



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>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

**"INFLUENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA AGRÍCOLA SAFCO PERÚ S.A., 2025"**

Presentado por:

PONCE MORALES, EVELYN

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 02 de mayo de 2026.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA: ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: Gestión Empresarial



Tesis

"Influencia de la evaluación del desempeño en la productividad
laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú
S.A., 2025"

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

PRESENTADO POR:

Bach. Evelyn Ponce Morales

GRADO ACADEMICO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Dra. Rosa Amelia Mendoza Rejas

Ica – Perú

2026

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por guiarme siempre y darme fortaleza en cada etapa de mi vida.

A mis padres, por su apoyo incondicional, sacrificio constante, que me inspiran a seguir superándome cada día, por su ejemplo y sabios consejos.

Y a mi familia, mi apoyo incondicional y mi mayor fuente de alegría.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por iluminar mi camino y darme la fortaleza necesaria para culminar este trabajo.

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga y posgrado, por brindarme la oportunidad de complementar mi formación.

Y a los docentes, estudiantes, trabajadores administrativos y empresas colaboradoras, por su valioso apoyo en el desarrollo de esta investigación.

Índice

	Pág.
Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice... ..	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	11
II. Estrategia Metodológica.....	25
III. Resultados	29
IV. Discusión.....	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones.....	71
VII. Referencias Bibliográficas.....	72
VIII. Anexos.....	76
8.1. Cuestionario.	76
8.2. Matriz de consistencia.....	78

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	24
Tabla 2 Antes de la evaluación, informa claramente los criterios con los que se evalúa el desempeño	29
Tabla 3 Conoce las metas o estándares que debe cumplir para obtener una buena evaluación. 30	
Tabla 4 La evaluación del desempeño se realiza con una periodicidad definida (mensual, trimestral o semestral).....	31
Tabla 5 Los criterios usados en la evaluación están alineados con las funciones reales del puesto.....	32
Tabla 6 En la empresa se utiliza un formato o instrumento formal para evaluar el desempeño 33	
Tabla 7 La evaluación del desempeño se basa más en opiniones que en evidencias (resultados, metas, reportes).....	34
Tabla 8 Percibe favoritismo en la evaluación del desempeño	35
Tabla 9 El método de evaluación se aplica de forma consistente para colaboradores con puestos similares.....	36
Tabla 10 Recibe retroalimentación sobre el desempeño en un tiempo oportuno después de la evaluación.....	37
Tabla 11 La retroalimentación que recibe es clara y comprensible	38
Tabla 12 La retroalimentación se centra en cómo mejorar el desempeño	39
Tabla 13 Se realiza seguimiento posterior a los resultados para mejorar	40
Tabla 14 Percibe que el proceso de evaluación es transparente (se explica cómo y por qué se califica).	41
Tabla 15 Considera que recibe un trato igualitario durante la evaluación del desempeño	42
Tabla 16 Tiene oportunidad de expresar su opinión o aclarar dudas sobre sus resultados	43
Tabla 17 Considera que la evaluación del desempeño es justa.....	44
Tabla 18 Cumple con las metas asignadas según su puesto de trabajo.....	45
Tabla 19 Mantiene un rendimiento constante durante el periodo de trabajo	46
Tabla 20 Termina sus actividades dentro del tiempo planificado.....	47
Tabla 21 Su desempeño contribuye al logro de resultados del área	48
Tabla 22 Realiza trabajo con pocos errores u observaciones.....	49
Tabla 23 Cumple los procedimientos establecidos para realizar las tareas	50
Tabla 24 Con frecuencia repite su trabajo por errores en la ejecución	51
Tabla 25 Entrega trabajos que cumplen con los estándares de calidad del área	52
Tabla 26 Se siento identificado(a) con los objetivos de la empresa	53
Tabla 27 Está dispuesto(a) a realizar esfuerzos adicionales cuando es necesario	54
Tabla 28 Mantiene una actitud favorable hacia la cooperación y trabajo en equipo	55

Tabla 29 Tiene intención de continuar trabajando en la empresa.....	56
Tabla 30 Con frecuencia tiene tiempos improductivos durante su jornada laboral	57
Tabla 31 Organiza y prioriza sus actividades para cumplir sus responsabilidades.....	58
Tabla 32 En mi trabajo se desperdician materiales o recursos por un uso inadecuado	59
Tabla 33 Contribuye a reducir desperdicios o mal uso de recursos durante el trabajo	60
Tabla 34 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	61
Tabla 35 Correlación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral	61
Tabla 36 Correlación entre la planeación del proceso evaluativo y la productividad laboral ...	62
Tabla 37 Correlación entre los métodos e instrumentos aplicados con la productividad laboral	63
Tabla 38 Correlación entre la retroalimentación y mejora continua con la productividad laboral	64
Tabla 39 Correlación entre la justicia y percepción del evaluado con la productividad laboral	65

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Antes de la evaluación, informa claramente los criterios con los que se evalúa el desempeño.	29
Figura 2 Conoce las metas o estándares que debe cumplir para obtener una buena evaluación.	30
Figura 3 La evaluación del desempeño se realiza con una periodicidad definida (mensual, trimestral o semestral).....	31
Figura 4 Los criterios usados en la evaluación están alineados con las funciones reales del puesto.....	32
Figura 5 En la empresa se utiliza un formato o instrumento formal para evaluar el desempeño.	33
Figura 6 La evaluación del desempeño se basa más en opiniones que en evidencias (resultados, metas, reportes).....	34
Figura 7 Percibe favoritismo en la evaluación del desempeño.....	35
Figura 8 El método de evaluación se aplica de forma consistente para colaboradores con puestos similares.....	36
Figura 9 Recibe retroalimentación sobre el desempeño en un tiempo oportuno después de la evaluación.....	37
Figura 10 La retroalimentación que recibe es clara y comprensible.	38
Figura 11 La retroalimentación se centra en cómo mejorar el desempeño.....	39
Figura 12 Se realiza seguimiento posterior a los resultados para mejorar.....	40
Figura 13 Percibe que el proceso de evaluación es transparente (se explica cómo y por qué se califica).	41
Figura 14 Considera que recibe un trato igualitario durante la evaluación del desempeño.....	42
Figura 15 Tiene oportunidad de expresar su opinión o aclarar dudas sobre sus resultados.	43
Figura 16 Considera que la evaluación del desempeño es justa.	44
Figura 17 Cumple con las metas asignadas según su puesto de trabajo.	45
Figura 18 Mantiene un rendimiento constante durante el periodo de trabajo.....	46
Figura 19 Termina sus actividades dentro del tiempo planificado.	47
Figura 20 Su desempeño contribuye al logro de resultados del área.	48
Figura 21 Realiza trabajo con pocos errores u observaciones.	49
Figura 22 Cumple los procedimientos establecidos para realizar las tareas.	50
Figura 23 Con frecuencia repite su trabajo por errores en la ejecución.....	51
Figura 24 Entrega trabajos que cumplen con los estándares de calidad del área.	52
Figura 25 Se siento identificado(a) con los objetivos de la empresa.	53
Figura 26 Está dispuesto(a) a realizar esfuerzos adicionales cuando es necesario.....	54

Figura 27 Mantiene una actitud favorable hacia la cooperación y trabajo en equipo.....	55
Figura 28 Tiene intención de continuar trabajando en la empresa.	56
Figura 29 Con frecuencia tiene tiempos improductivos durante su jornada laboral.....	57
Figura 30 Organiza y prioriza sus actividades para cumplir sus responsabilidades.	58
Figura 31 En mi trabajo se desperdician materiales o recursos por un uso inadecuado.	59
Figura 32 Contribuye a reducir desperdicios o mal uso de recursos durante el trabajo.	60

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia de la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A. en 2025. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional de corte transversal, la muestra consistió en 66 colaboradores de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado de tipo Likert, validado por juicio de expertos y con confiabilidad estadística adecuada. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral ($Rho = 0.537$; $p = 0.000$), lo que indica que un proceso evaluativo bien estructurado y transparente mejora la productividad de los empleados. Además, se encontró que la planeación del proceso evaluativo y la percepción de justicia fueron los factores que más influyeron en la productividad. Estos hallazgos corroboran la importancia de la retroalimentación constante y la justicia en el proceso evaluativo para fomentar la motivación y el compromiso organizacional. En conclusión, se confirma que la evaluación del desempeño tiene un impacto directo en la productividad laboral, siendo esencial establecer procesos de evaluación claros, justos y con retroalimentación continua para mejorar el rendimiento de los colaboradores en el ámbito organizacional.

Palabras clave: evaluación del desempeño, productividad laboral, retroalimentación, justicia organizacional, planeación.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of performance evaluation on the labor productivity of employees at Agrícola Safco Perú S.A. in 2025. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The sample consisted of 66 employees of the company, who were administered a structured Likert-type questionnaire, validated by expert judgment and with adequate statistical reliability. The results showed a positive and significant correlation between performance evaluation and labor productivity ($Rho = 0.537$; $p = 0.000$), indicating that a well-structured and transparent evaluation process improves employee productivity. Furthermore, the planning of the evaluation process and the perception of fairness were found to be the factors that most influenced productivity. These findings corroborate the importance of constant feedback and fairness in the evaluation process to foster motivation and organizational commitment. In conclusion, it is confirmed that performance evaluation has a direct impact on labor productivity. Establishing clear, fair evaluation processes with continuous feedback is essential to improving employee performance within the organization.

Keywords: performance evaluation, labor productivity, feedback, organizational fairness, planning.

I. Introducción

En la actualidad, las organizaciones se desenvuelven en un entorno cada vez más competitivo y exigente, donde se espera que el personal logre resultados medibles en menor tiempo y con mejor uso de recursos. En ese escenario, los procesos de gestión del talento humano dejan de ser actividades administrativas y se convierten en mecanismos estratégicos para sostener la eficiencia, la calidad y el cumplimiento de metas. Sin embargo, cuando una empresa no cuenta con prácticas claras para evaluar el rendimiento, establecer estándares y corregir desviaciones, se incrementan problemas como la subjetividad en las decisiones, la falta de claridad sobre lo que se espera del trabajador y la ausencia de acciones de mejora; todo ello puede traducirse en disminución de productividad, fallas operativas y dificultad para alcanzar objetivos.

En ese marco, la evaluación del desempeño se entiende como un proceso fundamental para mejorar la productividad organizacional, porque permite proporcionar retroalimentación estructurada y promover la mejora continua del rendimiento individual. En este estudio, dicha variable se analizó a través de dimensiones que reflejan su funcionamiento real dentro de una organización: (a) planeación del proceso evaluativo, que implica definir objetivos, estándares y comunicar criterios al personal para que sepa qué se espera de su trabajo; (b) métodos e instrumentos aplicados, considerando el uso de herramientas (por competencias, por objetivos o 360°) que reduzcan la subjetividad y permitan evidenciar el desempeño desde distintas perspectivas; (c) retroalimentación y mejora continua, entendida como feedback oportuno y objetivo para que el colaborador identifique qué debe mejorar; y (d) justicia y percepción del evaluado, debido a que la percepción de equidad condiciona la aceptación de resultados, la motivación y el compromiso. Por su parte, la productividad laboral se concibe como la eficiencia con la que un colaborador usa recursos como tiempo, habilidades y herramientas para generar resultados; en esa lógica, se enfatiza que ser productivo implica hacer eficientemente las tareas correctas y alinearlas a los objetivos de la organización.

Esta variable, para fines del estudio, se examina mediante dimensiones operativas: rendimiento operativo (cumplimiento de metas), calidad de ejecución (reducción de errores y cumplimiento de estándares), compromiso organizacional (puntualidad, asistencia y participación) y gestión del tiempo y recursos (organización del trabajo y uso eficiente de insumos). Así, el sentido del estudio es explicar cómo una evaluación del desempeño bien estructurada puede reflejarse en mejoras concretas de productividad (rendimiento, calidad, compromiso y eficiencia del tiempo/recursos).

En el contexto mundial, se ha evidenciado que la problemática no se limita a una sola realidad organizacional, según Marín-Moncada y Chávez-Franco (2024) analizaron cómo la evaluación del desempeño incide en la productividad en una empresa (LUXES), resaltando que

el talento humano es la principal fuente de productividad y que la evaluación permite identificar falencias y riesgos que afectan el cumplimiento de metas. En sus hallazgos, aunque los colaboradores estaban satisfechos con algunas condiciones, se detectaron deficiencias en inducción y asignación de tareas, lo cual terminó afectando los resultados esperados y evidenció la necesidad de mejorar la planificación y distribución del trabajo para elevar la productividad.

Asimismo, Jurado (2022) evaluó el impacto de las evaluaciones del desempeño en la productividad de una empresa en dos periodos (2020 y 2021) y encontró resultados positivos: las evaluaciones fortalecieron áreas de debilidad y mejoraron calidad del servicio y niveles de productividad; no obstante, también se identificaron indicadores desactualizados, recomendándose reforzar los más pertinentes e incorporar elementos como retroalimentación y motivación para optimizar el proceso evaluativo.

En el contexto peruano, la evidencia también sugiere relaciones significativas entre variables vinculadas al desempeño y la productividad. Según Mahoma (2024) estudió la relación entre desempeño laboral y productividad en una entidad pública, reportando una relación positiva moderada y significativa y señalando que una proporción importante del desempeño laboral influye directamente en la productividad laboral.

De manera complementaria, Del Valle (2022) analizó la relación entre motivación laboral y evaluación del desempeño en personal de enfermería postpandemia, hallando una correlación positiva y recomendando monitoreo constante para identificar y atender oportunamente deficiencias del desempeño en contextos de exigencia y presión laboral.

Finalmente, a nivel local, en la empresa Agrícola Safco Perú S.A. se ha identificado una situación problemática concreta: los procesos de evaluación del desempeño no se encuentran formalizados ni articulados con un sistema sostenido de seguimiento y mejora, generando malestar en parte de los colaboradores y afectando motivación, compromiso y productividad laboral. En especial, se observa ausencia de indicadores claros y de mecanismos de retroalimentación que permitan al trabajador conocer su progreso y oportunidades de mejora, lo que debilita directamente la dimensión de retroalimentación/mejora continua y afecta la percepción de justicia del proceso.

Asimismo, si la planeación del proceso evaluativo no comunica estándares y objetivos, se incrementa la incertidumbre sobre el rendimiento esperado; si los métodos e instrumentos no son adecuados, aumenta la subjetividad; y si no se consolida un sistema percibido como justo, disminuye el compromiso organizacional. Estas condiciones terminan repercutiendo en la productividad desde sus dimensiones clave: el rendimiento operativo (cumplimiento de metas), la calidad de ejecución (errores/estándares), el compromiso (asistencia y participación) y la gestión del tiempo y recursos (eficiencia en plazos e insumos).

Por ello, se planteó como necesidad investigar de qué manera la evaluación del desempeño influye en la productividad laboral durante 2025, a fin de sustentar mejoras concretas y objetivas en el proceso evaluativo de la empresa.

Como **antecedentes internacionales** se ha considerado los siguientes: según Marín-Moncada y Chávez-Franco (2024) en su estudio *“Evaluación de desempeño y su impacto en el mejoramiento de la productividad de la compañía LUXES S.A. (Ecuador)”*, su objetivo fue analizar la relación entre la evaluación del desempeño y el mejoramiento de la productividad en la empresa LUXES S.A. Metodología: Cuantitativa, descriptiva no experimental con encuestas a empleados para medir percepción sobre desempeño, metas y productividad. Resultado: Muchos empleados reportaron satisfacción general con sus funciones, aunque la falta de inducción en tareas afectó la eficiencia en algunas áreas, vinculándose con menores niveles de productividad. Se4 concluyó que la evaluación del desempeño influye en la productividad al identificar brechas de planificación laboral, contribuyendo a la toma de decisiones para optimizar el talento humano.

Para García et al. (2024) en su investigación *“Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral”*, su objetivo fue determinar cómo la evaluación del desempeño por competencias influye en la productividad laboral en una empresa productora de alimentos. Metodología aplicada fue cuantitativa, diseño descriptivo transversal aplicando encuestas a 75 empleados de una empresa productora de alimentos. Resultado: Se identificaron deficiencias en la evaluación de competencias que dificultan una percepción de equidad, lo que puede impactar negativamente en la productividad. Concluyeron que la gestión de evaluación del desempeño por competencias requiere mejor alineamiento y justicia para potenciar realmente la productividad laboral.

Lloor-Gutiérrez (2025) en su investigación *“Evaluación de desempeño como herramienta de crecimiento profesional: un análisis multidimensional en una empresa agrícola (México)”*; tuvo como objetivo analizar cómo la evaluación del desempeño influye en la productividad y eficiencia operativa de una empresa agrícola. Metodología aplicada fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y transversal con encuesta a 385 empleados de áreas operativas, administrativas y técnicas, midiendo variables como criterios de evaluación y productividad. Resultado: Se observó que los colaboradores comprenden y perciben positivamente el sistema de evaluación del desempeño y existe una fuerte relación percibida entre la evaluación y el rendimiento laboral. Concluyendo que la implementación de un sistema estructurado de evaluación del desempeño mejora la eficiencia y productividad de la organización agrícola.

El propósito de Jurado (2022) fue analizar la aplicación de las evaluaciones de desempeño y su impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa Seminter Cía.

Ltda. El estudio fue estructurado de manera que el lector pueda acceder de forma clara y precisa a toda la información relevante. Se empleó una metodología descriptiva-comparativa, analizando los resultados de las evaluaciones de desempeño aplicadas en diciembre de 2020 y diciembre de 2021, para identificar su influencia en los empleados. El enfoque de la investigación fue documental, utilizando herramientas de recolección y análisis de datos, y se elaboró un cuadro comparativo que permitió visualizar los principales indicadores de productividad. Los resultados evidenciaron que la aplicación de las evaluaciones ha tenido un impacto positivo en la empresa, fortaleciendo las áreas de debilidad y mejorando tanto la calidad del servicio como los niveles de productividad. No obstante, se identificaron algunos indicadores que no se ajustan a las necesidades actuales de la empresa. Por ello, se propuso reforzar los indicadores más pertinentes y agregar elementos como la retroalimentación y la motivación para optimizar el proceso de evaluación del desempeño.

Patel y Pathak (2024), en su investigación *“Un estudio sobre la eficacia de la evaluación del desempeño en la productividad de los empleados”*, su objetivo fue evaluar el impacto del sistema de evaluación del desempeño en la productividad de los empleados en diversas industrias. Metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo dentro de un diseño mixto, usando encuestas estructuradas para medir percepciones de desempeño y niveles de productividad. Resultado: Los datos cuantitativos mostraron que sistemas de evaluación efectivos se asocian con mejores niveles de productividad en las organizaciones estudiadas. Concluyó que la evaluación de desempeño constituye un factor clave para elevar la productividad laboral cuando está bien implementada.

Como **antecedentes nacionales**, según indica Mahoma (2024) en su estudio tuvo el propósito de identificar la relación entre el desempeño laboral y la productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas durante el año 2023. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 68 servidores públicos, de los cuales se seleccionó una muestra de 58 colaboradores. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado. Los resultados mostraron que las dimensiones del desempeño laboral habilidad, asertividad y flexibilidad, alcanzaron un nivel "bueno" en más del 62 % de los evaluados, mientras que la responsabilidad obtuvo un nivel "regular" en un 53 %. Respecto a la productividad, las dimensiones de eficiencia y eficacia lograron niveles "buenos" superiores al 66 %. El análisis de correlación evidenció que la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la productividad presentó coeficientes Rho de Spearman de .611, .539, .443 y .551, todos con un valor p igual a .000. Se concluyó que existe una relación positiva moderada y significativa entre el desempeño laboral y la productividad, con un coeficiente general de Rho de Spearman de .671 y una significancia estadística de $p=0,000 \leq 0,01$ (1 %). Además, se determinó

que el 58,17 % del desempeño laboral influye directamente en la productividad laboral de los colaboradores.

Por consiguiente, Del Valle (2022) en su estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño en profesionales de enfermería en un hospital nacional de nivel III, en el contexto postpandemia. Se trató de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, con diseño no experimental. La población estuvo constituida por 70 enfermeras. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios: uno sobre motivación laboral (16 ítems) y otro sobre evaluación del desempeño (24 ítems), ambos validados mediante juicio de expertos y con coeficientes de confiabilidad de 0.73 y 0.95, respectivamente. El análisis de datos se realizó mediante la prueba de correlación de Pearson, encontrándose una correlación positiva de .533 entre las variables, con un nivel de significancia de 0.000, lo que permitió aceptar la hipótesis planteada. En cuanto a las dimensiones de calidad de trabajo, trabajo en equipo, productividad, y aptitud y actitud, se hallaron correlaciones de .560, .509, .464 y .390, respectivamente. Se concluyó que existe una relación positiva considerable y significativa entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño. Se recomienda implementar un monitoreo constante de la motivación y el desempeño del personal de enfermería para identificar y abordar de manera oportuna posibles deficiencias surgidas durante el periodo postpandemia de COVID-19.

