

Artículo original / Original article

Desempeño laboral y su asociación con la productividad en una Mype de San Marcos, Huari, Áncash, 2025

Job performance and its association with productivity in a micro and small enterprise (MSE) in San Marcos, Huari, Áncash, 2025

Franklin Anaya-Lopez ^{1*}; Luz Redina Flores-Fernandez ¹; Rosa Ysela Salazar-Blanco ¹

¹Universidad César Vallejo, Áncash, Perú

RESUMEN

La presente investigación se enmarcó en el ODS N.º 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" / Gestión de Organizaciones, con la finalidad de identificar la asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025. La parte metodológica se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, con una población y muestra censal de 34 colaboradores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta mediante 2 cuestionarios con validez de contenido (juicio de expertos) y confiabilidad determinada mediante el Alfa de Cronbach. En los resultados, se halló una asociación mediante Rho de Spearman de 0,802 ($p < ,001$) entre el desempeño laboral y la productividad; de 0,853 entre competencia y productividad; de 0,655 entre destreza profesional y productividad; de 0,764 entre motivación y productividad; y de 0,701 entre formación continua y productividad de los colaboradores de la Mype en estudio. Se concluyó que el desempeño laboral se asocia de manera significativa y altamente positiva con la productividad de los colaboradores, lo que sustenta la aceptación de la hipótesis general de asociación entre ambas variables en la Mype estudiada.

Palabras clave: Capacitación; gestión del personal; productividad; recursos humanos

ABSTRACT

This research was framed within SDG No. 8 "Decent work and economic growth" / Management of Organizations, with the purpose of identifying the association between job performance and productivity among the employees of a micro and small enterprise (MSE) in San Marcos, Huari, Áncash, 2025. The methodological approach was quantitative, applied in type, with a non-experimental, cross-sectional design and correlational scope, using a census population and sample of 34 employees, who were administered a survey technique through 2 questionnaires with content validity (expert judgment) and reliability determined through Cronbach's Alpha. The results showed a Spearman's rho association of 0.802 ($p < .001$) between job performance and productivity; 0.853 between competence and productivity; 0.655 between professional skill and productivity; 0.764 between motivation and productivity; and 0.701 between continuous training and productivity among the employees of the MSE under study. It was concluded that job performance is associated significantly and highly positively with employee productivity, which supports the acceptance of the general hypothesis of association between both variables in the MSE studied.

Keywords: human resources; personnel management; productivity; training

Cómo citar / Citation: Anaya-Lopez, F., Flores-Fernandez, L. R. & Salazar-Blanco, R. Y. (2026). Desempeño laboral y su asociación con la productividad en una Mype de San Marcos, Huari, Áncash, 2025. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 5(1), e138. <https://doi.org/10.56926/unaaciencia.v5i1.138>



©Los autores. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Recibido: 23/11/2025

Aceptado: 16/03/2026

Publicado: 20/04/2026

* aanayalo@ucvvirtual.edu.pe (autor de correspondencia)

1. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral constituye un aspecto de gran importancia en toda organización, al ser un factor clave para su éxito; por ello, resulta necesario que las organizaciones asuman la necesidad de lograr una participación activa del personal e integrarlo como equipo, adoptando una concepción distinta del rol del jefe, al concebirlo como un líder que influye genuinamente, con el propósito de que su equipo contribuya al cumplimiento de los objetivos de la empresa (Pineda et al., 2023). En el contexto internacional, las empresas enfrentan una fuerte competencia en los diferentes sectores de la economía, debido a que los usuarios son cada vez más sofisticados y exigentes respecto a la satisfacción de sus necesidades; en ese escenario, el sector construcción no ha sido ajeno a esta realidad, y busca mejorar su posición en el mercado, ya sea optimizando sus procesos o diferenciando su oferta de servicios mediante distintas estrategias (Pape y Nazer, 2021). En esa línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) señala que, en la industria de la construcción, la gran mayoría de empresas son pequeñas y de alcance local, las cuales enfrentan grandes retos vinculados con la eficiencia del desempeño laboral, la falta de capacitación de los colaboradores, la rotación constante de personal y la ausencia de innovación en los procesos, factores que generan un impacto significativo en la productividad del sector.

