



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA R Y C MOLINOS S.A.C
EN EL DISTRITO DE PICSI, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Montalvo De La Cruz Flor America.

<https://orcid.org/0000-0002-6774-8318>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R & C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PICSI, 2019.

Asesor (a): Dr. Garcia Yovera Abraham José

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Secretario (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R & C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PICSI, 2019.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Apellidos y nombres Montalvo de la Cruz Flor America	DNI: 46247807	FIRMA 
--	-------------------------	---

Pimentel, 21 de febrero de 2023

RESUMEN

En la investigación se determinó el nivel de productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C., para lo cual se tuvo que obtener información relevante con respecto al desempeño de los trabajadores, obteniendo como resultado que el nivel de productividad es medio para lo cual se deberá trabajar en en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que conllevará a cumplir los objetivos planteados por la empresa, principalmente el de aumentar la productividad de sus colaboradores. La investigación realizada fue de tipo descriptivo no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado utilizado en una muestra de 22 colaboradores de la empresa R&C Molinos S.A.C. Los resultados obtenidos indicaron que, en la empresa molinera, el nivel de eficiencia actual de la empresa R&C Molinos S.A.C., es media ya que para el administrador considera que los trabajadores no brindan su máximo esfuerzo para desempeñar correctamente sus funciones. Asimismo, se identificó que el nivel de eficacia de la empresa molinera, es medio ya que no se ejerce una correcta gestión, supervisión y motivación del personal que influya al incremento de la misma. Tras lo descrito se cree conveniente que la R&C Molinos deberá establecer lineamientos y políticas para que así sus colaboradores puedan incrementar su nivel de productividad y que esta productividad a mediano plazo llegue a un nivel alto.

Palabras Clave: Productividad, Organización, Recurso Humano.

ABSTRACT

In the investigation the level of productivity of the R&C Molinos SAC company staff was determined, for which it was necessary to obtain relevant information regarding the performance of the workers, obtaining as a result that the level of productivity is medium for which it should be Work on planning, organizing and developing everything related to promoting the efficient performance of the personnel that will lead to meeting the objectives set by the company, mainly to increase the productivity of its employees. The research carried out was of a non-experimental descriptive type, the instrument used was the structured questionnaire used in a sample of 22 employees of the company R&C Molinos S.A.C. The results obtained indicated that, in the milling company, the current efficiency level of the company R&C Molinos S.A.C., is average since for the administrator he considers that the workers do not give their maximum effort to perform their duties correctly. Likewise, it was identified that the level of effectiveness of the milling company is medium since there is no proper management, supervision and motivation of the personnel that influences its increase. Following the above, it is considered convenient that the R&C Molinos should establish guidelines and policies so that its employees can increase their level of productivity and that this medium-term productivity reaches a high level.

Keyword: Productivity, Organizati3n, Human Resource

INDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
RESUMEN.....	iv
PALABRAS CLAVE:.....	iv
ABSTRACT.....	v
KEYWORD:.....	v
INDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. El problema de investigación	10
1.2. Antecedentes	12
1.2.1. Antecedentes Internacional.....	12
1.2.2. Antecedentes Nacionales	14
1.2.3. Antecedentes Locales	15
1.3. Formulación del problema	17
1.4. Aspectos teóricos	17
1.4.1. Productividad.	17
1.4.1.1. Definición de Productividad.....	17
1.4.1.2. Medición de la Productividad.	17
1.4.1.2.1. Eficiencia.....	18
1.4.1.2.2. Eficacia.....	18
1.4.1.3. Factores que influyen en la Productividad.	18
1.4.1.3.1. Factores externos.	18

1.4.1.3.2. <i>Factor interno.</i>	18
1.4.1.4. <i>Gestión Total de la Productividad.</i>	19
1.4.1.5. <i>Mejoramiento de la productividad.</i>	19
1.4.1.6. <i>Principios de la Gestión Total de la Productividad.</i>	19
1.4.1.7. <i>Importancia de incrementar la productividad</i>	21
1.5. Objetivos	21
1.5.1. Objetivo General	21
1.5.2. Objetivos Específicos	21
1.6. Hipótesis	21
1.7. Justificación	21
II.MATERIAL Y MÉTODOS	23
2.1. Tipo y diseño de la investigación	23
2.2. Población y muestra	23
2.2.1. Población	23
2.2.2. Muestra	23
2.3. Variable	23
2.4. Operacionalización de Variable	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	24
2.5.1. Técnicas	24
2.5.2. Instrumento	24
III.RESULTADOS	25
I.V. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
V.REFERENCIAS	45
VI.ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operalización de Variable	24
Tabla 2: ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?	25
Tabla 3: ¿E l manejo de equipos y maquinarias por su trabajador es?	26
Tabla 4: ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?	27
Tabla 5: ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?	28
Tabla 6: ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?	29
Tabla 7: ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?	30
Tabla 8: ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?	31
Tabla 9: ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?	32
Tabla 10: ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?	33
Tabla 11: ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?	34
Tabla 12: ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?	35
Tabla 13: ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?	36
Tabla 14: ¿El rendimiento del trabajador es?	37
Tabla 15: ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?	38
Tabla 16: Representación del Nivel de Productividad del personal de R&C Molinos S.A.C...39	
Tabla 17: Representación del Nivel de Eficiencia del personal de R&C Molinos S.A.C.....40	
Tabla 18: Representación del Nivel de Eficacia del Personal de R&C Molinos S.A.C.....41	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?	25
Figura 2: ¿El manejo de equipos y maquinarias por su trabajo es?.....	26
Figura 3: ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?	27
Figura 4: ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?	28
Figura 5: ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?.....	29
Figura 6: ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?	30
Figura 7: ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?	31
Figura 8: ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?.....	32
Figura 9 : ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?	33
Figura 10: ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?	34
Figura 11: ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?.....	35
Figura 12: ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?....	36
Figura 13: ¿El rendimiento del trabajador es?.....	37
Figura 14: ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?.....	38
Figura 15: Productividad	39
Figura 16: Eficiencia	40
Figura 17: Eficacia.....	41

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. El problema de investigación

A Nivel Internacional

Gómez, García y Gómez (2019) indicó que, en relación a las posibles causas asociadas a los cambios en productividad, argumentan que la disparidad de beneficios económicos en los países que conforman la Unión Europea influye en algunos resultados de salud de la población, como por ejemplo en la expectativa de vida, la tasa de mortalidad infantil y las tasas de mortalidad por diferentes patologías. Una menor desigualdad de ingresos lleva a una mejor expectativa de vida y a una reducción de la mortalidad infantil.

Kato (2019) afirmó que el motivo por el cual se deduce que las pymes son menos predispuestas a innovar es debido a los costos que esta actividad implica, teniendo claro que en la actualidad es cada vez más vital para una organización, contar con personal competente, el período de maduración de los proyectos y la incertidumbre, tanto del éxito comercial como técnico. Usualmente, se esperaría que una pyme cuente con escasos recursos financieros y capital humano enfocados a la innovación, y que los dueños sean incrédulos al momento de contar con proyectos con mayor riesgo.

Este análisis efectuado, nos permite tener la certeza que, si las pymes mexicanas apuestan por invertir en innovación, se va a ver reflejado en un aumento de su productividad.

Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017) mencionan que las empresas pueden controlar sus factores internos, puesto que deben tener muy en claro cuáles son sus fortalezas y sus debilidades, por otro lado, se presentarán hechos en el mercado como oportunidades o amenazas, las cuales finalmente establecerían la magnitud real de los resultados, dichos factores externos no se pueden controlar y por ende puede dañar considerablemente la gestión de la organización. El recurso humano es un factor determinante al momento de evaluar el nivel de productividad alcanzado por una organización, debido a que son los colaboradores los encargados de realizar los diversos procesos con la finalidad de alcanzar los propósitos planteados a mediano y largo plazo.

A Nivel Nacional

Peñaranda (2018) mencionó que la productividad laboral para el año 2017 solo mostro un avance del 0.5%, siendo ésta la tasa más baja desde el año 2019 y esto se ha debido que solo tres de las siete actividades económicas han tenido resultado positivo, cabe precisar que dentro de los cuatro sectores con menor crecimiento encontramos a las empresas del sector manufactura ya que presento un débil crecimiento del 24.5% como consecuencia de la desaceleración y caída de la producción.

Por ende, es importante mencionar que la informalidad laboral ha ido creciendo para el año 2017, y este es el motivo por el cual se ha presentado este bajo índice en cuanto respecta a productividad laboral.

Torero (2018) mencionó que la productividad presenta tendencia a aumentar con la flexibilidad laboral, en los últimos años se puede afirmar que se ha logrado mejorar y que se puede seguir mejorando, ya que el crecimiento es un requisito indispensable para hacerlo, pero no basta. Es claro que en el Perú se mantiene una gran desigualdad, pero si se quiere retomar las tasas de crecimiento de 7%, se debe tener como un tema central fomentar la inclusión y para ello se debe disminuir la desigualdad. Es así que para reducir la desigualdad se debe invertir en infraestructura, instituciones y capital humano, pensando en mecanismos que involucren inversión en la calidad del capital humano.

Lo logrado con este régimen especial muestra que la flexibilidad es favorable, pero también que la productividad puede aumentar por ende es preferible la aplicación de un seguro de desempleo con un mercado laboral más flexible a los altos costos laborales actuales, por lo tanto, reducir las brechas en infraestructura ayudará a disminuir las brechas productivas ya que acá entra en juego la comunicación entre sector público y sector privado. Se debe recalcar que el Perú ha enfrentado un problema severo de corrupción, con un costo de US\$3.570 millones anuales.

Ministerio de Producción (2015) indicó que al realizar la encuesta nacional de empresas evidenció que las dificultades que afrontan las organizaciones para su crecimiento y especialización no permiten incrementar su productividad y poder llegar a ser más competitivas localmente como internacionalmente puesto que las principales causas se

encuentran en el poco acceso financiamiento, baja adopción de tecnologías de información y comunicación, débil planificación y perfeccionamiento del proceso productivo.

A Nivel Local

La entidad R&C Molinos S.A.C., empezó sus labores en el año 2014 y se ha mantenido hasta la actualidad, contando con seis años en el mercado lambayecano, situada en Carretera Chiclayo a Ferreñafe Km.5.2 sector Vista Alegre Lambayeque – Chiclayo – Pisci, se dedica al pilado de arroz por ende pasa por diferentes procesos para que se obtenga el producto final que sería el arroz blanco, el cual se comercializa en sus instalaciones y es adquirido principalmente por los comerciantes del complejo comercial de Moshoqueque, posee áreas como: administración, producción, contabilidad, ventas y almacén.

Siendo trabajadora de la empresa Molinera y pudiendo observar día a día cada acontecimiento importante, pude observar que la organización no está cumpliendo con los objetivos de su área de producción, ya que esta área necesita la colaboración de su personal para conseguir el cumplimiento de sus objetivos, a la vez se pudo apreciar que el personal no logra trabajar en equipo y por ende no cumple con la cantidad requerida de producto terminado.

El pronóstico admite determinar que si la entidad R&C Molinos, no consigue identificar las problemáticas de dicha área no podrá incrementar su productividad, como consecuencia no podrá ser más competitiva, además si no incrementa su capacidad productiva no podrá abastecer a la creciente demanda lambayecana.

El control del pronóstico exige que, para incrementar la productividad anhelada, la empresa molinera, debe delimitar lineamientos para que así pueda mejorar la productividad, ya que se cuenta con maquinaria y personal adecuados.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacional

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), en su investigación “Capacitación y su Impacto en la Productividad Laboral de las Empresas Chilenas”, tuvo la finalidad de “evaluar el efecto de la capacitación en la productividad del personal”, el tipo de investigación es descriptiva, la población es de 8084 empresas con una muestra de que se conforma por trece sectores.

Llegando a la conclusión que el capacitar al trabajador no mantendría un amplio efecto sobre la productividad laboral, debido a que existe un elevado nivel de rotación laboral en Chile, debido a esto no se evidencian resultados positivos aplicando la capacitación en los trabajadores ya que una vez que los trabajadores son capacitados, estos buscan mejores oportunidades en otras organizaciones y no aportarían los conocimientos obtenidos a la empresa que le brindo la capacitación.

Agurto y Chico (2015), en su investigación “Propuesta de un Sistema de Gestión de Talento Humano para mejorar el Desempeño y Productividad Laboral en la Empresa Gerenconta S.A”, sostuvo como propósito “Optimizar el desempeño y productividad del personal con la aplicación de un sistema de gestión de talento humano”, el tipo de investigación es exploratorio. Llegando a la conclusión que al implementar mejoras en la gestión del personal humano brindará considerables beneficios ya que mejorará significativamente en el crecimiento de la organización.

Castañeda (2016), en su investigación “Clima Laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo”, tuvo como objetivo “Promover una cultura de mejora continua analizando el desenvolvimiento de su recurso humano”, el tipo de investigación es no experimental, la población y muestra es de 20 personas. Llegando a la conclusión que predomina un liderazgo autoritario y por ende las decisiones finales son dadas por el gerente general, es así que los trabajadores se sienten inconformes con la motivación que se les brinda además de no darse una comunicación eficaz en la empresa.