Además, Sánchez (2020) en su estudio tuvo como finalidad *determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, ubicada en la ciudad de Trujillo en el año 2020*. La población y muestra estuvieron conformadas por los 21 trabajadores de la empresa. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario para cada variable, ambos elaborados con una escala de Likert de cinco niveles de respuesta. El cuestionario de motivación estuvo compuesto por 21 ítems y el de desempeño laboral por 24 ítems. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal o transaccional, de tipo descriptivo y correlacional. La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo valores de 82,4 % para la variable motivación y de 85,8 % para desempeño laboral, considerados como niveles de alta confiabilidad. Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS, empleando la prueba de correlación Rho de Spearman, la cual arrojó un nivel de significancia de 0.000 ($\alpha < 0.05$). Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC.

Lalupu (2025), en su investigación *“Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa service de Lima, 2023”*; su objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral (incluyendo evaluación de desempeño) y su efecto sobre la productividad general. Metodología aplicada fue cuantitativa, correlacional con encuesta

a colaboradores, análisis estadístico de correlación. Resultados: Halló una relación significativa entre satisfacción y desempeño laboral, sugiriendo que mejores evaluaciones incrementan satisfacción y rendimiento. Se concluyó que la satisfacción con la evaluación del desempeño se asocia positivamente con mejores resultados y productividad laboral.

Canchanya y Goetendia (2024), en estudio *“Evaluaciones de desempeño y conductas laborales en el sector público peruano”*; su objetivo fue analizar técnicas de evaluación de desempeño y su relación con conductas laborales que inciden indirectamente en la eficiencia organizacional y productividad. Metodología aplicada fue cuantitativa, descriptiva, con revisión sistemática de instrumentos y percepción de empleados públicos. Resultados: Identificó que técnicas más integrales de evaluación (e.g., 360°) están asociadas a mejoras en la conducta laboral y, por ende, eficiencia. Concluyeron que las evaluaciones de desempeño mejor estructuradas pueden mejorar conductas laborales que favorecen la productividad.

Finalmente, como **antecedentes locales**, según Salas (2022), su investigación tuvo como objetivo *“Determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga durante el año 2020”*. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo-explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 860 trabajadores administrativos, de los cuales se tomó una muestra de 266. Los resultados, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, indicaron que el valor estadístico obtenido (1401.28) superó ampliamente el valor crítico (46.1942). Además, se comprobó que las dimensiones de motivación intrínseca (16.03 %), motivación extrínseca (70.74 %), comunicación (65.72 %) y ambiente laboral (82.22 %) influyen de manera directa y significativa en la productividad de los trabajadores, superando los valores críticos establecidos (5.9915 y 9.4877). Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Martínez (2025), en su investigación *“Evaluación del desempeño de los colaboradores y la eficacia en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ica; año 2022”*; su tesis tuvo por propósito verificar la incidencia de la evaluación del desempeño de los colaboradores en la eficacia de la gestión administrativa. Con enfoque cuantitativo, descriptivo relacional y diseño no experimental transversal, se encuestó a 97 trabajadores. Los resultados indicaron evidencia de incidencia directa de la evaluación del desempeño en la eficacia administrativa ($p\text{-valor} < 0.05$) con correspondencia positiva media. Se concluye que la evaluación del desempeño influye en la eficacia de la gestión administrativa en la institución estudiada.

Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico mediante el cual se

mide y analiza el rendimiento de los colaboradores respecto a sus funciones, metas y objetivos asignados. Según Chiavenato (2017), la evaluación de desempeño "permite identificar las fortalezas y debilidades del trabajador, orientando decisiones sobre capacitación, ascensos, recompensas y mejoras laborales". Este proceso busca no solo el juicio sobre el pasado del colaborador, sino la proyección de acciones futuras para su desarrollo dentro de la organización.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) afirman que *"Las evaluaciones de desempeño son fundamentales para mejorar la productividad organizacional, ya que proporcionan retroalimentación estructurada que permite mejorar continuamente el rendimiento individual"*. Además, la evaluación debe considerar criterios como la eficiencia, eficacia, calidad del trabajo, cumplimiento de objetivos, competencias, y comportamientos laborales (Dessler, 2015).

La evaluación del desempeño es un componente central de la gestión del desempeño, entendida como un proceso continuo orientado a identificar, medir y desarrollar el rendimiento de los colaboradores, alineándolo con los objetivos estratégicos de la organización (Herman Aguinis, 2009).

En la misma línea, la gestión del desempeño debe integrar evaluación, revisión y conversaciones de mejora, evitando reducirse a un evento aislado; su propósito práctico es elevar el rendimiento futuro mediante claridad de expectativas, seguimiento y desarrollo (Michael Armstrong, 2009).

Dimensiones:

- ✓ **Planeación del proceso evaluativo.** Implica definir previamente criterios, metas, estándares, roles y periodicidad de la evaluación. La literatura de gestión del desempeño sostiene que la planificación es clave porque permite que el colaborador comprenda qué se espera y cómo será evaluado, lo que favorece alineación de esfuerzos y coherencia en la medición (Aguinis, 2009). cuando hay criterios claros y comunicados, se mejora la percepción de control y dirección del trabajo; si la planeación es deficiente, se incrementa la ambigüedad y baja la utilidad de la evaluación para orientar el rendimiento (Aguinis, 2009).
- ✓ **Métodos e instrumentos aplicados.** Los métodos e instrumentos determinan la calidad técnica del proceso evaluativo (consistencia, comparabilidad y soporte en evidencia). Armstrong (2009) sostiene que la evaluación debe apoyarse en procedimientos e instrumentos claros para que el juicio sea más fiable y más aceptable por los evaluados, reduciendo arbitrariedades y mejorando su aplicabilidad a decisiones y mejoras.

Asimismo, investigaciones recientes resaltan que el diseño y funcionamiento de los sistemas de evaluación (incluidos instrumentos y prácticas) se asocian con resultados laborales

relevantes como el compromiso, lo cual refuerza la necesidad de una aplicación estructurada y consistente (Ambilichu et al., 2024).

- ✓ **Retroalimentación y mejora continua.** La retroalimentación es el mecanismo que conecta la evaluación con la mejora del desempeño. Una revisión de evidencia aplicada en entornos organizacionales indica que el feedback puede mejorar el desempeño, pero su efecto depende de condiciones como oportunidad, calidad del mensaje, enfoque constructivo y contexto (CIPD; Cioca & Gifford, 2022).

A nivel científico, el meta-análisis clásico de Kluger y DeNisi (1996) concluye que las intervenciones de feedback, en promedio, mejoran el rendimiento, pero una proporción importante puede disminuirlo si se diseña o aplica mal, justificando incorporar seguimiento y mejora continua como parte de la retroalimentación.

- ✓ **Justicia y percepción del evaluado.** La justicia percibida se fundamenta en la teoría de justicia organizacional. Greenberg (1987) explica que las percepciones de justicia se vinculan con la evaluación del “proceso” (cómo se toman decisiones) y del “contenido” (resultados), lo cual es clave en evaluaciones de desempeño, donde importa tanto la calificación como la legitimidad del procedimiento.

Además, Colquitt (2001) valida una medida multidimensional de justicia (distributiva, procedimental, interpersonal e informacional), lo que respalda que, en la evaluación del desempeño, el colaborador valore consistencia, trato, explicación y transparencia.

Productividad Laboral

La productividad laboral se refiere a la eficiencia con la que un colaborador utiliza sus recursos (tiempo, habilidades, herramientas) para generar resultados dentro de la organización. Según Drucker (2007), "la productividad es el resultado de hacer eficientemente las tareas correctas", destacando la importancia de alinear los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la empresa.

En términos organizacionales, Idrovo (2016) sostiene que "la productividad laboral es una variable crítica en la competitividad empresarial y está directamente influenciada por la motivación, la capacitación y la calidad de vida laboral de los empleados".

La productividad puede medirse mediante indicadores como la cantidad de productos terminados, la calidad de los servicios prestados, el cumplimiento de metas y el uso eficiente de los recursos disponibles.

La productividad se define comúnmente como la relación entre outputs (resultados) e inputs (recursos). En el caso de productividad laboral, una medida estándar es el producto generado por unidad de trabajo, como PIB por hora trabajada, usado en comparaciones

internacionales (OECD, 2023). La ILO también señala que la productividad laboral se define comúnmente como PIB por persona empleada o por hora trabajada (ILO, 2014).

Dimensiones:

- ✓ **Rendimiento operativo.** El rendimiento operativo se vincula con la ejecución de tareas y logro de resultados del puesto (cumplimiento de metas, continuidad y volumen de trabajo). Los modelos de desempeño laboral describen el desempeño como comportamientos y acciones relevantes para los objetivos organizacionales, destacando el componente de desempeño de tarea (Campbell, citado en texto de IO Psychology). Además, la literatura sobre desempeño individual sustenta dimensiones medibles del rendimiento orientadas a resultados y tareas (Koopmans et al., 2014).
- ✓ **Calidad de ejecución.** La calidad se entiende como el “grado en que un conjunto de características inherentes cumple requisitos” (ISO, 2015). Bajo esta definición, la calidad de ejecución puede observarse mediante cumplimiento de procedimientos, reducción de errores/retrabajos y conformidad con estándares del área (ISO, 2015).
- ✓ **Compromiso organizacional.** El compromiso organizacional se conceptualiza como un estado psicológico que vincula al trabajador con la organización. El modelo de tres componentes sostiene que el compromiso tiene una dimensión afectiva (deseo), de continuidad (costo de salir) y normativa (obligación), lo que influye en la permanencia y conductas laborales (John P. Meyer & Natalie J. Allen, 1991).
- ✓ **Gestión del tiempo y recursos.** La gestión del tiempo se refiere a prácticas para organizar, priorizar y controlar tareas con el fin de elevar la efectividad del trabajo. La evidencia empírica sintetizada en una revisión académica muestra que la gestión del tiempo se relaciona con variables de desempeño y bienestar laboral, justificando su inclusión como dimensión asociada a productividad (Claessens et al., 2007).

Relación entre Evaluación del Desempeño y Productividad

Diversos estudios demuestran que una correcta evaluación del desempeño impacta positivamente en la productividad laboral de los colaboradores. Mondy y Martocchio (2016) explican que "la retroalimentación oportuna y objetiva que ofrece la evaluación permite al trabajador ajustar su desempeño, contribuyendo a un aumento en la productividad individual y colectiva".

Asimismo, Chiavenato (2017) resalta que "los programas de evaluación bien diseñados no solo detectan brechas de rendimiento, sino que fomentan un ambiente de mejora continua, motivación y compromiso organizacional", factores que se reflejan en la productividad.

Por ello, organizaciones exitosas vinculan los resultados de las evaluaciones con planes

de capacitación, políticas de reconocimiento y promoción interna.

Modelos y Métodos de Evaluación del Desempeño

Existen diversos métodos para evaluar el desempeño laboral. Algunos de los más utilizados son:

- ✓ Método de Escalas Gráficas: Valora el desempeño a través de escalas que miden variables como puntualidad, calidad, responsabilidad, entre otras (Dessler, 2015).
- ✓ Método de Incidentes Críticos: Se centra en conductas específicas, positivas o negativas, que impactan directamente en el rendimiento (Chiavenato, 2017).
- ✓ Evaluación 360 grados: Consiste en recibir retroalimentación de supervisores, compañeros, subordinados e incluso clientes (Robbins & Judge, 2013).
- ✓ Administración por Objetivos (APO): Establece metas claras y medibles entre el supervisor y el colaborador, evaluando el logro de los resultados (Drucker, 2007).

Formulación del problema

a) Problema Principal

¿De qué manera influye la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., en el año 2025?

b) Problemas Específicos

PE1. ¿De qué manera influye la planeación del proceso evaluativo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025?

PE2. ¿De qué manera influyen los métodos e instrumentos aplicados en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025?

PE3. ¿De qué manera influye la retroalimentación y mejora continua en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025?

PE4. ¿De qué manera influye la justicia y percepción del evaluado en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025?

Justificación e importancia de la investigación

Justificación

La investigación se justificó teóricamente porque permitió profundizar y consolidar el sustento conceptual sobre la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral, variables clave en la gestión del talento humano. Asimismo, se aportó evidencia empírica para explicar cómo las dimensiones de la evaluación del desempeño (planeación del proceso

evaluativo, métodos e instrumentos, retroalimentación y mejora continua, justicia y percepción del evaluado) se vincularon con las dimensiones de la productividad laboral (rendimiento operativo, calidad de ejecución, compromiso organizacional y gestión del tiempo y recursos). De esta manera, el estudio contribuyó a fortalecer el análisis académico de ambos constructos desde un enfoque organizacional.

La investigación se justificó prácticamente porque facilitó identificar debilidades específicas en el proceso de evaluación del desempeño dentro de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., considerando la percepción de los colaboradores y el efecto en su productividad. En consecuencia, el estudio brindó información útil para que la empresa tomara decisiones orientadas a mejorar la planificación de la evaluación, aplicar instrumentos más objetivos, fortalecer la retroalimentación y asegurar criterios de justicia percibidos como equitativos. Con ello, se generaron insumos para impulsar mejoras en el desempeño del personal y, por extensión, en los resultados operativos.

La investigación se justificó metodológicamente porque se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, lo que permitió medir las variables de forma estructurada a través de un cuestionario tipo Likert. Además, el estudio empleó procedimientos de análisis estadístico que hicieron posible establecer relaciones y contrastar hipótesis, aportando rigor y coherencia al proceso investigativo. En ese sentido, la metodología utilizada favoreció la obtención de resultados sistemáticos y comparables, útiles para investigaciones futuras con temáticas similares.

La investigación se justificó socialmente porque promovió una comprensión más objetiva y transparente de la evaluación del desempeño, priorizando la mejora y el desarrollo del colaborador antes que prácticas subjetivas. Asimismo, el estudio contribuyó a valorar el impacto que tuvieron la retroalimentación, la justicia percibida y los métodos de evaluación en el compromiso y rendimiento del personal, aspectos que incidieron en el clima laboral y en la eficiencia del trabajo. De esta manera, la investigación favoreció un enfoque de gestión más justo y orientado al bienestar y desempeño del trabajador.

Importancia

La presente investigación fue importante porque permitió evidenciar, con sustento teórico y medición cuantitativa, cómo la evaluación del desempeño se relacionó e influyó en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A. durante 2025, abordando dimensiones clave del proceso evaluativo como la planeación, los métodos e instrumentos, la retroalimentación y mejora continua y la justicia/percepción del evaluado, y vinculándolas con resultados productivos concretos como el rendimiento operativo, la calidad de ejecución, el compromiso organizacional y la gestión del tiempo y recursos; en ese sentido, el estudio generó

información útil para fortalecer decisiones de gestión del talento humano, reducir la subjetividad en la evaluación, orientar acciones de mejora y promover un desempeño más eficiente y sostenible, aportando a la empresa un diagnóstico aplicable y a la academia evidencia empírica para investigaciones futuras en contextos agroindustriales similares.

Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General

Determinar la influencia de la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

b) Objetivos específicos

OE1: Determinar la influencia de la planeación del proceso evaluativo en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

OE2: Analizar la influencia de los métodos e instrumentos aplicados en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

OE3: Determinar la influencia de la retroalimentación y mejora continua en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025

OE4: Determinar la influencia de la justicia y percepción del evaluado en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025

Hipótesis y Variables de la Investigación

a) Hipótesis de la Investigación

✓ Hipótesis General

La evaluación del desempeño influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

✓ Hipótesis Específicos

HE1: La planeación del proceso evaluativo influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

HE2: Los métodos e instrumentos aplicados influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

HE3: La retroalimentación y mejora continua influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

HE4: La justicia y percepción del evaluado influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

b) Variables

✓ Identificación de Variables

- **Variable Independiente:** Evaluación del desempeño.
- **Variable Dependiente:** Productividad laboral.

✓ **Operacionalización de variables**

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Técnica/Instrumento
Evaluación del desempeño (V.I.)	Proceso sistemático y continuo que permite valorar el rendimiento del colaborador con base en criterios del puesto, retroalimentación y decisiones de mejora, alineado a objetivos organizacionales (Robbins & Judge, 2013).	Nivel en que la evaluación del desempeño se planifica, aplica con instrumentos adecuados, brinda retroalimentación y se percibe como justa, medido con cuestionario Likert.	Planeación del proceso evaluativo	Claridad de criterios; comunicación previa; periodicidad definida; alineación con funciones del puesto	Likert 1–5 (Nunca, casi nunca, tal vez, casi siempre, siempre)	Encuesta / Cuestionario autoadministrado
			Métodos e instrumentos aplicados	Uso de instrumento formal; evaluación basada en evidencias; objetividad (sin favoritismo); consistencia en la aplicación		
			Retroalimentación y mejora continua	Oportunidad del feedback; claridad del feedback; enfoque en mejora; seguimiento posterior		
			Justicia y percepción del evaluado	Transparencia del proceso; igualdad de trato; posibilidad de descargo; satisfacción con la evaluación		
Productividad laboral (V.D.)	Relación entre resultados logrados y recursos utilizados en el trabajo; a nivel individual se expresa mediante rendimiento, calidad, compromiso y uso eficiente del tiempo y recursos (OECD, 2023).	Nivel de productividad del colaborador reflejado en rendimiento operativo, calidad de ejecución, compromiso organizacional y gestión del tiempo/recursos, medido con cuestionario Likert	Rendimiento operativo	Cumplimiento de metas; volumen de trabajo; continuidad del rendimiento; rapidez operativa	Likert 1–5 (Nunca, casi nunca, tal vez, casi siempre, siempre)	Encuesta / Cuestionario autoadministrado
			Calidad de ejecución	Errores/retrabajos bajos; cumplimiento de procedimientos; conformidad con estándares; autonomía (poca supervisión)		
			Compromiso organizacional	Identificación con la empresa; disposición al esfuerzo; cooperación con el equipo; intención de permanencia		
			Gestión del tiempo y recursos	Uso eficiente de la jornada; priorización/organización; cuidado de materiales; reducción de desperdicios		

II. Estrategia Metodológica

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

a) Tipo

La investigación fue de tipo básica, porque se orientó a generar conocimiento útil para la toma de decisiones en la empresa, con la finalidad de aportar evidencia para mejorar la evaluación del desempeño y la productividad laboral en el año 2025 (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, dado que se basó en la recolección y análisis de datos numéricos para comprobar las hipótesis planteadas y determinar el grado de relación entre las variables (Creswell, 2014).

b) Nivel

El nivel de investigación fue correlacional–explicativo, debido a que se estableció la relación entre la evaluación del desempeño (VI) y la productividad laboral (VD) y, además, se buscó explicar estadísticamente la variación de la productividad en función de la evaluación del desempeño, sin manipulación experimental (Hernández-Sampieri et al., 2014).

c) Diseño.

El diseño fue no experimental, ya que no se manipuló deliberadamente la variable independiente; las variables se observaron tal como ocurrieron en su contexto real para su posterior análisis (Hernández Sampieri et al., 2014). Asimismo, el estudio fue transversal (transeccional), porque la recolección de datos se realizó en un solo momento durante el año 2025 (Hernández Sampieri et al., 2014) (Carrasco, 2009).

2.2. Población y Muestra.

a) Población.

La población estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A. (2025). Se consideró población al conjunto total de unidades de análisis que cumplieron las características definidas para el estudio (colaboradores de la empresa durante el periodo de investigación).

b) Muestra.

La muestra estuvo conformada por 66 colaboradores, seleccionados de la población total ($N = 80$). La determinación del tamaño muestral se sustentó en el cálculo para población finita, empleando un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), un error máximo permitido de 5% ($e = 0.05$) y máxima variabilidad ($p = 0.5$; $q = 0.5$),

recomendado cuando no se conoce la proporción esperada.

Se aplicó la fórmula para población finita:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= población = **80**

Z= valor de la distribución normal, para un nivel de confianza (95%) = 1.96

p= proporción de una de las variables importantes del estudio (0.50)

q= 1-p (0.50)

e= error de tolerancia 5% = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(80)}{(0.05)^2 (80 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 66 colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S. A., 2025

El muestreo fue probabilístico, debido a que todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, lo que permitió mejorar la representatividad de la muestra.

En específico, se aplicó muestreo aleatorio simple, para lo cual se elaboró el listado total de colaboradores (marco muestral) y se seleccionaron los 66 participantes mediante un procedimiento aleatorio (por ejemplo, sorteo o selección con números aleatorios), garantizando igualdad de oportunidad de inclusión.