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indicó que, en enero de 2025, tanto el producto bruto interno del sector construcción como el PBI nacional avanzaron al mismo ritmo (4,1 %), lo que refleja el rol clave de la actividad constructora en la economía del país (Andina Agencia Peruana de Noticias, 2025). No obstante que este sector constituye una de las fuentes relevantes de empleabilidad en el país, arrastra una problemática constante relacionada con los bajos niveles de productividad en numerosas obras, resultado de la informalidad laboral, la deficiente planificación, el escaso control de procesos y el bajo nivel de capacitación técnica.

En esa misma línea, en regiones como Puno se observa un crecimiento del sector construcción, conformado en su mayoría por micro y pequeñas empresas con una visión de corto plazo, lo cual repercute negativamente en su crecimiento debido a la baja productividad; ello se explica, entre otros factores, por la ausencia de un planeamiento estratégico definido, situación que ha obstaculizado que los colaboradores cuenten con funciones claramente delimitadas, llegando incluso a asumir tareas multifuncionales (Paricahua, 2022).

A nivel de la región Áncash, el sector construcción presenta igualmente deficiencias en la gestión del talento humano, lo que se traduce en un bajo desenvolvimiento laboral, incumplimiento de plazos y uso ineficiente de recursos, a lo que se suma una brecha en la capacitación técnica de los colaboradores que impide la mejora de los índices de productividad. Al respecto, la Contraloría General de la República (2025) evidenció un total de 1137 obras públicas paralizadas a nivel nacional, de las cuales 558 lo estuvieron por incumplimiento de contrato; de este total, 151 correspondieron a Áncash, uno de los departamentos con mayor número de obras paralizadas, situación explicada en muchos casos por una inadecuada gestión de las empresas constructoras. Esta misma problemática se observa en empresas constructoras de la ciudad de Huaraz, que operan con recursos limitados y sin políticas claras de medición del desempeño de sus colaboradores, lo cual se traduce en retrasos en la ejecución de obras, incremento de los costos operativos y menor calidad en los proyectos ejecutados.

En ese contexto, la Mype objeto de estudio, ubicada en el distrito de San Marcos, provincia de Huari, departamento de Áncash, presenta problemas relacionados con la carencia de estrategias para la medición del desempeño laboral de sus colaboradores. A pesar de contar con varios años de experiencia en la ejecución de obras civiles para entidades públicas y privadas, la empresa evidencia deficiencias en la planificación de sus actividades, en la comunicación interna, en el cumplimiento de cronogramas y en el uso eficiente del talento humano; asimismo, se observa un bajo compromiso motivacional del personal a nivel operativo y técnico, lo cual se refleja en su rendimiento. A ello se suma la rotación constante de colaboradores, que ha propiciado una baja responsabilidad en la finalización de las tareas asignadas, situación agravada por la falta de orientación frecuente y por la inexistencia de mecanismos de análisis de desempeño. En consecuencia, las distintas áreas de la empresa no logran un aprovechamiento adecuado en la asignación de recursos y materiales, lo que impacta desfavorablemente en la productividad; esta situación no ha sido corregida con la prontitud necesaria frente al crecimiento de la empresa, la cual se ve afectada por baja productividad, retrasos, incremento de costos y disminución de la calidad del servicio ofrecido.

El presente estudio se enmarca, asimismo, en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 8: Trabajo decente y crecimiento económico, promovido por la Organización de las Naciones Unidas, cuyo propósito es fomentar entornos inclusivos, seguros y productivos. Desde este enfoque, se procura generar conocimiento útil para fortalecer las capacidades laborales y propiciar mejoras en las condiciones de trabajo dentro del sector construcción.