Contreras (2015), en su investigación “La Motivación e Incentivos al Personal de la empresa IRVIX SA como medios para incrementar la productividad”, tuvo como fin “Preparar un plan de incentivos y motivación para mejorar la productividad”, la metodología es descriptiva, la población y muestra fue de catorce personas las cuales laboran en la organización. Concluyendo que se evidencia una desmotivación del personal ya que ellos consideran que se da una carencia de incentivos, asimismo los trabajadores no trabajan en equipo, dado que cada uno busca su propio beneficio.

García (2018), en su investigación “Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central Termoeléctrica del ciclo combinado.”, cuya finalidad es “Evaluar el ejercicio de la capacitación y su impacto en la productividad de las empresas productivas del Estado”, la metodología es descriptivo no experimental, la población y muestra fue de 104 personas. Concluyendo que es indispensable elevar el nivel de productividad del recurso humano y esto solo se logrará con una eficiente gestión empresarial, en donde se priorice la capacitación de su personal; puesto que debe considerar que los colaboradores son el activo más imprescindible de una empresa.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Armas y Ascencio (2016), en su investigación “Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia De Ascope-2015”, tuvo como propósito “Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de sus trabajadores”, el tipo de metodología es descriptivo no experimental, la población está conformada por los 300 colaboradores de la empresa. Concluyendo que los altos dirigentes no toman la importancia debida a sus trabajadores, por ende, esto sería su principal falencia ya que éstos son el pilar de la organización, cabe señalar que se da una estrecha conexión entre una buena administración del recurso humano con el aumento de la productividad en una organización ya que esto permitiría que se apliquen métodos que conlleven a que el colaborador se sienta comprometido con la organización.

Rojas (2016), en su investigación “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa Fisim S.A.C. Huánuco – 2015”, tuvo como objetivo “Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral del personal operativo”, la metodología es descriptiva , la población es de diez tragamonedas ubicados en distintas direcciones con una muestra representada por la totalidad de sus trabajadores que serían una totalidad de 50 personas. Llegando a la conclusión de que gran parte de sus colaboradores piensan que es pertinente delimitar lineamientos a seguir en cuanto a procesos de reclutamiento, selección y contratación ya que es vital conocer cuáles son las habilidades y destrezas de los posibles nuevos trabajadores además sería fundamental capacitarlos para que de esta forma se logre aumentar su productividad laboral para que la organización cumpla sus fines.

Ramírez (2017), en su investigación “La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, año 2017”, tuvo como objetivo “determinar la relación de la administración por objetivos con la productividad en la organización”, la metodología es correlacional, la población y muestra es de 50 personas. Concluyendo que si hay conexión entre administración por objetivos y productividad ya que si existe una buena administración esto conllevaría a una mejor productividad y así la organización lograría en el tiempo ser más productiva permitiendo mantenerse en este ámbito empresarial cada vez más competitivo.

Quispe (2017), en su investigación “Relación de la Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017”, tuvo como fin “Determinar la relación de la gestión empresarial con la productividad laboral”, la metodología es correlacional de corte no probabilístico, la población fue compuesta por micro empresarios del rubro del calzado, con una muestra de diecinueve trabajadores. Concluyendo de que se da un vínculo óptimo entre gestión empresarial y productividad ya que ambas deben estar encaminadas hacia los mismos fines y pueda la organización ser más efectiva y productiva.

Abanto y Vásquez (2020), en su investigación “Motivación Laboral y nivel de Productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca 2020”, tuvo como propósito “Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de sus trabajadores”, la metodología es correlacional no experimental, la población y muestra está conformada por 22 personas, las cuales laboran en dicha empresa. Llegando a la conclusión que se da conexión entre motivación del personal y nivel de productividad del talento humano y esto se debe a que un personal que es motivado constantemente por una organización va a aportar todos sus conocimientos para conseguir los fines de la organización, ya que sentirá que es un activo importante para la organización.

1.2.3. Antecedentes Locales

Fernández y Gamarra (2018), en su investigación “Relación entre Conflictos Laborales y Productividad en Codijisa S.A.C. Chiclayo”, cuyo propósito fue “Determinar la relación entre los conflictos laborales y productividad en ventas”, la metodología es descriptiva, la muestra

está compuesta por 17 trabajadores .Concluyendo que la conexión es muy alta entre conflictos laborales y productividad en la organización, es claro que no se está dando una buena comunicación en esta organización generando problemas en la productividad, por ende, sería óptimo que la empresa resuelva los conflictos laborales existentes.

Parra (2017), en su investigación “Propuesta de Estrategias Kaizen para aumentar la Productividad del Personal en la Empresa de Servicios Postales del Perú Filial Chiclayo”, cuyo fin es “Elaborar un plan de estrategias kaizen para mejorar la productividad del personal en la organización ,la metodología es descriptivo, la población y muestra fue de treinta trabajadores de la entidad .Concluyendo que hay elementos vitales que conllevan a incrementar la productividad de los colaboradores y es por eso que se deben identificar , al implementarlos repercutirán en el perfeccionamiento continuo de los procesos de la entidad.

Tantarico y Yerrén (2017), en su investigación “Gestión de la Producción por Procesos para mejorar la Productividad en la Carpintería Negocios Generales Geral Bagua Grande – Amazonas 2017”, tuvo como objetivo “Proponer la estrategia de producción por procesos para mejorar la productividad”, la metodología es descriptiva cuantitativa, la población y muestra fue de 17 personas, los cuales eran colaboradores de la carpintería. Llegando a la conclusión que esta investigación propone una estrategia para mejorar la producción por procesos, la cual tiene como objetivo eliminar los desperdicios y poder optimizar los recursos y con esto lograr una mejor productividad en la empresa.

Fernández y Ramírez (2017), en su investigación “Propuesta de un Plan de Mejoras, basado en Gestión por Procesos, para incrementar la Productividad en la empresa Distribuciones A & B”, cuyo propósito fue “Elaborar un plan de mejoras basado en gestión por procesos, para acrecentar la productividad de la entidad ”, la metodología es descriptiva , con una muestra de 202 clientes .Concluyendo que realizar capacitaciones constantes vinculadas con la Gestión por proceso para todos los trabajadores de la organización con el fin de lograr que el personal este feliz laborando, para que así con el transcurso del tiempo el personal visualice los objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos.

Eneque y Tello (2020), en su investigación “Gestión por procesos para incrementar la productividad en la empresa Comercio, Industria y Servicios GMV E.I.R.L”, cuyo propósito

es “Aplicar gestión por procesos, para incrementar la productividad de la organización”, la metodología es descriptiva, la población y muestra está conformada por 21 colaboradores que laboran en dicha entidad. Llegando a la conclusión que en dicha organización no se aplica una adecuada gestión por procesos ya que se ejecutan cada proceso de forma tradicional generando que no haya una debida comunicación, a su vez esto se ve reflejado ya que no logran solucionar los inconvenientes que se les presentan generando muchas veces malestar en los clientes.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es nivel de productividad de la empresa R&C Molinos S.A.C.- Pisci en el 2019?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Productividad.

1.4.1.1. Definición de Productividad.

Gutiérrez (2010) indica que está vinculada con el análisis de los resultados que se obtiene en un proceso determinado por lo cual se asegura que cuando incrementa la productividad se van a conseguir logros más favorables, por ello es importante considerar los recursos que se emplean para producir ya sea un bien o servicio.

La productividad laboral es la razón por la cual una empresa logra ser en el tiempo más rentable y competente y esto se debe a que mientras seamos más productivos, se logra mayores beneficios para la empresa.

1.4.1.2. Medición de la Productividad.

“La productividad es un indicador que permite conocer si se consiguieron los fines logrados con los recursos utilizados. Los resultados logrados se cuantifican en unidades producidas, en tanto los recursos utilizados pueden medirse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc.”. (Gutiérrez ,2010, p.21)

Se contempla dos dimensiones en cuanto al término productividad las cuales se mencionarán a continuación.

1.4.1.2.1. Eficiencia.

Gutiérrez (2010) indica que es la conexión entre el logro obtenido y los medios empleados, es así que conseguir eficiencia es procurar maximizar los recursos y conseguir que no haya despilfarro de recursos. Por ende, se logra ser eficiente sin ocasionar desperdicio.

1.4.1.2.2. Eficacia.

Gutiérrez (2010) afirma que es el grado en que se efectúan las acciones propuestas y se obtienen los resultados proyectados, involucra la utilización de los bienes para el cumplimiento de los objetivos planteados, por tanto, si no se consigue ser eficaz no se conseguirán los fines propuestos.

Gutiérrez (2010) menciona que si se busca la mejora de la eficacia se debe tener claro que la finalidad es perfeccionar la productividad del equipo, los materiales y los procesos, por eso es importante otorgar una correcta capacitación a los trabajadores para que así se alcance los objetivos planteados de la empresa. Concluyendo que la eficacia implica ampliar y perfeccionar las habilidades de los colaboradores proponiendo programas que les permitan realizar mejor su trabajo (p.22).

1.4.1.3. Factores que influyen en la Productividad.

Existen factores internos y externos que van a contribuir significativamente en la productividad y se mencionaran a continuación.

1.4.1.3.1. Factores externos.

La productividad se basa principalmente en los ingresos verídicos, así también de la competitividad y la comodidad de los habitantes, por lo cual la organización se esmera para alcanzar el aumento y la mejoría de la productividad.

1.4.1.3.2. Factor interno.

Son fáciles de corregir, se ordenan en dos grupos duros y blandos. En los factores duros hallamos los bienes, tecnología, el equipo, materia prima y en los factores blandos encontramos las personas, los sistemas, organización y métodos de trabajo.

1.4.1.4. Gestión Total de la Productividad.

León (2009) afirma es el proceso de administración que concibe las cuatro fases del ciclo de productividad, con el objeto de intensificar la productividad total y disminuir los costes totales unitarios de bienes y servicios con la más alta calidad. Por tanto, el ciclo de la productividad se conforma por las actividades de medición, evaluación, planeación y mejora de la productividad.

1.4.1.5. Mejoramiento de la productividad.

León (2009) menciona que está supeditado a la gestión total de la productividad por lo cual se compromete a sistematizar todas las actividades; como escoger el grupo de tácticas idóneas para incrementar la productividad, teniendo en cuenta las cualidades peculiares de la organización y su ambiente, así como también ejecutar un proyecto de implementación encaminado a aplicar las tácticas elegidas.

1.4.1.6. Principios de la Gestión Total de la Productividad.

León (2009). Los doce principios en el que se cimenta la Gestión Total de la productividad para producir bienes y servicios de mejor calidad, con costos unitarios inferiores y en mucho menor tiempo son:

a) Principio 1: Calidad y perfección

Debido a que busca mejora del diseño, la calidad de conformidad y la calidad del desempeño (p.08).

b) Principio 2: Disposición frente al cliente.

Por eso es vital tener en cuenta lo que opinan los clientes y darles siempre lo que ellos desean (p.08).

c) Principio 3: El valor de los empleados.

Brindarles la importancia debida a los colaboradores que nos acompañan en la organización, otorgándoles un trabajo seguro y armónico. (p.08).

d) Principio 4: Curva de aprendizaje.

Tener en cuenta siempre los indicadores de productividad y costes de producción (p.08).

e) Principio 5: Crear bienes y servicios

Empleando una táctica premeditada para uniformar y optimizar sus elementos (p.08).

f) Principio 6: Benchmarking

Analizar las tecnologías mínimamente de tres competidores referente a creación de bienes, servicios y procesos de producción, perfeccionando lo que las otras empresas competentes ya han conseguido a largo plazo (p.08).

g) Principio 7: Intentar la miniaturización

Tomar la importancia debida a la utilización de tecnología apoyada en microprocesadores en el diseño de servicios y de procesos.

h) Principio 8: Persistir continuamente en la exploración en materia de bienes y procesos.

Buscar un trabajo unido con instituciones y de exploración general, para fomentar ideales que incrementen la productividad.

i) Principio 9: Planificación de la combinación de bienes

Establecer una combinación de bienes o servicios que surjan triunfadores en productividad total.

j) Principio 10: Los ideales originales y las estrategias de mejoría de la productividad.

Por ende, las estrategias planteadas por la organización, solo deben saber las personas de absoluta confianza. (p.09).

k) Principio 11: Acción o Decisión

Puesto que cada acción o decisión tendrá un impacto en la empresa, hay que analizar si beneficia a la organización, a sus dueños, al recurso humano, a los clientes, a los proveedores y al entorno (p.09).

i) Principio 12: Consistencia

Ya que hay que mentalizarse que es mejor ser consistente que ser perfecto esporádicamente (p.09).

