

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la
productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías,
Tumbes - 2024**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración**

AUTOR:

Br. Canova Robalino, Adriano Francisco

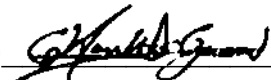
Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la
productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías,
Tumbes - 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta (presidente) 

Código ORCID: 0000-0002-9894-2180

Mg. Oswaldo Rafael López Michelini (secretario) 

Código ORCID: 0009-0006-9220-0780

Mg. Armestar Amaya Alex Alfrehth (vocal) 

Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la
productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías,
Tumbes - 2024**

**Los suscritos declaramos que el informe de tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Canova Robalino Adriano Francisco (Autor)

CÓDIGO ORCID: 0009-0008-0543-5624

Mg. Armestar Amaya Alex Alfrehth (Asesor)

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0879-7232

Tumbes, 2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

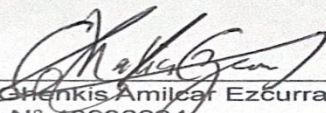
En Tumbes, a los diez días del mes de junio del dos mil veintiséis, siendo las 16:00 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designados por RESOLUCIÓN N° 188-2025/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta (**Presidente**), Mg. Oswaldo Rafael López Michelini (**Secretario**) y Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución, además, al Docente Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las pymes sector restaurantes – cevicherías, Tumbes – 2024", para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por el bachiller: **ADRIANO FRANCISCO CANOVA ROBALINO**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **ADRIANO FRANCISCO CANOVA ROBALINO**, con calificativo....Bueno.....

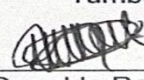
Se hace conocer al sustentante, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

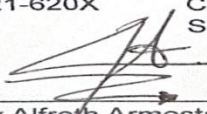
En consecuencia, quedaA.P.T.O...... para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 17 horas 5 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 10 de Junio del 2026


Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta
DNI N° 40936824
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X
Presidente (a)


Mg. Oswaldo Rafael López Michelini
DNI N° 44408288
Código ORCID N° 0009-0006-9220-0780
Secretario (a)


Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya
DNI N° 41737972
Código ORCID N° 0000-0002-0879-7232
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

Adriano Francisco Canova Robalino

Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, ...

 Investigaciones 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:572014662

Fecha de entrega

27 mar 2026, 9:28 GMT-5

Fecha de descarga

27 mar 2026, 9:37 GMT-5

Nombre del archivo

Informe de tesis - Adriano Canova Turnitin.docx

Tamaño del archivo

256.5 KB

56 páginas

13.513 palabras

79.725 caracteres



Mg. Alex Albreth Armstar Amaya
C.R.C.I.P. 0000-0001-0176-7212
Reg. Unio de Coleg. N° 8728
CLAD - TUMBES

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Mg. Alex Alfredo Armestar Amaya
C.R.C.D.: 0004-0007-0174-7232
Reg. Unis. de Colab. N° 8723
CLAD - TUMBES

Fuentes principales

18%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
10%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	4%
2	Internet	alicia.concytec.gob.pe	4%
3	Internet	www.researchgate.net	2%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-18	2%
6	Internet	hdl.handle.net	2%
7	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-12-28	<1%
9	Internet	repositorio.cientifica.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Ricardo Palma on 2025-04-28	
11	Internet	www.coursehero.com	<1%

Mg. Alex Alfreth Armastar Amaya
CRCH: 0009-2003-0175-7212
Reg. Unio de Coleg N° 8729
CLAD - TUMBES

12	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-11-17	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2025-04-24	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-26	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-25	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-27	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2024-01-20	<1%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2026-03-16	<1%
19	Trabajos del estudiante	Ana G. Méndez University on 2024-02-15	<1%
20	Trabajos del estudiante	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2025-06-23	<1%
21	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Anahuac México Sur on 2025-03-30	<1%
23	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	
24	Publicación	S. Ahmet Satıcı, Recept Uysal, Ahmet Akin. "Early life experiences and self-compa...	
25	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-05	<1%

Mg. Alex Alfredo Armestar Amaya
CIRCI: 0004-0007-0174-7131
Reg. Unis. de Colab. N° 8729
CLAD - TUMBES

26	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-16	<1%
27	Internet	repositorio.unicesar.edu.co	<1%
28	Trabajos del estudiante	unifranz on 2025-05-29	<1%
29	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-20	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2025-05-26	<1%
31	Internet	core.ac.uk	<1%



Mg. Alex Alfredo Arnestor Amaya
C.R.C.D.: 0000-0002-0875-7232
Reg. Univ. de Colg. N° 8729
CLAD - TUMEE S

DEDICATORIA

A mis padres, Víctor Canova y Maritza Robalino, por ser mi mayor respaldo a lo largo de este camino. Por sus enseñanzas, su confianza y por estar presentes en cada momento, impulsándome a seguir adelante incluso cuando el camino se hizo difícil.

A ellos, por enseñarme con su ejemplo que cada meta requiere esfuerzo, paciencia y perseverancia. Este logro representa también todo aquello que me han brindado y los valores que han cultivado en mí.

Con profundo cariño, les dedico este trabajo, como una pequeña muestra de mi gratitud por todo lo que han hecho y continúan haciendo por mí.

Br. Adriano Canova

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, a la Facultad y a la Escuela Profesional, por brindarme el espacio de formación académica y las herramientas necesarias para fortalecer mis conocimientos y contribuir a mi desarrollo profesional.

De manera especial, agradezco a mis padres, por su amor, confianza y apoyo incondicional durante todo este proceso. Su constante motivación y sus enseñanzas han sido fundamentales para alcanzar esta meta y continuar creciendo tanto en el ámbito académico como personal.

Al Mg. Alex Armestar, asesor del presente trabajo de investigación, por su orientación, compromiso y acompañamiento durante el desarrollo de cada etapa del estudio. Asimismo, por sus valiosas recomendaciones y aportes, que permitieron enriquecer y culminar satisfactoriamente esta investigación.

Br. Adriano Canova

ÍNDICE

DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
I. INTRODUCCIÓN	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	20
2.1 Bases teóricas científicas	20
2.2 Antecedentes	32
2.3 Definición de términos básicos	39
III. MATERIALES Y MÉTODOS	42
3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	42
3.2 Población, muestra y muestreo.....	43
3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección.....	45
3.4 Procesamiento y análisis de datos.....	47
3.5. Análisis de confiabilidad.....	48
3.6. Hipótesis	50
3.7. Definición y operacionalización de variables	51
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES.....	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	44
TABLA 2 Dimensiones, ítems de la variable rendimiento laboral	51
TABLA 3 Dimensiones, ítems de las variables colaboración organizacional	53
TABLA 4 Dimensiones, ítems de la variable productividad	54
TABLA 5 Pruebas de normalidad	55
TABLA 6 Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.	55
TABLA 7 Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la Eficiencia en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024	56
TABLA 8 Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la calidad de tareas en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024	57
TABLA 9 Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la cumplimiento de objetivo en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	72
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	73
Anexo 3: Instrumento de medición	76
Anexo 4: Certificación de originalidad	79

RESUMEN

En Tumbes, las pymes del sector restaurantes–cevicherías sostienen parte importante de la dinámica económica y turística local; sin embargo, suelen enfrentar dificultades internas, que terminan afectando la productividad del servicio. La tesis tuvo como propósito analizar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la productividad en pymes de restaurantes–cevicherías de Tumbes durante 2024, formulándose una pregunta general y preguntas específicas orientadas a resultados, eficiencia del proceso y calidad del producto/servicio. El estudio se desarrolló con enfoque cuantitativo y análisis correlacional, aplicando la técnica de encuesta mediante un cuestionario de 45 ítems en escala Likert. Para asegurar decisiones estadísticas consistentes, se evaluó la normalidad con Shapiro–Wilk y, al identificarse distribución no normal ($p < .05$), se empleó Rho de Spearman como prueba no paramétrica para contrastar relaciones entre variables. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre rendimiento laboral y colaboración organizacional y productividad, con una magnitud moderada a fuerte ($p = 0.651$; $p < .001$; $N = 50$), confirmando la hipótesis de investigación. A nivel específico, se observaron relaciones significativas con la eficiencia ($p = 0.427$; $p = .002$), con la calidad del producto/servicio operacionalizado como calidad de tareas ($p = 0.572$; $p < .001$), y con el cumplimiento de objetivos ($p = 0.454$; $p < .001$), lo que sugiere que mejoras en desempeño y colaboración se asocian con mejoras en procesos, calidad y logro de metas productivas en estas pymes. En conclusión, la evidencia empírica respalda que fortalecer el rendimiento laboral y consolidar prácticas de colaboración organizacional constituye una vía pertinente para elevar la productividad en restaurantes–cevicherías de Tumbes, especialmente mediante acciones orientadas a coordinación operativa, estándares de calidad del servicio y alineamiento del equipo con objetivos de producción.

Palabras claves: Rendimiento laboral, colaboración organizacional, productividad; pymes; restaurantes–cevicherías

ABSTRACT

In Tumbes, small and medium-sized enterprises (SMEs) in the restaurant and ceviche sector sustain a significant part of the local economic and tourism activity; however, they often face internal difficulties that ultimately affect service productivity. This thesis aimed to analyze the relationship between job performance and organizational collaboration with productivity in SMEs in the ceviche restaurant sector in Tumbes during 2024. A general research question and specific questions focused on results, process efficiency, and product/service quality were formulated. The study employed a quantitative approach and correlational analysis, using a survey with a 45-item Likert-scale questionnaire. To ensure statistical consistency, normality was assessed using the Shapiro-Wilk test. Upon identifying a non-normal distribution ($p < .05$), Spearman's rho was used as a non-parametric test to compare relationships between variables. The findings revealed a positive and statistically significant relationship between job performance, organizational collaboration, and productivity, with a moderate to strong magnitude ($\rho = 0.651$; $p < .001$; $N = 50$), confirming the research hypothesis. Specifically, significant relationships were observed with efficiency ($\rho = 0.427$; $p = .002$), with the quality of the operationalized product/service as task quality ($\rho = 0.572$; $p < .001$), and with goal achievement ($\rho = 0.454$; $p < .001$), suggesting that improvements in performance and collaboration are associated with improvements in processes, quality, and the achievement of production goals in these SMEs. In conclusion, the empirical evidence supports the idea that strengthening job performance and consolidating organizational collaboration practices is a relevant way to increase productivity in ceviche restaurants in Tumbes, especially through actions focused on operational coordination, service quality standards, and team alignment with production objectives.

Keywords: Job performance, organizational collaboration, productivity; SMEs; restaurants—ceviche restaurants

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el sector servicios ha desempeñado un papel esencial en el desarrollo económico de muchas regiones del mundo, especialmente en países en desarrollo como Perú. En este contexto, las empresas de servicios de alimentación, como los restaurantes-cevicherías de Tumbes, enfrentan constantes desafíos para mejorar su productividad y competitividad. La capacidad de adaptarse a estos retos depende en gran medida de la eficiencia de sus procesos internos y de las relaciones laborales dentro de la organización. Entre los principales factores que influyen en la productividad, destacan dos variables clave: el rendimiento laboral y la colaboración organizacional.

El rendimiento laboral se refiere al desempeño de los empleados en relación con los objetivos establecidos por la organización y está influenciado por la motivación, la capacitación, las condiciones laborales y la gestión eficiente de los recursos. Según Locke y Latham (2002), el rendimiento laboral puede medirse a través de la eficiencia, la calidad de las tareas realizadas y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Estos factores son cruciales en el sector de la restauración, donde la satisfacción del cliente y la calidad del servicio son determinantes para el éxito del negocio.

Por otro lado, la colaboración organizacional implica la cooperación, la coordinación y el compromiso entre los miembros del equipo de trabajo. Una colaboración efectiva es esencial para que los integrantes de una organización compartan información, resuelvan problemas de manera conjunta y mejoren los procesos productivos. Como señalan Salas et al. (2015), el trabajo en equipo efectivo puede conducir a una mayor creatividad, mejor toma de decisiones y un aumento general de la productividad. En los restaurantes-cevicherías, donde las operaciones diarias requieren una estrecha

coordinación entre cocina, servicio y administración, este aspecto se convierte en un factor decisivo.