En la literatura afín al desempeño laboral y la productividad, diversos estudios han abordado constructos complementarios que enriquecen la comprensión del fenómeno, aunque midan variables distintas a las del presente estudio. Así, Cabanilla et al. (2022) analizaron la satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano, mientras que Díaz y Quintana (2021) examinaron, desde una perspectiva teórico-conceptual, la influencia de la gestión del talento humano en la productividad organizacional. En una línea relacionada, Hanco et al. (2021) estudiaron las relaciones interpersonales como factor condicionante del desempeño laboral en el sector hotelero de Puno, en tanto que Olivera et al. (2021) y Ortega et al. (2024) abordaron el clima organizacional como variable explicativa del desempeño laboral, en contextos de manufactura y de gestión pública, respectivamente. Asimismo, desde una perspectiva de revisión sistemática, Sánchez y Parra (2024) sintetizaron la relación entre la asociatividad empresarial, la productividad y la competitividad, mientras que Yupanqui (2022) revisó la gestión del talento humano como estrategia para optimizar el desempeño laboral. Si bien estos estudios no comparten exactamente las mismas dimensiones operacionalizadas en la presente investigación, su convergencia conceptual confirma la relevancia del desempeño laboral y la productividad como ejes de estudio vigentes en la literatura organizacional latinoamericana.

Frente a la realidad descrita, surge la pregunta general: ¿de qué manera se asocian el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025? De ella se derivan las preguntas específicas: a) ¿de qué manera se asocian la competencia y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025?; b) ¿de qué manera se asocian la destreza profesional y la productividad de los colaboradores de una Mype en

San Marcos, Huari, Áncash, 2025?; c) ¿de qué manera se asocian la motivación y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025?; d) ¿de qué manera se asocian la formación continua y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025?

En cuanto a la justificación teórica, el estudio toma en consideración los fundamentos y lineamientos de diversas teorías que abordan las variables en análisis, con el propósito de sustentar tanto el desempeño laboral como la productividad, así como la asociación entre ambas. En la justificación metodológica, para la obtención y evaluación de la información se estructuraron dos instrumentos que presentan rigurosidad en su validación y fiabilidad, lo que garantiza la base científica sistematizada de la investigación. En la justificación práctica, la ejecución del estudio propicia alternativas de solución frente a la problemática descrita, las cuales la entidad podrá tomar en consideración en sus decisiones. Finalmente, en la justificación social, el estudio beneficia con recomendaciones sobre el desempeño laboral y la productividad tanto a la entidad como a otras Mypes inmersas en problemáticas similares, y a sus respectivos colaboradores.

En relación con los objetivos, se formuló como objetivo general: identificar la asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025. Como objetivos específicos: a) establecer la asociación entre la competencia y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025; b) establecer la asociación entre la destreza profesional y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025; c) establecer la asociación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025; d) establecer la asociación entre la formación continua y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. El corte transversal, por su parte, permite efectuar el estudio en un momento único establecido por los investigadores; en el presente caso, dicho momento correspondió al año 2025. En cuanto al alcance correlacional, permitió identificar el grado de asociación entre las variables, sin que ello implique el establecimiento de relaciones de causalidad entre ellas.

La pertinencia investigativa radicó en la relevancia de propiciar alternativas orientadas a mejorar el desenvolvimiento de los colaboradores mediante el fortalecimiento profesional, en la medida en que estos constituyen la pieza clave de la Mype, tanto en su entorno empresarial como en su impacto productivo. En ese sentido, cabe precisar que el aporte aplicado del estudio se concreta en el apartado de Recomendaciones, en el cual los hallazgos de asociación se traducen en propuestas de gestión dirigidas a la entidad, y no en una solución validada empíricamente dentro del propio diseño de investigación.

Respecto a las variables, el desempeño laboral fue conceptualizado como las acciones o comportamientos evidenciados por los colaboradores, fundamentales para el logro de los objetivos organizacionales, entendiéndose también como el desempeño individual orientado al alcance de

las metas de la organización (Pineda et al., 2023). De acuerdo con Hidalgo y Yumpe (2021), esta variable se organizó en las siguientes dimensiones: Competencia, con los indicadores actividades a cabalidad, periodo de entrega, persistencia, constancia en tareas y supervisión; Destreza profesional, con los indicadores aportes de relevancia, planificación de actividades, propuesta de ideas y horario laboral; Motivación, con los indicadores herramientas adecuadas, incentivos, conocimientos suficientes, medidas frente a los problemas y conformidad con los incentivos; y Formación continua, con los indicadores capacitación en la Mype, capacitación externa, experiencia laboral y mejoras en la labor.