1.4.1.7. Importancia de incrementar la productividad

Es fundamental en la ejecución de los objetivos nacionales, comerciales o personales. El mayor beneficio de generar un crecimiento de la productividad, es debido a que se puede producir más empleando mínimos recursos, por ende, se lograría una mayor utilidad prosperando el nivel de vida de los colaboradores. (Bain,1985, p.05)

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar el nivel de productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C., Pícsi ,2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

a) Identificar el nivel de eficiencia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pícsi ,2019.

b) Identificar el nivel de eficacia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pícsi ,2019.

1.6. Hipótesis

El nivel de productividad es deficiente en la empresa R&C Molinos S.A.C, Pícsi en el 2019.

1.7. Justificación

La presente investigación posee justificación teórica ya que se sostiene en distintas teorías de autores distinguidos, que ayudaron con sus investigaciones en relación a la variable productividad, la cual se define por López (2012) como el proceso de enlazar todos los recursos implicados, insertando el capital humano, de forma integrada, para conseguir maximizar la eficiencia.

Metodológica

El tipo de investigación será descriptivo, de diseño no experimental, ante lo cual se tuvo como muestra a los trabajadores de la molinera ya que ellos nos permitirán obtener información relevante, por ende, se diseñará un cuestionario el cual será verificado y se medirá su confiabilidad para afianzar su aplicabilidad a la muestra en estudio. A su vez, el estudio servirá como modelo para otras investigaciones que se efectúen teniendo en cuenta la variable desarrollada.

II.MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Descriptivo-No Experimental

La investigación es no experimental ya que se efectúa sin adularse la variable.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población está compuesta por el personal de R&C molinos S.A.C.

2.2.2. Muestra

Debido a que la población no es significativa, se acaparo como muestra al total de esta, que suma un total de 22 elementos.

2.3. Variable

Variable Dependiente: Productividad.

López (2013) menciona que es la facultad de lograr mayor producción y posee un costo por tiempo de operación para lograr riqueza y utilidades.

El éxito productivo se logra en grupos, ya que los logros obtenidos solo se darán si todo el equipo de trabajo, realiza una correcta utilización de los recursos a fin de crear un bien o servicio, con los menores costes económicos.

2.4. Operacionalización de Variable

Tabla 1: Operalización de Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Variable Dependiente	Eficiencia	Recursos Utilizados	Técnica: Encuesta
Productividad	Eficacia	Resultados Logrados	Instrumento: Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1. Técnicas

La actual investigación utilizó una encuesta con catorce interrogantes enfocada a un número concreto de trabajadores de la molinera, con el objeto de obtener información relevante, a la vez contiene como respuesta las cinco categorías de la escala de Likert, la cual estuvo dirigida al administrador de la empresa R&C molinos S.A.C.

2.5.2. Instrumento

Se utilizó el cuestionario, el cual será elaborado en relación a la variable productividad.

III.RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Tabla 2: ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	4,5	4,5	4,5
	Malo	3	13,6	13,6	18,2
	Regular	5	22,7	22,7	40,9
	Bueno	11	50,0	50,0	90,9
	Muy bueno	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

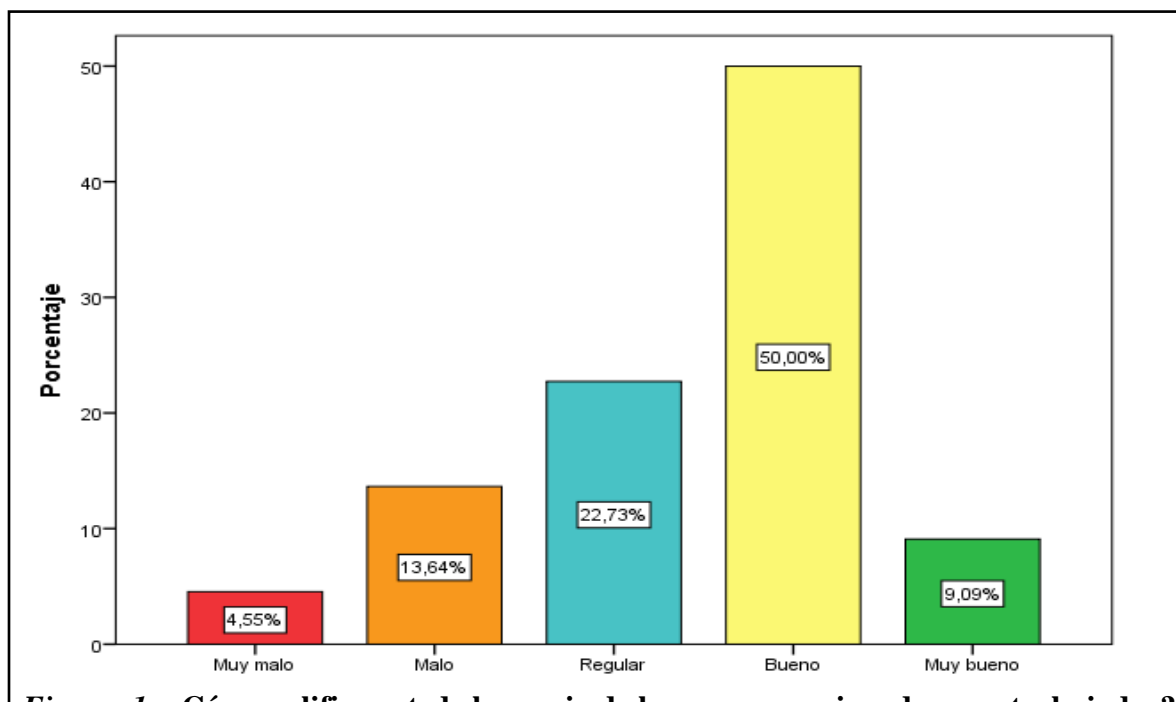


Figura 1: ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?

La figura muestra que el mayor porcentaje 50% señala que es **bueno** el manejo de los recursos por parte de los colaboradores y el menor porcentaje 4.55% refiere que es **muy malo** el manejo de los recursos por parte de los colaboradores.

Tabla 3: ¿E l manejo de equipos y maquinarias por su trabajador es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	4,5	4,5	4,5
	Malo	3	13,6	13,6	18,2
	Regular	4	18,2	18,2	36,4
	Bueno	12	54,5	54,5	90,9
	Muy bueno	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

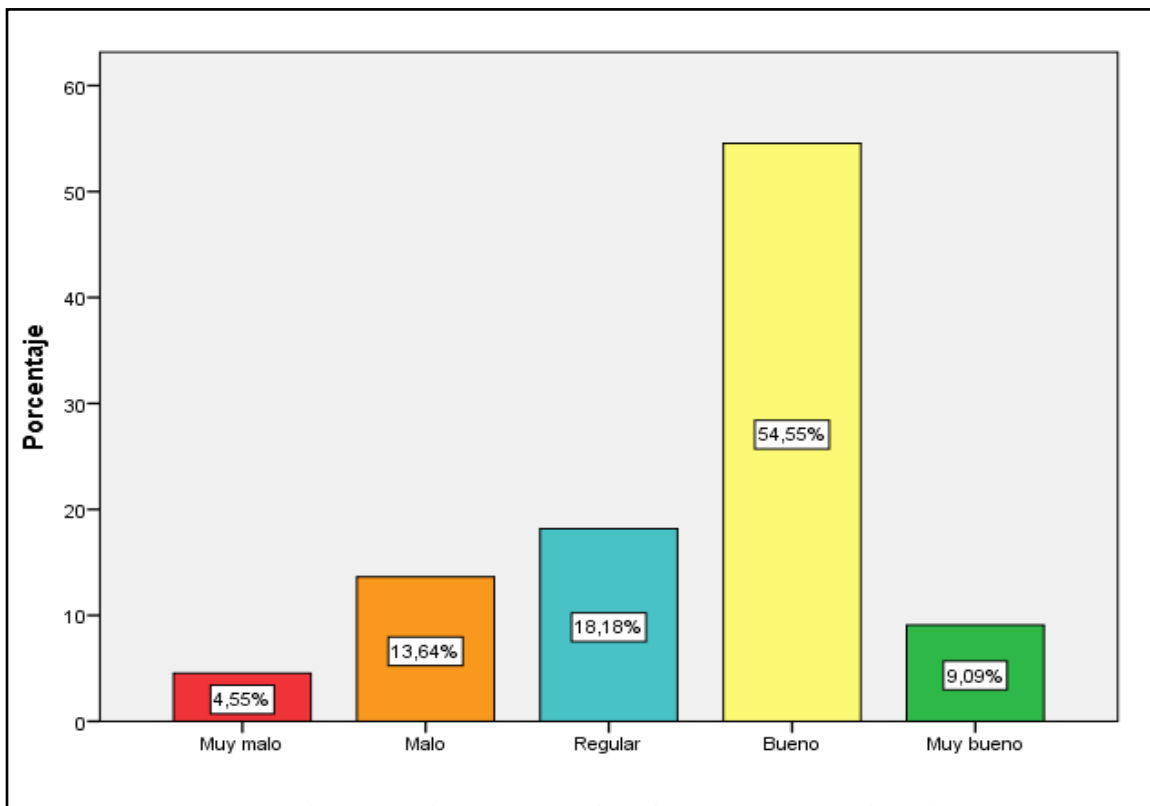


Figura 2: ¿El manejo de equipos y maquinarias por su trabajo es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 54.55% señala que es **bueno** el manejo de equipos y maquinarias por su trabajador y el menor porcentaje 4.55% refiere que es **muy malo** el manejo de equipos y maquinarias por su trabajador.

Tabla 4: ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	22,7	22,7	22,7
	Regular	5	22,7	22,7	45,5
	Bueno	12	54,5	54,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

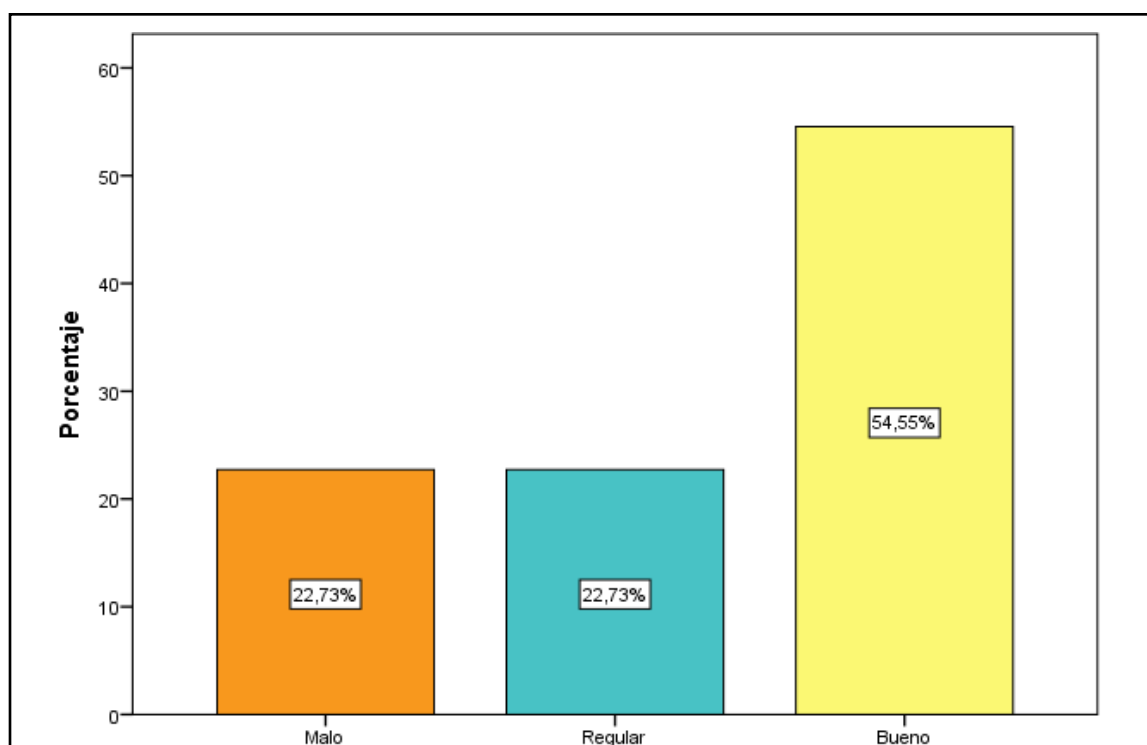


Figura 3: ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 54.55% señala que es **bueno** el abastecimiento de los recursos que tiene el colaborador para hacer sus labores diarias y el menor porcentaje es compartido en un 22.73% respectivamente refiriendo que es **regular** y **malo** el abastecimiento de los recursos que tiene el colaborador para hacer sus labores diarias.