La relación entre estas dos variables y la productividad es un tema poco explorado en el contexto específico de los restaurantes-cevicherías en Tumbes. La productividad en este sector no solo depende de la eficiencia operativa, sino también de cómo los empleados interactúan entre sí, se comunican y trabajan juntos para alcanzar las metas organizacionales. La falta de una buena comunicación y la debilidad en la colaboración pueden afectar negativamente la calidad del servicio y el rendimiento general del negocio, incluso cuando se cuenta con recursos materiales y financieros adecuados.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad de los restaurantes-cevicherías en Tumbes. Se busca entender cómo estas variables influyen en los resultados productivos y proporcionar recomendaciones para mejorar las prácticas de trabajo en equipo y optimizar los procesos laborales dentro de estas empresas. La investigación se centrará en el año 2024, un período crítico en el que muchos restaurantes-cevicherías enfrentan una reactivación pospandemia y necesitan adaptarse a nuevas dinámicas del mercado y cambios en las preferencias de los consumidores.

Este trabajo se justifica no solo por la necesidad de mejorar la competitividad de los restaurantes-cevicherías, sino también por la relevancia que tiene el sector para la economía regional de Tumbes. Al identificar cómo el rendimiento laboral y la colaboración organizacional afectan la productividad, se podrá contribuir a la mejora continua de las prácticas laborales y al fortalecimiento del sector gastronómico en la región.

A nivel internacional, la industria de la restauración ha experimentado un crecimiento sostenido, pero también enfrenta desafíos significativos relacionados con el rendimiento laboral y la colaboración organizacional, factores que impactan directamente en la productividad y competitividad de los establecimientos. Según (Baum, 2015), la eficiencia operativa y la capacidad de los empleados para trabajar en equipo son esenciales para mantener altos estándares de calidad y satisfacción del cliente en un entorno altamente competitivo. Estudios globales destacan que la

calidad del servicio y la adaptabilidad a las cambiantes demandas del mercado dependen en gran medida de cómo los empleados interactúan y cooperan entre sí (Dhar, 2015). La globalización y el avance tecnológico han intensificado la competencia, obligando a los restaurantes a optimizar sus procesos internos y fortalecer el trabajo en equipo para mantenerse relevantes (Jones et al., 2016).

En el contexto nacional, Perú se ha consolidado como un referente gastronómico a nivel mundial, convirtiéndose en un destino culinario de primer orden (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo [MINCETUR], 2018). El sector de restaurantes y servicios afines es un pilar fundamental de la economía peruana, contribuyendo al crecimiento económico y generando empleo (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019). Sin embargo, a pesar del auge gastronómico, los restaurantes peruanos enfrentan retos en términos de productividad y calidad del servicio. Problemas como la alta rotación de personal, la falta de capacitación y una cultura organizacional débil afectan negativamente el rendimiento laboral y la colaboración entre los empleados (Flores y Vega, 2017).

Específicamente en la región de Tumbes, los restaurantes-cevicherías desempeñan un papel crucial en la economía local y en la promoción del turismo, ofreciendo platos típicos que atraen a visitantes nacionales e internacionales. No obstante, estos establecimientos enfrentan problemas particulares que limitan su productividad. La falta de coordinación entre el personal de cocina y de servicio, sumada a una comunicación interna deficiente, resulta en una disminución de la calidad del servicio y en la insatisfacción del cliente (García, 2020). Además, la ausencia de estrategias de gestión que promuevan el rendimiento laboral y la colaboración organizacional ha llevado a ineficiencias operativas y a una baja competitividad en el mercado local.

Esta problemática evidencia la necesidad de abordar la relación entre el rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad de los restaurantes-cevicherías en Tumbes. A pesar del potencial gastronómico y turístico de la región, la falta de enfoques integrales que fomenten un alto desempeño de los empleados y una cultura de colaboración limita el crecimiento y desarrollo de estos negocios. Es esencial investigar cómo estas variables influyen en la productividad para diseñar estrategias que mejoren las prácticas laborales, optimicen los procesos internos y

fortalezcan el sector gastronómico de Tumbes, en tal sentido se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024? y los siguientes problema específicos: ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con los resultados obtenidos de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024?, ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con la eficiencia del proceso de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024?, ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con la calidad del producto de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024?.

La mejora del rendimiento laboral y la colaboración organizacional no solo tiene un impacto positivo en las empresas, sino que también beneficia a los empleados y a la comunidad. Un entorno laboral saludable puede elevar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar el desarrollo social en la región, teniendo en cuenta lo antes mencionado se estableció el objetivo general: Determinar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad de las empresas agrícolas de Tumbes, 2024, y los objetivos específicos: Establecer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con los resultados obtenidos de la productividad de las empresas agrícolas de Tumbes ,2024, Analizar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la eficiencia del proceso de la productividad de las empresas agrícolas de Tumbes ,2024 y Conocer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la calidad del producto de la productividad de las empresas agrícolas de Tumbes ,2024.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.1.1 Rendimiento Laboral

Definición del Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral en una empresa agrícola se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los empleados ejecutan sus tareas y responsabilidades, influyendo directamente en la productividad y competitividad de la organización. Este concepto abarca la calidad del trabajo realizado, la cantidad de producción obtenida y el uso óptimo de los recursos disponibles. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la productividad agrícola es esencial para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, ya que una mayor eficiencia en el trabajo agrícola puede conducir a una producción más sostenible y rentable (OIT, 2015, p. 3).

Importancia de Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral en las empresas agrícolas es fundamental para su productividad y competitividad. Una gestión eficiente del talento humano en este sector no solo mejora la calidad de los productos, sino que también optimiza los procesos operativos, reduciendo costos y aumentando la rentabilidad. Según un estudio, la gestión del talento agrícola es una prioridad para promover la excelencia y la competitividad, impulsando el desarrollo sostenible del sector y contribuyendo al crecimiento económico de las zonas rurales. Por lo tanto, invertir en el rendimiento laboral de los empleados agrícolas es esencial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas en este ámbito (Pérez y González, 2020, p. 45).

Objetivos del Rendimiento Laboral

Los objetivos del rendimiento laboral en una empresa agrícola se centran en optimizar la eficiencia y eficacia de las operaciones para mejorar la productividad y competitividad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es esencial aumentar la productividad agrícola para reducir la pobreza y estimular el crecimiento económico en las zonas rurales. Por lo tanto, los objetivos clave incluyen: incrementar la productividad, mejorar la calidad, reducir costos, asegurar la sostenibilidad, generar empleo y contribuir a la seguridad alimentaria (OIT, 2015, p. 3).

Características del Rendimiento laboral

El rendimiento laboral en una empresa agrícola se caracteriza por varios factores que influyen directamente en su productividad y competitividad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la productividad agrícola es esencial para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, ya que una mayor eficiencia en el trabajo agrícola puede conducir a una producción más sostenible y rentable (OIT, 2015, p. 3). Por lo tanto, mejorar el rendimiento laboral en el sector agrícola es fundamental para alcanzar objetivos económicos y sociales a nivel empresarial y comunitario.

Las principales características del rendimiento laboral en una empresa agrícola incluyen: eficiencia en el uso de recursos, calidad del trabajo realizado, adaptabilidad a condiciones cambiantes, trabajo en equipo y coordinación, innovación y adopción de tecnologías, y formación y desarrollo de habilidades (OIT, 2015, p. 3).

Teorías explican el Rendimiento Laboral

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow establece que los individuos están impulsados por una secuencia de necesidades, que van desde las fisiológicas hasta la autorrealización. De acuerdo con este enfoque, el rendimiento laboral óptimo solo se alcanza cuando las necesidades básicas, como la seguridad y la estabilidad, han sido cubiertas (Maslow, 1943, p. 372).

Herzberg, en su teoría de los dos factores, también conocida como teoría de la motivación e higiene, plantea que existen elementos que promueven la satisfacción laboral, como el reconocimiento y el logro, mientras que otros, si bien no generan satisfacción, su ausencia puede causar insatisfacción. Según esta perspectiva, la implementación de factores motivacionales es crucial para alcanzar niveles elevados de rendimiento laboral (Herzberg, 1966, p. 45).

Según la Teoría de la Equidad de Adams, los trabajadores tienden a evaluar la proporción entre sus esfuerzos y las recompensas que reciben en comparación con la de sus compañeros. Cuando perciben una falta de equidad, es decir, si sienten que están siendo tratados de manera injusta en relación con otros, su nivel de motivación y desempeño puede disminuir considerablemente (Adams, 1965, p. 422).

Según Vroom, el rendimiento laboral de los empleados se ve afectado por la expectativa de que sus esfuerzos generen un nivel de desempeño específico, el cual, a su vez, resultará en una recompensa. La teoría enfatiza tres elementos clave: la valencia, que se refiere al valor que el trabajador otorga a la recompensa; la expectativa, que es la creencia de que su esfuerzo producirá el desempeño deseado; y la instrumentalidad, que alude a la percepción de que dicho desempeño conducirá a la recompensa esperada (Vroom, 1964, p. 20).

Locke y Latham plantean que el establecimiento de objetivos específicos y desafiantes es un factor determinante para mejorar el rendimiento en el trabajo. Además, destacan la importancia de la retroalimentación y el compromiso del individuo con dichas metas para asegurar un desempeño óptimo (Locke y Latham, 2002, p. 705).

Teoría del Rendimiento Laboral: Dimensiones de Coordinación, Colaboración y Compromiso

El rendimiento laboral es un constructo fundamental en el estudio de la psicología organizacional y del comportamiento en el trabajo. Se refiere al grado en que un empleado cumple con las expectativas de desempeño asociados a su rol y contribuye al logro de los objetivos organizacionales (Campbell, 1990). Dentro de este marco,

las dimensiones de coordinación, colaboración y compromiso emergen como factores críticos que influyen en la eficacia y eficiencia del desempeño laboral.

Coordinación

La coordinación se define como el proceso mediante el cual los individuos y unidades dentro de una organización alinean sus actividades para lograr objetivos comunes (Malone y Crowston, 1994). Es esencial para garantizar que los esfuerzos individuales se integren de manera coherente, evitando duplicidades y conflictos. La coordinación efectiva facilita la sincronización de tareas, optimiza el uso de recursos y asegura que los plazos y estándares de calidad se cumplan (Okhuysen y Bechky, 2009).

Colaboración

La colaboración implica el trabajo conjunto entre individuos o grupos para alcanzar metas compartidas, caracterizándose por la comunicación abierta, el intercambio de conocimientos y el apoyo mutuo (Thompson y Perry, 2006). A diferencia de la mera coexistencia o cooperación, la colaboración requiere un alto nivel de interdependencia y compromiso para resolver problemas complejos y generar soluciones innovadoras (Mattessich y Monsey, 1992).

Compromiso

El compromiso organizacional se refiere al vínculo emocional y psicológico que un empleado tiene con su organización, lo que influye en su disposición para contribuir al éxito organizacional y permanecer en la empresa (Meyer y Allen, 1991). Un alto nivel de compromiso se asocia con mayores niveles de esfuerzo discrecional, menor rotación y una actitud positiva hacia el trabajo y la organización (Mowday, Porter, y Steers, 1982).

2.1.2 Colaboración Organizacional

Definición de Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se entiende como la medida en que un trabajador se identifica con los valores y objetivos de una organización y muestra su intención de permanecer en ella. Este tipo de compromiso representa un vínculo emocional y psicológico que fomenta la lealtad del empleado y su voluntad de aportar al cumplimiento de las metas organizacionales (Meyer y Allen, 1997, p. 11).

Importancia del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional en las empresas agrícolas es fundamental para mejorar la productividad y la competitividad. Según un estudio, las empresas que integran la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en su estrategia logran ventajas competitivas y un mejor posicionamiento en el mercado (Agüeros et al., 2016, p. 23). Además, la implementación de prácticas de RSE en el sector agropecuario contribuye al desarrollo sostenible y al fortalecimiento de las relaciones con la comunidad (Paz Coronado, 2022, p. 15).

Objetivos del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización y sus objetivos, y desea mantener su relación con ella. Este concepto implica una conexión emocional y psicológica del individuo con la empresa, reflejando su lealtad y disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Wikipedia, s.f.).

Características del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se distingue por varios aspectos esenciales que fortalecen el vínculo entre el empleado y la organización. Primero, los trabajadores comprometidos se identifican con los valores y la misión de la empresa, lo que les permite alinearse con un propósito que trasciende sus responsabilidades diarias. Además, este compromiso se asocia con una mayor motivación y productividad, ya que los empleados muestran una actitud proactiva y asumen responsabilidades adicionales. Asimismo, contribuye a la creación de un entorno laboral positivo,

caracterizado por buenas relaciones interpersonales y un sentido de valoración por parte de la empresa. Por último, promueve la lealtad, lo que reduce la rotación de personal y favorece la retención del talento en la organización (García, 2020, p. 45).