De la misma forma, la variable productividad fue conceptualizada como la medida que evidencia la eficiencia con la que se utilizan los recursos disponibles con la finalidad de obtener resultados; es decir, la relación entre la cantidad de productos o servicios generados y los recursos empleados, tales como el tiempo, el personal y los insumos, siendo clave para medir el rendimiento de una organización (Ramírez et al., 2022). De acuerdo con Calle et al. (2022), esta variable se organizó en las dimensiones Eficiencia, con los indicadores conocimiento del entorno, uso de recursos, puntualidad, responsabilidad y trabajo colaborativo; Eficacia, con los indicadores lealtad, comunicación colaborativa, incentivo al trabajo en equipo, trabajo bajo presión y fortalecimiento académico-profesional; y Efectividad, con los indicadores directrices éticas, gestión del cambio, participación activa y documentación.

La población estuvo constituida por 34 colaboradores de la Mype de San Marcos, Huari, en análisis. En relación con la muestra el presente estudio se empleó un muestreo censal y no probabilístico, dado que, por tratarse de una población reducida, se consideró su totalidad como grupo muestral; en consecuencia, la muestra estuvo constituida por los mismos 34 colaboradores de la Mype de San Marcos, Huari. La unidad de análisis estuvo integrada por cada uno de los colaboradores de dicha empresa.

En cuanto a la técnica empleada, se utilizó la encuesta los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios con escalas valorativas para la medición del desempeño laboral y la productividad: el primero, compuesto por 18 ítems, referidos a las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral; y el segundo, compuesto por 14 ítems, referidos a las dimensiones e indicadores de la variable productividad.

Ambos instrumentos fueron sometidos a validez de contenido mediante juicio de expertos (anexo 3), evaluados por profesionales con alto nivel de conocimiento en el ámbito temático del estudio. Posteriormente, se evaluó su confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto, cuyos resultados fueron procesados a través del estadígrafo Alfa de Cronbach, lo que permitió determinar su aplicabilidad en el grupo muestral de la investigación.

En cuanto al método de análisis de datos, la información recolectada fue registrada en el programa Microsoft Excel, con la finalidad de estandarizarla en una base de datos, la cual fue posteriormente exportada al programa SPSS versión 26. En primera instancia, se realizó el análisis descriptivo mediante la presentación de tablas de frecuencia porcentual; en segunda instancia, se efectuó el análisis inferencial, para lo cual se aplicó previamente la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño muestral no superó los 50 sujetos. A partir de los resultados de dicha prueba,

se determinó el estadígrafo de asociación adecuado para la contrastación de las hipótesis del estudio.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el desarrollo del presente capítulo, en primer lugar, se realizó la evaluación inferencial de los datos recolectados a través de los dos instrumentos aplicados a los 34 colaboradores de la Mype en estudio. Dado que el tamaño muestral no superó los 50 sujetos, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con la finalidad de determinar si los datos se ajustaban o no a una distribución normal y, en función de ello, seleccionar el estadígrafo de correlación pertinente para la contrastación de la hipótesis general y específicas del estudio.

Evaluación inferencial

Se procedió a analizar los datos mediante el estadígrafo de normalidad Shapiro-Wilk, porque la muestra fue menor a 50 sujetos.

Tabla 1

Análisis de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Competencia	,746	34	,000
D2: Destreza profesional	,757	34	,000
D3: Motivación	,718	34	,000
D4: Formación continua	,767	34	,000
Variable: Desempeño laboral	,743	34	,000
D1: Eficiencia	,737	34	,000
D2: Eficacia	,688	34	,000
D3: Efectividad	,745	34	,000
Variable: Productividad	,743	34	,000

Según la Tabla 1, tanto las variables desempeño laboral y productividad como sus respectivas dimensiones presentaron un valor de significancia $p < ,001$ (menor a ,05), lo que indica que los datos no se ajustan a una distribución normal. En consecuencia, para la contrastación de la hipótesis general y específicas se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman, estadígrafo apropiado cuando los datos no cumplen el supuesto de normalidad.

Contrastación de hipótesis

Objetivo general: identificar la asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Se formuló la siguiente hipótesis general:

Ha: Existe asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

H₀: No existe asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Regla de decisión: si el valor de significancia es menor o igual a ,05, se acepta Ha; si es mayor a ,05, se acepta H₀.