Tabla 5: ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	7	31,8	31,8	36,4
	Bueno	14	63,6	63,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

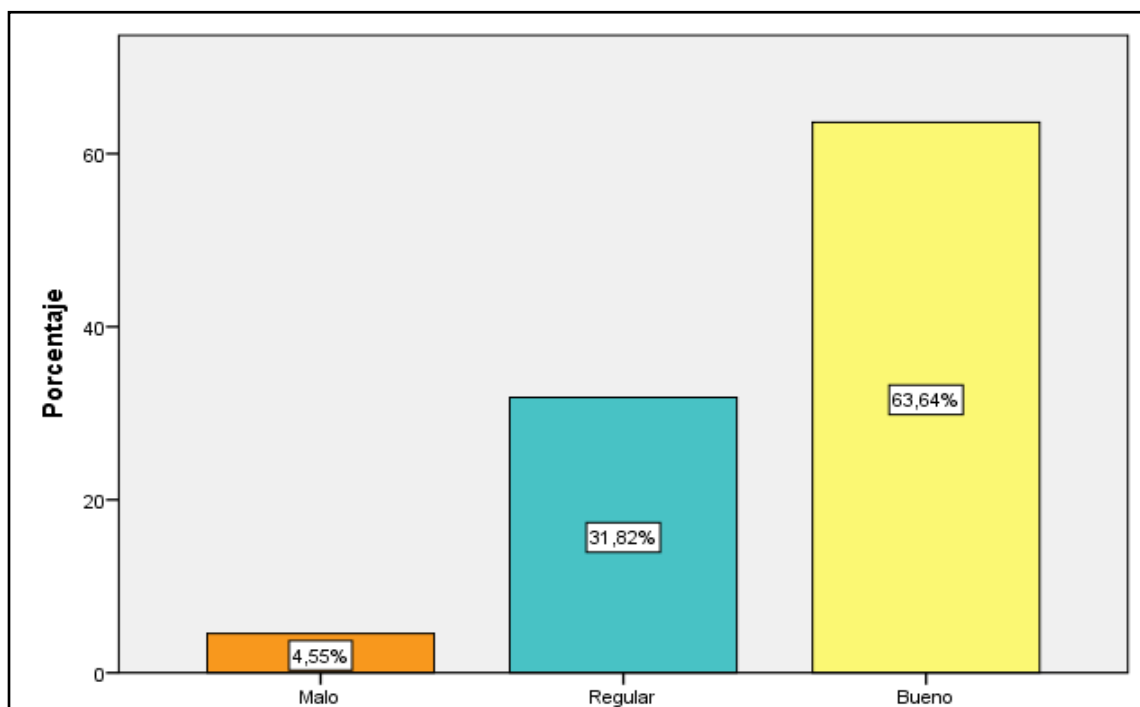


Figura 4: ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 63.64% señala que es **bueno** el ambiente laboral que brinda la organización para el desarrollo de una buena producción y el menor porcentaje 4.55% refiere que es **malo** el ambiente laboral que brinda la organización para el desarrollo de una buena producción.

Tabla 6: ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	2	9,1	9,1	13,6
	Bueno	15	68,2	68,2	81,8
	Muy bueno	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

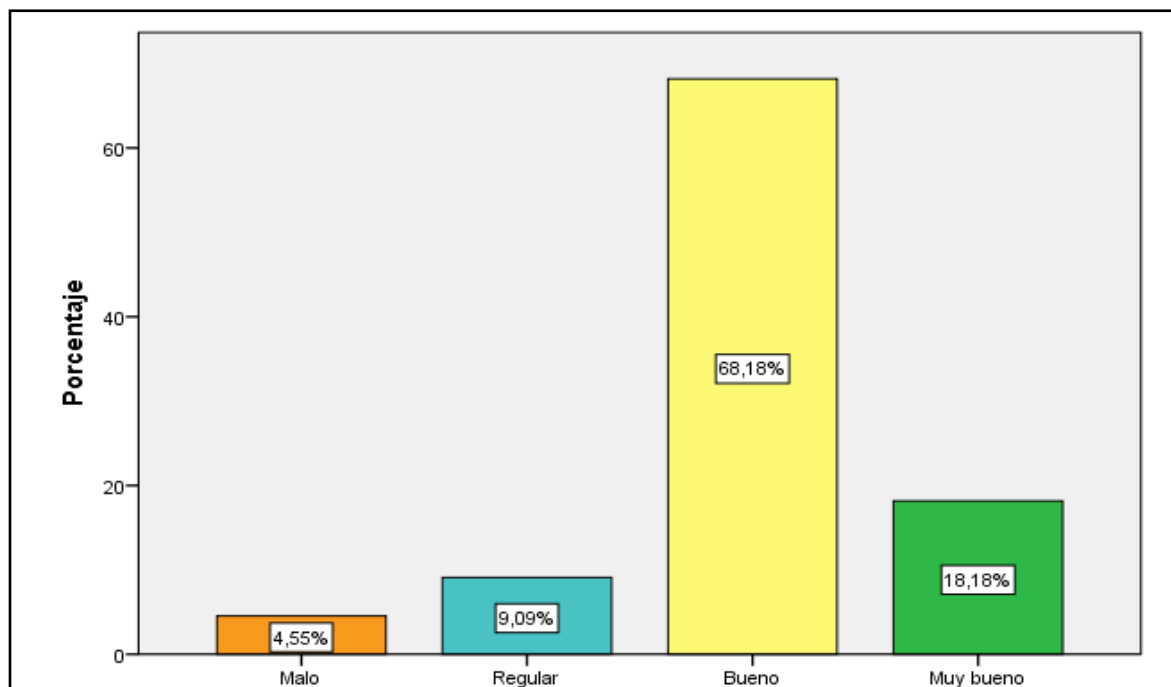


Figura 5: ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?

La figura muestra que el mayor porcentaje 68.18% señala que es **bueno** la calificación que se da a los trabajadores respecto a sus actividades realizadas y el menor porcentaje 4.55% refiere que es **malo** la calificación de los trabajadores respecto a las actividades realizadas.

Tabla 7: ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	8	36,4	36,4	40,9
	Bueno	11	50,0	50,0	90,9
	Muy bueno	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

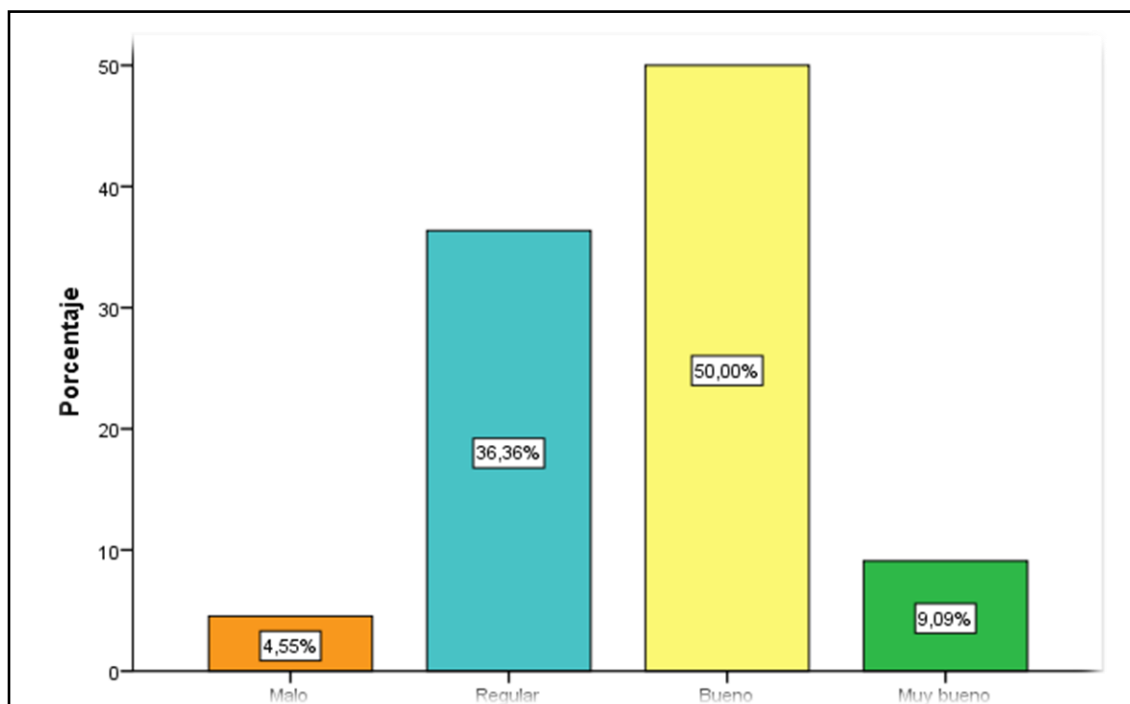


Figura 6: ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?

La figura muestra que el mayor porcentaje 50% refiere que es **bueno** la optimización de tiempo por parte de los trabajadores y el menor porcentaje 4.55% indica que es **malo** la optimización del tiempo por parte de los trabajadores.

Tabla 8: ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	12	54,5	54,5	59,1
	Bueno	7	31,8	31,8	90,9
	Muy bueno	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

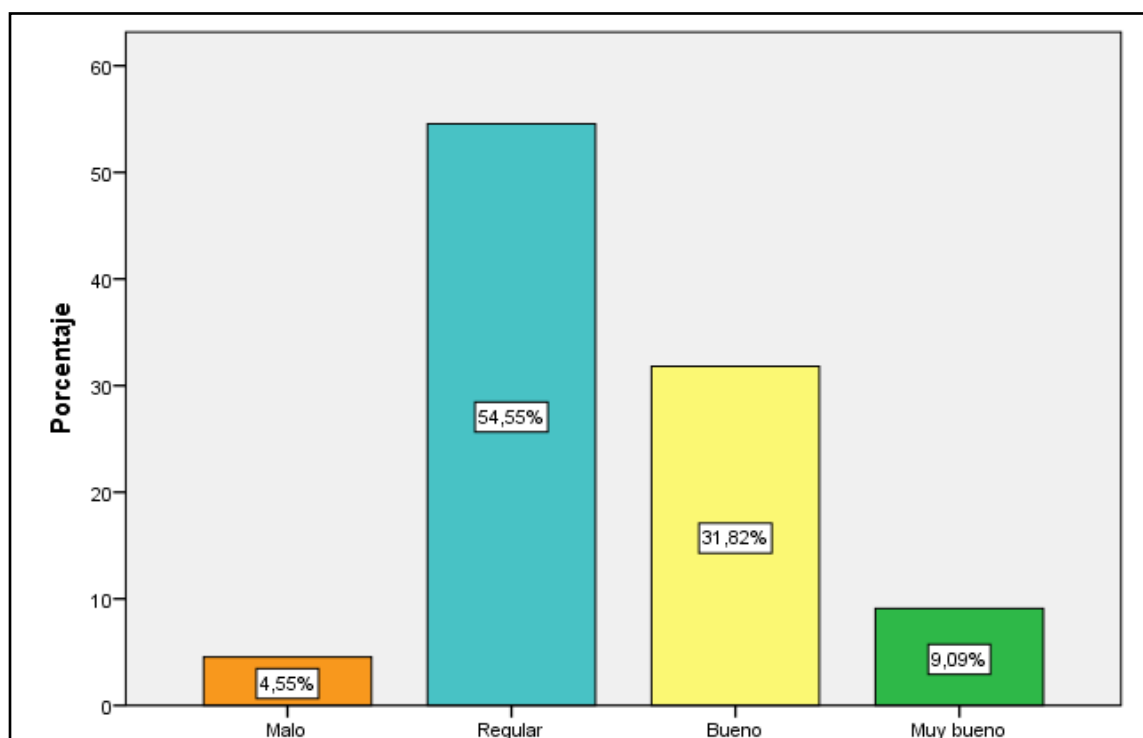


Figura 7: ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 54.55% señala que es **regular** la capacidad de los trabajadores para resolver asuntos laborales bajo presión y el menor porcentaje 4.55% refiere que es **mala** la capacidad de los trabajadores para resolver asuntos laborales bajo presión.