2.3. Técnicas de recolección de datos.

En la presente investigación se emplearon las técnicas de encuesta y análisis documental, debido a que permitieron recolectar información directa de los colaboradores y, complementariamente, contrastar algunos aspectos con registros internos de la empresa, según la disponibilidad de información (Hernández-Sampieri et al., 2014).

- **Encuesta.**

Se utilizó como técnica principal para recolectar datos cuantitativos, ya que permitió obtener información estandarizada y medible sobre la evaluación del desempeño (variable independiente) y la productividad laboral (variable dependiente), a partir de las percepciones de los colaboradores. La encuesta facilitó el análisis estadístico

posterior al emplear ítems estructurados con escala tipo Likert. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

- **Análisis documental.**

El análisis documental se empleó como técnica complementaria, con el propósito de revisar y registrar información contenida en documentos y registros de la empresa vinculados a la productividad laboral (por ejemplo: reportes de cumplimiento, control de asistencia, registros de incidencias, reportes de producción u otros disponibles). Esta técnica permitió contrastar y respaldar la información recolectada mediante la encuesta. (Hernández-Sampieri et al., 2014).

2.4. Instrumento de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: (a) un cuestionario y (b) una ficha de registro de datos, coherentes con el enfoque cuantitativo del estudio. El uso de cuestionarios estructurados para medir variables mediante escalas es frecuente en investigaciones cuantitativas, ya que permite estandarizar respuestas y analizarlas estadísticamente (Hernández-Sampieri, 2014).

- **Cuestionario**

El instrumento principal fue un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco alternativas, aplicado a los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A. La escala utilizada fue: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre (Hernández-Sampieri et al., 2014).

- **Ficha de registro de datos**

Como instrumento complementario se empleó una ficha de registro, en la cual se consignó información disponible en documentos internos relacionados con la productividad laboral (por ejemplo: asistencia, reportes operativos, incidencias, cumplimiento de metas u otros según disponibilidad). Este instrumento permitió organizar y sistematizar información documental de manera ordenada (Hernández Sampieri et al., 2014).

2.5. Validez del instrumento

La validez de contenido del cuestionario se determinó mediante juicio de expertos, evaluando la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems respecto a las dimensiones e indicadores establecidos en la operacionalización (Hernández-Sampieri et al., 2014).

2.6. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del cuestionario se estimó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite evaluar la consistencia interna del instrumento en escalas de tipo Likert (Cronbach, 1951; Hernández-Sampieri et al., 2014).

Como criterio habitual, valores ≥ 0.70 se consideran aceptables para investigaciones sociales.

2.7. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de información.

- **De organización de datos.** Se utilizó para ordenar los datos, con relación a las variables e indicadores; asimismo, depurar información analizando y revisando los datos contenidos en el cuestionario de investigación para reajustar datos primarios y agruparlos mediante los métodos estadísticos descriptivos.
- **De tabulación de datos.** Permitió efectuar el conteo de los datos en forma mecánica o sistematizada, para establecer la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales acorde con la realidad de estudio.
- **Tablas y figuras estadísticas.** Haciendo uso del paquete estadístico SPSS se presentó gráficamente los resultados del estudio, como consecuencia de la tabulación de datos y al mismo tiempo sirvió para interpretar y explicarlos.
- **De análisis e interpretación de datos.** Para probar si existe relación entre las variables y posterior validar o rechazar las hipótesis de la investigación, se hizo uso de las herramientas estadísticas del análisis de las pruebas no paramétricas, análisis descriptiva e inferencial.

III. Resultados

Presentación e interpretación de resultados

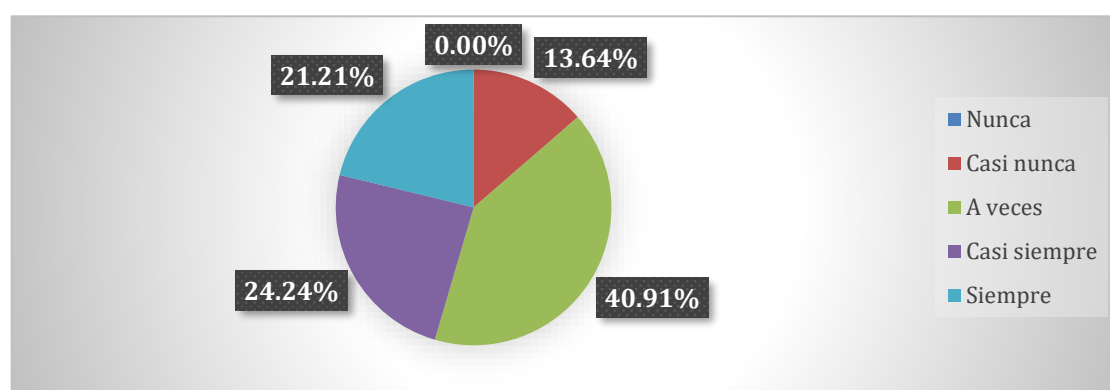
Tabla 2

Antes de la evaluación, informa claramente los criterios con los que se evalúa el desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	27	40.91%	40.91%	54.55%
Casi siempre	16	24.24%	24.24%	78.79%
Siempre	14	21.21%	21.21%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 1

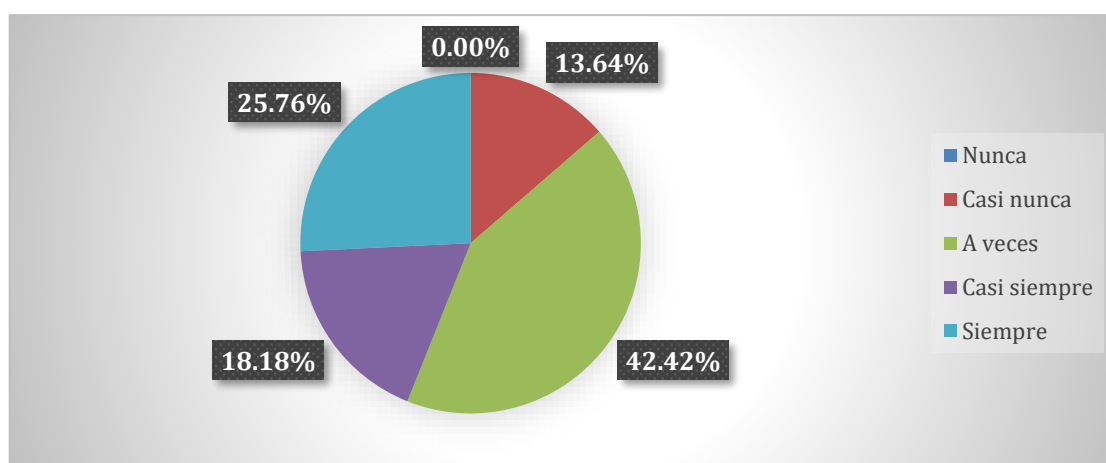
Antes de la evaluación, informa claramente los criterios con los que se evalúa el desempeño.



En la Tabla 2 y la figura 1 sobre la evaluación de la claridad de los criterios de desempeño, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados perciben que los criterios son comunicados adecuadamente antes de la evaluación. El 40.91% de los participantes indica que “a veces” se informa claramente, seguido por un 24.24% que responde “casi siempre” y un 21.21% que menciona “siempre”. El 13.64% considera que “casi nunca” se les informa y ninguno indicó que “nunca” se les comunique los criterios. Esto sugiere que más de la mitad de los colaboradores (54.55%) perciben de manera positiva la claridad en la comunicación de los criterios de evaluación (al menos a veces). Sin embargo, la percepción de transparencia y claridad no es total, ya que un porcentaje considerable, aunque menor (13.64%), señala que la comunicación de los criterios es insuficiente. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción favorable, pero aún existen áreas de mejora en cuanto a la comunicación de criterios de evaluación dentro de la empresa.

Tabla 3*Conoce las metas o estándares que debe cumplir para obtener una buena evaluación*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	28	42.42%	42.42%	56.06%
Casi siempre	12	18.18%	18.18%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 2*Conoce las metas o estándares que debe cumplir para obtener una buena evaluación.*

Los resultados de la Tabla 3 y figura 2, sobre el conocimiento de las metas o estándares para obtener una buena evaluación, indican que más de la mitad de los colaboradores (56.06%) conocen las metas o estándares solo "a veces" (42.42%) o "casi siempre" (18.18%). Sin embargo, un porcentaje significativo, el 25.76%, menciona que siempre conoce las metas y estándares establecidos, lo que refleja una percepción positiva de la comunicación de estos aspectos en la mayoría de los casos. En contraste, el 13.64% de los encuestados señala que casi nunca tiene claridad sobre lo que se espera de ellos para obtener una buena evaluación, lo que resalta una oportunidad de mejora en la comunicación de los objetivos. En general, aunque la mayoría de los empleados tienen un conocimiento adecuado de las metas, aún existen áreas en las que la claridad de los estándares debe reforzarse para lograr una mayor uniformidad en las percepciones.

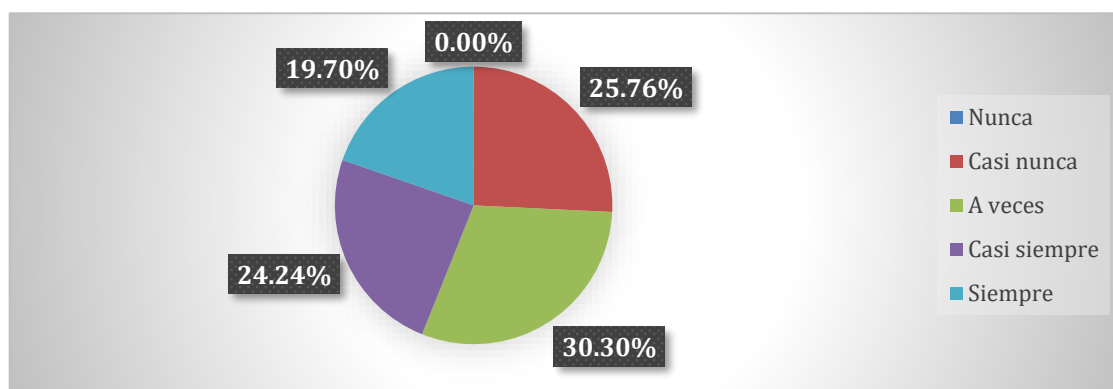
Tabla 4

La evaluación del desempeño se realiza con una periodicidad definida (mensual, trimestral o semestral).

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	17	25.76%	25.76%	25.76%
A veces	20	30.30%	30.30%	56.06%
Casi siempre	16	24.24%	24.24%	80.30%
Siempre	13	19.70%	19.70%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 3

La evaluación del desempeño se realiza con una periodicidad definida (mensual, trimestral o semestral).



En la Tabla 4y figura 3, referente a la periodicidad de la evaluación del desempeño, los resultados muestran que un 56.06% de los colaboradores considera que la evaluación se realiza con una frecuencia no definida. Esto se desglosa en 30.30% que indica que la evaluación ocurre "a veces" y 25.76% que considera que "casi nunca" se realiza con periodicidad definida. Por otro lado, un 43.94% de los encuestados indica que la evaluación se realiza con periodicidad establecida, con un 24.24% que responde "casi siempre" y 19.70% que menciona que la evaluación ocurre "siempre" de manera regular. Estos resultados sugieren que, aunque una parte considerable de los colaboradores percibe que la evaluación se realiza de manera periódica, aún hay un porcentaje relevante que no tiene claro o percibe que no existe una periodicidad definida para las evaluaciones, lo que señala un área de mejora en la planificación y comunicación de los procesos de evaluación.

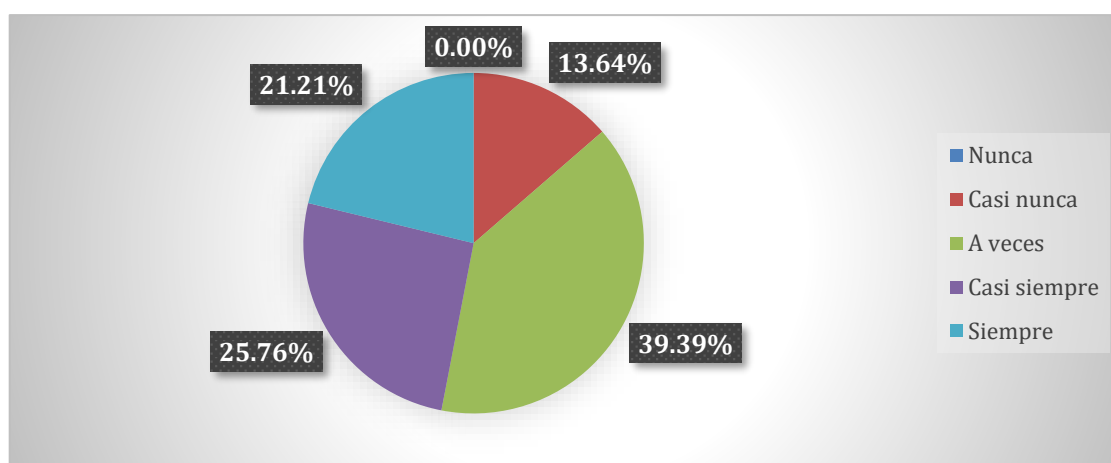
Tabla 5

Los criterios usados en la evaluación están alineados con las funciones reales del puesto

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	26	39.39%	39.39%	53.03%
Casi siempre	17	25.76%	25.76%	78.79%
Siempre	14	21.21%	21.21%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 4

Los criterios usados en la evaluación están alineados con las funciones reales del puesto.



Según la Tabla 5 y figura 4, sobre la alineación de los criterios de evaluación con las funciones reales del puesto, los resultados indican que la mayoría de los colaboradores no perciben una completa alineación. El 39.39% considera que los criterios están alineados "a veces", mientras que el 25.76% opina que está "casi siempre" alineado y el 21.21% afirma que siempre los criterios de evaluación se ajustan a las funciones reales de su puesto. Por otro lado, un 13.64% menciona que los criterios están alineados "casi nunca" con sus responsabilidades laborales. Estos resultados reflejan una percepción positiva general, ya que la mayoría considera que los criterios están alineados, aunque hay una proporción significativa de colaboradores que perciben cierta desconexión entre lo que se evalúa y las funciones que realmente desempeñan, lo que podría implicar la necesidad de mejorar la claridad y la relación entre los criterios establecidos y las funciones de cada puesto.

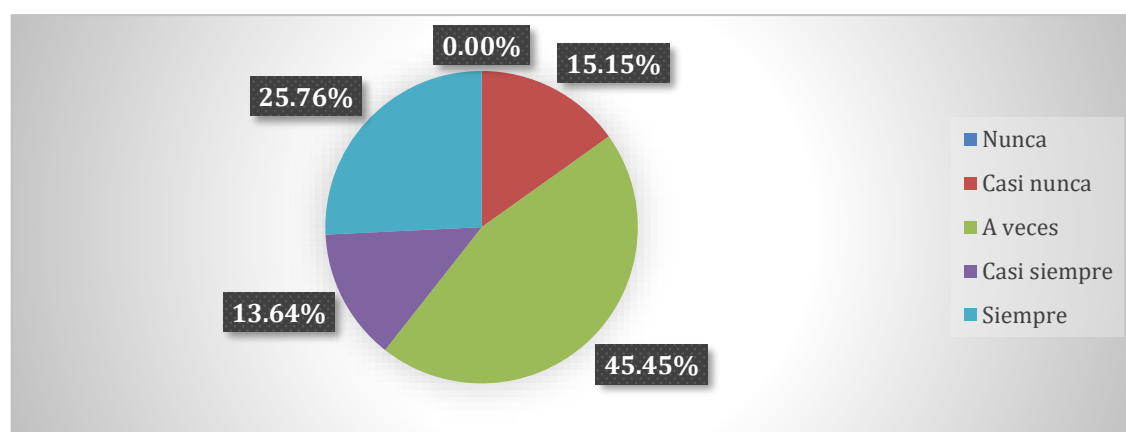
Tabla 6

En la empresa se utiliza un formato o instrumento formal para evaluar el desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	10	15.15%	15.15%	15.15%
A veces	30	45.45%	45.45%	60.61%
Casi siempre	9	13.64%	13.64%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 5

En la empresa se utiliza un formato o instrumento formal para evaluar el desempeño.



Los resultados de la Tabla 6 y figura 5, respecto a si en la empresa se utiliza un formato o instrumento formal para evaluar el desempeño, señalan que la mayoría de los colaboradores considera que no siempre se utiliza un instrumento formal. El 45.45% de los encuestados responde que "a veces" se utiliza un formato formal, mientras que un 25.76% menciona que "siempre" se utiliza dicho formato y 13.64% que "casi siempre" se aplica un instrumento formal. Sin embargo, un 15.15% considera que "casi nunca" se usa un formato formal. Estos resultados sugieren que, aunque una parte significativa de los colaboradores reconoce la existencia de un formato formal para la evaluación, hay un porcentaje considerable que aún percibe que no siempre se utiliza un formato estandarizado, lo que podría indicar que la empresa debe formalizar y estandarizar más el proceso evaluativo para garantizar una mayor claridad y consistencia en el mismo.

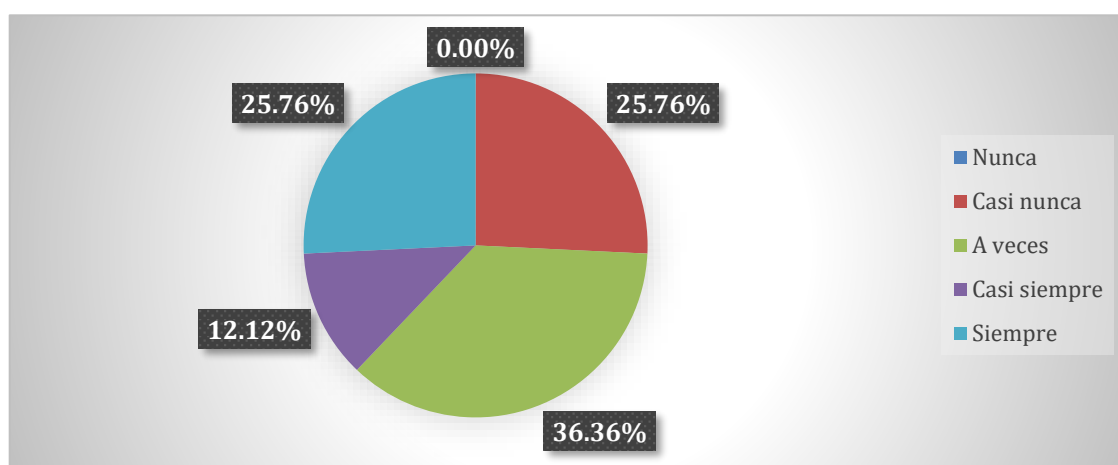
Tabla 7

La evaluación del desempeño se basa más en opiniones que en evidencias (resultados, metas, reportes)

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	17	25.76%	25.76%	25.76%
A veces	24	36.36%	36.36%	62.12%
Casi siempre	8	12.12%	12.12%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 6

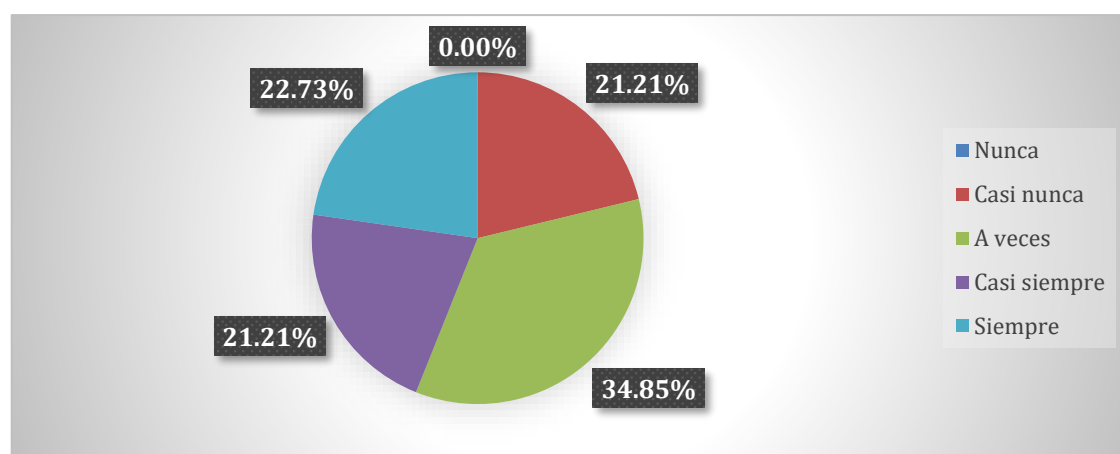
La evaluación del desempeño se basa más en opiniones que en evidencias (resultados, metas, reportes).