Teorías del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen desarrollaron una de las teorías más reconocidas sobre el compromiso organizacional, identificando tres componentes clave. El compromiso afectivo se refiere al apego emocional de un empleado hacia la organización, motivándolo a quedarse porque así lo desea. El compromiso de continuidad está relacionado con la percepción de los costos que implicaría abandonar la organización, lo que lleva a los empleados a permanecer debido a posibles pérdidas económicas o profesionales. Por último, el compromiso normativo surge del sentido de obligación, donde los empleados sienten que deben seguir en la organización por lealtad o valores éticos (Meyer y Allen, 1991, p. 67).

Modelo de Porter y Cols: Porter y su equipo definieron el compromiso como una disposición a dar un esfuerzo adicional para el éxito de la organización. Este modelo organizacional incluye aspectos como la creencia en los valores nacionales y el deseo de permanecer (Porter et al., 1974, p. 600).

Dimensiones e Indicadores del Compromiso Organizacional

El compromiso laboral es un concepto que describe el grado de involucramiento y lealtad que un empleado tiene hacia su organización, lo cual influye en su disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Meyer y Allen, 1991). Este compromiso se manifiesta a través de comportamientos y actitudes que impactan directamente en tres dimensiones clave: resultados obtenidos, eficiencia del proceso y calidad del producto.

Resultados obtenidos

Los resultados obtenidos se refieren al cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la organización. Un empleado con alto compromiso laboral muestra una motivación intrínseca para alcanzar y superar estos objetivos. Su alineación con

la misión y visión de la empresa lo impulsa a esforzarse más allá de lo esperado, contribuyendo significativamente al rendimiento global de la organización (Mowday, Porter y Steers, 1982).

Influencia del Compromiso: El compromiso laboral fomenta una mayor persistencia frente a obstáculos y desafíos, lo que se traduce en mejores resultados. Los empleados comprometidos están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales ya buscar soluciones innovadoras para cumplir con las metas (Bakker y Schaufeli, 2008).

Eficiencia del proceso

La eficiencia del proceso implica la optimización de recursos, tiempo y esfuerzos para llevar a cabo las tareas laborales. Un alto nivel de compromiso laboral motiva a los empleados a mejorar continuamente los procesos y prácticas dentro de la organización.

Influencia del Compromiso: Empleados comprometidos suelen mostrar iniciativa para identificar inefficiencias y proponer mejoras. Están más inclinados a colaborar y compartir conocimientos con sus compañeros, promoviendo una cultura de mejora continua que beneficia a toda la organización (Gruman y Saks, 2011).

Calidad del producto

La calidad del producto es un indicador esencial de la satisfacción del cliente y la reputación de la empresa. Se refiere al grado en que los bienes o servicios ofrecidos cumplen o superan las expectativas.

Influencia del Compromiso: El compromiso laboral impulsa a los empleados a prestar mayor atención a los detalles ya adherirse a los estándares de calidad establecidos. Su sentido de pertenencia y orgullo por la organización los motiva a garantizar que los productos o servicios entregados reflejen positivamente a la empresa (Schaufeli y Bakker, 2004).

2.1.3 La Productividad Organizacional

Definición de la Productividad Organizacional

La productividad organizacional evalúa la eficiencia con la que una organización emplea sus recursos para alcanzar sus objetivos estratégicos. Este concepto se enfoca en maximizar los resultados, como bienes o servicios producidos, en relación con los insumos utilizados, tales como tiempo, capital y fuerza laboral. Un nivel elevado de productividad refleja una gestión eficaz de los recursos y una capacidad competitiva mejorada en el mercado (González, 2020, p. 45).

Importancia de la Productividad Organizacional

La productividad organizacional desempeña un papel crucial en la sostenibilidad y competitividad de las empresas agrícolas. Al gestionar de manera eficiente recursos clave como la tierra, el agua y la mano de obra, estas empresas pueden maximizar su producción mientras reducen costos operativos. Esto no solo incrementa la rentabilidad, sino que también facilita la implementación de tecnologías innovadoras y prácticas sostenibles que mejoran la calidad de los productos y satisfacen las expectativas del mercado (López, 2021, p. 89).

Objetivos de la Productividad Organizacional

Los principales objetivos de la productividad organizacional en las empresas agrícolas se orientan a maximizar el uso eficiente de recursos como la tierra, el agua y la fuerza laboral para incrementar la producción y la rentabilidad. De acuerdo con la FAO, la adopción de tecnologías innovadoras y prácticas sostenibles no solo mejora la calidad de los productos, sino que también fortalece la competitividad de las empresas, asegurando su sostenibilidad a largo plazo (FAO, 2020, p. 14).

Características de la Productividad Organizacional

La productividad organizacional en empresas agrícolas se distingue por varias características clave. En primer lugar, la eficiencia en el uso de recursos, como tierra, agua y mano de obra, es fundamental para maximizar la producción al menor costo.

Además, la adopción de tecnologías innovadoras, como sistemas de riego automatizados y maquinaria moderna, contribuye a mejorar tanto la eficiencia como la calidad de los productos agrícolas. Otro aspecto esencial es la capacitación continua del personal, lo que permite que los trabajadores apliquen técnicas actualizadas y sostenibles. Asimismo, la gestión eficiente de procesos garantiza la optimización de tiempos y la reducción de desperdicios. Finalmente, la capacidad de adaptarse a cambios del entorno, como variaciones climáticas o fluctuaciones del mercado, es crucial para mantener la competitividad en el sector (TOTVS, 2021, p. 32).

Teorías de la Productividad Organizacional

La productividad organizacional en empresas agrícolas puede ser explicada mediante varias teorías. La Teoría de la Administración Científica de Taylor sugiere que la división del trabajo y la estandarización de procesos son esenciales para mejorar la eficiencia. Por su parte, la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg enfatiza la importancia de equilibrar factores motivacionales, como el reconocimiento, y factores higiénicos, como las condiciones laborales. La Gestión de la Calidad Total (TQM) promueve la mejora continua mediante la colaboración de todos los empleados en la optimización de procesos. Además, la Teoría de los Recursos y Capacidades destaca que la productividad depende de la gestión eficaz de los recursos internos de la empresa. Finalmente, la Teoría de la Innovación Disruptiva resalta la adopción de tecnologías innovadoras como un medio para transformar y aumentar la productividad en un entorno agrícola cambiante (Gómez y Torres, 2021, p. 67).

Dimensiones e Indicadores de la Productividad Organizacional

La productividad organizacional en empresas agrícolas se mide a través de varias dimensiones e indicadores clave. Entre ellas, la eficiencia operativa se evalúa mediante el rendimiento por hectárea, el costo de producción por unidad y el tiempo del ciclo de producción. La calidad del producto incluye indicadores como el porcentaje de productos de primera calidad y el índice de rechazo. En cuanto a la utilización de recursos, se analizan la eficiencia en el uso del agua, el consumo de energía por unidad producida y el uso de insumos agrícolas por hectárea. El

desempeño financiero se mide a través del margen de beneficio neto, el retorno sobre la inversión y la liquidez corriente. Además, la sostenibilidad ambiental considera las emisiones de gases de efecto invernadero, las prácticas de conservación del suelo y la biodiversidad en las áreas de cultivo. Por último, el desarrollo del capital humano incluye indicadores como las horas de capacitación, el índice de rotación de personal y la satisfacción laboral (Martínez y Pérez, 2021, p. 78).

La productividad organizacional es un indicador clave del desempeño y éxito de una empresa. Se refiere a la capacidad de una organización para utilizar eficientemente sus recursos y lograr sus objetivos de manera efectiva (Drucker, 1999). Tres dimensiones fundamentales que influyen en la productividad organizacional son la eficiencia, la calidad de las tareas y el cumplimiento de objetivos. Estas dimensiones están interrelacionadas y son esenciales para maximizar el rendimiento y la competitividad de una organización.

Eficiencia

La eficiencia en el contexto organizacional se define como la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos. Implica lograr los máximos resultados posibles con el mínimo de recursos, tiempo y esfuerzo (Farrell, 1957). La eficiencia es crucial para reducir costos, optimizar procesos y aumentar la rentabilidad.

Importancia de la eficiencia

Reducción de Costos: Al utilizar los recursos de manera óptima, las organizaciones pueden disminuir gastos operativos y mejorar sus márgenes de beneficio (Porter, 1985).

Competitividad: Una mayor eficiencia permite ofrecer productos o servicios a precios más competitivos sin comprometer la calidad.

Sostenibilidad: La eficiencia en el uso de recursos promueve prácticas sostenibles y responsables con el medio ambiente.

Indicadores de eficiencia

Productividad Laboral: Medida de la producción por unidad de trabajo.

Rotación de Inventario: Frecuencia con la que se renueva el inventario en un período determinado.

Utilización de Capacidad: Grado en que se aprovecha la capacidad instalada de producción.

Calidad de Tareas

La calidad de tareas se refiere al grado en que las actividades y procesos organizacionales cumplen con los estándares establecidos y satisfacen las expectativas de los clientes internos y externos (Juran y Godfrey, 1999). No solo implica la ausencia de errores, sino también la eficiencia y efectividad con la que se realizan las tareas.

Importancia de la Calidad de Tareas

Satisfacción del Cliente: La alta calidad en las tareas asegura que los productos o servicios cumplan o superen las expectativas del cliente (Parasuraman, Zeithaml y Berry, 1988).

Reputación Organizacional: Una consistente calidad mejora la imagen y confianza en la marca.

Reducción de Retrabajos: Minimiza errores y defectos, ahorrando tiempo y recursos.

Indicadores de calidad

Tasa de Defectos: Porcentaje de productos o servicios que no cumplen con los estándares de calidad.

Índice de Satisfacción del Cliente: Evaluaciones y retroalimentación de los clientes sobre los productos o servicios.

Cumplimiento de Normas y Certificaciones: Adherencia a estándares internacionales de calidad como ISO 9001.

Cumplimiento de objetivos

El cumplimiento de objetivos implica alcanzar las metas establecidas por la organización en términos de ventas, producción, crecimiento, entre otros. Es una medida del desempeño y efectividad estratégica de la empresa (Locke y Latham, 2002).

Importancia del Cumplimiento de Objetivos

Dirección Estratégica: Proporciona enfoque y dirección a las actividades organizacionales.

Motivación de Empleados: El logro de objetivos mejora la moral y compromiso del personal (Meyer y Allen, 1991).

Evaluación del Desempeño: Permite medir y analizar el rendimiento organizacional y hacer ajustes necesarios.

Indicadores de Cumplimiento

Metas Alcanzadas vs. Planificadas: Comparación cuantitativa entre los objetivos establecidos y los resultados reales.

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs): Métricas específicas que reflejan el progreso hacia los objetivos estratégicos.

Evaluaciones de Desempeño: Revisión periódica del desempeño individual y de equipos en relación con los objetivos.

Influencia del Rendimiento Laboral y la Colaboración Organizacional en la Productividad

El rendimiento laboral y la colaboración organizacional son elementos clave que influyen directamente en la productividad de las empresas agrícolas. Un alto nivel de desempeño laboral garantiza que los empleados ejecuten sus tareas de manera eficiente, lo que contribuye a incrementar la producción y mejorar la calidad de los productos. A su vez, la colaboración organizacional, mediante una comunicación

fluida y un trabajo en equipo eficaz, permite una mejor coordinación de las actividades y un uso óptimo de los recursos. Un estudio realizado en una cooperativa agraria en Sullana, Perú, destacó que existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento y la productividad laboral, subrayando la importancia de estos factores en el sector agrícola (Gómez y Vargas, 2020, p. 56).

2.2 ANTECEDENTES

2.2.1 Nivel Internacional

(Justo, et. al, 2023) en su articulos cientifico:

“Niveles de rendimiento y satisfacción laboral, en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra Argentina” el cual tuvo como objetivo estudiar la relación entre los niveles de rendimiento laboral y sus respectivas dimensiones con respecto a la satisfacción laboral, comparando dichos niveles en trabajadores presenciales, mixtos e híbridos tras el retorno al trabajo en el contexto de post pandemia de Covid-19. Se aplicó un cuestionario ad-hoc, la Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans adaptación argentina y la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre y se encuestaron a 500 trabajadores argentinos ($M=33.52$, $DT=10.43$). Los resultados reflejaron una relación positiva entre el rendimiento y la satisfacción laboral e inversa entre la Satisfacción y los comportamientos contraproducentes. Por otra parte, se encontró que la satisfacción es menor en quienes realizan sus labores de forma presencial con respecto a las demás modalidades. Por último, se concluye que la satisfacción es un indicador primordial para las empresas y los empleadores, siendo determinante sobre el rendimiento de estos. Por otro lado, la modalidad mixta es la que presenta mayores niveles en el rendimiento y la satisfacción, como consecuencia de los beneficios que dicha modalidad le brinda al trabajador.