Tabla 9: ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	1	4,5	4,5	9,1
	Bueno	18	81,8	81,8	90,9
	Muy bueno	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

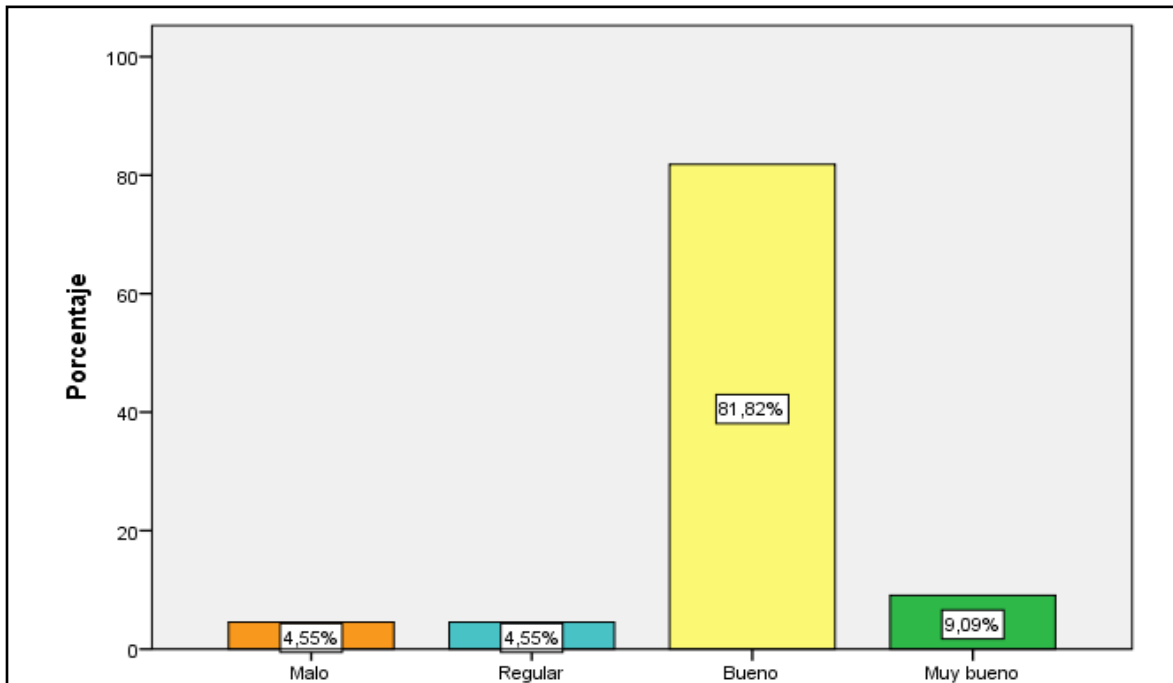


Figura 8: ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?

La figura muestra que el mayor porcentaje 81.82% refiere que es **bueno** la atención brindada en los últimos meses por parte de los trabajadores y el menor porcentaje 4.55% comparte que es **malo** y **regular** la atención brindada en los últimos meses por parte de los trabajadores respectivamente.

Tabla 10: ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	5	22,7	22,7	27,3
	Bueno	15	68,2	68,2	95,5
	Muy bueno	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

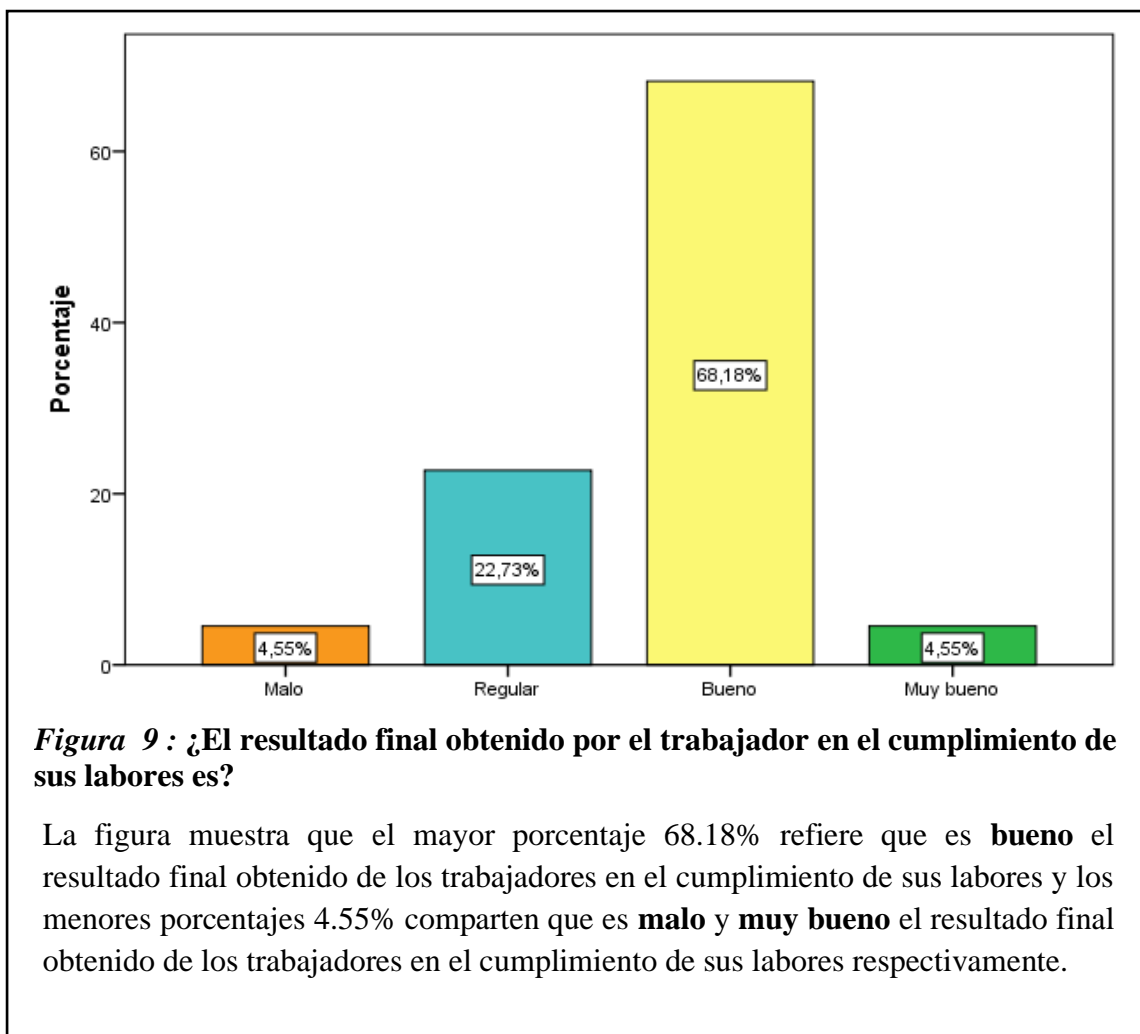


Figura 9 : ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 68.18% refiere que es **bueno** el resultado final obtenido de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores y los menores porcentajes 4.55% comparten que es **malo** y **muy bueno** el resultado final obtenido de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores respectivamente.

Tabla 11: ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	4	18,2	18,2	22,7
	Bueno	15	68,2	68,2	90,9
	Muy bueno	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

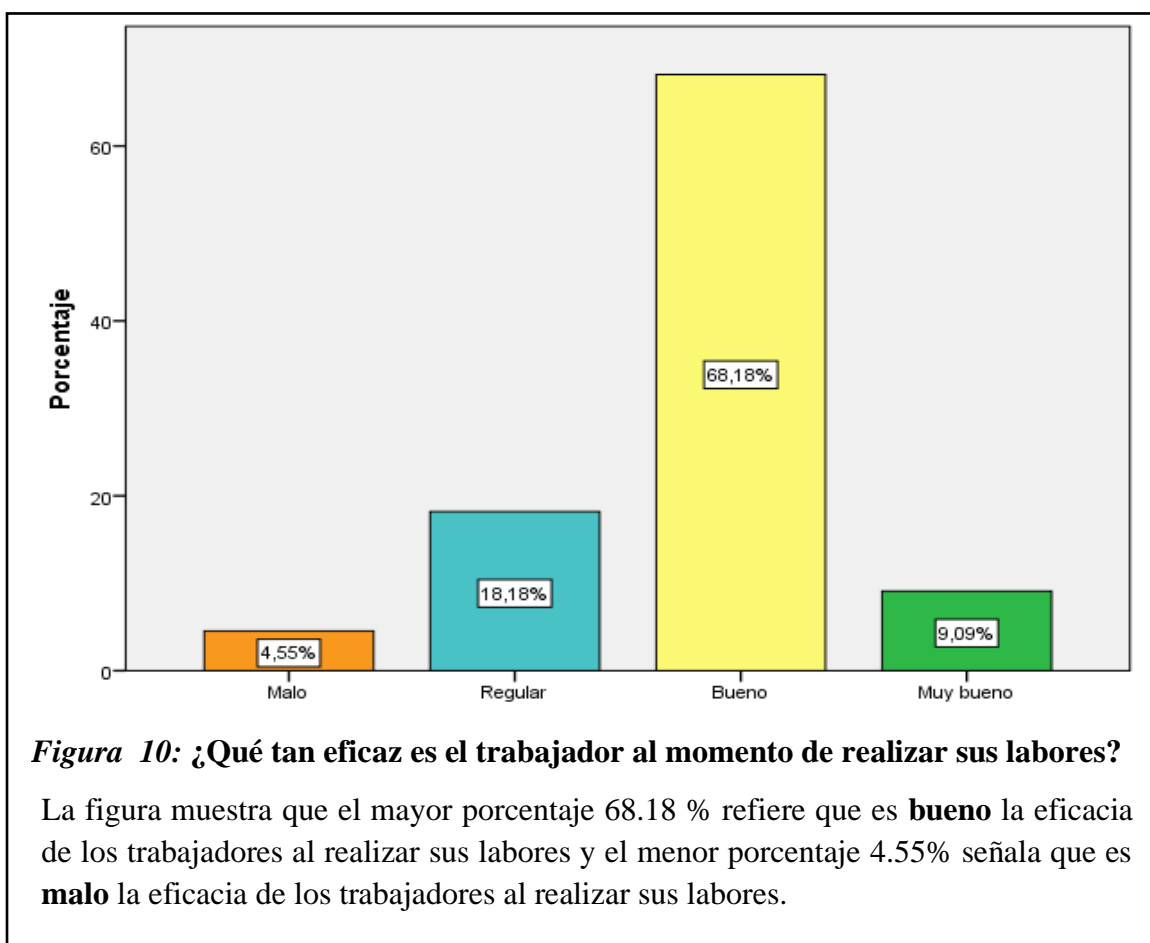


Figura 10: ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?

La figura muestra que el mayor porcentaje 68.18 % refiere que es **bueno** la eficacia de los trabajadores al realizar sus labores y el menor porcentaje 4.55% señala que es **malo** la eficacia de los trabajadores al realizar sus labores.

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

Tabla 12: ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	6	27,3	27,3	31,8
	Bueno	12	54,5	54,5	86,4
	Muy bueno	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

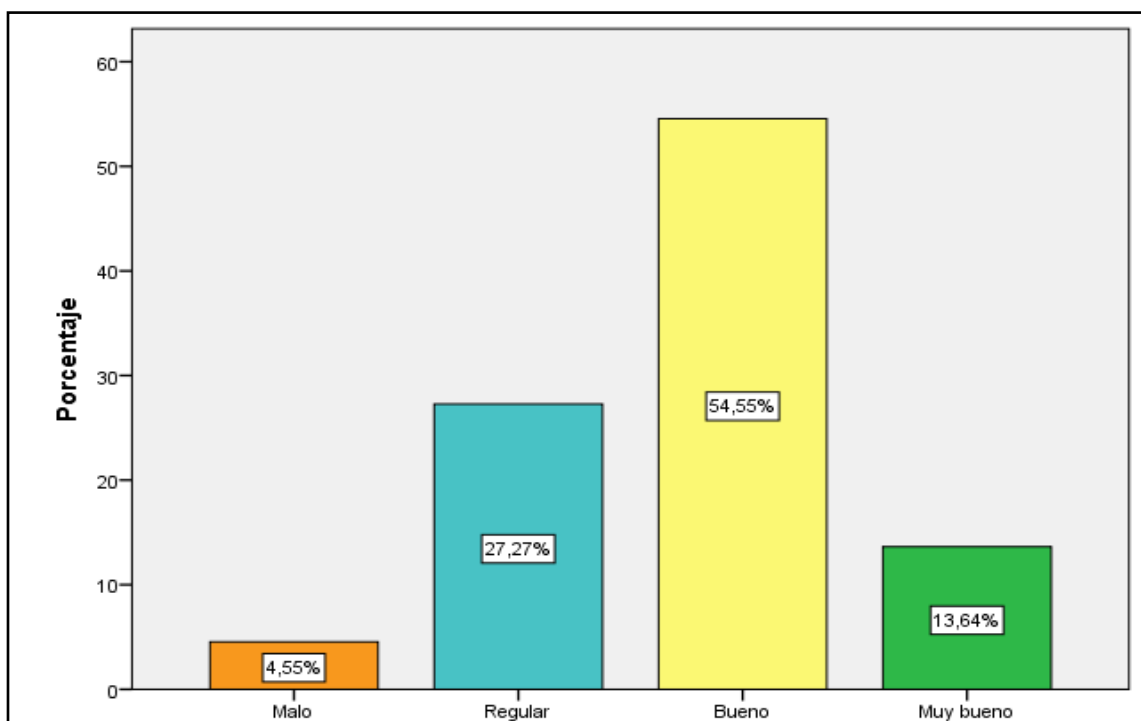


Figura 11: ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 54.55% refiere que es **bueno** el nivel de cumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores y el menor porcentaje 4.55% señala que es **malo** el nivel de cumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores.