Según la Tabla 7 y figura 6, sobre la percepción de que la evaluación del desempeño se basa más en opiniones que en evidencias, los resultados reflejan una percepción mixta. Un 36.36% de los colaboradores considera que la evaluación se basa "a veces" en opiniones en lugar de evidencias, lo que indica que, en muchas ocasiones, se utilizan elementos subjetivos. Además, un 25.76% señala que "siempre" se priorizan las opiniones, mientras que otro 25.76% cree que "casi nunca" ocurre este sesgo. Sin embargo, un 12.12% menciona que la evaluación se basa "casi siempre" en opiniones más que en evidencias. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los colaboradores perciben que la evaluación debería ser más objetiva, existe una falta de claridad o consistencia en el proceso, lo que podría generar inseguridad sobre la justicia y transparencia del mismo.

Tabla 8*Percibe favoritismo en la evaluación del desempeño*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	14	21.21%	21.21%	21.21%
A veces	23	34.85%	34.85%	56.06%
Casi siempre	14	21.21%	21.21%	77.27%
Siempre	15	22.73%	22.73%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 7*Percibe favoritismo en la evaluación del desempeño.*

En la Tabla 8 y figura 7, sobre la percepción de favoritismo en la evaluación del desempeño, los resultados muestran una percepción considerable de parcialidad en el proceso evaluativo. Un 34.85% de los colaboradores señala que "a veces" perciben favoritismo, lo que sugiere que, aunque no siempre lo experimentan, lo consideran una preocupación ocasional. Además, un 22.73% menciona que "siempre" hay favoritismo, y un 21.21% opina que "casi siempre" se presenta esta situación. Por otro lado, el 21.21% restante cree que "casi nunca" hay favoritismo en la evaluación. Estos resultados reflejan que más de la mitad de los encuestados (78.79%) perciben alguna forma de parcialidad, lo que resalta la necesidad de la empresa de mejorar la objetividad y la transparencia en los procesos de evaluación para aumentar la confianza de los colaboradores en el sistema.

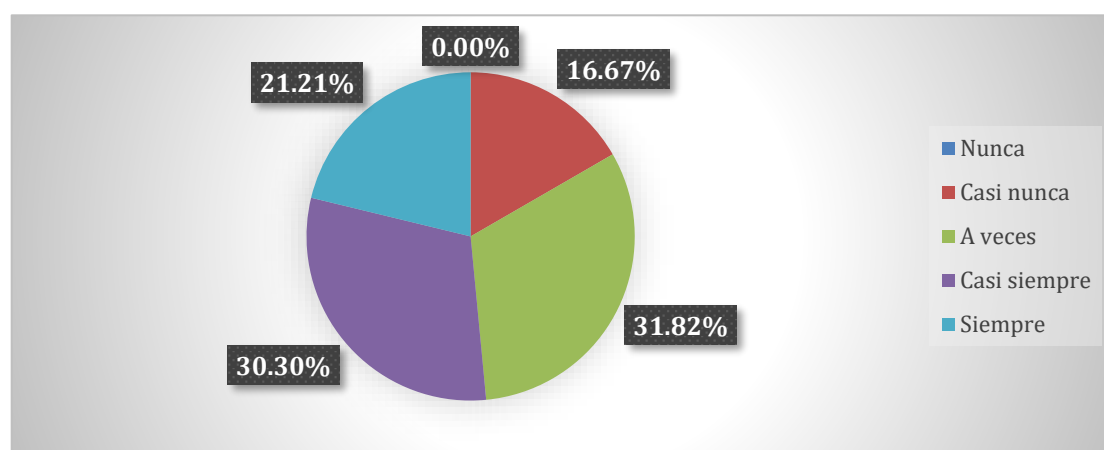
Tabla 9

El método de evaluación se aplica de forma consistente para colaboradores con puestos similares

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	11	16.67%	16.67%	16.67%
A veces	21	31.82%	31.82%	48.48%
Casi siempre	20	30.30%	30.30%	78.79%
Siempre	14	21.21%	21.21%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 8

El método de evaluación se aplica de forma consistente para colaboradores con puestos similares.



Según la Tabla 9 y figura 8, sobre la percepción de la consistencia en la aplicación del método de evaluación para colaboradores con puestos similares, los resultados indican que la mayoría de los colaboradores perciben cierta inconsistencia en la aplicación de los métodos. Un 31.82% considera que el método de evaluación se aplica "a veces" de forma consistente, mientras que el 30.30% opina que se aplica "casi siempre" de manera consistente, y 21.21% afirma que "siempre" se mantiene la consistencia. Sin embargo, el 16.67% de los encuestados menciona que "casi nunca" se aplica de forma consistente el método de evaluación para puestos similares. Estos resultados sugieren que, aunque una proporción significativa de colaboradores percibe consistencia en la aplicación del método, existe una inconsistencia percibida que podría generar desconfianza en el proceso evaluativo. La empresa podría considerar estandarizar más las evaluaciones para asegurar que todos los colaboradores, independientemente de su puesto, sean evaluados bajo los mismos criterios.

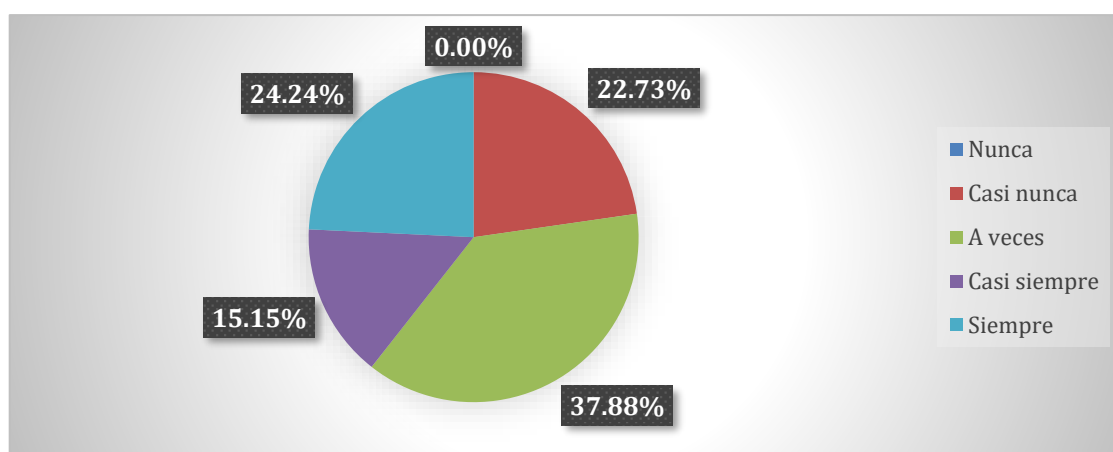
Tabla 10

Recibe retroalimentación sobre el desempeño en un tiempo oportuno después de la evaluación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	15	22.73%	22.73%	22.73%
A veces	25	37.88%	37.88%	60.61%
Casi siempre	10	15.15%	15.15%	75.76%
Siempre	16	24.24%	24.24%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 9

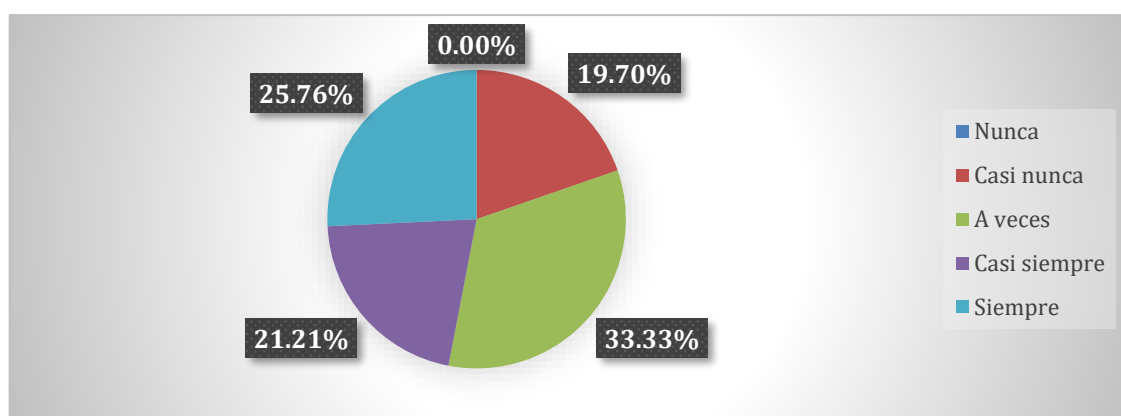
Recibe retroalimentación sobre el desempeño en un tiempo oportuno después de la evaluación.



Según la Tabla 10 y figura 9, sobre la retroalimentación oportuna tras la evaluación del desempeño, los resultados reflejan una percepción mixta entre los colaboradores. El 37.88% de los encuestados indica que recibe retroalimentación "a veces" de manera oportuna, mientras que el 24.24% afirma que la retroalimentación llega "siempre" a tiempo. Además, un 22.73% menciona que recibe retroalimentación "casi nunca", lo que sugiere que, para una parte significativa de los colaboradores, la retroalimentación no llega en el tiempo esperado. El 15.15% considera que la retroalimentación es "casi siempre" oportuna. En general, los resultados indican que, si bien una porción importante de los colaboradores recibe retroalimentación oportuna, existe un porcentaje considerable que aún no recibe la retroalimentación en el tiempo adecuado, lo que podría impactar negativamente en su desempeño y en su capacidad de mejora continua.

Tabla 11*La retroalimentación que recibe es clara y comprensible*

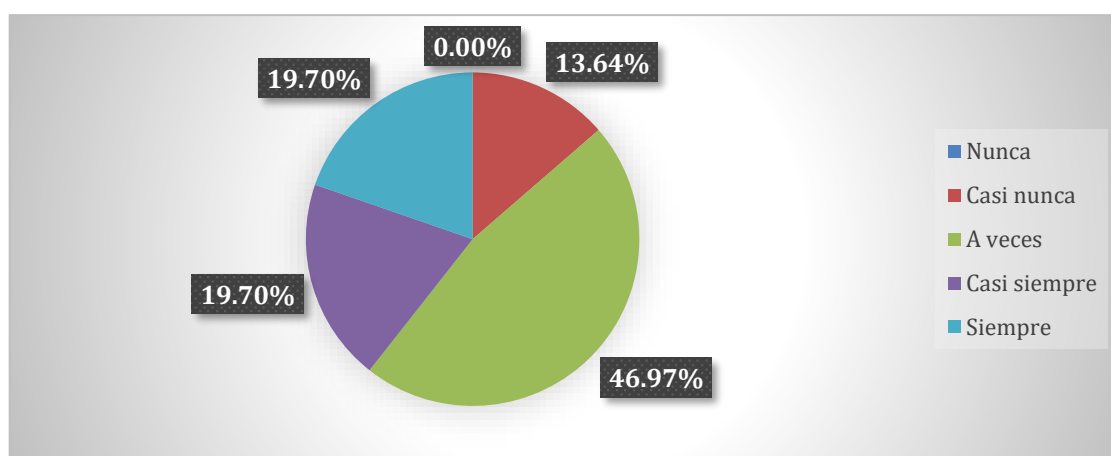
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	13	19.70%	19.70%	19.70%
A veces	22	33.33%	33.33%	53.03%
Casi siempre	14	21.21%	21.21%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 10*La retroalimentación que recibe es clara y comprensible.*

Los resultados muestran de la Tabla 11 y figura 10, respecto a la claridad y comprensión de la retroalimentación recibida, indican una percepción mayoritariamente positiva, aunque con margen de mejora. El 33.33% de los colaboradores considera que la retroalimentación es "a veces" clara y comprensible, mientras que el 25.76% opina que la retroalimentación es "siempre" clara y comprensible. Además, el 21.21% menciona que la retroalimentación es "casi siempre" clara, y un 19.70% señala que "casi nunca" la retroalimentación es clara y comprensible. Estos resultados sugieren que, aunque una buena parte de los colaboradores percibe la retroalimentación como clara, existe una proporción significativa que la considera insuficientemente clara, lo que podría afectar su capacidad para mejorar y ajustar su desempeño de manera efectiva. La empresa podría trabajar en mejorar la claridad y comprensión de la retroalimentación para garantizar que todos los colaboradores reciban orientación precisa y útil para su desarrollo.

Tabla 12*La retroalimentación se centra en cómo mejorar el desempeño*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	31	46.97%	46.97%	60.61%
Casi siempre	13	19.70%	19.70%	80.30%
Siempre	13	19.70%	19.70%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 11*La retroalimentación se centra en cómo mejorar el desempeño.*

Según los resultados de la Tabla 12 y figura 11, sobre si la retroalimentación se centra en cómo mejorar el desempeño, se observa que la mayoría de los colaboradores no perciben la retroalimentación de manera completamente orientada a la mejora. El 46.97% de los encuestados menciona que la retroalimentación se centra "a veces" en cómo mejorar el desempeño, lo que sugiere que la retroalimentación no siempre es específica o práctica en cuanto a mejorar resultados. Además, 19.70% considera que "siempre" se centra en la mejora, mientras que un 19.70% señala que se enfoca "casi siempre" en la mejora. Por otro lado, el 13.64% de los colaboradores cree que "casi nunca" la retroalimentación se centra en cómo mejorar el desempeño. Estos resultados indican que, si bien una parte significativa de los colaboradores recibe retroalimentación orientada a la mejora, existe un porcentaje importante que aún no percibe este enfoque en la retroalimentación, lo que representa una oportunidad para que la empresa mejore el enfoque de la retroalimentación, asegurándose de que sea más constructiva y orientada a la mejora continua.

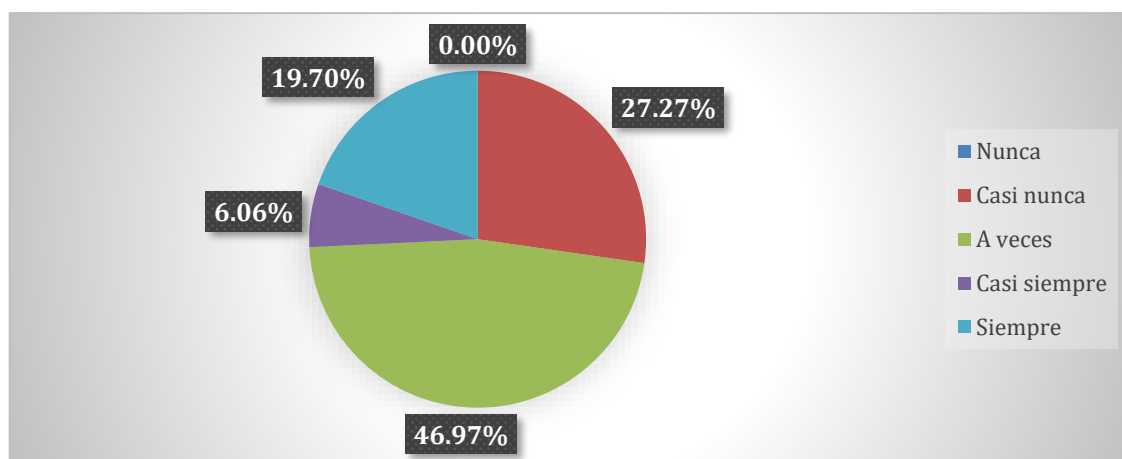
Tabla 13

Se realiza seguimiento posterior a los resultados para mejorar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	18	27.27%	27.27%	27.27%
A veces	31	46.97%	46.97%	74.24%
Casi siempre	4	6.06%	6.06%	80.30%
Siempre	13	19.70%	19.70%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 12

Se realiza seguimiento posterior a los resultados para mejorar.



Dado los resultados de la Tabla 13 y figura 12, sobre si se realiza seguimiento posterior a los resultados de la evaluación para mejorar el desempeño, se observa que una proporción significativa de los colaboradores no percibe que se realice un seguimiento efectivo. El 46.97% de los encuestados indica que "a veces" se realiza seguimiento, lo que sugiere que, en muchos casos, no hay un proceso sistemático de seguimiento. Además, 27.27% menciona que "casi nunca" se realiza seguimiento, y 6.06% considera que "casi siempre" se realiza un seguimiento. Por otro lado, solo el 19.70% afirma que "siempre" se realiza seguimiento a los resultados para mejorar. Estos resultados reflejan una falta de consistencia en el seguimiento posterior a la evaluación, lo que puede generar incertidumbre en los colaboradores sobre la efectividad del proceso de evaluación. La empresa debería enfocarse en establecer un sistema de seguimiento más claro y constante para garantizar que los resultados se utilicen para mejorar el desempeño de los colaboradores de manera continua.

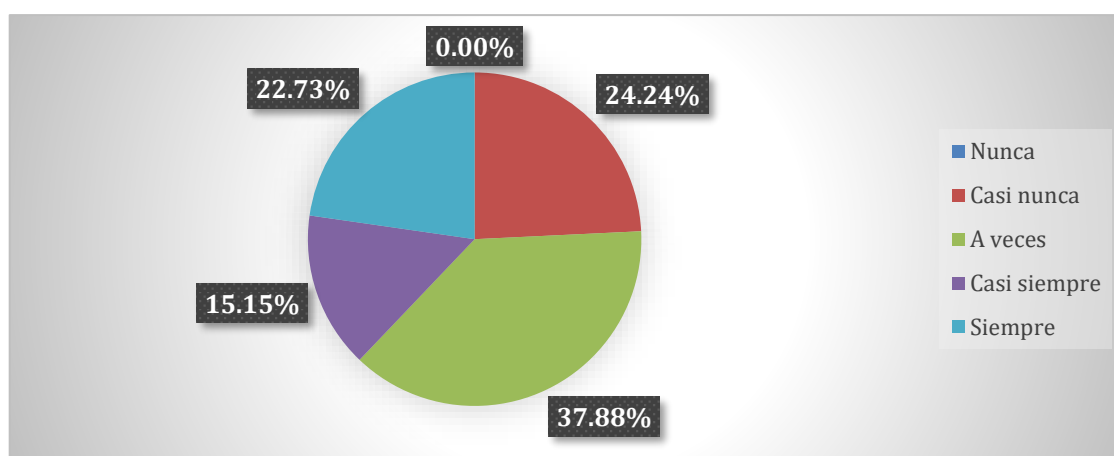
Tabla 14

Percibe que el proceso de evaluación es transparente (se explica cómo y por qué se califica).

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	16	24.24%	24.24%	24.24%
A veces	25	37.88%	37.88%	62.12%
Casi siempre	10	15.15%	15.15%	77.27%
Siempre	15	22.73%	22.73%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 13

Percibe que el proceso de evaluación es transparente (se explica cómo y por qué se califica).



Según los resultados de la Tabla 14 y figura 13, sobre la percepción de la transparencia en el proceso de evaluación (si se explica cómo y por qué se califica), los resultados indican que un porcentaje significativo de los colaboradores no percibe total claridad. El 37.88% de los encuestados considera que el proceso es "a veces" transparente, lo que sugiere que, en muchos casos, no se explican claramente los criterios o razones detrás de la calificación. Además, el 24.24% menciona que "casi nunca" percibe transparencia, mientras que 22.73% afirma que "siempre" se les explica el proceso de calificación de manera clara y transparente. Solo un 15.15% opina que "casi siempre" se les explica adecuadamente. Estos resultados destacan la falta de claridad y transparencia en el proceso de evaluación, lo que podría generar inseguridad o desconfianza en los colaboradores. La empresa debería mejorar la comunicación sobre los criterios y procedimientos utilizados en las evaluaciones para garantizar una mayor comprensión y aceptación por parte de los empleados.