Tabla 2

Asociación entre el desempeño laboral y la productividad

Rho de Spearman		Desempeño laboral	Productividad
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,802**
	Sig. (bilateral)	—	p < ,001
	N	34	34
Productividad	Coefficiente de correlación	,802**	1,000
	Sig. (bilateral)	p < ,001	—
	N	34	34

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

De acuerdo con la Tabla 2, se identificó una asociación Rho de Spearman de 0,802 entre el desempeño laboral y la productividad, lo que corresponde a una correlación positiva alta, con un valor de significancia $p < ,001$. Al ser este valor menor al nivel teórico de ,05, se acepta la hipótesis Ha, concluyéndose que existe asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Objetivo específico 1: establecer la asociación entre la competencia y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Ha: Existe asociación entre la competencia y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

H₀: No existe asociación entre la competencia y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Regla de decisión: si el valor de significancia es menor o igual a ,05, se acepta Ha; si es mayor a ,05, se acepta H₀.

Tabla 3

Asociación entre la competencia y la productividad

Rho de Spearman		Competencia	Productividad
Competencia	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
	Sig. (bilateral)	—	p < ,001
	N	34	34
Productividad	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
	Sig. (bilateral)	p < ,001	—
	N	34	34

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

En la Tabla 3 se identificó una asociación Rho de Spearman de 0,853 entre la competencia y la productividad, correlación positiva alta, con un valor de significancia $p < ,001$. Al ser este valor menor al nivel teórico de ,05, se acepta la hipótesis Ha, concluyéndose que existe asociación entre

la competencia y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Objetivo específico 2: establecer la asociación entre la destreza profesional y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Ha: Existe asociación entre la destreza profesional y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

H₀: No existe asociación entre la destreza profesional y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Regla de decisión: si el valor de significancia es menor o igual a ,05, se acepta Ha; si es mayor a ,05, se acepta H₀.

Tabla 4

Asociación entre la destreza profesional y la productividad

Rho de Spearman		Destreza profesional	Productividad
Destreza profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
	Sig. (bilateral)	—	p < ,001
	N	34	34
Productividad	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
	Sig. (bilateral)	p < ,001	—
	N	34	34

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

En la Tabla 4 se identificó una asociación Rho de Spearman de 0,655 entre la destreza profesional y la productividad, correlación positiva moderada, con un valor de significancia $p < ,001$. Al ser este valor menor al nivel teórico de ,05, se acepta la hipótesis Ha, concluyéndose que existe asociación entre la destreza profesional y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Objetivo específico 3: establecer la asociación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Ha: Existe asociación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

H₀: No existe asociación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Regla de decisión: si el valor de significancia es menor o igual a ,05, se acepta Ha; si es mayor a ,05, se acepta H₀.

Tabla 5

Asociación entre la motivación y la productividad

Rho de Spearman		Motivación	Productividad
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,764**

Rho de Spearman		Motivación	Productividad
Productividad	Sig. (bilateral)	—	p < ,001
	N	34	34
	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
	Sig. (bilateral)	p < ,001	—
N		34	34

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

En la Tabla 5 se identificó una asociación Rho de Spearman de 0,764 entre la motivación y la productividad, correlación positiva alta, con un valor de significancia $p < ,001$. Al ser este valor menor al nivel teórico de ,05, se acepta la hipótesis H_a , concluyéndose que existe asociación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Objetivo específico 4: establecer la asociación entre la formación continua y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

H_a : Existe asociación entre la formación continua y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

H_0 : No existe asociación entre la formación continua y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Regla de decisión: si el valor de significancia es menor o igual a ,05, se acepta H_a ; si es mayor a ,05, se acepta H_0 .

Tabla 6

Asociación entre la formación continua y la productividad

Rho de Spearman		Formación continua	Productividad
Formación continua	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
	Sig. (bilateral)	—	p < ,001
	N	34	34
Productividad	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
	Sig. (bilateral)	p < ,001	—
	N	34	34

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

En la Tabla 6 se identificó una asociación Rho de Spearman de 0,701 entre la formación continua y la productividad, correlación positiva alta, con un valor de significancia $p < ,001$. Al ser este valor menor al nivel teórico de ,05, se acepta la hipótesis H_a , concluyéndose que existe asociación entre la formación continua y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025.