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

Tabla 13: ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	4	18,2	18,2	22,7
	Bueno	16	72,7	72,7	95,5
	Muy bueno	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

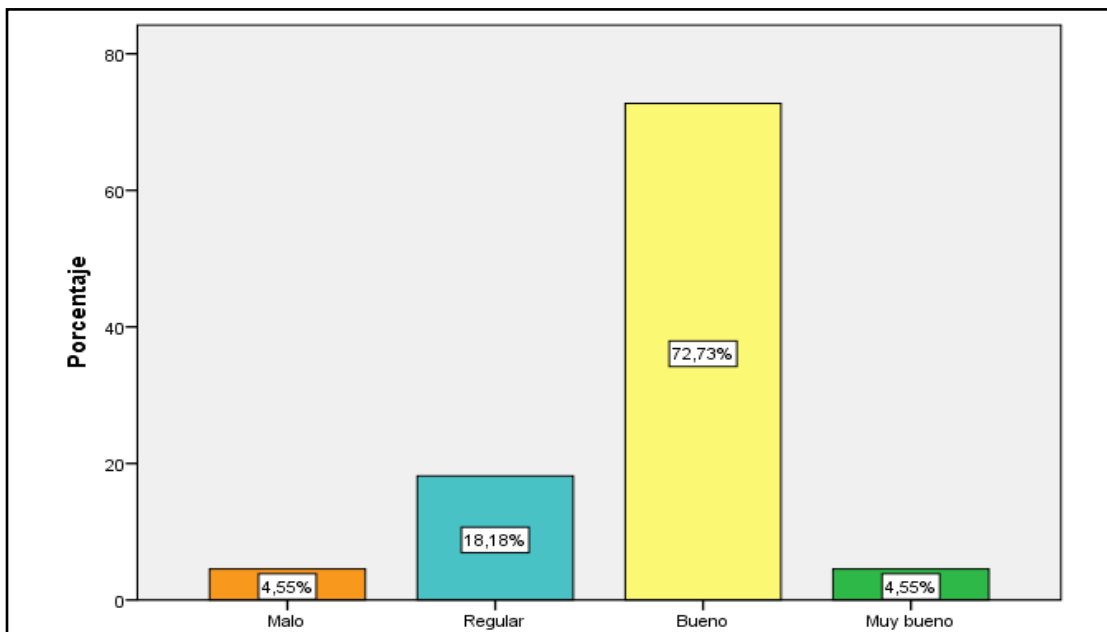


Figura 12: ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 72.73% refiere que es **bueno** la puntualidad de los trabajadores en la culminación de tareas asignadas y los menores porcentajes 4.55% comparten que es **muy bueno y malo** la puntualidad de los trabajadores en la culminación de tareas asignadas respectivamente.

Tabla 14: ¿El rendimiento del trabajador es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	3	13,6	13,6	18,2
	Bueno	17	77,3	77,3	95,5
	Muy bueno	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

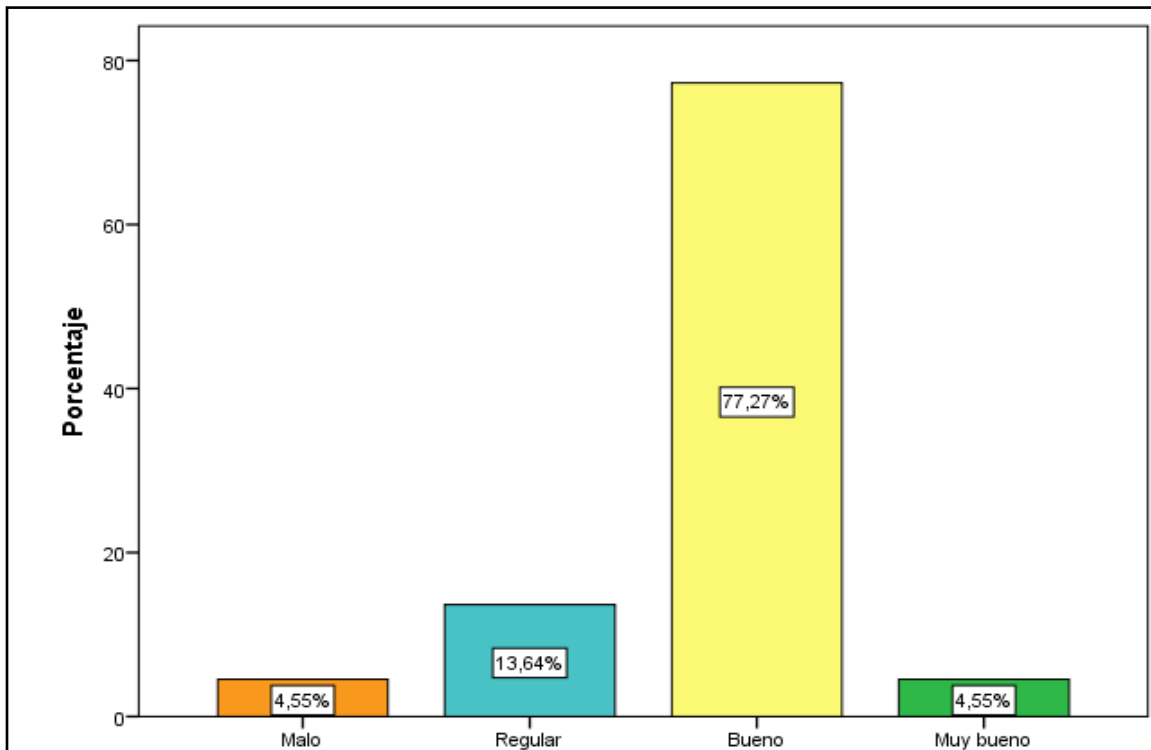


Figura 13: ¿El rendimiento del trabajador es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 77.27% refiere que es **bueno** el rendimiento del trabajador y los menores porcentajes 4.55% respectivamente señalan que es **muy bueno** y **malo** el rendimiento del trabajador.

Tabla 15: ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,5	4,5	4,5
	Regular	6	27,3	27,3	31,8
	Bueno	14	63,6	63,6	95,5
	Muy bueno	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C.

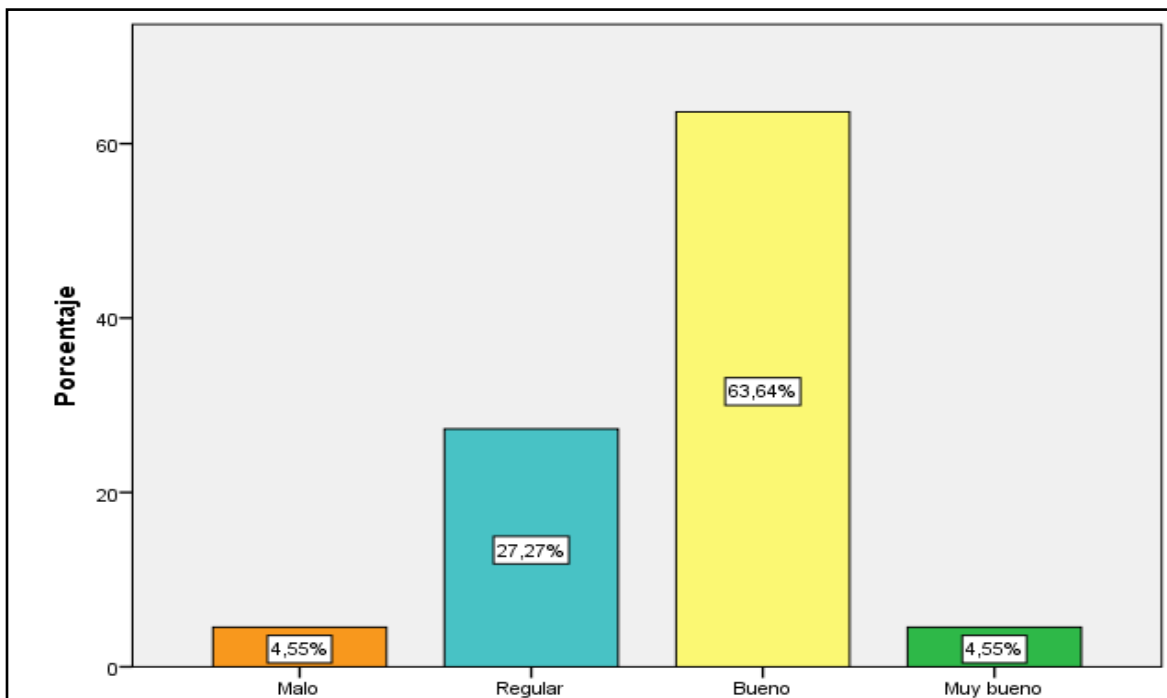


Figura 14: ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?

La figura muestra que el mayor porcentaje 63.64% refiere que es **bueno** el cumplimiento de indicadores de gestión de los trabajadores y los menores porcentajes 4.55% respectivamente señalan que es **muy bueno** y **malo** el cumplimiento de indicadores de gestión de los trabajadores.

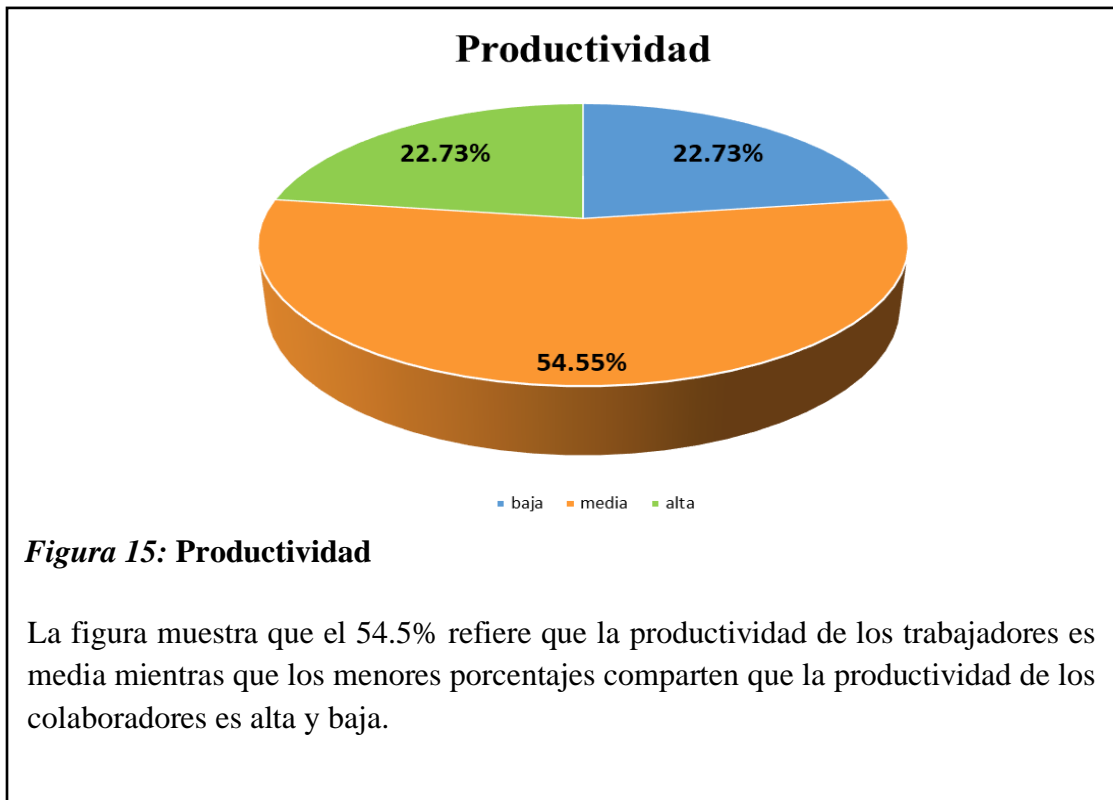
Logro de Objetivos

Objetivo General

Tabla 16: Representación del Nivel de Productividad del personal de R&C Molinos S.A.C.

Productividad				
Productividad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Baja	5	22,7	22,7	22,7
Media	12	54,5	54,5	77,3
Alta	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C



Objetivos Específicos

Tabla 17: Representación del Nivel de Eficiencia del personal de R&C Molinos S.A.C.