(García, et. al, 2021) en su artículo científico:

“La colaboración de las organizaciones públicas del conocimiento con las empresas: una mirada de empresarios” la cual tuvo como objetivo determinar las percepciones de los empresarios del noroeste de México sobre la colaboración tecnocientífica entre las organizaciones públicas del conocimiento y las empresas. Fue un estudio cuantitativo exploratorio, basado en la técnica cualitativa de entrevistas semiestructuradas. Se identificaron problemas de oferta y demanda de conocimiento que dificultan la colaboración tecnocientífica. Las modalidades de colaboración más mencionadas fueron las prácticas profesionales, la educación dual y la capacitación continua. Los empresarios identificaron, en primer lugar, los beneficios de corto plazo, como la contratación de graduados. Señalaron que para impulsar a la colaboración tecnocientífica academia-empresas, se requieren nuevas políticas, como la modificación del esquema de incentivos, la profesionalización y la especialización de los gestores de las funciones y actividades de colaboración universitaria, el mejoramiento de las estrategias de difusión-comunicación interorganizacional, y fomentar habilidades transversales en la formación que sean de interés para las empresas.

(Ramírez, et. al, 2022) en su artículo científico:

“Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica” la cual tuvo como objetivo realizar una revisión sistemática de la productividad empresarial, se aborda su conceptualización, componentes y factores relacionados con el tema. Su objetivo principal es reflexionar y analizar estudios sobre la variable de estudio para seleccionar los aspectos frecuentes que benefician a la empresa mediante la gestión adecuada de la productividad. La metodología de la revisión sistemática de la literatura científica (SLR), permitió la búsqueda y revisión de la información, identificaron 71 estudios elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español publicado entre los años 2007 y 2021 en las bases de datos de Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier. Como resultado se obtuvieron 24 artículos que

cumplieron con las características de inclusión desarrolladas en el apartado de metodología, se describen las principales aportaciones del objeto de estudio identificando los aspectos frecuentes que permiten el incremento de la productividad empresarial. Se concluye que, si se pretende ser competitivos en los mercados internacionales, se requiere de fortalecer los aspectos organizacionales para alcanzar la productividad máxima con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes en cualquier mercado.

2.2.2 Nivel Nacional

(Bermudo y Hualla, 2024) en su informe de tesis:

“Rendimiento y eficiencia laboral en el Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH – 2023” la cual tuvo como objetivo determinar la incidencia del rendimiento laboral en la eficiencia laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH. En lo que respecta a la metodología, el enfoque fue cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, el nivel de investigación fue descriptivo explicativo, con un diseño no experimental transversal. El método fue hipotético deductivo, debido a que se presentó afirmaciones a manera de supuestos. La población muestral estuvo integrada por 18 empleados de la institución. Los resultados expresan que un óptimo rendimiento laboral producto del trabajo en equipo, del trabajo bajo presión y del respeto y responsabilidad, la eficiencia laboral del Centro de Producción se incrementa en un 84.8 %. En lo que respecta a las conclusiones se establece que el rendimiento laboral incide en la eficiencia laboral de los trabajadores del Centro de Producción de bienes y servicios de la UNSCH, debido a que el p – valor hallado (0.020) es inferior al valor de la significancia (0.05), descartando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis de los investigadores (H_1), afirmación que se plantea sobre un 95 % de nivel de confianza, por lo tanto, se puede aseverar que un óptimo rendimiento del trabajo optimiza la eficiencia laboral de la institución.

(Jaramillo, 2023) en su informe de tesis:

“Trabajo colaborativo y productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima-2023” la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima – 2023. La recaudación de datos se realizó con la aplicación de dos instrumentos de 18 preguntas para medir cada variable de estudio, estos cuestionarios fueron debidamente validados y pasaron por procesos de confiabilidad, en el caso de la prueba de trabajo colaborativo presenta un 87.3% de fiabilidad y para la prueba de productividad organizacional presenta un 88.5% que se ejecutó en una muestra incorporada por 40 trabajadores de las áreas administrativas de la Superintendencia Nacional de Migraciones. Respecto a la metodología presenta un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional. En los resultados que se da por aprobada la hipótesis general formulada y rechazada la nula, generando consigo la existencia de una correlación moderada con un coeficiente de relación de 0,399 del R de Spearman, debido que el rango de sig. representa en $0.009 \leq 05$, estos datos obtenidos evidencian la relación sólida entre las variables trabajo colaborativo y productividad organizacional, Por lo tanto, se concluye que a mayor aplicación del trabajo colaborativo, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

(Alegría Chávez, 2023) en su informe de tesis:

“Satisfacción laboral y productividad en una empresa privada, Lima, 2023” la cual tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada ubicada en Lima durante el año 2023. El objetivo general fue explorar cómo los niveles de satisfacción laboral de los empleados están relacionados con su productividad en el entorno laboral. El enfoque de investigación se basó en un análisis cuantitativo utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre diversas variables, como satisfacción laboral, adaptación laboral, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo y calidad de vida en el trabajo. La muestra

consistió en 60 trabajadores de la empresa privada en Lima. Los principales resultados revelaron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, así como entre la adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores. Además, se encontró que los beneficios laborales se relacionan con el cumplimiento de los objetivos laborales, y las oportunidades de desarrollo se asocian con la innovación y creatividad en el trabajo. La calidad de vida en el trabajo también influye en la calidad del trabajo de los empleados. La principal conclusión es que promover la satisfacción laboral, brindar oportunidades de desarrollo y mejorar la calidad de vida en el trabajo puede tener un impacto positivo en la productividad de los trabajadores en una empresa privada.

2.2.3 Nivel Local

(Cespedes Valladolid, 2023) en su informe de tesis:

“Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022” la cual tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. Se desarrollo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, de nivel descriptivo. Contó con una muestra conformada por 46 trabajadores; se implementó la técnica de la encuesta, haciéndose uso de dos cuestionarios, uno que evaluó la variable gestión del conocimiento, con 23 interrogantes y 16 preguntas para el rendimiento laboral de los colaboradores. Dichos datos alimentaron los indicadores y ayudaron a obtener puntos clave para este estudio; los resultados obtenidos se procesaron en Excel y se analizaron en el programa SPSS. Se hizo uso del coeficiente de correlación RHO de spearman para la comprobación de la hipótesis planteada, arrojando así como resultado un 0.425 de correlación positiva en un nivel alto con un 0.003 de nivel de significancia menor a 0.05. Es así como los resultados nos mostraron que, si existe incidencia positiva con un grado alto respecto a la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Asimismo resultados positivos entre el adquirir, organizar, divulgar, usar y medir información; nos mostró como la interacción de los mismos son piezas claves para un adecuado desarrollo y gestión del conocimiento, lo cual conlleva a la obtención de grandes potenciales evidenciados en las labores de los trabajadores, por ello, se debe centrar más en el desarrollo y aplicación de la gestión del conocimiento dentro de las áreas del Gobierno Regional de Tumbes, para así evidenciar el cumplimiento de sus metas y objetivos a nivel institucional.

(Guevara, 2023) en su informe de tesis:

“Manejo de conflictos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital en el compromiso organizacional de sus colaboradores, Tumbes, 2022” la cual tuvo como objetivo determinar la incidencia del manejo de conflictos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital en el compromiso organizacional de sus colaboradores, Tumbes, 2022. La investigación de tipo aplicada, cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental, las variables de estudio fueron el manejo de conflictos y el compromiso organizacional con las dimensiones del desempeño laboral y la lealtad laboral de los colaboradores. La población estuvo compuesta por los 30 trabajadores, entre servidores y funcionarios de la institución, con una muestra intencional no probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta con instrumento compuesto por 15 preguntas para cada variable en escala de Likert, los datos se procesaron en el programa SPSS. Los resultados indicaron que existió incidencia de la variable manejo de conflictos en el compromiso organizacional. El manejo de conflictos tuvo incidencia positiva en las dimensiones del desempeño laboral y de la lealtad laboral de la variable dependiente. La investigación concluyó con la existencia de una incidencia positiva y significativa de las variables de estudio con un coeficiente Rho de Spearman de 0,594 indicándonos que existió una relación de asociatividad de nivel medio entre las variables. Para los objetivos específicos se concluyó con la existencia de una incidencia positiva y significativa de la variable manejo de conflictos con el desempeño laboral y un Rho de Spearman de 0,506 indicándonos que existió relación de asociatividad de nivel medio entre la variable manejo de conflictos y la dimensión desempeño

laboral. Para la lealtad laboral el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,412 mostrando la existencia de una relación de asociatividad media entre las variables de estudio.

(Flores Jiménez, 2024) en su informe de tesis:

“Planificación estratégica y productividad en la empresa municipal urbanizadora y constructora SAC – EMUCSAC Tumbes, 2022” la cual tuvo como objetivo determinar la relación de la planificación estratégica con la productividad en la empresa municipal urbanizadora y constructora SAC – EMUCSAC Tumbes, 2022; planteando como hipótesis general que, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en la empresa municipal urbanizadora y constructora SAC – EMUCSAC Tumbes, 2022. La investigación ha sido de tipo aplicada con nivel descriptivo – correlacional de corte transversal, de acuerdo con información confiable y consistente al haber investigado la planificación estratégica y la productividad para poder alcanzar los objetivos planteados; los datos obtenidos son relevantes en las variables independiente y dependiente. Se aplicó el diseño de investigación no experimental, donde los resultados reflejan que el p valor es menor a 0,01 (alfa); por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación; por lo consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en la empresa municipal urbanizadora y constructora SAC – EMUCSAC Tumbes, 2022. Con respecto al coeficiente de correlación r de Pearson 0,691, indica una relación positiva, alta y además significativa entre las variables de estudio. Concluyendo que, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en la empresa municipal urbanizadora y constructora SAC – EMUCSAC Tumbes, 2022.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Rendimiento laboral:

González y Martínez (2020) argumentan que el rendimiento laboral depende no solo de las habilidades individuales, sino también de la motivación intrínseca y extrínseca, así como de los factores organizacionales que fomentan un entorno propicio para el logro de objetivos. La evaluación del rendimiento es fundamental para mejorar la productividad en las empresas agrícolas (p. 120).

Colaboración Organizacional:

Taylor y Collins (2022) sostienen que la colaboración organizacional mejora la eficiencia y productividad de las empresas agrícolas. La colaboración entre los empleados de diferentes niveles y áreas resulta esencial para optimizar procesos, compartir información y enfrentar los retos del entorno (p. 102910).

Productividad:

Vásquez y Guzmán (2020) definen productividad como una medida de la eficiencia operativa dentro de las empresas. En las organizaciones agrícolas, la optimización de los recursos humanos y materiales está directamente vinculada con los altos niveles de productividad, lo que contribuye a la competitividad en el mercado (p. 118).

Eficiencia:

Paredes (2021) describe la eficiencia como un proceso que busca optimizar el uso de los recursos materiales y humanos dentro de una organización. En el contexto agrícola, la eficiencia está relacionada con la reducción de desperdicios y el mejoramiento continuo de los procesos, lo que genera más valor con menos recursos (p. 55).

Trabajo en Equipo:

Torres y Ramos (2021) destacan que el trabajo en equipo es esencial para la productividad de las empresas agrícolas. La colaboración estrecha entre miembros de diferentes áreas contribuye al aumento de la eficiencia y facilita la resolución de problemas, lo cual mejora la calidad de los productos finales (p. 87).

Motivación Laboral:

Gutiérrez y Sánchez (2020) afirman que la motivación laboral tiene un impacto directo en la productividad. Los empleados motivados, ya sea por recompensas tangibles o por el desafío y la satisfacción de alcanzar metas, muestran un mayor rendimiento y compromiso con la empresa (p. 32).

Empresa Agrícola

Vásquez y Guzmán (2020) explican que las empresas agrícolas se enfocan en la producción de bienes básicos a partir de recursos naturales, como cultivos y ganado. Estas organizaciones son fundamentales para el abastecimiento alimentario y el desarrollo económico en zonas rurales, ya que integran actividades como la producción primaria y el procesamiento de productos agrícolas (p. 115).

Comunicación Organizacional:

González y Cruz (2021) subrayan que la comunicación organizacional es un factor clave para la coordinación y la eficiencia dentro de las empresas agrícolas. Una comunicación clara y eficaz entre los miembros del equipo permite la correcta distribución de tareas y la resolución rápida de problemas, lo que favorece la productividad global de la organización (p. 43).

