABLES

[illegible]

Anexo 8 Ficha técnica de instrumento

Variable: Desempleo

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Malpica Chong, Oscar Emilio

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: Análisis de un programa social laboral y el desempleo durante la pandemia del COVID-19 en Ate, 2021

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85168/Malpica_COE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variable: Productividad laboral

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Miranda Orlandini, Vannessa Maria

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: Compromiso organizacional y productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99821/Miranda_OVM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexo 9 Baremos

Tabla 7

Baremos

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Variable 1	15 – 35	36 – 55	56 – 75
Variable 2	15 – 35	36 – 55	56 – 75
Dimensiones	5 - 11	12 – 17	18 - 25