Eficiencia

Productividad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Baja	5	22,7	22,7	22,7
Media	15	68,0	68,0	77,3
Alta	2	9,3	9,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: R&C Molinos S.A.C

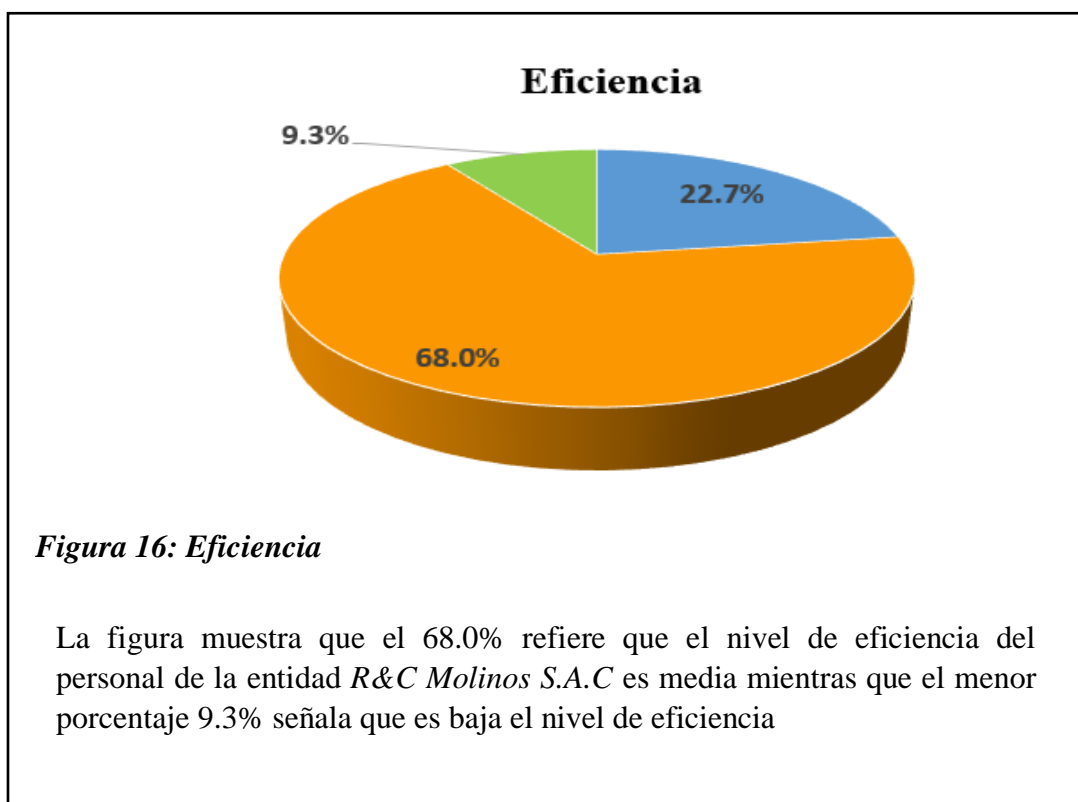


Tabla 18: Representación del Nivel de Eficacia del Personal de R&C Molinos S.A.C.

Eficacia					
Productividad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado	
Baja	3	13.65	13,65	13,65	
Media	20	77,2	77,2	86,35	
Alta	2	9.15	9,15	100,0	
Total	22	100,0	100,0		

Fuente: R&C Molinos S.A.C

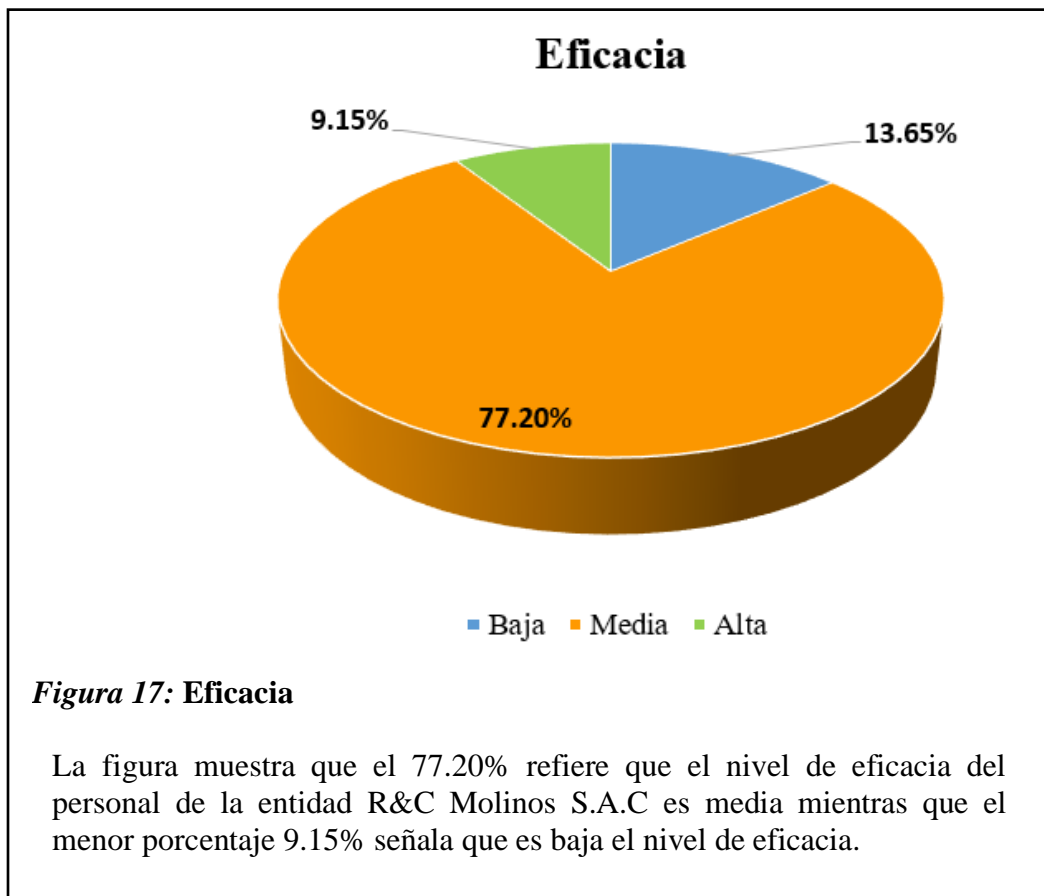


Figura 17: Eficacia

La figura muestra que el 77.20% refiere que el nivel de eficacia del personal de la entidad R&C Molinos S.A.C es media mientras que el menor porcentaje 9.15% señala que es baja el nivel de eficacia.

I.V. DISCUSIÓN

La Investigación ha seguido los lineamientos de la Universidad Señor De Sipán los cuales se han seguido paso a paso.

Para el logro del primer objetivo específico se identificó el nivel de eficiencia actual de la empresa R&C Molinos S.A.C., y los resultados concluyeron que es media ya que para el administrador los trabajadores no brindan su máximo esfuerzo para desempeñar correctamente sus funciones.

Para el logro del segundo objetivo se determinó el nivel de eficacia de la empresa R&C Molinos S.A.C, lo cual arrojó que el nivel de eficacia es medio ya que no se ejerce una correcta gestión, supervisión y motivación del personal que influya al incremento de la misma.

En cuanto al logro del objetivo general se determinó que el nivel de productividad existente en la empresa R&C Molinos es medio, ante lo cual se deberá establecer lineamientos para que se logre incrementar en el tiempo.

En cuanto a los antecedentes nacionales el estudio guarda relación con de Rojas (2016), ya que la gestión del capital humano es de nivel regular y como consecuencia su productividad es media, a la vez tiene similitud con el estudio realizado de Armas y Ascencio (2016) en la cual se analizó como la mejora de la gestión del capital humano incide en la incrementación de la productividad de los colaboradores de la entidad Cartavio S.A.A., ya que según los datos obtenidos por su encuestados indican que el nivel de gestión del capital humano es regular y a la vez su nivel de productividad es regular ,es por ellos que se requiere de una mejora en su gestión.

En cuanto a los antecedentes locales el estudio tiene relación con el estudio de Fernández y Ramírez (2017) el cual plantea una Propuesta de un Plan de Mejoras, basado en Gestión por Procesos, para incrementar la Productividad en la empresa Distribuciones A & B, ya que según los datos obtenidos se concluyó que el nivel de productividad es medio.

Cabe recalcar que Gutiérrez (2010) indica que la productividad es la búsqueda de mejores resultados los cuales serán más favorables para el bienestar de la empresa, teniendo como base tal definición es que el estudio propone obtener los mejores resultados en las distintas actividades realizadas en el centro de trabajo con la finalidad de que día a día mejore la productividad laboral de cada uno de los trabajadores de la empresa R&C Molinos.

Por otro lado, según Gutiérrez (2010) se debe tomar en cuenta las dimensiones de productividad las cuales permitirán medir la productividad de cada trabajador por tal motivo se analizó la eficiencia y la eficacia de los trabajadores de la empresa R&C Molinos para poder así conocer cuáles son las debilidades que se deben potenciar para convertirlas en fortalezas.

León (2009) nos plantea que al lograr una correcta gestión total de la productividad conllevaría a disminuir los costos de producción y conseguir productos de calidad, es así como la empresa R&C Molinos deberá aplicar las acciones de medición, evaluación, planeación y mejora de la productividad con la proyección a obtener a largo plazo mejores resultados.

V. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, en el cual se analizó el nivel de eficiencia actual de la empresa R&C Molinos S.A.C., obteniendo como resultado que es media, se cree que es necesario implementar estrategias empresariales para incrementar la eficiencia de los trabajadores.

Para poder lograr el segundo objetivo se identificó el nivel de eficacia de la empresa R&C Molinos S.A.C, es medio debido a que no se da una correcta gestión, supervisión y motivación del personal que influya al incremento de la misma.

Después de determinar que el nivel de productividad es medio, debido a que el personal de la empresa R&C Molinos no se le brinda la motivación respectiva como para que ellos se sientan comprometidos con el logro de objetivos de la empresa, asimismo ellos no se sienten con la capacidad suficiente para poder resolver asuntos laborales bajo presión, por ende sería vital para la empresa tomar en cuenta la información recolectada en el estudio para así establecer lineamientos que permitan que el nivel de productividad sea alto en un corto plazo.

V.REFERENCIAS

- Abanto, D. y Vásquez, D. (2020). *Motivación Laboral y nivel de Productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca 2020* (Tesis de Grado).Universidad de Cajamarca. Cajamarca.
- Agurto, J., Chico, E. (2015). *Propuesta de un Sistema de Gestión de Talento Humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la Empresa Gerenconta S.A* (Tesis de Grado). Universidad de Guayaquil.Ecuador.
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su Impacto en la Productividad Laboral de las Empresas Chilenas* (Tesis de Pre Grado). Universidad de Concepción. Chile.
- Armas, J y Ascencio, V (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope -2015* (Tesis de Pre Grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Bain, D. (1985). Productividad, la solución a los problemas de la Empresa. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/264055765/Productividad-La-Solucion-a-Los-Problemas-David-Bain>.
- Castañeda, D. (2016). *Clima Laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo* ((Tesis de Grado). Pontificia Universidad Católica. Ecuador.
- Contreras, S. (2015). *La Motivación e Incentivos al Personal de la empresa IRVIX SA como medios para incrementar la productividad* (Tesis de Grado). Universidad de Azuay. Ecuador.
- Eneque, K. y Tello, J. (2020). *Gestión por procesos para incrementar la productividad en la empresa Comercio, Industria y Servicios GMV E.I.R.L.* (Tesis de Grado).Universidad Señor de Sipán.Pimentel.
- Fernández, A y Ramírez, L (2017). *Propuesta de un plan de mejoras, basado en gestión por procesos, para incrementar la productividad en la empresa distribuciones A & B* (Tesis de Pre Grado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel.
- Fernández, D. y Gamarra, C. (2018). *Relación entre Conflictos Laborales y Productividad en Codijisa S.A.C. Chiclayo* (Tesis de Pre Grado). Universidad Deñar de Sipán. Pimentel.

- Fontalvo, T., De la Hoz, E. & Morelos, J. (2017). La Productividad y sus Factores: Incidencia en el mejoramiento Organizacional. *Scielo*, 15(2), 47-60.DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>.
- García, B. (2018). *Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central Termoeléctrica del ciclo combinado.*(Tesis de Grado).Centro de Tecnología Acvanzada.México.
- Gómez, C. García, F. & Gómez, M. (2019). Eficiencia y Productividad de los Sistemas de Salud de los Países de la Unión Europea. *Estudios de Economía Aplicada*, 37(2), 196-215.Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6963183>.
- Gutiérrez (2010). *Calidad total y productividad*. Recuperado de https://www.academia.edu/31335449/Calidad_Total_y_Productividad_Humberto_Gutierrez_Pulido_MC_Graw_Hill_Ed3_2_.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de [file:///C:/Users/ADMINIST/Downloads/Chuquiyaure%20Delgado%20&%20Pinela%20Perez%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ADMINIST/Downloads/Chuquiyaure%20Delgado%20&%20Pinela%20Perez%20(2).pdf).
- Kato, E. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Scielo*,35(150). DOI: [//dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909](http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909).
- León, M. (2009). Gestión total de la Productividad. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_total_de_la_productividad.html?id=Lv85ngAACAAJ&redir_esc=y.
- López, J. (2012). Productividad. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=K7DDWeLQ7QUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Ministerio de Producción (2015). *Estudio de la situación actual de las empresas peruanas*. Recuperado de <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oee-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/790-estudio-de-la-situacion-actual-de-las-empresas-peruana>.
- Parra, K. (2017). *Propuesta de Estrategias Kaizen para aumentar la Productividad del Personal en la Empresa de Servicios Postales del Perú Filial Chiclayo*. (Tesis de Pre

- Grado). Universidad señor de Sipán. Pimentel.
- Peñaranda (2018, 08, 02). Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-productividad-laboral-formal-es-siete-veces-superior-a-informal-760928.aspx>.
- Quispe, H. (2017). *Relación de la Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017*(Tesis de Pre Grado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca.
- Ramírez, K. (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, año 2017*(Tesis de Pre Grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Rojas, J. (2016). *Gestión Del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo En la Empresa Fisim S.A.C. Huánuco*. (Tesis de Post Grado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco.
- Tantarico, F. y Yerrén, W. (2017). *Gestión de la Producción por Procesos para Mejorar la Productividad en la Carpintería Negocios Generales Geral Bagua Grande –Amazonas 2017*. (Tesis de Pre Grado). Universidad señor de Sipán. Pimentel.
- Torero, M. (2018). *La informalidad no solo se vincula a productividad. Diario el comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/maximo-torero-informalidad-vincula-productividad-noticia-553621>.