Gestión del Desempeño:

Ramírez y González (2020) afirman que la gestión del desempeño es crucial para garantizar que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales. La

retroalimentación continua y la evaluación del rendimiento ayudan a identificar áreas de mejora, lo que impacta directamente en el rendimiento laboral y la productividad (p. 60).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio

Investigación descriptiva

El presente estudio utilizará la investigación descriptiva ya que por su enfoque metodológico lo que pretende es describir de forma precisa y sistemática las características de una población, situación o fenómeno en estudio. No persigue influir a modificar las variables, sino solo observar y detallar cómo se presentan naturalmente. La investigación descriptiva se refiere al “qué” y el “cómo” de las preguntas de investigación, ya que da una visión detalla y factual de los elementos a estudiar. (Hernández, et. al, 2018, pp. 92-93).

Investigación correlacional

La investigación presente será de tipo correlacional, ya que su objetivo principal es el examen de la relación o grado de asociación existente entre dos o más variables. Se trata, en esencia, de un estudio que, sin manipular las variables, determina si existe una compensación positiva, negativa o nula entre las mismas, pero que, en ningún caso, establece causalidad. Se puede decir que es útil para predecir comportamientos o tendencias en la relación observada. (Hernández y Mendoza, 2018, pp. 94-95).

Investigación mixta

En este marco, la investigación a desarrollar es mixta, ya que integra métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio para una mejor comprensión del problema de investigación. Este enfoque mixto combina ambas metodologías con el

objetivo de explorar y evaluar completamente enfoque apropiado para superar las debilidades de los métodos individuales. Varios tipos de investigación mixta también están disponibles, incluido el diseño convergente paralelo y el diseño secuencial explicativo o exploratorio (Creswell y Plano, 2018, pp. 14-16).

Diseño de estudio

El tipo de diseño de estudio a emplear es no experimental ya que se trata de una investigación en la que no se manipulan deliberadamente las variables independientes; es decir, se registran y se controlan los fenómenos tal y como se manifiestan en su entorno natural para describirlos y comprenderles (Hernández y Mendoza, 2018, p. 149). En este tipo de diseño, el investigador no aplica ninguna clase de tratamiento a las variables, sino que simplemente mide y recolecta información sobre las variables en cuestión; estas son las que se manifiestan en su ambiente natural, tal y como están.

Investigación Transversal

Esta investigación es de corte transversal debido a que es un tipo de estudio observacional que se basa en datos de variables que se recopilan en un solo momento del tiempo o durante un breve período y en un punto determinado. Este método se centra en la prevalencia de una afección o fenómeno y sus características en una población, lo que permite la comparación de la información sobre los distintos grupos o variables en un momento concreto. (Levin, 2006, p. 24).

3.2 Población, muestra y muestreo

Población

La población es, entonces, el conjunto total de elementos, individuos, sujetos o eventos que presentan las características de interés y con los que se pretende trabajar para obtener información y realizar inferencias en una determinada investigación. La población es el universo total del que se obtendrá información, con el fin de procesar y analizar los datos, llevar a cabo el proceso de recolección para

decidir finalmente sobre el caso para finalmente hacer recomendaciones en relación con él. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174). En la presente investigación la población estará compuesta por las principales Pymes restaurantes - cevicherías que hacen una cantidad de 29 locales que se dedican a brindar el servicio y están constituidas por un total de 375 trabajadores, las cuales están ubicadas de Tumbes las cuales bajo la recolección de información e indagaciones del entorno estarán constituidas de la siguiente manera:

TABLA 1
Principales restaurantes – cevicherías

Nº	RESTAURANTES - CEVICHERIA	Nº PERSONAL
1	Terrazas	10
2	Terrazas 2	20
3	La Gemelas	25
4	La culebra	12
5	El malecón	14
6	El estadio	11
7	El estadio 2	16
8	Rica caballa	15
9	Aquí me quedo	14
10	Las tres María	12
11	La Cámara	20
12	El Golfo	12
13	Puerto loco	16
14	El globo	30
15	Jimmys	17
16	EL montuvio	12
17	D Jimmys	10
18	Las piedritas	14
19	D Yova	10
20	7 mares	15
21	La fragata de D jhonny	7
22	La cueva	10
23	Los Angeles	10
24	Puro Tumbes	5
25	Acuarelas	8
26	El caracolito	8
27	Arriba Perú	8
28	Brisa marina	7
29	El tikis	7
Total		375

Nota: principales restaurantes de la localidad de Tumbes

Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para participar en el estudio. Este grupo reducido permite al investigador obtener datos y resultados que puedan generalizarse a la población total. La muestra debe reflejar las características esenciales de la población para garantizar la validez de las inferencias realizadas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 175). Para este estudio y por las características antes mencionadas, se tomará el total de la población que está compuesta por los principales restaurantes – cevicherías los cuales son 29.

Muestreo probabilístico

El muestreo no probabilístico por conveniencia es una técnica de muestreo en la cual los participantes se seleccionan en su accesibilidad inmediata y facilidad para el investigador, sin utilizar procedimientos aleatorios ni probabilísticos (Hernández y Mendoza, 2018). En este método, los sujetos son elegidos porque están disponibles en el momento y lugar del estudio, lo que facilita la recolección de datos cuando existen limitaciones de tiempo, recursos o acceso a la población objetivo. En tal sentido este tipo de muestreo se aplicará para el estudio.

3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección

Métodos

El método deductivo, es un enfoque de investigación de lo general a lo particular, de las teorías o premisas generales establecidas previamente para derivar conclusiones específicas aplicables a un caso particular. Así, el enfoque es formular las hipótesis de las leyes o teorías existentes y probarlas mediante la observación y el análisis de datos empíricos. En otras palabras, el investigador para este estudio hará uso del razonamiento lógico para inferir conclusiones específicas de los principios generales existentes. Entonces, en esencia, el método es aquel en el cual el razonamiento avanza a partir de lo general hacia las premisas particulares u originales. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 34)

El método inductivo, a su vez, procede de lo particular a lo general. Basa en la observación y el análisis de los casos particulares para desarrollar la generalización a partir de las regularidades descubiertas en su conducta. A través de la recopilación sistemática de datos empíricos, para esta investigación se busca construir nuevos conocimientos o teorías. Es preferible utilizarlo cuando no hay teoría existente sobre un fenómeno, y la tarea es generar hipótesis a través de la observación. Por lo tanto, se centrará en observar los patrones en un determinado período. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 34)

Técnica

Observación

La observación es la técnica de recopilación de datos que requiere el examen abundante y sistémico del comportamiento, eventos o fenómenos dentro de su ambiente natural. Para la observación el participante: el investigador participará en el ambiente o el grupo y se relaciona con los sujetos, lo que permite una mejor comprensión y en otras ocasiones la observación no participante: el investigador no influye en la situación ni en los participantes y mantiene el rol de observador externo.

La observación proporciona información no mediada sobre el fenómeno y se utiliza en investigación cualitativa. “En una investigación cualitativa, los datos se obtienen por contacto personal con personas, situaciones, etc.”. . Encuesta La encuesta es una técnica cuantitativa que recopila aportes de una parte de miembros sobre la base de un conjunto de preguntas estándares. Su objetivo es medir actitudes, opiniones, poblaciones con base en actitudes, opiniones, comportamiento y hechos demográficos, como edad, género o nivel de educación. (Creswell y Creswell, 2018, p. 187).

Encuesta

La encuesta es una técnica de investigación cuantitativa que buscará recopilar información de una muestra de individuos mediante un conjunto de preguntas estandarizadas. el objetivo será medir variables específicas como opiniones,

actitudes, comportamientos o características demográficas dentro de una población determinada (Fowler, 2014, p. 1).

Instrumentos

Cuestionario

El cuestionario es un instrumento estructurado compuesto por una serie de preguntas diseñadas para recopilar información específica de los participantes sobre las variables en estudio. El cuestionario estará compuesto por 45 preguntas cerradas y escala de Likert (1 = Muy en desacuerdo, 5 = Muy de acuerdo), dividido en tres secciones por cada variable y dimensiones, preciso y estar organizado de manera lógica para facilitar su comprensión y garantizar la validez y confiabilidad de los datos recopilados (Hernández y Mendoza, 2018, p. 227).

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

El procesamiento y análisis de datos en una investigación que involucra tres variables es un proceso meticuloso que busca transformar datos brutos en información significativa para responder a las preguntas de investigación o comprobar hipótesis planteadas. A continuación, se detallan los pasos fundamentales en este proceso:

Preparación y Limpieza de Datos

Antes de iniciar el análisis estadístico, es esencial preparar y limpiar los datos recopilados:

Verificación de Datos: Comprobar la integridad de los datos ingresados, asegurándose de que no existen errores de transcripción o codificación (Field, 2018, p. 179).

Manejo de Datos Faltantes: Identificar valores perdidos y decidir cómo tratarlos, ya sea mediante eliminación de casos incompletos o imputación de datos (Field, 2018, pp. 181-182).

Detección de Valores Atípicos: Identificar y evaluar la influencia de valores extremos que puedan distorsionar los resultados (Field, 2018, pp. 190-191).

3.5. Análisis de confiabilidad

Análisis de datos

Análisis descriptivo

Proporcionará una comprensión básica de cada variable individualmente:

Estadísticos Descriptivos: Calcular medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y dispersión (desviación estándar, varianza) para cada variable (Gravetter y Wallnau, 2017, pp. 46-48).

Distribuciones de Frecuencia: Elaborar tablas y gráficos que muestren cómo se distribuyen los datos de cada variable (Gravetter y Wallnau, 2017, p. 50).

Visualización de Datos: Utilizar histogramas, gráficos de barras o diagramas de dispersión para representar visualmente las variables y posibles relaciones (Field, 2018, pp. 82-85).

Verificación de Supuestos Estadísticos

Si se emplearán pruebas paramétricas, es crucial verificar que los datos cumplen con los supuestos necesarios:

Normalidad: Evaluar si las variables siguen una distribución normal mediante pruebas como Kolmogorov-Smirnov o Shapiro-Wilk, y gráficos QQ (Field, 2018, pp. 184-186).

Linealidad: Comprobar relaciones lineales entre variables a través de diagramas de dispersión (Field, 2018, p. 345).

Homoscedasticidad : Verificar que la varianza sea constante a lo largo de los valores de las variables independientes (Field, 2018, p. 348).

Independencia de Observaciones: Asegurar que las observaciones sean independientes entre sí (Gravetter y Wallnau, 2017, p. 254).

Análisis inferencial

Dependiendo de los objetivos y la naturaleza de las variables (categóricas o continuas), se seleccionan las pruebas estadísticas apropiadas:

Correlación: Para examinar la relación entre dos variables cuantitativas, se puede utilizar el coeficiente de compensación de Pearson (si las variables son paramétricas) o Spearman (si no lo son) (Gravetter y Wallnau, 2017, pp. 529-531).

Regresión Múltiple: Si se pretende predecir el valor de una variable dependiente a partir de dos o más variables independientes, se emplea la regresión lineal múltiple (Field, 2018, pp. 349-352).

Análisis de Varianza (ANOVA) : Para comparar medias entre grupos y analizar la interacción entre variables independientes categóricas, se utiliza el ANOVA factorial (Gravetter y Wallnau, 2017, p. 473-475).

Chi-Cuadrado: Si las variables son categóricas, se puede utilizar la prueba de independencia de chi-cuadrado para examinar la asociación entre ellas (Gravetter y Wallnau, 2017, p. 638-640).

Interpretación de resultados

Significancia Estadística: Evaluar los valores p obtenidos en las pruebas estadísticas para determinar si los resultados son estadísticamente significativos (Field, 2018, p. 72).

Tamaño del Efecto: Calcular medidas como d de Cohen o eta cuadrado (η^2) para conocer la magnitud de las relaciones o diferencias encontradas (Cohen, 1988, p. 20-22).

Intervalos de Confianza: Proporcionar intervalos de confianza para estimar el rango en el que probablemente se encuentra el parámetro poblacional (Field, 2018, p. 73).

Análisis de Residuos: En regresión y ANOVA, examinar los residuos para confirmar la adecuación del modelo (Field, 2018, p. 354-356).

Informe de resultados

Presentación Clara: Los hallazgos deben presentarse de manera organizada, utilizando tablas y figuras según las normas APA 7 (American Psychological Association, 2020, pp. 199-201).

Contextualización: Relacionar los resultados con las hipótesis o preguntas de investigación iniciales y discutir su relevancia en el contexto teórico.

Limitaciones: Reconocer las limitaciones del estudio, como tamaño de muestra o posibles sesgos, y sugerir direcciones para futuras investigaciones (Creswell y Creswell, 2018, p. 277).

3.6. Hipótesis

Hipótesis general

El rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona de manera positiva con la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024.

Hipótesis específicas

- a) El rendimiento laboral y la colaboración organizacional tienen una relación positiva con los resultados obtenidos de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024.