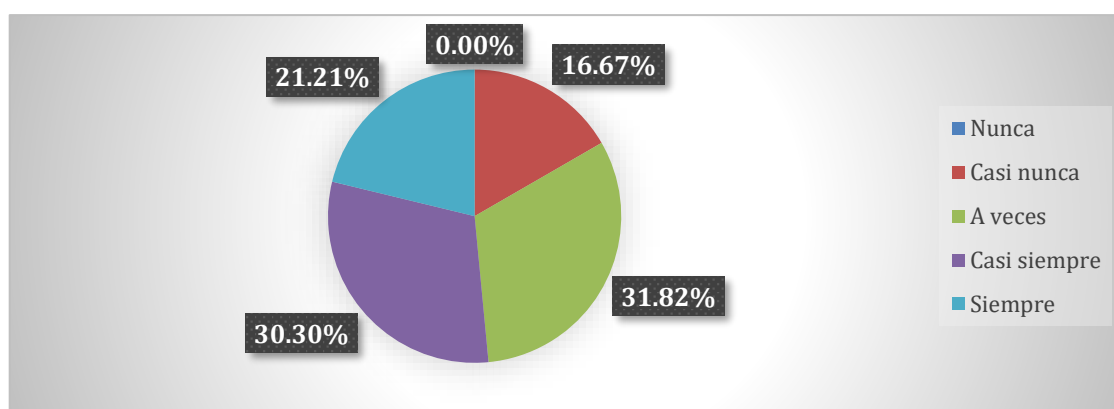
Tabla 15

Considera que recibe un trato igualitario durante la evaluación del desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	11	16.67%	16.67%	16.67%
A veces	21	31.82%	31.82%	48.48%
Casi siempre	20	30.30%	30.30%	78.79%
Siempre	14	21.21%	21.21%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 14

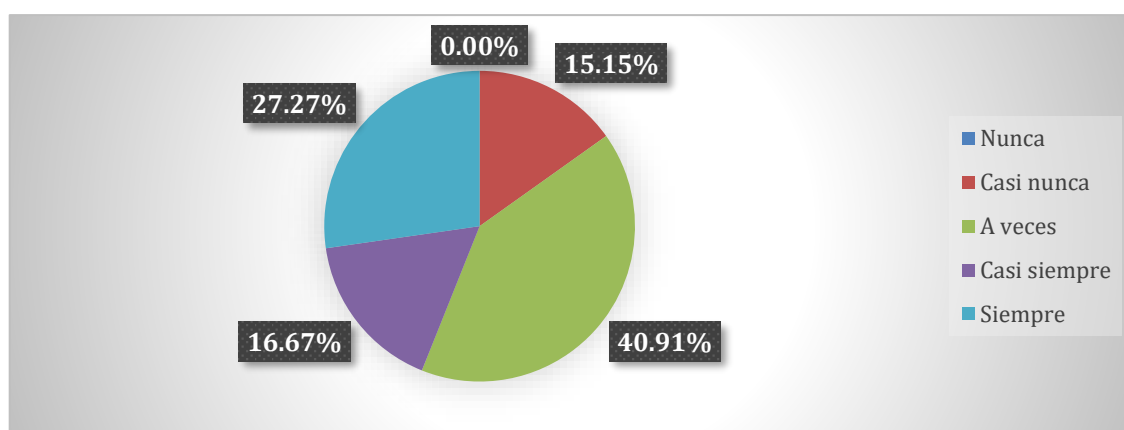
Considera que recibe un trato igualitario durante la evaluación del desempeño.



Los resultados de la Tabla 15 y figura 14, sobre la percepción de igualdad en el trato durante la evaluación del desempeño, se observa una percepción mayoritariamente positiva, pero con áreas de mejora. Un 31.82% de los colaboradores considera que recibe un trato "a veces" igualitario, lo que sugiere que, en ocasiones, no se percibe un trato justo y equitativo. Además, 30.30% opina que "casi siempre" es tratado de manera igualitaria, y 21.21% afirma que "siempre" recibe un trato justo. Por otro lado, el 16.67% menciona que "casi nunca" se le da un trato igualitario en el proceso evaluativo. Estos resultados indican que, aunque una parte importante de los colaboradores siente que el proceso evaluativo es justo, todavía hay una proporción significativa que percibe diferencias en el trato, lo que podría generar desconfianza y desmotivación. La empresa debería trabajar en garantizar la equidad en todos los aspectos del proceso evaluativo para fomentar un ambiente de trabajo más justo y transparente.

Tabla 16*Tiene oportunidad de expresar su opinión o aclarar dudas sobre sus resultados*

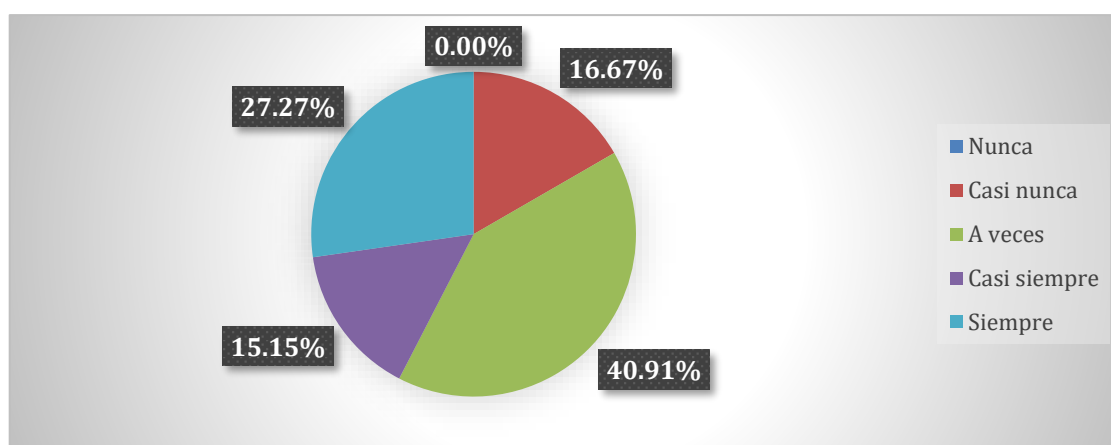
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	10	15.15%	15.15%	15.15%
A veces	27	40.91%	40.91%	56.06%
Casi siempre	11	16.67%	16.67%	72.73%
Siempre	18	27.27%	27.27%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 15*Tiene oportunidad de expresar su opinión o aclarar dudas sobre sus resultados.*

Según los resultados de la Tabla 16 y figura 15, sobre la oportunidad de expresar su opinión o aclarar dudas acerca de los resultados de la evaluación, los resultados muestran una percepción mixta. Un 40.91% de los colaboradores considera que tiene la oportunidad "a veces" de expresar sus opiniones o aclarar dudas, lo que indica que, en muchos casos, este aspecto no es una práctica habitual. Además, 27.27% menciona que "siempre" tiene la oportunidad de hacerlo, mientras que un 16.67% opina que "casi siempre" se le da la oportunidad de aclarar dudas o expresar su opinión. Sin embargo, un 15.15% señala que "casi nunca" tiene la oportunidad de hacerlo. Estos resultados reflejan que, aunque una parte significativa de los colaboradores puede expresar sus opiniones en ciertas ocasiones, aún existe un porcentaje relevante que percibe que no se les da la oportunidad de participar activamente en el proceso de retroalimentación. La empresa podría mejorar en este aspecto, garantizando un espacio regular y claro para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y tener una mayor participación en el proceso evaluativo.

Tabla 17*Considera que la evaluación del desempeño es justa*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	11	16.67%	16.67%	16.67%
A veces	27	40.91%	40.91%	57.58%
Casi siempre	10	15.15%	15.15%	72.73%
Siempre	18	27.27%	27.27%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 16*Considera que la evaluación del desempeño es justa.*

Dado los resultados de la Tabla 17 y figura 16, sobre la percepción de justicia en la evaluación del desempeño, los datos muestran una percepción mixta pero mayoritariamente positiva. El 40.91% de los colaboradores considera que la evaluación es "a veces" justa, lo que sugiere que, en muchas ocasiones, no perciben una total equidad en el proceso. Además, un 27.27% de los encuestados opina que la evaluación es "siempre" justa, y 15.15% menciona que "casi siempre" lo es. Sin embargo, un 16.67% de los colaboradores cree que la evaluación es "casi nunca" justa. Estos resultados reflejan que más de la mitad de los colaboradores (57.58%) tienen una percepción favorable de la justicia en la evaluación, aunque aún existe un porcentaje importante que considera que el proceso no siempre es percibido como justo. La empresa podría centrarse en mejorar la transparencia y equidad en la evaluación del desempeño para asegurar que todos los colaboradores sientan que se les trata de manera justa en el proceso.

Variable Dependiente: Productividad laboral

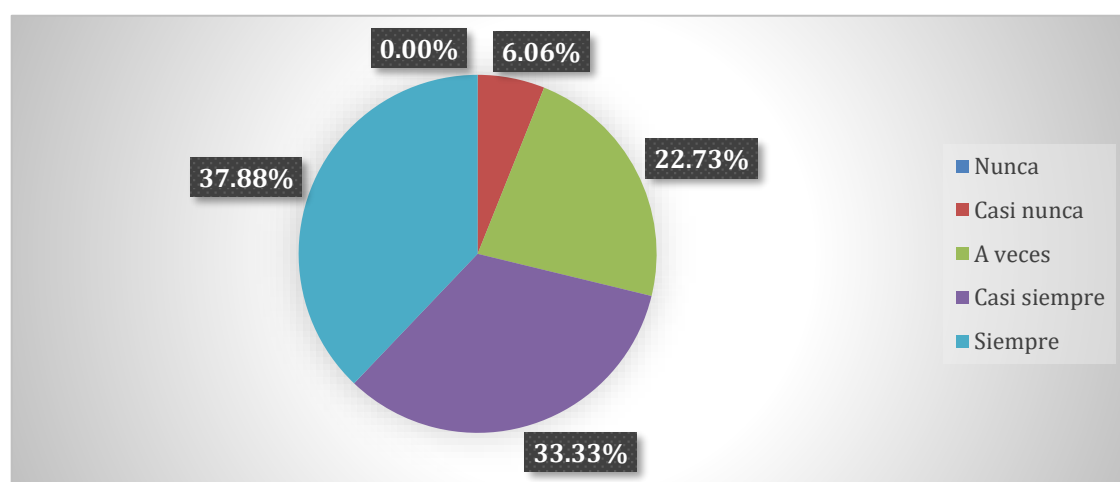
Tabla 18

Cumple con las metas asignadas según su puesto de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	4	6.06%	6.06%	6.06%
A veces	15	22.73%	22.73%	28.79%
Casi siempre	22	33.33%	33.33%	62.12%
Siempre	25	37.88%	37.88%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 17

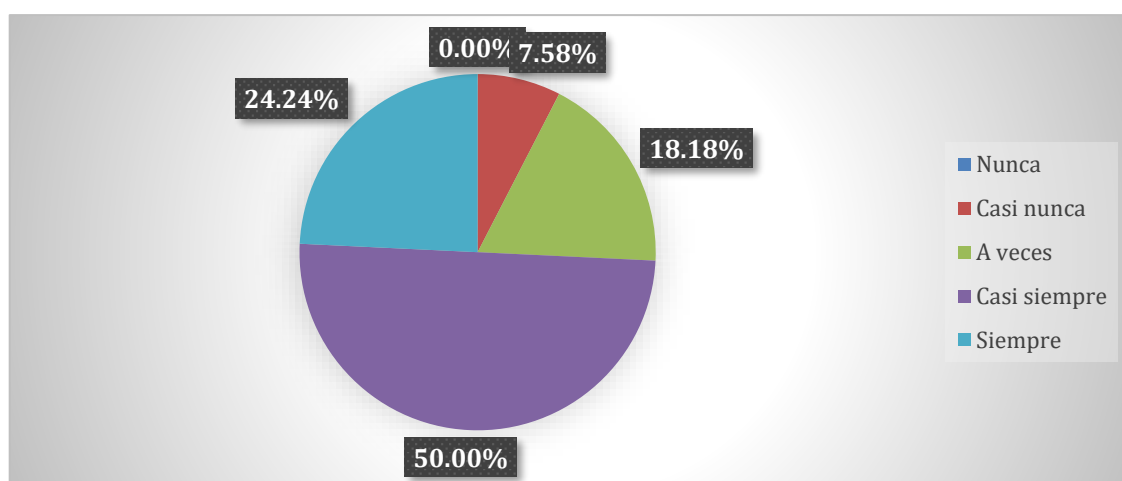
Cumple con las metas asignadas según su puesto de trabajo.



Según los resultados de la Tabla 18 y figura 17, sobre el cumplimiento de las metas asignadas según el puesto de trabajo, los datos muestran una alta percepción de cumplimiento. El 37.88% de los colaboradores indica que siempre cumple con las metas asignadas, seguido por 33.33% que opina que casi siempre logra cumplirlas. Además, el 22.73% menciona que cumple las metas "a veces", mientras que solo 6.06% considera que casi nunca cumple con las metas. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores (más del 70%) perciben un buen nivel de cumplimiento de metas, lo que refleja un desempeño positivo en cuanto al logro de los objetivos establecidos. Sin embargo, un pequeño porcentaje, aunque menor, aún enfrenta dificultades para cumplir con las metas, lo que podría indicar áreas de mejora en términos de asignación de metas o entrenamiento/soporte para estos colaboradores.

Tabla 19*Mantiene un rendimiento constante durante el periodo de trabajo*

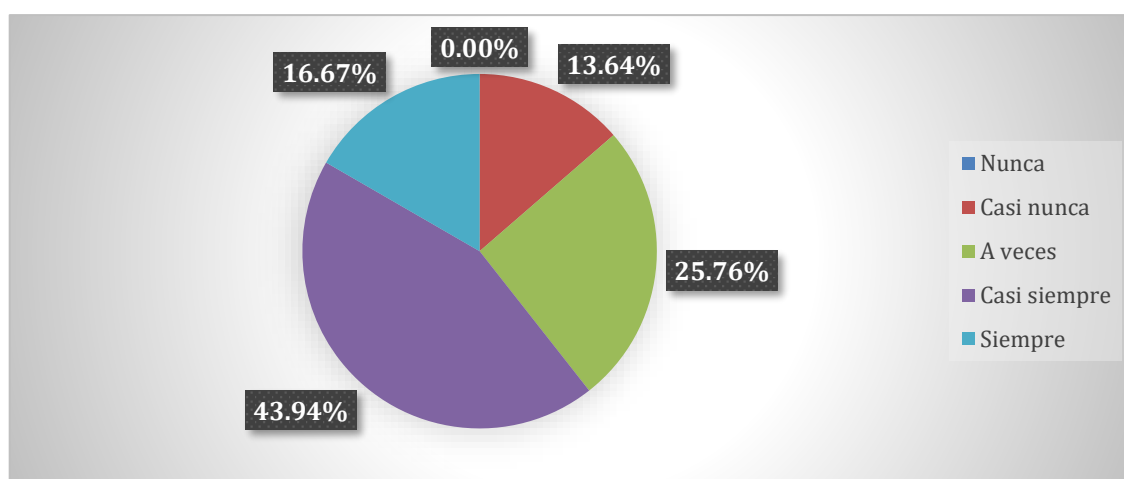
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	5	7.58%	7.58%	7.58%
A veces	12	18.18%	18.18%	25.76%
Casi siempre	33	50.00%	50.00%	75.76%
Siempre	16	24.24%	24.24%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 18*Mantiene un rendimiento constante durante el periodo de trabajo.*

Según los resultados de la Tabla 19 y figura 18, sobre el mantenimiento de un rendimiento constante durante el periodo de trabajo, los datos reflejan una percepción mayoritariamente positiva. El 50% de los colaboradores considera que mantiene un rendimiento "casi siempre" constante, seguido por un 24.24% que afirma que "siempre" tiene un rendimiento constante. Además, 18.18% menciona que su rendimiento es "a veces" constante, y solo 7.58% de los encuestados opina que "casi nunca" mantiene un rendimiento constante. Estos resultados indican que más del 70% de los colaboradores tienen una percepción favorable de su rendimiento en cuanto a la constancia, lo que sugiere un nivel significativo de estabilidad en el desempeño. Sin embargo, la presencia de un pequeño porcentaje que considera que su rendimiento no es constante podría señalar la necesidad de identificar posibles obstáculos o mejorar la gestión del rendimiento para lograr una mayor uniformidad en todos los colaboradores.

Tabla 20*Termina sus actividades dentro del tiempo planificado*

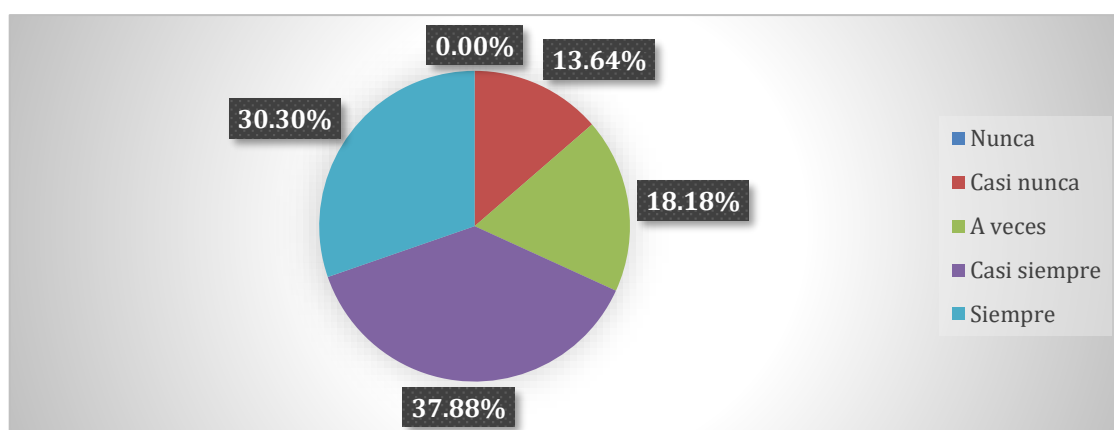
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	17	25.76%	25.76%	39.39%
Casi siempre	29	43.94%	43.94%	83.33%
Siempre	11	16.67%	16.67%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 19*Termina sus actividades dentro del tiempo planificado.*

Los resultados de la Tabla 20 y figura 19, sobre la capacidad de los colaboradores para terminar sus actividades dentro del tiempo planificado, los datos muestran que la mayoría de los colaboradores perciben un buen nivel de cumplimiento en cuanto al tiempo. El 43.94% de los encuestados considera que "casi siempre" termina sus actividades dentro del tiempo planificado, seguido por un 25.76% que responde que "a veces" logra cumplir con los plazos. Además, 16.67% afirma que "siempre" termina sus actividades a tiempo, mientras que un 13.64% menciona que "casi nunca" cumple con los plazos establecidos. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los colaboradores logra cumplir los plazos, existe un porcentaje significativo que enfrenta dificultades para realizar sus actividades dentro del tiempo planificado. Esto sugiere que la empresa podría explorar oportunidades para mejorar la gestión del tiempo y optimización de procesos para asegurar que todos los colaboradores puedan cumplir consistentemente con los plazos establecidos.

Tabla 21*Su desempeño contribuye al logro de resultados del área*

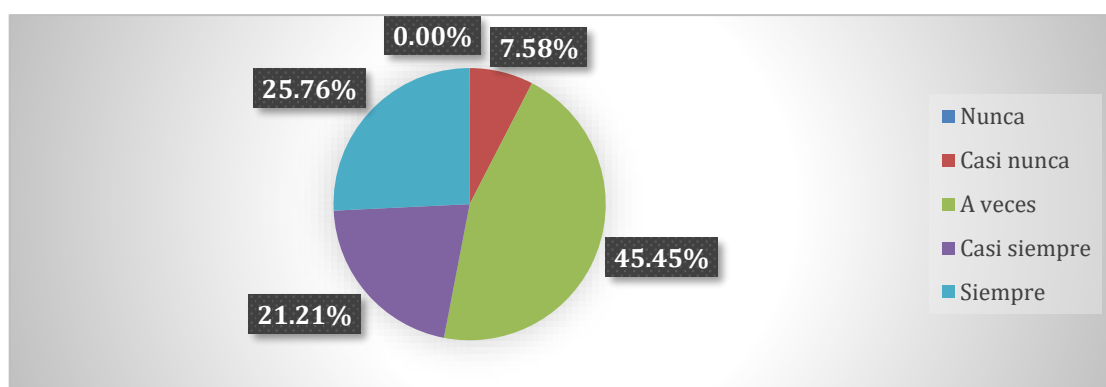
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	12	18.18%	18.18%	31.82%
Casi siempre	25	37.88%	37.88%	69.70%
Siempre	20	30.30%	30.30%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 20*Su desempeño contribuye al logro de resultados del área.*

Dado los resultados de la Tabla 21 y figura 20, sobre la contribución del desempeño de los colaboradores al logro de los resultados del área, los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva. El 37.88% de los colaboradores considera que su desempeño contribuye "casi siempre" al logro de los resultados, seguido por 30.30% que opina que "siempre" su desempeño tiene un impacto positivo. Además, 18.18% menciona que su contribución es "a veces" significativa, mientras que 13.64% considera que su desempeño "casi nunca" contribuye al logro de los resultados del área. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores perciben que su trabajo es valioso y tiene un impacto en los resultados, aunque un pequeño porcentaje aún no percibe esa conexión. La empresa podría aprovechar esta información para reconocer a aquellos empleados que contribuyen de manera destacada y trabajar con aquellos que no perciben su impacto, con el fin de fortalecer el sentido de propósito y alineación con los objetivos del área.