VI.ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	INDICADORES
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es nivel de productividad de la empresa R&C Molinos S.A.C.- Pisci en el 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es nivel de eficiencia de la empresa R&C Molinos S.A.C.- Pisci en el 2019?</p> <p>¿Cuál es nivel de eficacia de la empresa R&C Molinos S.A.C.- Pisci en el 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C., Pisci ,2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de eficiencia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci ,2019.</p> <p>Identificar el nivel de eficacia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci ,2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El nivel de productividad es deficiente en la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci en el 2019.</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Población: Trabajadores Molinos R&C Molinos S.A.C.</p> <p>Muestra: 22 muestras</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Productividad</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>

Anexo 02: Encuesta de Productividad

ENCUESTA SOBRE PRODUCTIVIDAD

Nombre del evaluado: _____

Puesto de trabajo : _____

PREGUNTAS

1. ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?
 - a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy Malo

2. ¿El manejo de equipos y maquinarias por su trabajador es?
 - a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy Malo

3. ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?
 - a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy Malo

4. ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?
 - a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy Malo

5. ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?
 - a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy Malo

Anexo 03: Encuesta de Productividad

6. ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

7. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

8. ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

9. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

10. ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

11. ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

Anexo 04: Encuesta de Productividad

12. ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

13. ¿El rendimiento del trabajador es?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

14. ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

Anexo 05: Validación de Experto 01.

NOMBRE DEL JUEZ		Doris Elena Mayanga Sausa
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 Años
	CARGO	Docente del Instituto "Juan Mejía Baca"
ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R & C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PICSI, 2019.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MONTALVO DE LA CRUZ FLOR AMERICA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar el nivel de productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C., Pisci ,2019.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Identificar el nivel de eficiencia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci ,2019.	
	Identificar el nivel de eficacia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci ,2019.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALEMNTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

Anexo 06: Validación de Experto 01

<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	
<p>1. ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿El manejo de equipos y maquinarias por su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>


Anexo 07: Validación de Experto 01.

<p>5. ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 08: Validación de Experto 01.

<p>10. ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿El rendimiento del trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 09: Validación de Experto 01.

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>24</u> N° TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	
 _____ JUEZ - EXPERTO	

Anexo 10: Validación de Experto 02.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Victor Torres Salavarría
PROFESIÓN	Licenciado en Administración
ESPECIALIDAD	Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 Años
CARGO	Docente del Instituto "Juan Heja Boca"
ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R & C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PICSI, 2019.	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	MONTALVO DE LA CRUZ FLOR AMERICA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar el nivel de productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C., Pisci ,2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> Identificar el nivel de eficiencia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci ,2019. Identificar el nivel de eficacia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pisci ,2019.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALEMNTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	

Anexo 11: Validación de Experto 02.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PRODUCTIVIDAD	
1. ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador? a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo	TA (/) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿El manejo de equipos y maquinarias por su trabajador es? a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo	TA (/) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es? a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo	TA (/) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es? a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo	TA (/) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Anexo 12: Validación de Experto 02.

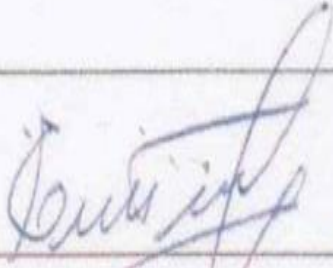
<p>5. ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 13: Validación de Experto 02.

<p>10. ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿El rendimiento del trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 14: Validación de Experto 02.

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>14</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Erica Julissa Suysuy Chambergo
	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	7 Años
	CARGO	Docente
ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R & C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PICSI, 2019.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	MONTALVO DE LA CRUZ FLOR AMERICA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar el nivel de productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C., Pícsi ,2019.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Identificar el nivel de eficiencia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pícsi ,2019.	
	Identificar el nivel de eficacia del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C, Pícsi ,2019.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALEMNTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

Anexo 16: Validación de Experto 03.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
PRODUCTIVIDAD	
<p>1. ¿Cómo califica usted el manejo de los recursos asignados a su trabajador?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿El manejo de equipos y maquinarias por su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El ambiente laboral que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 17: Validación de Experto 03.

<p>5. ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cómo califica usted a su trabajador en cuanto a la optimización de tiempo en las actividades realizadas?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿En los últimos meses la atención brindada por sus trabajadores a los clientes ha sido?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 18: Validación de Experto 03.

<p>10. ¿Qué tan eficaz es el trabajador al momento de realizar sus labores?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿El nivel de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿La puntualidad de su trabajador en la culminación de las tareas asignadas es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿El rendimiento del trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El cumplimiento de indicadores de gestión de su trabajador es?</p> <p>a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Malo e) Muy malo</p>	<p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 19: Validación de Experto 03.

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>14</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	* Ajustar la Escala a los interrogantes. * Mejorar tus interrogantes
<p style="text-align: center;">_____ JUEZ-EXPERTO 45361468</p>	

Anexo 20: Reporte Turnitin.

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LOS PUNTOS DE VENTA DE LA EMPRESA UNIMAQ-LIM	Manuel Ángel Farfán Risco
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
10831 Words	58089 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
49 Pages	214.8KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 27, 2023 10:46 AM GMT-5	Feb 27, 2023 10:47 AM GMT-5
● 19% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 18% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 13% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	<ul style="list-style-type: none">• Material citado

Anexo 21: Carta de Aceptación.



“Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad”

Picsi, 01 de Noviembre del 2019

CARTA DE ACEPTACIÓN

Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana de la facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán

Por medio de la presente me permito enviarle un cordial saludo y a la vez informarle que la señorita **MONTALVO DE LA CRUZ FLOR AMERICA**, identificada con D.N.I. N°46247807, estudiante del X –ciclo de la escuela Académica Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN ha sido aceptada en esta institución para realizar su trabajo de investigación denominado “Análisis del Nivel de Productividad del Personal de la Empresa R & C Molinos S.A.C en el Distrito de Picsi, 2019.”


Se expide el presente documento para los fines que la interesada crea conveniente.



Carlos E. Rodríguez Carlos
DNI: 41160649
GERENTE GENERAL
R & C MOLINOS S.A.C.

MZ U LOTE 5 URB. CARLOS STEIN CHAVEZ CALLE TULIPANES N° 924 2DO PISO
DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO - R.U.C. 20561357669
CEL. 990059100 / 979603436

Anexo 22: Resolución de Trabajo de Investigación.



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°450-FACEM-USS-2022**

Chiclayo, 04 de agosto de 2022.

VISTO:

El Oficio N° 0264-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 01/08/2022, presentado por la directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el prorector del Decano de la FACEM, con fecha 03/08/2022, donde solicita la rectificación del Título de Trabajo de Investigación, por error involuntario, de la egresada **MONTALVO DE LA CRUZ FLOR AMERICA**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establece en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:



SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, la rectificación de título del Trabajo de Investigación, por error involuntario, de la egresada de la EAP de Administración, según el cuadro adjunto.

Nº	TÍTULO INICIAL (RES. N° 1080-2021/FACEM-USS)	TÍTULO ACTUAL	AUTOR(a) (es)	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R & M P. C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PCSI, 2019	ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R Y C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PCSI, 2019	MONTALVO DE LA CRUZ FLOR AMERICA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO



ARTÍCULO DOS: DEJAR SIN EFECTO, la Resolución N° 1080-FACEM-USS-2021, de fecha 13/12/2021.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. DORA ESTRADA GOMEZ IZENTO
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc: Escuela, Archivo

MIL CORDOVA TORRES FALLA-GÓMEZ
Directora Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ADMISIÓN E INFORMES
074 481630 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 23: Formato T1.

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 18 de Agosto del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Flor America Montalvo de la Cruz con DNI 46247807

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

Análisis del Nivel de Productividad del personal de la empresa R&C Molinos S.A.C. en el Distrito de Picosi, 2019 presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Bachiller en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

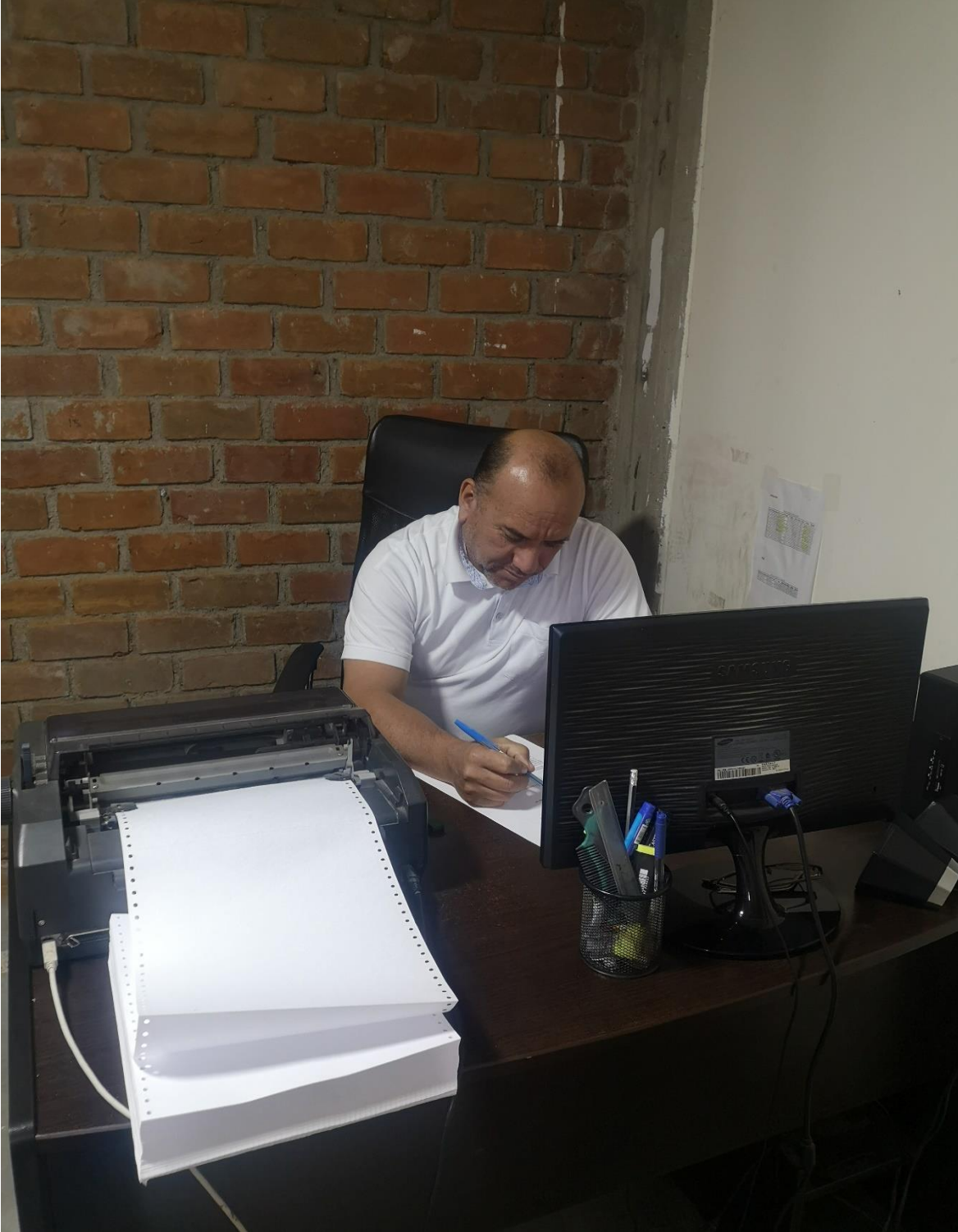
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Montalvo de la Cruz Flor America	46247807	

Anexo 24: Llenado de encuestas - R&C Molinos.



Anexo 25: Llenado de encuestas - R&C Molinos.



Anexo 26: Acta de Originalidad.




ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0451-2022/FACEM-USS, presentado por la Egresada, **FLOR AMERICA MONTALVO DE LA CRUZ**, Titulada **ANÁLISIS DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA R Y C MOLINOS S.A.C EN EL DISTRITO DE PICSÍ, 2019.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N°221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 03 de octubre de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.