- b) El rendimiento laboral y la colaboración organizacional tienen una relación positiva con la eficiencia del proceso de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024.
- c) El rendimiento laboral y la colaboración organizacional tienen una relación positiva con la calidad del producto de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable independiente: Rendiendo laboral

Definición conceptual

González y Martínez (2020) argumentan que el rendimiento laboral depende no solo de las habilidades individuales, sino también de la motivación intrínseca y extrínseca, así como de los factores organizacionales que fomentan un entorno propicio para el logro de objetivos (p. 120).

Definición operacional

Para poder establecer lo referente a la variable rendimiento laboral, se procederá a la aplicación mediante la técnica de la encuesta un cuestionario el cual estará compuesto por 15 preguntas que fueron formuladas según sus dimensiones e indicadores y según escala de Likert, la misma que se aplicará a los trabajadores de los diferentes restaurantes – cevicherías más representativas de Tumbes, para luego procesar, analizar y establecer conclusiones y recomendaciones para el presente estudio.

TABLA 2

Dimensiones, ítems de la variable rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/escala de medición
Coordinación	Reconocimientos adecuados a la realización profesional. Reconocimientos asociados a la calidad del trabajo.	16,17,18,19,20	

	Reconocimientos por buen desempeño. Motivación a través del reconocimiento. Equidad en la asignación de reconocimientos.		Cuestionario /Escala de Likert
Colaboración	Motivación a través de los supervisores. Incentivos laborales. Ambiente motivador por liderazgo. Celebración de logros en equipo. Oportunidades de desarrollo profesional.	21,22,23,24,25,	
Compromiso	Compromiso personal con los objetivos del equipo. Compromiso colectivo con las metas organizacionales. Responsabilidad en las tareas. Relevancia del compromiso para resultados productivos. Responsabilidad hacia el éxito del equipo.	26,27,28,29,30,	

Nota: dimensiones, indicadores e ítems de la variable rendimiento laboral

Variable independiente: colaboración organizacional

Definición conceptual

Taylor y Collins (2022) sostienen que la colaboración organizacional mejora la eficiencia y productividad de las empresas agrícolas. La colaboración entre los empleados de diferentes niveles y áreas resulta esencial para optimizar procesos, compartir información y enfrentar los retos del entorno (p. 102910).

Definición operacional

Para poder establecer lo referente a la variable colaboración organizacional, se procederá a la aplicación mediante la técnica de la encuesta un cuestionario el cual estará compuesto por 15 preguntas que fueron formuladas según sus dimensiones e indicadores y según escala de Likert, la misma que se aplicará a los trabajadores de los diferentes restaurantes – cevicherías más representativas de Tumbes, para luego

procesar, analizar y establecer conclusiones y recomendaciones para el presente estudio.

TABLA 3

Dimensiones, ítems de las variables colaboración organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/escala de medición
Resultados obtenidos	Cumplimiento de estándares de productividad. Alcance de objetivos. Contribución individual. Impacto en la productividad: Evaluación constante de resultados	31,32,33,34,35	Cuestionario /Escala de Likert
Eficiencia del proceso	Optimización de procesos. Uso eficiente de recursos. Búsqueda de mejoras. Maximización de recursos. Contribución al éxito organizacional.	36,37,38,39,40	
Calidad del producto	Cumplimiento de estándares de calidad. Consistencia en la calidad. Controles de calidad. Diseño del proceso para calidad. Satisfacción del cliente.	41,42,43,44,45	

Nota: dimensiones, indicadores e ítems de la variable colaboración organizacional

Variable dependiente: productividad

Definición conceptual

Vásquez y Guzmán (2020) definen productividad como una medida de la eficiencia operativa dentro de las empresas. En las organizaciones agrícolas, la optimización de los recursos humanos y materiales está directamente vinculada con los altos niveles de productividad, lo que contribuye a la competitividad en el mercado (p. 118).

Definición operacional

Para poder establecer lo referente a la variable productividad, se procederá a la aplicación mediante la técnica de la encuesta un cuestionario el cual estará

compuesto por 15 preguntas que fueron formuladas según sus dimensiones e indicadores y según escala de Likert, la misma que se aplicará a los trabajadores de los diferentes restaurantes – cevicherías más representativas de Tumbes, para luego procesar, analizar y establecer conclusiones y recomendaciones para el presente estudio.

TABLA 4

Dimensiones, ítems de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/escala de medición
Eficiencia	Cumplimiento de plazos. Gestión de tiempo. Productividad. Multitarea. Mejora continua en la eficiencia.	1,2,3,4,5,	Cuestionario /Escala de Likert
Calidad de tareas	Precisión y Ausencia de Errores. Control de Calidad. Cumplimiento de Estándares. Evaluación de la Calidad. Mejora Continua de la Calidad.	6,7,8,9,10	
Cumplimiento de objetivo	Cumplimiento de Objetivos a Corto Plazo. Rendimiento por encima de Expectativas. Claridad en los Objetivos. Alineación con los Objetivos Organizacionales. Motivación para Alcanzar Metas.	11,12,13,14 y 15.	

Nota: dimensiones, indicadores y ítems de la variable productividad

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

TABLA 5

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento laboral	.949	50	.032
Colaboración organizacional	.948	50	.028
Productividad.	.961	50	.094
Eficiencia	.937	50	.010
Calidad de tareas	.935	50	.009
Cumplimiento de objetivo	.914	50	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el resultado de la prueba de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk, la mayoría de las variables estudiadas no se distribuyen de forma normal ($p < 0.05$), por lo que se optó por hacer uso de pruebas no paramétricas, concretamente la correlación de Spearman, para la búsqueda de relación entre las variables estudiadas. Todo ello para asegurar la validez y la robustez de los resultados obtenidos.

Objetivo general:

Determinar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.

TABLA 6

Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.

		Rendimiento laboral	
		Colaboración	Productividad.
Correlaciones		organizacional	
Rendimiento	Coefficiente de	1.000	.651**
laboral	correlación		

Rho de Spearman	Colaboración organizacional	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	50	50
	Productividad.	Coeficiente de correlación	.651**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	50	50

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

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman ponen de manifiesto la correlación positiva y estadísticamente significativa indicada entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la variable productividad.

El coeficiente de correlación que hemos obtenido fue de $p = 0.651$, indicando, por tanto, una correlación positiva de magnitud moderada a fuerte, lo que sugiere que, a mayor rendimiento laboral y colaboración organizacional, mayor tiende también a ser el nivel de productividad en las empresas que hemos analizado.

Al mismo tiempo, el nivel de significancia asociado ($p < 0.001$) es menor que el nivel crítico de 0.01, con lo que podemos afirmar que la relación observada no se debe al azar. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, quedando así confirmada la relación significativa entre las variables de estudio.

Objetivo específico 01:

Establecer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con los resultados obtenidos de la eficiencia en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.

TABLA 7

Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la Eficiencia en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024

			Rendimiento laboral	
			Colaboración organizacional	Eficiencia
<i>Correlaciones</i>				
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	427**
	Colaboración organizacional	Sig. (bilateral)	.	.002
		N	50	50

_____ Eficiencia.	Coeficiente de correlación	.427**	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	50	50

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

Los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman demuestran que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables rendimiento laboral y colaboración organizacional y la dimensión eficiencia de la variable productividad.

El coeficiente de correlación calculado fue $p = 0.427$, lo que indica una correlación significativa de magnitud moderada. Este resultado pone de manifiesto que se puede esperar que al aumentar los niveles de rendimiento laboral y de colaboración organizacional, se da una mejora en la eficiencia de las actividades que desarrollan las empresas que fueron analizadas. Además, el nivel de significancia de la correlación obtenido ($p = 0.002$) es menor al nivel crítico de 0.01, lo que hace posible afirmar que la relación observada no se ha producido por azar, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación la cual refleja la existencia de una relación significativa entre las variables valoradas.

Objetivo específico 02:

Establecer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con los resultados obtenidos de la calidad de tareas en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.

TABLA 8

Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la calidad de tareas en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024

			Rendimiento laboral Colaboración organizacional	Calidad de tareas
<i>Correlaciones</i>				
Rho de	Rendimiento laboral	Coeficiente de	1.000	572**
Spearm	Colaboración	correlación		
an	organizacional	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	50	50

Calidad de tareas.	Coeficiente de correlación	.572**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	50	50

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

Los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman demuestran que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables rendimiento laboral y colaboración organizacional y la dimensión calidad de tareas de la variable productividad.

El valor del coeficiente de correlación $p = 0.572$ indica que existe una correlación positiva de magnitud moderada, lo que significa que cuando se incrementan los niveles de rendimiento laboral y la colaboración organizacional, también se incrementa la calidad con la que se realizan las tareas en las empresas analizadas.

También existe un nivel de significación ($p < 0.001$) menor al nivel crítico de 0.01, lo cual permite afirmar que la correlación observada no debe ser considerada debida al azar, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir, que existe una relación significativa entre las dos variables evaluadas.

Objetivo específico 03:

Establecer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con los resultados obtenidos de la cumplimiento de objetivo en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.

TABLA 9

Correlación entre las variables rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la cumplimiento de objetivo en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024

			Rendimiento laboral	Cumplimie
			Colaboración	nto de
			organizacional	objetivo
<i>Correlaciones</i>				
Rho de	Rendimiento laboral	Coeficiente de	1.000	454**
Spearm	Colaboración	correlación		
an	organizacional	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	50	50

Cumplimiento de objetivo	Coeficiente de correlación	.454**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	50	50

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

Los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman demuestran que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables rendimiento laboral y colaboración organizacional y la dimensión cumplimiento de objetivo de la variable productividad.

El coeficiente de correlación obtenido ha sido $\rho = 0.454$, lo que significaría una correlación positiva moderada que indicaría que el cumplir con los niveles de rendimiento laboral y de colaboración organizativa, se incrementan a su vez los objetivos que se cumplen en aquellas empresas que han sido evaluadas.

También, el p – valor obtenido fue de 0.001, menor que el nivel crítico de 0.01, lo que nos permite confirmar que una correlación fue hallada y que el mismo no ha sido al azar, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que refleja la relación entre las variables.

4.2. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes del sector restaurantes–cevicherías, Tumbes, 2024. Los resultados evidencian una relación positiva y estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la productividad ($\rho = 0.651$; $p < 0.001$; $N = 50$), lo que indica que, cuando en las pymes se consolida un mejor desempeño en el trabajo y prácticas colaborativas más consistentes, tienden a observarse niveles superiores de productividad. En términos de contraste, estos hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de investigación del estudio, en coherencia con el propósito correlacional planteado. Al comparar con antecedentes, el patrón es consistente: Jaramillo reporta una correlación moderada entre trabajo colaborativo y productividad ($\rho = 0.399$), confirmando que la colaboración se asocia con mejores resultados organizacionales, aunque con una magnitud menor a la encontrada en las

pymes de restaurantes–cevicherías de Tumbes (lo cual puede explicarse por diferencias sectoriales, instrumentos y contexto laboral). (Jaramillo Peláez, 2023, p. 11. En el plano teórico, la evidencia refuerza la idea de la productividad como un desempeño integral que se expresa en resultados y eficiencia, y que depende de cómo se articulan las personas (rendimiento y colaboración) dentro de procesos reales del negocio. Esto se alinea con la aproximación que entiende la productividad como la relación entre outputs e inputs, y con enfoques que resaltan que la mejora productiva en pymes exige coordinación y desempeño sostenido, no solo esfuerzo individual aislado. (OECD, 2024, p. 6). En lo práctico, para restaurantes–cevicherías estos resultados sugieren que mejorar la productividad pasa por acciones combinadas: (i) fortalecer hábitos de desempeño (cumplimiento de tareas, control de errores, orden en la ejecución) y (ii) reforzar rutinas colaborativas (apoyo entre áreas, coordinación en picos de demanda, acuerdos de trabajo). Esto es particularmente relevante en servicios de alta variabilidad (horas punta, rotación de insumos, estandarización de preparaciones), donde la colaboración acelera la operación y reduce reprocesos, impactando directamente indicadores de productividad. Debe leerse el hallazgo con cautela: el diseño no experimental y transversal permite identificar asociación, pero no establece causalidad; además, el tamaño muestral ($N = 50$) y la focalización en un sector/territorio específico pueden limitar la generalización a otras pymes. Asimismo, al basarse en cuestionario, existe riesgo de sesgo por autopercepción o deseabilidad social. (Hernández Sampieri et al., 1997, pp. 245–256). En respuesta, sí existe una relación directa y significativa entre rendimiento laboral y colaboración organizacional con la productividad en las pymes de restaurantes–cevicherías de Tumbes durante 2024, por lo que el estudio respalda que ambas variables actúan como factores asociados al desempeño productivo del negocio.