Tabla 22*Realiza trabajo con pocos errores u observaciones*

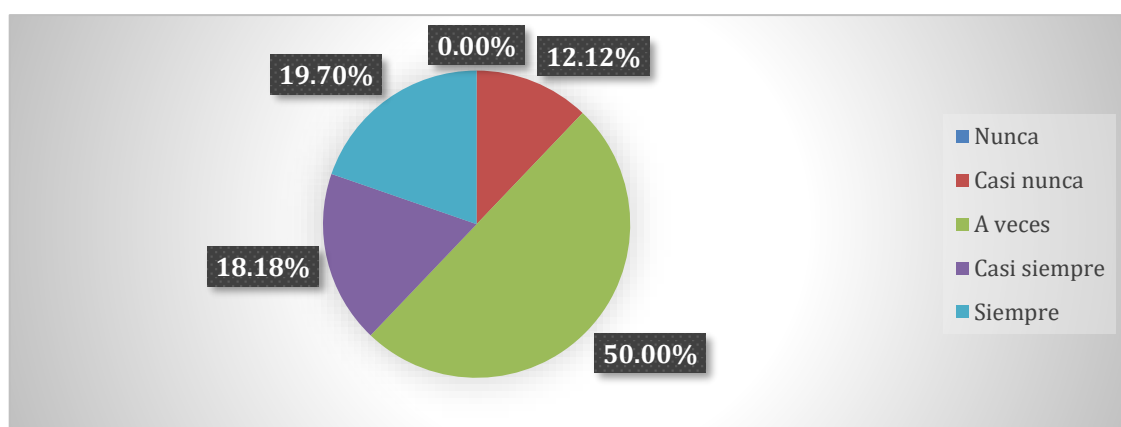
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	5	7.58%	7.58%	7.58%
A veces	30	45.45%	45.45%	53.03%
Casi siempre	14	21.21%	21.21%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 21*Realiza trabajo con pocos errores u observaciones.*

Según los resultados de la Tabla 22 y figura 21, sobre la frecuencia con la que los colaboradores realizan trabajo con pocos errores u observaciones, los resultados muestran una percepción variada. Un 45.45% de los encuestados considera que "a veces" realiza trabajo con pocos errores, lo que sugiere que, aunque en su mayoría evitan errores, aún ocurren de manera ocasional. Además, un 25.76% afirma que "siempre" realiza un trabajo sin errores, lo que refleja un desempeño de alta calidad. El 21.21% menciona que "casi siempre" entrega trabajo sin observaciones, mientras que un 7.58% opina que "casi nunca" su trabajo está libre de errores. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los colaboradores logra realizar tareas con pocos errores, existe un porcentaje significativo que aún enfrenta dificultades para entregar trabajo sin observaciones, lo que resalta la necesidad de continuar trabajando en la capacitación y en la mejora de procesos para asegurar una mayor precisión y calidad en las tareas realizadas.

Tabla 23*Cumple los procedimientos establecidos para realizar las tareas*

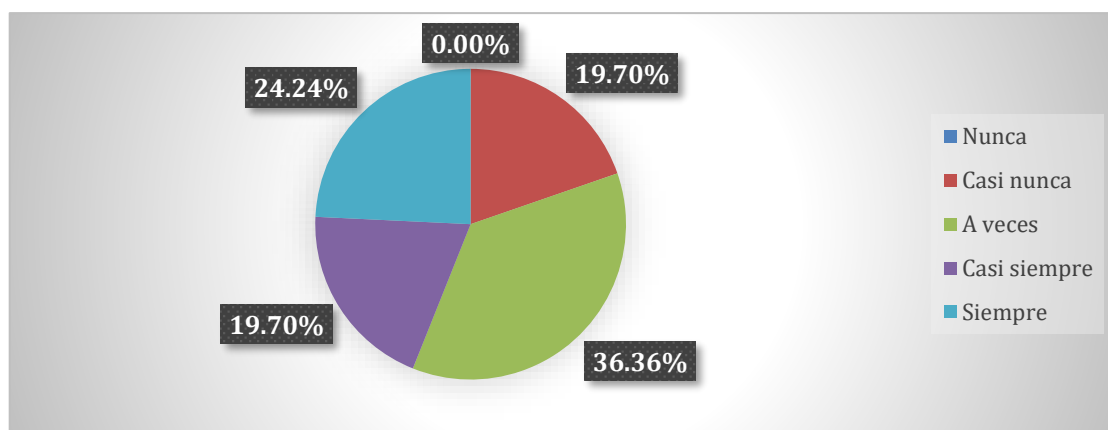
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	8	12.12%	12.12%	12.12%
A veces	33	50.00%	50.00%	62.12%
Casi siempre	12	18.18%	18.18%	80.30%
Siempre	13	19.70%	19.70%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 22*Cumple los procedimientos establecidos para realizar las tareas.*

Los resultados de la Tabla 23 y figura 22, sobre el cumplimiento de los procedimientos establecidos para realizar las tareas, los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva, pero también con áreas de mejora. Un 50% de los colaboradores considera que "a veces" cumple con los procedimientos establecidos, lo que sugiere que, aunque sigue los procedimientos en muchos casos, no siempre lo hace de manera consistente. Además, 19.70% menciona que "siempre" sigue los procedimientos, y 18.18% opina que "casi siempre" lo hace. Sin embargo, un 12.12% señala que "casi nunca" cumple con los procedimientos. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los colaboradores cumple con los procedimientos, existe un porcentaje significativo que no los sigue de manera consistente, lo que podría ser un área de mejora para la empresa, enfocándose en reforzar la capacitación y la importancia de la estandarización en los procesos para garantizar un mayor cumplimiento.

Tabla 24*Con frecuencia repite su trabajo por errores en la ejecución*

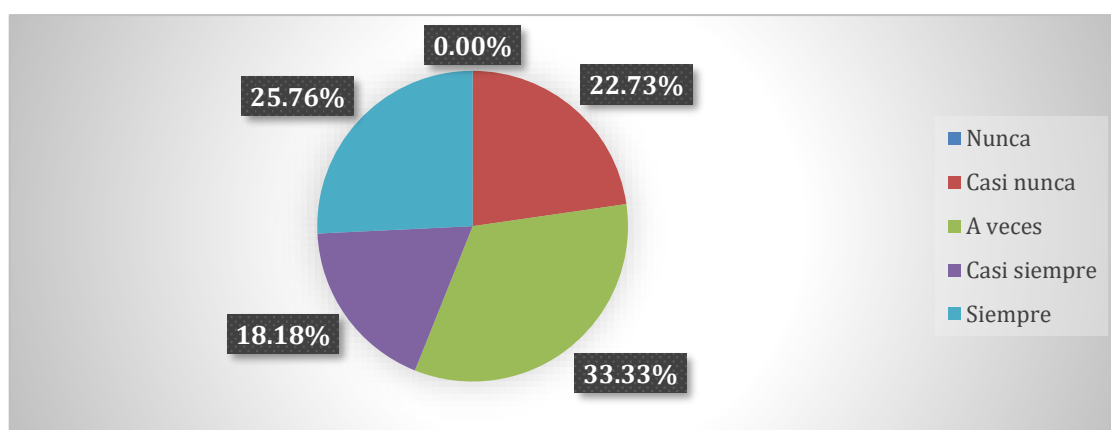
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	13	19.70%	19.70%	19.70%
A veces	24	36.36%	36.36%	56.06%
Casi siempre	13	19.70%	19.70%	75.76%
Siempre	16	24.24%	24.24%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 23*Con frecuencia repite su trabajo por errores en la ejecución.*

Los resultados de la Tabla 24 y figura 23, sobre la frecuencia con la que los colaboradores repiten su trabajo debido a errores en la ejecución, los datos reflejan que un porcentaje significativo de los colaboradores enfrenta dificultades con los errores en su trabajo. Un 36.36% de los encuestados menciona que "a veces" debe repetir su trabajo debido a errores, lo que sugiere que este problema es relativamente frecuente. Además, un 24.24% considera que "siempre" repite su trabajo por errores, mientras que un 19.70% señala que "casi siempre" ocurre, lo que indica una percepción negativa en cuanto a la calidad y precisión de su trabajo. Sin embargo, un 19.70% también menciona que "casi nunca" repite su trabajo por errores. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar la calidad y precisión en las tareas realizadas, sugiriendo que la empresa debería implementar estrategias de capacitación y control de calidad para reducir los errores y mejorar la eficiencia en el trabajo.

Tabla 25*Entrega trabajos que cumplen con los estándares de calidad del área*

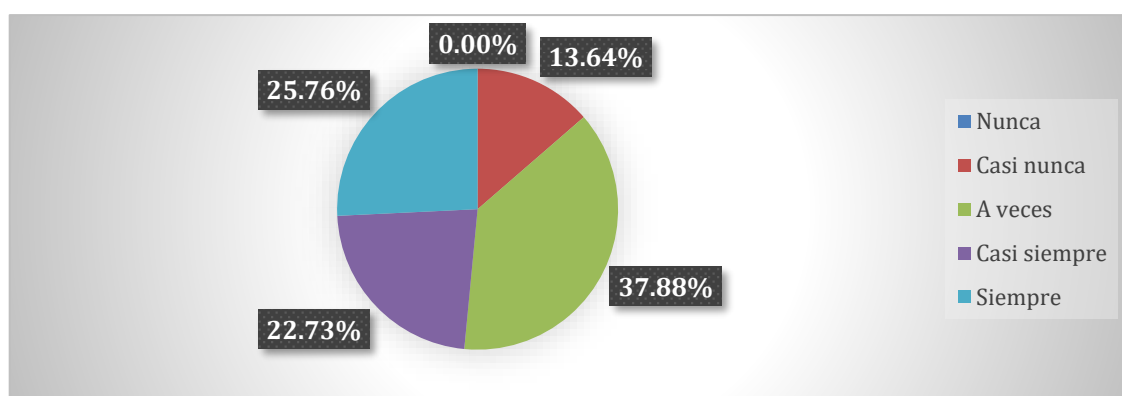
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	15	22.73%	22.73%	22.73%
A veces	22	33.33%	33.33%	56.06%
Casi siempre	12	18.18%	18.18%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 24*Entrega trabajos que cumplen con los estándares de calidad del área.*

Según los resultados de la tabla 25 y figura 24, sobre la entrega de trabajos que cumplen con los estándares de calidad del área, los datos reflejan una percepción diversa entre los colaboradores. Un 33.33% de los encuestados considera que "a veces" entrega trabajos que cumplen con los estándares de calidad, lo que sugiere que en muchos casos no se alcanzan los niveles esperados de calidad. Además, 25.76% opina que "siempre" entrega trabajos de calidad, y 18.18% menciona que "casi siempre" lo hace. Sin embargo, un 22.73% señala que "casi nunca" entrega trabajos que cumplen con los estándares de calidad. Estos resultados indican que, aunque una buena parte de los colaboradores cumple con los estándares de calidad, todavía hay una proporción significativa que no alcanza completamente esos niveles, lo que podría implicar que se deben implementar mejoras en los procesos de calidad y entrenamiento para garantizar que todos los trabajos entregados estén alineados con los estándares esperados.

Tabla 26*Se siento identificado(a) con los objetivos de la empresa*

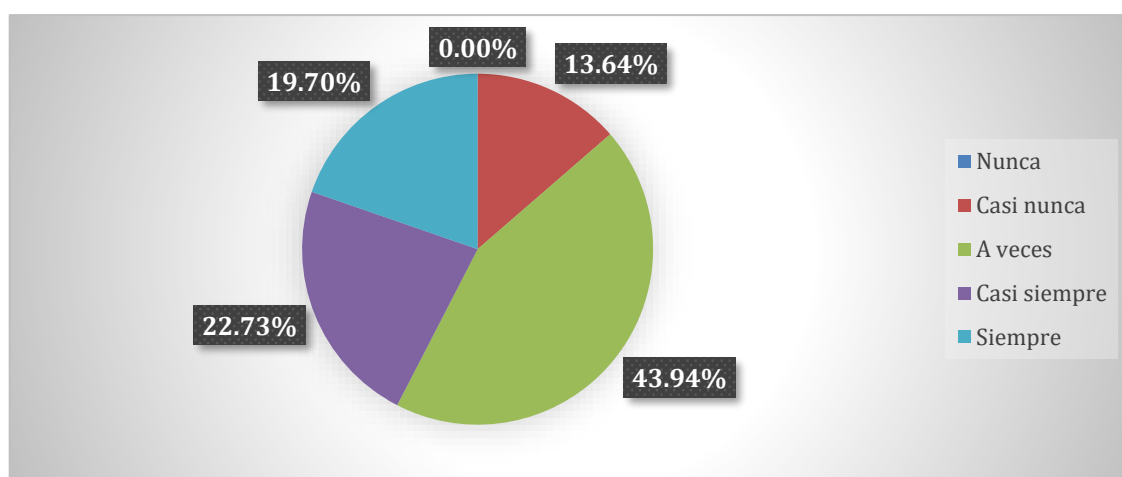
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	25	37.88%	37.88%	51.52%
Casi siempre	15	22.73%	22.73%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 25*Se siento identificado(a) con los objetivos de la empresa.*

Dado los resultados de la tabla 26 y figura 25, sobre el grado de identificación con los objetivos de la empresa, los datos muestran una percepción positiva general, aunque con áreas de mejora. Un 37.88% de los colaboradores indica que "a veces" se sienten identificados con los objetivos de la empresa, lo que sugiere que, aunque hay cierto alineamiento, no es completamente fuerte ni consistente. Además, un 25.76% afirma que "siempre" se siente identificado con los objetivos de la empresa, y 22.73% opina que "casi siempre" lo está. Sin embargo, un 13.64% menciona que "casi nunca" se siente identificado con los objetivos. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría de los colaboradores tiene un cierto nivel de identificación con los objetivos de la empresa, hay un porcentaje relevante que no se siente completamente alineado, lo que podría indicar que la empresa debe reforzar la comunicación y la participación de los empleados en el establecimiento de metas y objetivos para fortalecer este sentido de pertenencia y compromiso.

Tabla 27*Está dispuesto(a) a realizar esfuerzos adicionales cuando es necesario*

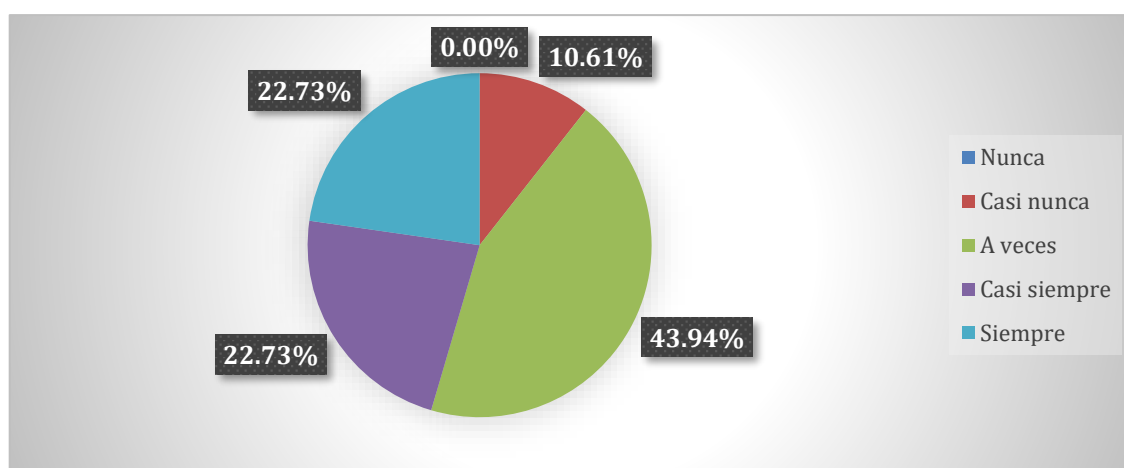
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	9	13.64%	13.64%	13.64%
A veces	29	43.94%	43.94%	57.58%
Casi siempre	15	22.73%	22.73%	80.30%
Siempre	13	19.70%	19.70%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 26*Está dispuesto(a) a realizar esfuerzos adicionales cuando es necesario.*

Los resultados de la tabla 27 y figura 26, sobre la disposición a realizar esfuerzos adicionales cuando es necesario, los datos muestran una percepción generalmente positiva pero con algunas áreas de mejora. Un 43.94% de los colaboradores menciona que "a veces" está dispuesto a realizar esfuerzos adicionales, lo que indica una disposición ocasional, pero no siempre consistente. Además, 22.73% opina que "casi siempre" está dispuesto a hacer un esfuerzo adicional, y 19.70% considera que "siempre" está dispuesto a ello. Sin embargo, 13.64% menciona que "casi nunca" está dispuesto a realizar esfuerzos adicionales. Estos resultados sugieren que, aunque una gran mayoría de los colaboradores está dispuesta a realizar esfuerzos adicionales, hay una proporción significativa que no siempre muestra esa disposición, lo que podría señalar la necesidad de motivar más a los empleados o crear condiciones de trabajo que faciliten la colaboración y el esfuerzo extra cuando sea necesario.

Tabla 28*Mantiene una actitud favorable hacia la cooperación y trabajo en equipo*

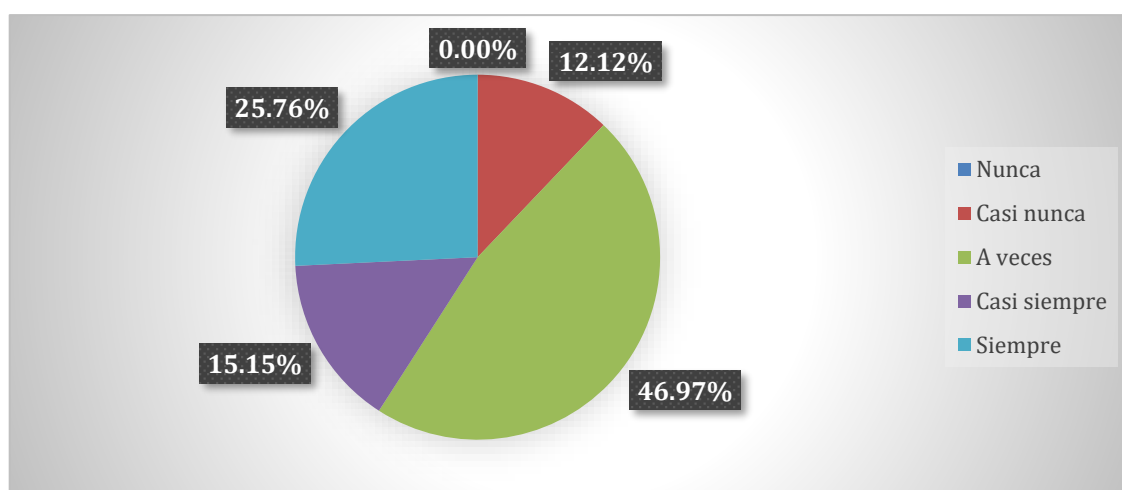
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	7	10.61%	10.61%	10.61%
A veces	29	43.94%	43.94%	54.55%
Casi siempre	15	22.73%	22.73%	77.27%
Siempre	15	22.73%	22.73%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 27*Mantiene una actitud favorable hacia la cooperación y trabajo en equipo.*

Según los resultados de la tabla 28 y figura 27, sobre la actitud hacia la cooperación y el trabajo en equipo, los datos muestran que una gran parte de los colaboradores tiene una actitud favorable, aunque con áreas de mejora. Un 43.94% de los encuestados indica que mantiene una actitud favorable "a veces", lo que sugiere que, aunque en muchas ocasiones están dispuestos a colaborar, no siempre muestran una disposición consistente. Además, 22.73% opina que "siempre" mantiene una actitud favorable, y 22.73% también menciona que "casi siempre" lo hace. Sin embargo, un 10.61% considera que "casi nunca" mantiene una actitud favorable hacia la cooperación y el trabajo en equipo. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría de los colaboradores tiene una actitud positiva hacia la cooperación, existe un porcentaje significativo que no siempre se siente comprometido con el trabajo en equipo, lo que podría indicar la necesidad de fortalecer la cultura de colaboración y mejorar las condiciones para fomentar una mayor disposición al trabajo conjunto.