Objetivo específico 1: Establecer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con los resultados obtenidos de la productividad en las pymes del sector restaurantes–cevicherías, Tumbes, 2024. Para la dimensión vinculada a resultados obtenidos (operacionalmente asociada al cumplimiento/alcance de objetivos), se halló una relación positiva y significativa ($\rho = 0.454$; $p = 0.001$; $N = 50$). Esto sugiere que, cuando el personal muestra mejor rendimiento y se coordina colaborativamente, aumentan las probabilidades de lograr metas, sostener

estándares y concretar entregables del negocio (ventas/atención/producción diaria), lo que confirma la hipótesis específica correspondiente. Este resultado converge con la evidencia antecedente que relaciona prácticas organizacionales con productividad: por ejemplo, investigaciones en otros contextos encuentran asociaciones positivas entre capacidades de gestión y productividad (p. ej., planificación estratégica con productividad), aunque en ese caso con magnitudes más altas ($r = 0.691$), probablemente por diferencias de constructos y sector (empresa municipal vs. pymes de servicios de alimentos). (Flores, 2024). Teóricamente, la relación con resultados obtenidos refuerza la lectura de que el rendimiento y la colaboración no solo mejoran “cómo” se trabaja, sino también “qué” se consigue: metas cumplidas, estándares logrados y objetivos alcanzados. En productividad, esto es clave porque los resultados son el indicador más visible del output organizacional, especialmente en negocios donde la ejecución diaria define el éxito. (OECD, 2024, p. 6). En restaurantes–cevicherías, una vía directa es traducir colaboración y rendimiento en prácticas de gestión: metas cortas por turno, roles claros (cocina, barra, salón, caja), briefings de inicio, checklist de estándares y acuerdos de apoyo en contingencias (picos de pedidos, quiebre de stock). Estas acciones conectan con ítems del instrumento centrados en estándares y logro de objetivos, por lo que su implementación es coherente con el modo de medición del estudio. Aunque significativo, el coeficiente moderado indica que los resultados obtenidos también dependen de factores no medidos (demanda, precios, insumos, liderazgo, estacionalidad, rotación). Además, el corte transversal impide verificar si la mejora en rendimiento/colaboración precede temporalmente al incremento de resultados. (Hernández Sampieri et al., 1997, pp. 245–256;). Sí: el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relacionan de manera positiva y significativa con los resultados obtenidos de la productividad en las pymes del sector evaluado en 2024.

Objetivo específico 2: Analizar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la eficiencia del proceso de la productividad en las pymes del sector restaurantes–cevicherías, Tumbes, 2024. Se halló una relación positiva y significativa con la eficiencia del proceso ($\rho = 0.427$; $p = 0.002$; $N = 50$), lo que indica que mejores niveles de rendimiento y colaboración se asocian con procesos más ágiles y efectivos (menos demoras, mejor coordinación, menor reproceso). En consecuencia, se confirma la hipótesis específica planteada para esta

dimensión. Comparado con antecedentes del propio informe, el hallazgo es coherente con evidencias que vinculan prácticas de gestión de personas con productividad laboral: por ejemplo, el antecedente reseñado sobre manejo de personal y productividad reporta una relación positiva ($\rho = 0.594$), mayor a la encontrada para eficiencia en estas pymes, posiblemente porque su productividad fue tratada como constructo global y no como dimensión operativa específica. Desde una lectura teórica-operativa, la eficiencia del proceso representa la capacidad de transformar inputs (tiempo, insumos, esfuerzo) en outputs con menor desperdicio; por ello, es razonable que el rendimiento (disciplina de ejecución) y la colaboración (coordinación) se asocien con eficiencia. Así, el estudio aporta evidencia empírica local de que la productividad no se sostiene solo por trabajar más, sino por trabajar mejor articulados. (OECD, 2024, p. 6). En restaurantes–cevicherías, esta evidencia se traduce en recomendaciones concretas: estandarización de pasos críticos (mise en place, control de tiempos, secuencias de despacho), canales rápidos de coordinación (señales/roles en hora punta) y mejora continua basada en incidentes (errores recurrentes, cuellos de botella). Estas prácticas son coherentes con la operacionalización que integra eficiencia como parte del desempeño productivo por procesos. Debe considerarse que “eficiencia” puede estar influida por variables externas (equipamiento, layout, abastecimiento, turnos, tecnología), por lo que la correlación observada no captura toda la complejidad del proceso productivo en servicios de alimentos. Además, el diseño no experimental limita inferencias causales. (Hernández Sampieri et al., 1997, pp. 245–256). Sí: el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relacionan positiva y significativamente con la eficiencia del proceso de la productividad en las pymes analizadas.

Objetivo específico 3: Conocer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la calidad del producto de la productividad en las pymes del sector restaurantes–cevicherías, Tumbes, 2024. Se encontró una relación positiva y significativa con la dimensión de calidad ($\rho = 0.572$; $p < 0.001$; $N = 50$), mostrando que un mejor rendimiento laboral y una colaboración más sólida se asocian con mayor calidad (menos fallas, mayor consistencia en la entrega y mejores estándares en lo producido/servido). En consecuencia, se confirma la hipótesis específica de relación significativa para esta dimensión. Este hallazgo es coherente con la lógica reportada en el marco antecedente del informe: cuando existe mayor

articulación interna y mejores prácticas de trabajo, tienden a sostenerse estándares de desempeño, lo cual se refleja en resultados productivos superiores; además, al contrastar con estudios donde la productividad se relaciona fuertemente con capacidades organizacionales (p. ej., planificación), se refuerza que la calidad también responde a cómo se gestiona el trabajo, no solo a insumos. (Flores , 2024). Teóricamente, la calidad puede entenderse como parte del output productivo: no basta producir “más”, sino sostener estándares que reduzcan devoluciones, reclamos y reprocesos. Por ello, una asociación moderada-alta con rendimiento y colaboración sugiere que la calidad del producto (en gastronomía: consistencia, presentación, control sanitario, cumplimiento de especificaciones) se apalanca en conductas laborales y coordinación cotidiana. (OECD, 2024, p. 6). En pymes gastronómicas, elevar calidad requiere microgestión inteligente del trabajo: protocolos de porcionado y tiempos, doble verificación en puntos críticos (insumos frescos, cocción, emplatado), y cultura de apoyo para corregir fallas sin fricción entre áreas. Esto es consistente con la medición del estudio, donde calidad se vincula con asegurar estándares y realizar el trabajo “sin errores” y con consistencia. La calidad del producto puede depender fuertemente de factores externos al rendimiento/colaboración (proveedores, cadena de frío, infraestructura, capacitación técnica culinaria), por lo que la correlación encontrada no debe interpretarse como explicación total del fenómeno; además, el diseño transversal impide evaluar cambios de calidad en el tiempo. (Hernández Sampieri et al., 1997, pp. 245–256; Canova Robalino, 2024, p. 39). Sí: el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relacionan positiva y significativamente con la calidad del producto como dimensión de la productividad en las pymes evaluadas. (Canova Robalino, 2024, p. 55).

V. CONCLUSIONES

- 5.1. El rendimiento laboral y la colaboración organizacional se asocian de manera positiva y significativa con la productividad en las pymes del sector restaurantes–cevicherías de Tumbes ($p = 0.651$; $p < 0.001$), lo que significa que, cuando el personal trabaja con mayor desempeño y mejor coordinación, la productividad tiende a incrementarse en el contexto analizado, se determina que sí existe relación entre el rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la productividad en las pymes estudiadas durante 2024, validando el planteamiento correlacional del trabajo y sosteniendo que ambas variables se comportan como factores organizacionales vinculados al desempeño productivo.
- 5.2. El rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relacionan significativamente con los resultados obtenidos de la productividad ($p = 0.454$; $p = 0.001$), sugiriendo que un mejor desempeño y una mejor coordinación se conectan con un mayor logro de metas y entregables operativos en el negocio, se confirma una relación positiva y significativa con la eficiencia del proceso ($p = 0.427$; $p = 0.002$), lo que evidencia que, en estas pymes, la productividad no depende solo del esfuerzo, sino también de la articulación del trabajo cotidiano que reduce demoras y reprocesos.
- 5.3. Se confirma una relación positiva y significativa con la eficiencia del proceso ($p = 0.427$; $p = 0.002$), lo que evidencia que, en estas pymes, la productividad no depende solo del esfuerzo, sino también de la articulación del trabajo cotidiano que reduce demoras y reprocesos.
- 5.4. Existe una asociación positiva y significativa con la calidad del producto ($p = 0.572$; $p < 0.001$), interpretándose que el rendimiento y la colaboración favorecen la consistencia del producto/servicio, el cumplimiento de estándares y la disminución de errores en la operación gastronómica, se aporta evidencia

empírica local (Tumbes) que integra dos variables de comportamiento organizacional (rendimiento y colaboración) con un resultado clave (productividad), fortaleciendo la comprensión de cómo las prácticas laborales y de coordinación interna se vinculan con el desempeño de pymes de servicios.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. El Gerente/propietario, administrador del local, líderes de turno (cocina y salón debe Implementar un plan integrado de desempeño y colaboración (metas por turno y coordinación entre áreas) porque ambos factores se asocian con mayor productividad en el negocio, aplicar en 4 semanas: brief diario de 5–7 minutos, tablero simple con 3 indicadores (tiempo promedio de atención, pedidos sin error, ventas/turno), y rol de “coordinador de turno” rotativo y definir estándares medibles: “tiempo objetivo de despacho”, “% pedidos sin reclamo”, “cumplimiento de metas del turno”; registrar diariamente y revisar semanalmente.
- 6.2. El Gerente/propietario (decisión), administrador (control), líder de turno (ejecución). debe establecer gestión por metas operativas (por turno y semana) porque el logro de resultados se asocia con desempeño y coordinación y usar metas “cortas” y realistas: ventas/turno, tickets atendidos, % cumplimiento de pedidos, y “cierre de turno” de 3 minutos con verificación de metas y ajustes y redactar metas con formato “qué-cuánto-cuándo”: ej., “95% de pedidos entregados completos por turno” y “ $\leq$ X minutos promedio de atención en hora punta”, convertir el tablero en un histórico mensual para identificar patrones (días pico, fallas recurrentes) y tomar decisiones de personal, turnos e insumos basadas en evidencia.
- 6.3. El Administrador (procesos), jefe de cocina (flujo productivo), supervisor de salón (flujo de atención), encargado de almacén/compras si existe, debe Estandarizar el flujo y reducir reprocesos (errores/esperas) porque la eficiencia mejora cuando se trabaja coordinadamente y con desempeño consistente, en 2–3 semanas: mapear el proceso “pedido–preparación–entrega”, definir tiempos estándar por fase, y aplicar

checklist de mise en place y reposición en horas punta identificar “cuellos de botella” (ej., demora en caja, falta de insumo, secuencia de cocina) y asignar responsables con acciones concretas y fecha de verificación.

- 6.4. El Jefe de cocina (estandarización), encargado de calidad inocuidad si existe (o administrador), líderes de turno (verificación), personal de compras (selección de insumos), debe fortalecer estándares de preparación y control porque la calidad del producto se asocia con mejor desempeño y coordinación entre áreas aplicar un “paquete mínimo” de calidad: recetas estandarizadas (gramajes/tiempos), puntos de control (frescura, temperatura, presentación), protocolo de corrección rápida ante fallas sin culpas, definir criterios verificables: “presentación estándar”, “porción estándar”, “temperatura de servicio”, “0 reclamos por error de plato”; registrar reclamos y devoluciones por turno.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adams, JS (1965). Inequidad en el intercambio social. *Avances en Psicología Social Experimental*, 2 , 267–299.

Bermudo, C., y Hualla, M. (2024). Planificación estratégica y productividad en la empresa municipal urbanizadora y constructora SAC – EMUCSAC Tumbes. [Informe de tesis].

Céspedes Valladolid, A. (2023). Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. [Informe de tesis].

Creswell, JW y Creswell, JD (2018). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos* (5ª ed.). Publicaciones SAGE.

Field, A. (2018). *Descubrimiento de estadísticas utilizando IBM SPSS Statistics* (5ª ed.). SAGE Publications.

Flores Jiménez, P. (2024). Manejo de conflictos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital en el compromiso organizacional de sus colaboradores, Tumbes, 2022. [Informe de tesis].

Fowler, FJ (2014). *Métodos de investigación mediante encuestas* (5ª ed.). SAGE Publications.

García, M. (2020). *Compromiso organizacional: Clave para el éxito empresarial*. Editorial Empresarial.