Tabla 29*Tiene intención de continuar trabajando en la empresa*

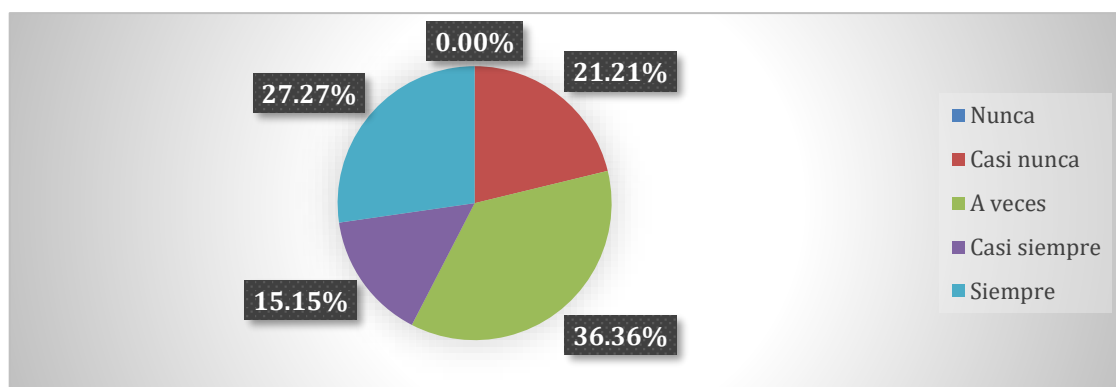
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	8	12.12%	12.12%	12.12%
A veces	31	46.97%	46.97%	59.09%
Casi siempre	10	15.15%	15.15%	74.24%
Siempre	17	25.76%	25.76%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 28*Tiene intención de continuar trabajando en la empresa.*

Según los resultados de la tabla 29 y figura 28, sobre la intención de continuar trabajando en la empresa, los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva, pero también indican que algunos colaboradores tienen dudas o no se sienten completamente comprometidos. Un 46.97% de los encuestados menciona que tiene "a veces" la intención de continuar trabajando en la empresa, lo que sugiere cierta incertidumbre respecto a su permanencia. Además, 25.76% expresa que "siempre" tiene la intención de quedarse en la empresa, y 15.15% opina que "casi siempre" desea continuar. Sin embargo, 12.12% menciona que "casi nunca" tiene la intención de seguir trabajando en la empresa. Estos resultados reflejan que, aunque una mayoría tiene la intención de continuar, un porcentaje significativo aún no muestra un compromiso total, lo que podría señalar áreas de mejora en la satisfacción laboral y motivación para fortalecer la intención de permanencia de los colaboradores.

Tabla 30*Con frecuencia tiene tiempos improductivos durante su jornada laboral*

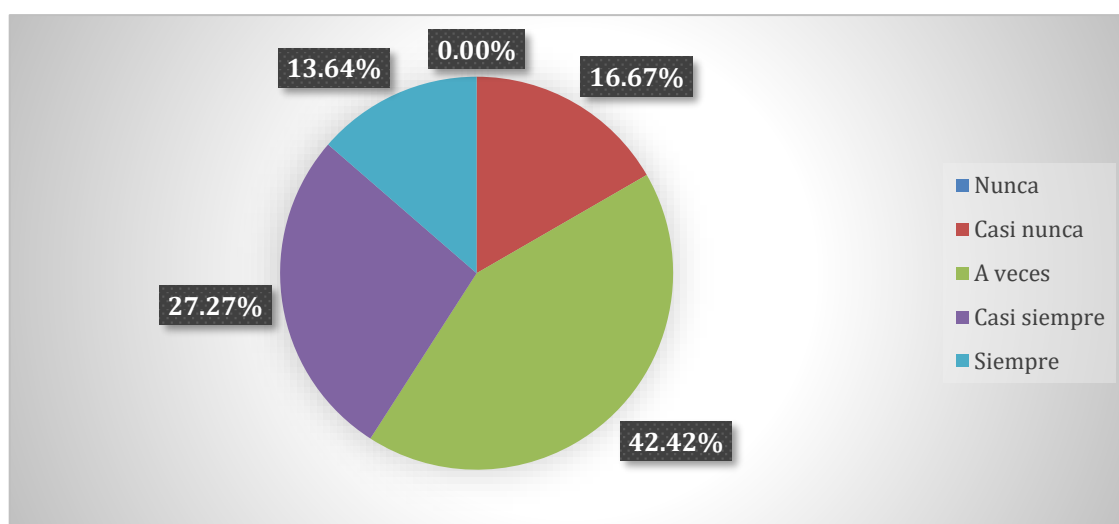
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	14	21.21%	21.21%	21.21%
A veces	24	36.36%	36.36%	57.58%
Casi siempre	10	15.15%	15.15%	72.73%
Siempre	18	27.27%	27.27%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 29*Con frecuencia tiene tiempos improductivos durante su jornada laboral.*

Dado los resultados de la tabla 30 y figura 29, sobre la frecuencia de tiempos improductivos durante la jornada laboral, los datos muestran una percepción significativa de ineficiencia en el uso del tiempo. Un 36.36% de los colaboradores indica que "a veces" tiene tiempos improductivos, lo que sugiere que este fenómeno ocurre de manera ocasional. Además, 27.27% menciona que "siempre" tiene tiempos improductivos, mientras que 15.15% opina que "casi siempre" enfrenta estos períodos de inactividad. Solo un 21.21% considera que "casi nunca" tiene tiempos improductivos. Estos resultados reflejan que, aunque una proporción importante de colaboradores considera que su jornada laboral es productiva, más de la mitad experimenta tiempos improductivos de manera frecuente o ocasional, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la gestión del tiempo y la optimización de los procesos laborales para maximizar la eficiencia en el trabajo.

Tabla 31*Organiza y prioriza sus actividades para cumplir sus responsabilidades*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	11	16.67%	16.67%	16.67%
A veces	28	42.42%	42.42%	59.09%
Casi siempre	18	27.27%	27.27%	86.36%
Siempre	9	13.64%	13.64%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 30*Organiza y prioriza sus actividades para cumplir sus responsabilidades.*

Los resultados de la tabla 31 y figura 30, sobre la organización y priorización de las actividades para cumplir con las responsabilidades, los datos indican que la mayoría de los colaboradores perciben un desempeño mixto en cuanto a la gestión de su tiempo. Un 42.42% de los encuestados menciona que "a veces" organiza y prioriza sus actividades, lo que sugiere que en algunos casos no se logra una planificación efectiva. Además, 27.27% considera que "casi siempre" organiza sus tareas, y 13.64% afirma que "siempre" realiza una correcta organización y priorización de sus actividades. Por otro lado, 16.67% opina que "casi nunca" organiza o prioriza sus actividades de manera eficiente. Estos resultados indican que, aunque una buena parte de los colaboradores organiza y prioriza sus actividades de manera constante, hay un porcentaje significativo que podría mejorar en la gestión del tiempo y en la optimización de sus responsabilidades, lo que podría resultar en una mayor eficiencia y cumplimiento de objetivos.

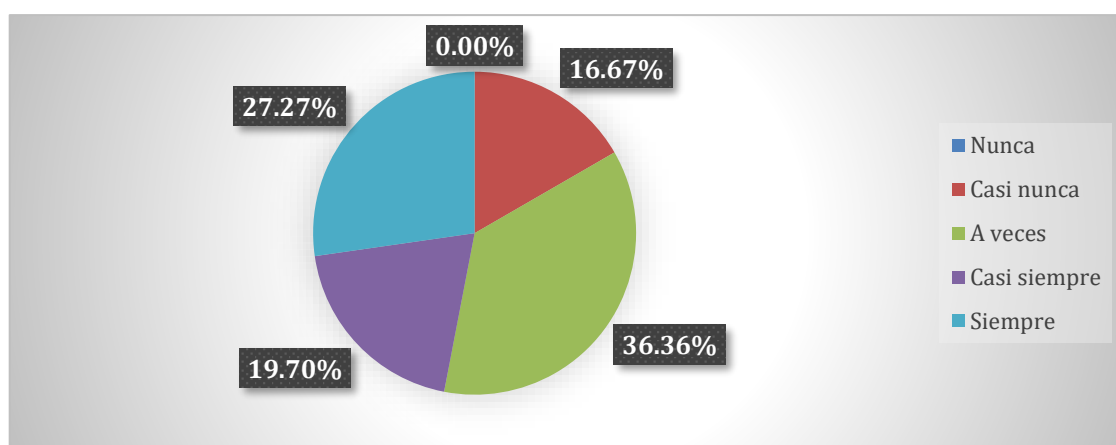
Tabla 32

En mi trabajo se desperdician materiales o recursos por un uso inadecuado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	11	16.67%	16.67%	16.67%
A veces	24	36.36%	36.36%	53.03%
Casi siempre	13	19.70%	19.70%	72.73%
Siempre	18	27.27%	27.27%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 31

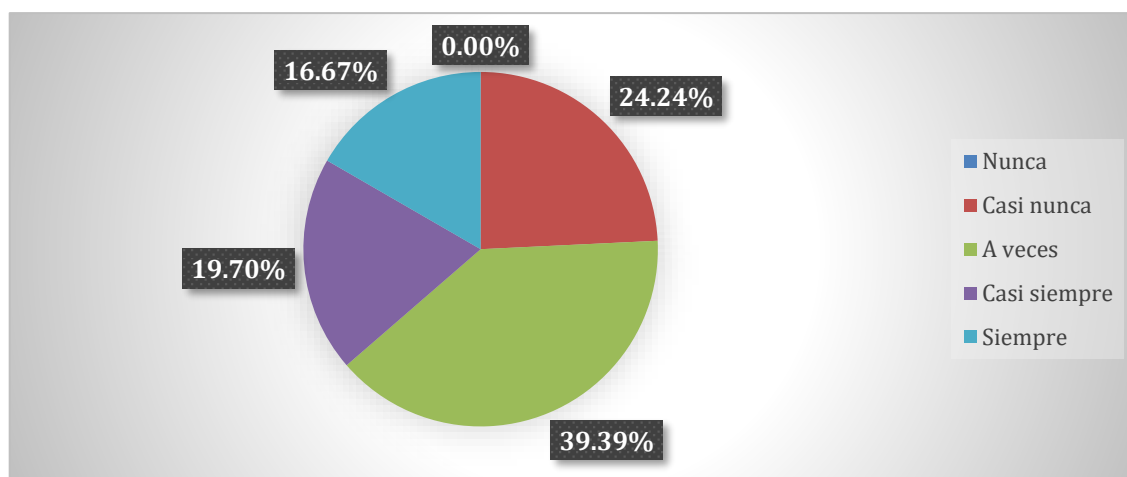
En mi trabajo se desperdician materiales o recursos por un uso inadecuado.



Según los resultados de la tabla 32 y figura 31, sobre el desperdicio de materiales o recursos debido a un uso inadecuado en el trabajo, los datos muestran una percepción significativa de desperdicio. Un 36.36% de los colaboradores menciona que "a veces" se desperdician materiales o recursos, lo que sugiere que este problema ocurre de manera ocasional en sus actividades. Además, 27.27% afirma que "siempre" hay desperdicio de materiales o recursos, mientras que 19.70% considera que "casi siempre" se desperdician recursos. Por otro lado, 16.67% opina que "casi nunca" ocurre este desperdicio. Estos resultados reflejan que un porcentaje considerable de los colaboradores (más del 80%) percibe algún nivel de desperdicio, lo que indica la necesidad de implementar estrategias de eficiencia y optimización en el uso de materiales y recursos para reducir estos desperdicios y mejorar la productividad y sostenibilidad en la empresa.

Tabla 33*Contribuye a reducir desperdicios o mal uso de recursos durante el trabajo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%	0.00%
Casi nunca	16	24.24%	24.24%	24.24%
A veces	26	39.39%	39.39%	63.64%
Casi siempre	13	19.70%	19.70%	83.33%
Siempre	11	16.67%	16.67%	100.00%
Total	66	100%	100%	

Figura 32*Contribuye a reducir desperdicios o mal uso de recursos durante el trabajo.*

Los resultados de la tabla 33 y figura 32, sobre la contribución a reducir desperdicios o mal uso de recursos durante el trabajo, los datos muestran una percepción mixta. Un 39.39% de los colaboradores considera que "a veces" contribuye a la reducción de desperdicios, lo que sugiere que, aunque en ocasiones se toma en cuenta esta práctica, no es algo constante. Además, 24.24% menciona que "casi nunca" contribuye a reducir los desperdicios, lo que podría indicar una falta de conciencia o acciones proactivas al respecto. Por otro lado, 19.70% opina que "casi siempre" se esfuerza por reducir desperdicios, y 16.67% asegura que "siempre" lo hace. Estos resultados reflejan que, aunque una parte importante de los colaboradores contribuye a reducir el desperdicio, existe una proporción considerable que no siempre tiene en cuenta la optimización de recursos, lo que podría señalar la necesidad de mejorar las prácticas de eficiencia y promover una cultura más sostenible y responsable en el uso de materiales y recursos dentro de la empresa.

3.1. Análisis inferencial

3.1.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 34

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación del desempeño	,213	66	0.000
Productividad laboral	,138	66	0.003

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov mostraron que tanto la Evaluación del desempeño como la Productividad laboral no siguen una distribución normal, ya que ambos valores de significancia (sig. = 0.000 para la Evaluación del desempeño y sig. = 0.003 para la Productividad laboral) son menores que el umbral de 0.05, lo que indica el rechazo de la hipótesis de normalidad para ambas variables. Esto implica que se debe utilizar un enfoque no paramétrico para el análisis inferencial, dado que las puntuaciones de ambas variables no siguen una distribución normal.

3.1.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis alterna (H_1)

La evaluación del desempeño influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Hipótesis nula (H_0)

La evaluación del desempeño no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Tabla 35

Correlación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral

			Evaluación del desempeño	Productividad laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,537**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	66	66
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	66	66

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

Los resultados de la Tabla 35 muestran una correlación de Spearman de 0.537 entre la Evaluación del desempeño y la Productividad laboral, con un valor de significancia de 0.000. Dado que este valor de significancia es menor que el umbral de 0.01, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que afirma que la Evaluación del desempeño influye significativamente en la Productividad laboral. El coeficiente de correlación de 0.537 sugiere una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que implica que a medida que mejora la evaluación del desempeño, también se observa un incremento en la productividad laboral de los colaboradores. Estos resultados reflejan la importancia de una evaluación del desempeño efectiva como un factor clave para mejorar la productividad en el entorno laboral, respaldando la relevancia de implementar procesos evaluativos más eficientes y alineados con los objetivos organizacionales.

3.1.3. Comprobación de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (H_1)

La planeación del proceso evaluativo influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Hipótesis nula (H_0)

La planeación del proceso evaluativo no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Tabla 36

Correlación entre la planeación del proceso evaluativo y la productividad laboral

			Planeación del proceso evaluativo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planeación del proceso evaluativo	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

En la Tabla 36, sobre la comprobación de la hipótesis específica 1, los resultados muestran que la correlación de Spearman entre la planeación del proceso evaluativo y la productividad laboral es de 0.493, con un valor de significancia de 0.000, lo que indica una

correlación positiva significativa al nivel de 0.01 (bilateral). Esto implica que existe una relación moderada y significativa entre la planeación del proceso evaluativo y la productividad laboral de los colaboradores. Como el valor de significancia es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que sostiene que la planeación del proceso evaluativo influye significativamente en la productividad laboral. Estos resultados sugieren que un proceso evaluativo bien planificado tiene un impacto importante en el desempeño y productividad de los empleados, lo que resalta la importancia de una planificación adecuada de las evaluaciones en la organización.

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (H_1)

Los métodos e instrumentos aplicados influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Hipótesis nula (H_0)

Los métodos e instrumentos aplicados no influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Tabla 37

Correlación entre los métodos e instrumentos aplicados con la productividad laboral

			Métodos e instrumentos aplicados	Productividad laboral
Rho de Spearman	Métodos e instrumentos aplicados	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	66	66
		Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

En la Tabla 37, sobre la comprobación de la hipótesis específica 2, los resultados indican que la correlación de Spearman entre los métodos e instrumentos aplicados y la productividad laboral es de 0.578, con un valor de significancia de 0.000, lo que implica una correlación positiva moderada y significativa al nivel de 0.01 (bilateral). Este resultado muestra que existe una relación significativa entre los métodos e instrumentos aplicados en la evaluación del desempeño y la productividad laboral de los colaboradores. Al ser el valor de significancia menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que establece que los

métodos e instrumentos aplicados influyen significativamente en la productividad laboral. Esto sugiere que el uso adecuado y eficaz de los métodos e instrumentos evaluativos tiene un impacto directo en el rendimiento de los empleados, lo que resalta la importancia de contar con herramientas evaluativas bien definidas y consistentes dentro de la organización.

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (H_1)

La retroalimentación y mejora continua influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Hipótesis nula (H_0)

La retroalimentación y mejora continua no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Tabla 38

Correlación entre la retroalimentación y mejora continua con la productividad laboral

			Retroalimentación y mejora continua	Productividad laboral
Rho de Spearman	Retroalimentación y mejora continua	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

En la Tabla 38, sobre la comprobación de la hipótesis específica 3, los resultados indican que la correlación de Spearman entre la retroalimentación y mejora continua y la productividad laboral es de 0.482, con un valor de significancia de 0.000, lo que señala una correlación positiva moderada y significativa al nivel de 0.01 (bilateral). Este resultado sugiere que existe una relación significativa entre la retroalimentación constante y los esfuerzos de mejora continua y el rendimiento laboral de los empleados. Dado que el valor de significancia es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), lo que confirma que la retroalimentación efectiva y la mejora continua influyen significativamente en la productividad laboral. Esto resalta la importancia de implementar procesos de retroalimentación periódica y planes de mejora continua para potenciar el rendimiento y el desarrollo profesional de los colaboradores.

Hipótesis específica 4

Hipótesis alterna (H_1)

La justicia y percepción del evaluado influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Hipótesis nula (H_0)

La justicia y percepción del evaluado no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.

Tabla 39

Correlación entre la justicia y percepción del evaluado con la productividad laboral

			Justicia y percepción del evaluado	Productividad laboral
Rho de Spearman	Justicia y percepción del evaluado	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

En la Tabla 39, sobre la comprobación de la hipótesis específica 4, los resultados muestran que la correlación de Spearman entre la justicia y percepción del evaluado y la productividad laboral es de 0.465, con un valor de significancia de 0.000, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa al nivel de 0.01 (bilateral). Esto sugiere que existe una relación significativa entre la justicia percibida en el proceso evaluativo y el rendimiento laboral de los empleados. Dado que el valor de significancia es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), confirmando que la justicia y percepción del evaluado influye significativamente en la productividad laboral. Este hallazgo resalta la importancia de garantizar la equidad y transparencia en el proceso evaluativo, ya que estos factores pueden tener un impacto directo en el desempeño y compromiso de los colaboradores.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación sobre la evaluación del desempeño y su influencia en la productividad laboral en Agrícola Safco Perú S.A., 2025, evidencian que existe una relación positiva significativa entre ambas variables, confirmando la hipótesis alternativa (H_1). El análisis de la hipótesis general muestra una correlación de 0.537 ($p=0.000$) entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral, lo que respalda la idea de que una evaluación bien estructurada y ejecutada puede mejorar la productividad de los empleados. Asimismo, muestran que la mayoría de los colaboradores perciben que la evaluación del desempeño tiene un impacto positivo en su productividad, aunque con algunas excepciones. Si bien se observa una relación favorable entre la evaluación del desempeño y la productividad, factores como la falta de retroalimentación oportuna, la percepción de favoritismo y la inconsistencia en la aplicación de los métodos de evaluación sugieren que el proceso evaluativo no está funcionando de manera completamente eficiente. El 37.88% de los colaboradores indicó que la retroalimentación es "a veces" oportuna, lo que podría limitar la efectividad de este proceso en la mejora del desempeño.

Los resultados obtenidos están alineados con los estudios de Marín-Moncada y Chávez-Franco (2024), quienes identificaron que una evaluación del desempeño estructurada tiene efectos positivos en la productividad, al ser un mecanismo que ayuda a identificar áreas de mejora y ajustar las metas del trabajador a los objetivos organizacionales. Además, los hallazgos coinciden con los de Jurado (2022) y Mahoma (2024), quienes también encontraron que una evaluación de desempeño bien implementada tiene una relación positiva con la productividad laboral. En este sentido, los resultados de esta investigación confirman que la evaluación del desempeño juega un papel relevante en la productividad, aunque el proceso aún necesita ajustes para ser completamente efectivo.

Además, se alinea la investigación con la definición de Robbins & Judge (2013), la evaluación del desempeño es una herramienta estratégica para mejorar la productividad, ya que permite alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales. Esta teoría se valida en los resultados de la investigación, que demuestran que la evaluación del desempeño tiene un impacto positivo en la productividad. No obstante, Chiavenato (2017) señala que la falta de claridad en los criterios de evaluación, la subjetividad y la falta de retroalimentación pueden disminuir el efecto positivo de la evaluación. Los resultados obtenidos, que evidencian la falta de claridad en los criterios de evaluación y la percepción de favoritismo, subrayan que los problemas en la implementación del sistema de evaluación pueden contrarrestar su efectividad.

En relación a la Hipótesis Específica 1: La planeación del proceso evaluativo influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. Los datos de la investigación muestran que un porcentaje importante de los colaboradores

perciben que los criterios de evaluación son comunicados de manera insuficiente. Un 40.91% de los encuestados indicaron que los criterios se comunican "a veces" de manera clara, lo que refleja una falta de alineación entre lo que se espera de los colaboradores y lo que realmente se comunica. Este hallazgo implica que la planeación del proceso evaluativo no está completamente estructurada, lo que puede generar confusión e incertidumbre en los colaboradores sobre lo que se espera de su rendimiento. Este hallazgo es consistente con lo propuesto por Aguinis (2009), quien sostiene que la planeación del proceso evaluativo es crucial para garantizar que los colaboradores comprendan lo que se espera de ellos. En su estudio, Aguinis argumenta que una planeación deficiente puede generar ambigüedad, lo que disminuye la efectividad del proceso de evaluación. El estudio de Mahoma (2024) también respalda esta idea, ya que muestra que una comunicación clara de las expectativas laborales está directamente relacionada con una mayor productividad.

Las bases teóricas de Aguinis (2009) y Dessler (2015) destacan la importancia de la planificación adecuada de los criterios de evaluación como un factor clave para mejorar la productividad. Los resultados de esta investigación corroboran estas teorías, sugiriendo que la falta de claridad en la planeación de la evaluación tiene un impacto negativo en la productividad laboral. Este hallazgo resalta la necesidad de que la empresa implemente una planeación más rigurosa y clara del proceso evaluativo, para mejorar la alineación entre los colaboradores y los objetivos organizacionales.

Sobre Hipótesis Específica 2: Los métodos e instrumentos aplicados influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. El análisis de los resultados muestra que la mayoría de los colaboradores consideran que los métodos y herramientas de evaluación no son siempre consistentes ni transparentes. Un 45.45% de los encuestados mencionaron que el formato de evaluación se usa "a veces", lo que refleja la falta de formalización y estandarización del proceso evaluativo. Este hallazgo indica que la inconsistencia en la aplicación de los métodos evaluativos podría estar afectando la percepción de los colaboradores y, por ende, su productividad.

Los resultados son coherentes con la investigación de Armstrong (2009), quien destaca que los métodos y herramientas de evaluación deben ser claros, estandarizados y basados en evidencia para garantizar su efectividad. Además, los estudios de Jurado (2022) y Marín-Moncada y Chávez-Franco (2024) subrayan que el uso de métodos claros y objetivos reduce la subjetividad, lo que aumenta la confianza de los colaboradores en el proceso y mejora la productividad.

Las bases teóricas de Dessler (2015), el uso de herramientas de evaluación estructuradas y objetivas es esencial para garantizar que las decisiones basadas en la evaluación sean justas y eficaces. Los resultados obtenidos respaldan esta teoría, ya que la falta de consistencia y

formalización en los métodos evaluativos afecta la percepción de los colaboradores sobre la justicia y efectividad del proceso. Este hallazgo resalta la necesidad de que la empresa implemente instrumentos estandarizados y basados en criterios claros y objetivos.

Referente la Hipótesis Específica 3, la retroalimentación y mejora continua influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. Los resultados muestran que más de la mitad de los colaboradores no reciben retroalimentación oportuna ni enfocada en la mejora continua. Un 37.88% indicó que recibe retroalimentación "a veces", mientras que el 22.73% mencionó que la retroalimentación es "casi nunca" oportuna. Este hallazgo refleja que, aunque la retroalimentación es proporcionada, no se hace de manera constante ni enfocada en la mejora del desempeño, lo que puede limitar su impacto positivo en la productividad. Este hallazgo es consistente con el trabajo de Kluger y DeNisi (1996), quienes concluyeron que la retroalimentación tiene un impacto positivo en el rendimiento solo si se aplica de manera adecuada. En este caso, la falta de retroalimentación oportuna y la falta de enfoque en la mejora continua disminuyen la efectividad de este mecanismo, lo que también fue identificado en el estudio de Del Valle (2022) sobre la motivación y la evaluación del desempeño en enfermería.

Las bases teóricas según CIPD (2022), la retroalimentación debe ser constructiva, clara y oportunamente aplicada para ser efectiva. Los resultados obtenidos refuerzan esta idea, sugiriendo que la retroalimentación, aunque proporcionada, no siempre cumple con estos criterios. Este hallazgo subraya la necesidad de mejorar la calidad y oportunidad de la retroalimentación para que sea un verdadero motor de mejora continua y productividad.

Finalmente, la Hipótesis Específica 4, la justicia y percepción del evaluado influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. Los resultados revelan que un porcentaje significativo de los colaboradores percibe que el proceso evaluativo no es completamente justo. Un 34.85% de los encuestados señaló que "a veces" hay favoritismo, lo que sugiere que la falta de justicia percibida puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados, impactando negativamente en la productividad.

Los resultados se alinean con la teoría de Greenberg (1987), quien argumentó que la percepción de justicia organizacional está estrechamente vinculada con la motivación y el compromiso de los empleados. Colquitt (2001) también respalda esta idea, señalando que la justicia percibida afecta la confianza en los procesos y las relaciones laborales. La percepción de favoritismo observada en esta investigación sugiere que la falta de equidad en el proceso evaluativo afecta la percepción de los colaboradores y, por ende, su productividad.

Las bases teóricas, como la teoría de la justicia organizacional, según Greenberg (1987), sostiene que las percepciones de justicia son fundamentales para mantener la motivación y el compromiso.

Los resultados obtenidos confirman esta teoría, sugiriendo que la falta de percepción de justicia en el proceso evaluativo puede generar desconfianza y desmotivación, lo que reduce la productividad de los colaboradores.

Los resultados de esta investigación confirman que la evaluación del desempeño tiene un impacto significativo en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., pero también identifican áreas clave de mejora en el proceso evaluativo. La comparación con los antecedentes y las bases teóricas demuestra que una evaluación estructurada y bien implementada puede mejorar la productividad, mientras que las deficiencias en la planeación, los métodos y la retroalimentación pueden limitar sus efectos positivos. Es crucial que la empresa implemente un proceso de evaluación más formalizado, transparente y justo para garantizar un impacto positivo en la productividad.

V. Conclusiones

1. Los resultados generales obtenidos en esta investigación confirmaron que existe una correlación positiva significativa entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Agrícola Safco Perú S.A. El coeficiente de 0.537 ($p=0.000$) encontrado en la comprobación de la hipótesis general respalda la hipótesis alternativa (H_1), indicando que un proceso evaluativo bien estructurado influye directamente en la productividad de los colaboradores.
2. Los resultados de la hipótesis específica 1, muestran una correlación significativa de 0.493 ($p=0.000$) entre la planeación del proceso evaluativo y la productividad laboral, lo que confirma que una planificación adecuada del proceso evaluativo tiene un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores. Este hallazgo resalta la importancia de la planeación anticipada y estructurada para garantizar que las expectativas de desempeño estén alineadas con los objetivos organizacionales y se logren los resultados deseados.
3. La hipótesis específica 2, corroboró que los métodos e instrumentos aplicados en la evaluación del desempeño tienen una correlación significativa con la productividad laboral, con un valor de 0.578 ($p=0.000$). Esto indica que la objetividad y claridad de los métodos y herramientas de evaluación influyen directamente en el rendimiento de los empleados. El uso de instrumentos adecuados y estandarizados es fundamental para obtener evaluaciones justas y precisas, lo que mejora la motivación y la productividad.
4. Los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3, con una correlación de 0.482 ($p=0.000$), muestran que la retroalimentación constante y la mejora continua tienen un impacto positivo en la productividad laboral. La retroalimentación efectiva no solo mejora el desempeño, sino que también motiva a los empleados a realizar ajustes y mejorar en sus tareas.
5. En la hipótesis específica 4, se evidenció una correlación de 0.465 ($p=0.000$) entre la percepción de justicia en el proceso evaluativo y la productividad laboral. Este resultado valida la teoría de que cuando los empleados perciben que el proceso evaluativo es justo y transparente, su motivación y compromiso aumentan, lo que, a su vez, mejora su desempeño.

VI. Recomendaciones

1. Mejorar la planeación del proceso evaluativo, basado en los resultados que destacan la importancia de la planeación del proceso evaluativo para mejorar la productividad laboral, se recomienda que Agrícola Safco Perú S.A. implemente planificaciones detalladas y transparentes para las evaluaciones de desempeño. Esto incluye la definición clara de los criterios de evaluación, la frecuencia de las evaluaciones y la alineación de estos criterios con los objetivos estratégicos de la empresa. Una evaluación bien planificada no solo mejora la percepción de los empleados sobre la justicia del proceso, sino que también aumenta su motivación y compromiso.
2. Fortalecer el uso de métodos e instrumentos adecuados, dado que la aplicación de métodos e instrumentos evaluativos adecuados tiene una correlación significativa con la productividad laboral, se recomienda que la empresa continúe o refuerce el uso de herramientas objetivas y estandarizadas. Además, se sugiere que los instrumentos de evaluación sean revisados periódicamente para asegurarse de que estén actualizados y alineados con las competencias y habilidades requeridas para los puestos. De esta manera, se garantiza una evaluación más justa y precisa.
3. Fomentar la retroalimentación continua y la mejora continua, la retroalimentación juega un papel crucial en la mejora del desempeño laboral. Por lo tanto, se sugiere que Agrícola Safco Perú S.A. establezca un sistema de retroalimentación continua que sea oportuno, constructivo y orientado a la mejora continua. Además, se debe proporcionar a los empleados herramientas y recursos para que puedan trabajar en áreas de mejora identificadas durante las evaluaciones. Implementar programas de capacitación continua también contribuirá a un desarrollo más eficiente y eficaz de los empleados.
4. Garantizar la percepción de justicia en el proceso evaluativo, los resultados sobre la percepción de justicia en la evaluación del desempeño muestran que este factor es clave para mejorar la productividad laboral. En este sentido, se recomienda que la empresa implemente un proceso evaluativo transparente y comunicado de manera clara a todos los colaboradores. Asegurarse de que los empleados comprendan los criterios de evaluación y las decisiones tomadas durante el proceso fortalecerá la confianza en la empresa y aumentará la motivación y el compromiso.
5. Crear un ambiente de trabajo colaborativo y justo, la justicia organizacional y la cooperación en el trabajo son factores que afectan la productividad. Por lo tanto, se recomienda que Agrícola Safco Perú S.A. promueva un entorno laboral basado en la cooperación y el trabajo en equipo, ofreciendo oportunidades para que los empleados trabajen de manera conjunta hacia metas comunes. Además, es crucial fomentar un ambiente donde todos los colaboradores se sientan tratados de manera justa e igualitaria, lo que contribuirá a mejorar no solo el desempeño individual, sino también el desempeño colectivo.

VII. Referencias Bibliográficas

- Adams, J. (1963). *Toward an understanding of inequity* (Vol. 67). Journal of Abnormal and Social Psychology. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Canchanya Carrizales, D. E., & Goetendia Bonilla, P. H. (2024). *Evaluaciones de desempeño y conductas laborales en el sector público peruano*. Revista Científica. https://srjournalcidi.org/index.php/ojs/article/download/237/112/1005?utm_source=chatgpt.com
- Carhuapoma, B. (2024). *Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132626>
- Carpio, J. G., & Gonzales, H. A. (2020). *Delitos contra la administración pública en la modalidad de colusión en las contrataciones del estado*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/985>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carvajal-Zavala, E., Reyes-Peña, A., & Zambrano-López, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 92–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. (Vol. 11). Psychological Inquiry. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Del Valle Barrera, L. (2022). *Motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022*. Lima Norte: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100236>
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos (14.ª ed.)*. Pearson.

- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Drucker, P. (2007). *La gestión de uno mismo*. Harvard Business Review Press.
- García Guerra, J. I., Vimos Buenaño, K. E., Esparza Moreno, S. S., & Ramírez Baldeón, N. B. (2024) — *Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral*. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n1/384>
- Guido-Jara, J., Carbonell-García, Z., Pérez-De la Cruz, N., & Alva-Olivas, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 228-237.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Idrovo, C. (2016). *Productividad laboral y factores determinantes*. Revista de Ciencias Empresariales.
- Jurado Cuatimpas, M. C. (2022). *Impacto de las evaluaciones del desempeño en la productividad de los trabajadores de la Empresa Seminter Cía. Ltda*. Guayaquil: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19688/1/T-UCSG-POS-MAE-408.pdf>
- Kaplan, R., & Norton, D. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations (2nd ed.)*. Wiley.
- Latham, G. (2012). *Work motivation: History, theory, research, and practice (2nd ed.)*. SAGE Publications.
- Locke, E., & Latham, G. (2012). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Lloor-Gutiérrez, R. M. (2025). *Evaluación de desempeño como herramienta de crecimiento profesional: un análisis multidimensional en una empresa agrícola*. Erevna Research Reports, 3(2), e2025005. <https://doi.org/10.70171/pmhp1y45>
- Lalupu Mendoza, L. D. R. (2025). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa service de Lima, 2023*. Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/15020/Lalupu_ML.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com
- Mahoma Yupe, C. (2024). *Desempeño laboral y productividad en la gerencia sub regional de Alto Amazonas, 2023*. Tarapoto: Repositorio de la Universidad César Vallejo.

- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132178>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Marín-Moncada, C. A., & Chávez-Franco, J. A. (2024). *Evaluación de desempeño y su impacto en el mejoramiento de la productividad de la compañía LUXES S.A.* Revista Científica Yachasun, 8(14 Ed. esp.), 77-91.
<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/480>
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation* (Vol. 50). Psychological Review.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Martínez Espinosa, Y. M. (2025): *Evaluación del desempeño de los colaboradores y la eficacia en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ica; año 2022*. Tesis Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
<https://repositorio.unica.edu.pe/items/47538f52-7e47-4efb-acef-f2973f7e782f>
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton. NJ: Van Nostrand.
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Administración de recursos humanos (14.ª ed.)*. Pearson.
- Narvaez, M. (2024). *Investigación básica. ¿Qué es la investigación básica?:*
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Patel, B. & Pathak, F. (2024). *Un estudio sobre la eficacia de la evaluación del desempeño en la productividad de los empleados*. Biblioteca Progress International. LIB PRO. 44(3), JUL-DIC 2024. <https://doi.org/10.48165/bapas.2024.44.2.1>
- Pérez, H., & Saavedra, G. (2022). *La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque – 2021*. UNPRG-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10335>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15.ª ed.)*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Salas Hurtado, A. J. (2022). *“la motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020”*. Ica: repositorio UNSLG.
<https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/664f94ed-e420-45e4-b87b-22b462aa65fd/content>
- Salas, A. (2022). *La motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Año 2020*. Universidad Nacional San Luis

Gonzaga. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/664f94ed-e420-45e4-b87b-22b462aa65fd/content>

Sanchez Bazan, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Trujillo: REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPN. <https://hdl.handle.net/11537/25296>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

VIII. ANEXOS

8.1. Cuestionario.

Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Escuela Posgrado

Trabajo de Investigación

Influencia de la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que mejor represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Escala de respuestas:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Gracias

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Nº	Variable Independiente: Evaluación del Desempeño	Escala de valoración				
	Dimensión 1: Planeación del proceso evaluativo	1	2	3	4	5
1	Antes de la evaluación, se me informa claramente los criterios con los que se evalúa mi desempeño.					
2	Conozco las metas o estándares que debo cumplir para obtener una buena evaluación.					
3	La evaluación del desempeño se realiza con una periodicidad definida (mensual, trimestral o semestral).					
4	Los criterios usados en la evaluación están alineados con mis funciones reales del puesto.					
	Dimensión 2: Métodos e instrumentos aplicados	1	2	3	4	5
5	En la empresa se utiliza un formato o instrumento formal para evaluar el desempeño.					
6	La evaluación del desempeño se basa más en opiniones que en evidencias (resultados, metas, reportes).					
7	Percibo favoritismo en la evaluación del desempeño.					
8	El método de evaluación se aplica de forma consistente para colaboradores con puestos similares.					
	Dimensión 3: Retroalimentación y mejora continua	1	2	3	4	5
9	Recibo retroalimentación sobre mi desempeño en un tiempo oportuno después de la evaluación.					
10	La retroalimentación que recibo es clara y comprensible.					
11	La retroalimentación se centra en cómo mejorar mi desempeño					
12	Se realiza seguimiento posterior a los resultados para mejorar.					

	Dimensión 4: Justicia y percepción del evaluado	1	2	3	4	5
13	Percibo que el proceso de evaluación es transparente (se explica cómo y por qué se califica).					
14	Considero que recibo un trato igualitario durante la evaluación del desempeño.					
15	Tengo oportunidad de expresar mi opinión o aclarar dudas sobre mis resultados.					
16	En general, considero que la evaluación del desempeño es justa.					

Nº	Variable Dependiente: Productividad laboral	Escala de valoración				
	Dimensión 1: Rendimiento operativo	1	2	3	4	5
17	Cumplo con las metas asignadas según mi puesto.					
18	Mantengo un rendimiento constante durante el periodo de trabajo.					
19	Termino mis actividades dentro del tiempo planificado.					
20	Mi desempeño contribuye al logro de resultados del área.					
	Dimensión 2: Calidad de ejecución	1	2	3	4	5
21	Realizo mi trabajo con pocos errores u observaciones.					
22	Cumplo los procedimientos establecidos para realizar mis tareas.					
23	Con frecuencia debo repetir mi trabajo por errores en la ejecución.					
24	Entrego trabajos que cumplen con los estándares de calidad del área.					
	Dimensión 3: Compromiso organizacional	1	2	3	4	5
25	Me siento identificado(a) con los objetivos de la empresa.					
26	Estoy dispuesto(a) a realizar esfuerzos adicionales cuando es necesario.					
27	Mantengo una actitud favorable hacia la cooperación y trabajo en equipo.					
28	Tengo intención de continuar trabajando en la empresa.					
	Dimensión 4: Gestión del tiempo y recursos	1	2	3	4	5
29	Con frecuencia tengo tiempos improductivos durante mi jornada laboral.					
30	Organizo y priorizo mis actividades para cumplir mis responsabilidades.					
31	En mi trabajo se desperdician materiales o recursos por un uso inadecuado.					
32	Contribuyo a reducir desperdicios o mal uso de recursos durante mi trabajo.					

Nota: Ítems invertidos en el cuestionario: 6, 7, 12, 23, 29, 31

Los ítems invertidos se recodifican así:

- Si marca **1**, se convierte en **5**
- **2** → **4**
- **3** → **3**
- **4** → **2**
- **5** → **1**

Matriz de consistencia

Influencia de la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Estrategia metodológica
Problema Principal ¿De qué manera influye la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., en el año 2025?	Objetivo General Determinar la influencia de la evaluación del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025.	Hipótesis General La evaluación del desempeño influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025.	• Variable Independiente: Evaluación de desempeño Dimensiones ✓ Planeación del proceso evaluativo ✓ Métodos e instrumentos aplicados ✓ Retroalimentación y mejora continua ✓ Justicia y percepción del evaluado	• Tipo, Nivel y Diseño ✓ Tipo: básica, enfoque cuantitativo ✓ Nivel: correlacional - explicativa ✓ Diseño: No experimental-corte transversal • Población 80 trabajadores • Muestra 66 trabajadores • Técnicas de recolección de datos: ✓ Encuesta ✓ Análisis Documental
Problemas Específicos ✓ PE1. ¿De qué manera influye la planeación del proceso evaluativo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025? ✓ PE2. ¿De qué manera influyen los métodos e instrumentos aplicados en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025? ✓ PE3. ¿De qué manera influye la retroalimentación y mejora continua en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025? ✓ PE4. ¿De qué manera influye la justicia y percepción del evaluado en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Safco Perú S.A., 2025?	Objetivos específicos ✓ OE1: Determinar la influencia de la planeación del proceso evaluativo en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. ✓ OE2: Analizar la influencia de los métodos e instrumentos aplicados en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. ✓ OE3: Determinar la influencia de la retroalimentación y mejora continua en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025 ✓ OE4: Determinar la influencia de la justicia y percepción del evaluado en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025	Hipótesis Específicos ✓ HE1: La planeación del proceso evaluativo influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. ✓ HE2: Los métodos e instrumentos aplicados influyen significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. ✓ HE3: La retroalimentación y mejora continua influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025. ✓ HE4: La justicia y percepción del evaluado influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores de Agrícola Safco Perú S.A., 2025.	• Variable Dependiente: Productividad laboral Dimensiones ✓ Rendimiento operativo ✓ Calidad de ejecución ✓ Compromiso organizacional ✓ Gestión del tiempo y recursos	• Instrumentos de recolección de datos: ✓ Cuestionario ✓ Ficha de registro • De análisis e interpretación de resultados. ✓ Herramientas estadísticas del análisis de las pruebas no paramétricas, análisis descriptiva e inferencial.