González , L. , y Martínez, J. (2020). Impacto del trabajo en equipo en el desempeño organizacional en empresas agrarias: un estudio de caso de cooperativas europeas. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (3), 253–267. <https://doi.org/10.1002/job.2416>

Gravetter, F., y Wallnau, L. (2017). *Fundamentos de estadística para las ciencias del comportamiento* (9ª ed.). Cengage Learning.

Guevara, L. (2023). *Manejo de conflictos y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital*. [Informe de tesis].

Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, CP (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Educación McGraw-Hill.

López, J. (2021). *Gestión de la productividad en el sector agrícola* . Editorial Agropecuaria.

Martínez, L., y Pérez, R. (2020). *Metodologías de investigación aplicadas a contextos locales* . Editorial Académica.

Meyer, JP y Allen, NJ (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61–89.

Meyer, JP y Allen, NJ (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y aplicación* . Publicaciones SAGE.

Paredes, DJ (2021). El impacto de la motivación y colaboración en la productividad de las empresas agrícolas en Tumbes: Un análisis empírico. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales de Tumbes*, 5 (2), 85–98.

Ramírez, L., y Gómez, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización: Revisión sistemática de la producción científica. *Revista de Gestión y Producción* .

Salas, E., Sims, D.E., y Burke, C.S. (2015). ¿Existen los "cinco grandes" en el trabajo en equipo? *Small Group Research*, 46 (3), 389–421 .
<https://doi.org/10.1177/1046496414564960>

Taylor, S., y Collins, C. (2022) . El papel de la colaboración en el impulso de la productividad agrícola: una revisión sistemática. *Agricultural Systems*, 185 , 102907.
<https://doi.org/10.1016/j.agsy.2020.102907>

TOTVS. (2021). *Gestión y productividad en empresas agrícolas* . Editorial TOTVS.

Torres, A. y Ramos, D. (2021). El trabajo en equipo y su influencia en la productividad agrícola: Un estudio en las empresas agrícolas de Tumbes. *Revista Regional de Ciencias Agrícolas*, 8 (1), 75–92.

Vásquez, G., y Guzmán, M. (2020). La colaboración interdepartamental y su impacto en la productividad de las empresas agrícolas peruanas. *Revista Latinoamericana de Gestión y Producción*, 12 (3), 112–130.

Wikipedia. (sf). Compromiso organizacional. Recuperado el [fecha de consulta], de https://es.wikipedia.org/wiki/Compromiso_organizacional

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"El Rol del Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024?	Determinar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.	El rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona de manera positiva con la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.	Variables independientes: Rendimiento laboral,	• Coordinación • Colaboración • Compromiso	Enfoque: Cuantitativo. Tipo de Investigación: Descriptiva y correlacional. Diseño: No experimental, transversal. Muestra: 29 empresas con 375 empleados de en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes. Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario estructurado con escala de Likert (1 a 5). Análisis de Datos: Método de Ecuaciones Estructurales (SEM) para evaluar la relación entre las variables dependientes e independientes.
a) ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con los resultados obtenidos de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024? b) ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con la eficiencia del proceso de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024? c) ¿De qué manera el rendimiento laboral y la colaboración organizacional se relaciona con la calidad del producto de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024?	a) Establecer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con los resultados obtenidos de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024. b) Analizar la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la eficiencia del proceso de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024. c) Conocer la relación del rendimiento laboral y la colaboración organizacional con la calidad del producto de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.	a) El rendimiento laboral y la colaboración organizacional tienen una relación positiva con los resultados obtenidos de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024. b) El rendimiento laboral y la colaboración organizacional tienen una relación positiva con la eficiencia del proceso de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024. c) El rendimiento laboral y la colaboración organizacional tienen una relación positiva con la calidad del producto de la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes, 2024.	Colaboración organizacional. Variable dependiente: Productividad.	• Resultados obtenidos • Eficiencia del proceso • Calidad del producto • Eficiencia • Calidad de tareas • Cumplimiento de objetivo	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO/ESCALA DE MEDICIÓN
Rendiendo laboral	González y Martínez (2020) argumentan que el rendimiento laboral depende no solo de las habilidades individuales, sino también de la motivación intrínseca y extrínseca, así como de los factores organizacionales que fomentan un entorno propicio para el logro de objetivos (p. 120).	Para determinar la variable rendimiento laboral se hará mediante la técnica de la encuesta, y por medio del instrumento del cuestionario, el cual está elaborado en relación a las dimensiones e indicadores, compuesto de 15 preguntas y medido en la escala de Likert para después ser ordenados y agrupados haciendo uso del Excel para luego ser procesados y analizados por programas estadísticos, para finalmente establecer resultados, conclusiones y recomendaciones.	Coordinación Reconocimientos adecuados a la realización profesional. Reconocimientos asociados a la calidad del trabajo. Reconocimientos por buen desempeño. Motivación a través del reconocimiento. Equidad en la asignación de reconocimientos. Colaboración Motivación a través de los supervisores. Incentivos laborales. Ambiente motivador por liderazgo. Celebración de logros en equipo. Oportunidades de desarrollo profesional. Compromiso Compromiso personal con los objetivos del equipo. Compromiso colectivo con las metas organizacionales. Responsabilidad en las tareas. Relevancia del compromiso para resultados productivos. Responsabilidad hacia el éxito del equipo.	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30,	Cuestionario /Escala de Likert

colaboración organizacional	Taylor y Collins (2022) sostienen que la colaboración organizacional mejora la eficiencia y productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes. La colaboración entre los empleados de diferentes niveles y áreas resulta esencial para optimizar procesos, compartir información y enfrentar los retos del entorno (p. 102910).	Para determinar la variable colaboración organizacional se hará mediante la técnica de la encuesta, y por medio del instrumento del cuestionario, el cual está elaborado en relación a las dimensiones e indicadores, compuesto de 15 preguntas y medido en la escala de Likert para después ser ordenados y agrupados haciendo uso del Excel para luego ser procesados y analizados por programas estadísticos, para finalmente establecer resultados, conclusiones y recomendaciones.	Resultados obtenidos Cumplimiento de estándares de productividad. Alcance de objetivos. Contribución individual. Impacto en la productividad: Evaluación constante de resultados. Eficiencia del proceso Optimización de procesos. Uso eficiente de recursos. Búsqueda de mejoras. Maximización de recursos. Contribución al éxito organizacional. Calidad del producto Cumplimiento de estándares de calidad. Consistencia en la calidad. Controles de calidad. Diseño del proceso para calidad. Satisfacción del cliente.	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40 41,42,43,44,45,	
-----------------------------	--	---	---	---	--

Anexo 3: Instrumento de medición

CUESTIONARIO

Estimado/a participante:

Buenos días/tardes, estimado encuestado. El presente cuestionario, su finalidad es adquirir información desde su percepción sobre la investigación titulada: **"Rendimiento Laboral y la Colaboración Organizacional en la Productividad en las Empresas Agrícolas, Tumbes -2024"**: lea y analice cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) solo una alternativa.

Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: M ☐ F ☐

Tiempo laborando

Tipo de contrato

Ítems		Alternativas				
		En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	De acuerdo
D1 - EFICIENCIA		E D	A D	I	A A	D A
		1	2	3	4	5
1	¿Completo mis tareas dentro del plazo establecido?					
2	¿Organizo mi tiempo de manera eficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?					
3	¿Mi productividad ha aumentado al mejorar la forma en que gestiono mi tiempo?					
4	¿Puedo realizar múltiples tareas sin comprometer la calidad del trabajo?					
5	¿Siempre busco formas de mejorar la eficiencia en mi trabajo?					
D2 – CALIDAD DE TAREAS		E D	A D	I	A A	D A
		1	2	3	4	5
6	¿Me aseguro de que las tareas que realizo estén libres de errores?					
7	¿Realizo un control de calidad antes de entregar cualquier trabajo?					
8	¿Me esfuerzo por cumplir con los estándares de calidad establecidos por la empresa?					
9	¿La calidad de mi trabajo es constantemente evaluada para asegurar que cumpla con los requisitos?					

10	¿Estoy comprometido con la mejora continua de la calidad en mis tareas?					
D3 – CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS		E D	A D	I	A A	D A
		1	2	3	4	5
11	¿Cumpro con los objetivos establecidos para mi puesto de trabajo?					
12	¿Me esfuerzo por superar las expectativas de rendimiento en mi trabajo?					
13	¿Tengo claridad sobre los objetivos de mi trabajo y me enfoco en alcanzarlos?					
14	¿Mi rendimiento en el trabajo es consistente con las metas y objetivos de la organización?					
15	¿Me siento motivado para alcanzar las metas establecidas para mi área de trabajo?					
D4 – COORDINACIÓN		E D	A D	I	A A	D A
		1	2	3	4	5
16	¿Considera usted los reconocimientos que brinda la empresa están acorde a una realización profesional?					
17	¿Considera usted los reconocimientos que usted desempeña en la empresa están acordes con el trabajo de calidad?					
18	¿Considera usted los reconocimientos están acorde al buen desempeño que realiza en la empresa?					
19	¿Siente que la empresa le brinda reconocimientos suficientes que promuevan su motivación y satisfacción profesional?					
20	¿Percibe que los reconocimientos en la empresa se otorgan de manera justa y equitativa entre todos los empleados que logran un buen desempeño?					
D5 – COLABORACIÓN		E D	A D	I	A A	D A
		1	2	3	4	5
21	¿Considera que sus supervisores son capaces de motivarlo(a) a alcanzar sus objetivos laborales?					
22	¿Siente que la empresa ofrece incentivos o recompensas que aumentan su motivación para realizar un buen trabajo?					
23	¿Cree que el liderazgo en la empresa fomenta un ambiente de trabajo que promueve la motivación y el entusiasmo?					
24	¿Siente que se reconocen y celebran los logros del equipo, contribuyendo a su motivación?					
25	¿Considera que las oportunidades de desarrollo profesional en la empresa aumentan su motivación para mejorar continuamente?					
D6 – COMPROMISO		E D	A D	I	A A	D A
		1	2	3	4	5
26	¿Me siento comprometido con los objetivos de mi equipo?					
27	¿Los miembros de mi equipo están comprometidos con las metas y objetivos de la organización?					
28	¿Cada miembro de mi equipo asume su responsabilidad con seriedad y dedicación?					
29	¿El compromiso de los miembros del equipo es crucial para alcanzar nuestros resultados productivos?					
30	¿Siento un fuerte sentido de responsabilidad hacia el éxito de los proyectos del equipo?					
D7 – RESULTADOS OBTENIDOS		E D	A D	I	A A	A D
		1	2	3	4	5

31	¿Los resultados obtenidos por mi equipo cumplen con los estándares de productividad establecidos?					
32	¿Mi equipo alcanza los objetivos de producción con regularidad?					
33	¿Contribuyo a la obtención de buenos resultados para mi equipo y la empresa?					
34	¿Los resultados de mi trabajo impactan positivamente en la productividad de la empresa?					
35	¿En mi equipo, se evalúan los resultados de manera constante para asegurarse de que estamos alcanzando los objetivos?					
D8 – EFICIENCIA DEL PROCESO		E D 1	A D 2	I 3	A A 4	A D 5
36	¿Los procesos de trabajo en mi equipo están optimizados para mejorar la productividad.?					
37	¿Utilizamos los recursos de manera eficiente para maximizar los resultados?					
38	¿En mi equipo, se busca constantemente mejorar la eficiencia en los procesos productivos?					
39	¿Se aprovechan al máximo los recursos disponibles para mejorar los resultados?					
40	¿La eficiencia de nuestros procesos contribuye al éxito y sostenibilidad de la empresa?					
D9 – CALIDAD DEL PRODUCTO		E D 1	A D 2	I 3	A A 4	A D 5
41	¿Los productos que entregamos a los clientes cumplen con los estándares de calidad establecidos por la empresa?					
42	¿La calidad de nuestros productos se mantiene constante a lo largo del tiempo?					
43	¿Realizamos controles de calidad periódicos para asegurar que los productos cumplen con las expectativas del cliente? ?					
44	¿El proceso de producción está diseñado para garantizar la alta calidad de los productos finales.?					
45	¿Los clientes están satisfechos con la calidad de los productos que ofrecemos?					

Anexo 4: Certificación de originalidad

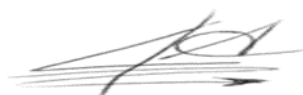
CERTIFICACIÓN

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfrehth docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado “Rendimiento laboral y la colaboración organizacional en la productividad en las Pymes Sector restaurantes - cevicherías, Tumbes -2024”, presentado por el Est. Canova Robalino, Adriano Francisco, han sido asesoradas por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 12 de noviembre del 2024



Mg. Alex Alfrehth Armestar Amaya

Asesor del Proyecto de Tesis

ORCID: 0000-0002-0879-7232