Discusión

El objetivo general del estudio consistió en identificar la asociación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una Mype en San Marcos, Huari, Áncash, 2025. Este propósito se sustentó teóricamente en los planteamientos de Pineda et al. (2023), quienes conciben el desempeño laboral como el conjunto de acciones y comportamientos que los colaboradores exteriorizan en función del logro de los objetivos organizacionales, entendido también como el

desempeño individual orientado al alcance de las metas de la entidad. Complementariamente, se recurrió a Ramírez et al. (2022), para quienes la productividad representa la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles —tiempo, personal e insumos— con miras a la obtención de resultados, constituyéndose en un indicador clave del rendimiento organizacional. A partir de estos referentes, el análisis estadístico reveló una asociación Rho de Spearman de 0,802 entre ambas variables, correspondiente a una correlación positiva alta, con un valor de significancia $p < ,001$, lo cual respaldó la aceptación de la hipótesis de asociación entre el desempeño laboral y la productividad en la entidad estudiada.

Este hallazgo guarda concordancia con lo reportado por Bendezú y Gómez (2022), quienes, al examinar el área de ventas de una empresa, obtuvieron una asociación de $\rho = 0,703$ ($p < ,001$) entre las mismas variables; en dicho estudio, el adecuado desenvolvimiento del personal se tradujo en una atención al cliente eficiente, favorecida por la orientación oportuna de sus directivos, lo que a su vez se reflejó en el incremento de los indicadores productivos. En la misma dirección, Espinoza et al. (2021) encontraron, mediante el coeficiente de correlación de Pearson en una muestra de 92 trabajadores de una empresa ladrillera de Tacna, una relación significativa entre las distintas dimensiones de la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, lo que refuerza la idea de que una adecuada gestión del personal constituye un factor determinante del rendimiento organizacional, más allá del sector económico o el tamaño de la empresa.

En un nivel de análisis más amplio, Quijia et al. (2021), desde un enfoque econométrico aplicado a empresas ecuatorianas, determinaron que la contratación de personal con mayor nivel educativo incrementa la productividad, y que el aumento de la inversión en capital fijo produce un efecto proporcionalmente mayor sobre esta, lo cual sitúa el hallazgo del presente estudio dentro de un marco más amplio en el que el capital humano constituye uno más —aunque relevante— de los determinantes de la productividad empresarial. En sentido contrario, los resultados se apartaron de los obtenidos por Hidalgo y Yumpe (2021), quienes no hallaron asociación significativa entre las variables ($\rho = -0,281$; $p = ,088$), pese a que, según explican, los colaboradores de su entidad se desempeñaban adecuadamente; en ese caso, la productividad se vio comprometida por factores externos al desempeño individual, como la insuficiente disposición de insumos y materiales, atribuible a una gestión deficiente por parte de la empresa.

Adicionalmente, desde una perspectiva descriptiva, Otavalo et al. (2023) encontraron, en microempresas textiles de Otavalo, Ecuador, que los indicadores de gestión de la calidad se aplican de forma efectiva y favorecen la productividad empresarial, lo que sugiere que, en unidades productivas de tamaño similar a la Mype estudiada, tanto el factor humano como la gestión de procesos inciden conjuntamente en los resultados productivos. La convergencia con el primer antecedente citado se explica por la coincidencia en el signo y la significancia estadística de ambos coeficientes; la divergencia con el segundo, en cambio, sugiere que la relación entre desempeño y productividad no es uniforme entre organizaciones, sino que puede verse mediada por variables contextuales ajenas al colaborador. En el caso particular de la Mype estudiada, si bien se advirtió interés genuino por parte de los directivos, el desempeño de los colaboradores se vio limitado por demoras recurrentes en la ejecución de obras y por una insuficiente coordinación entre áreas,

circunstancias que derivaron en pérdidas de tiempo, incremento no controlado de costos y deterioro del trabajo colaborativo, con la consecuente repercusión negativa sobre la productividad.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a establecer la asociación entre la competencia y la productividad, se tomó como referente a Navarro et al. (2022), quienes definen la competencia como la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que un individuo moviliza en el ejercicio de su labor, la cual trasciende el mero saber hacer para incorporar dimensiones éticas, valorativas y de adaptabilidad frente a problemas reales. El procesamiento estadístico evidenció una asociación Rho de Spearman de 0,853 entre ambas variables —correlación positiva alta, con $p < ,001$ —, resultado que confirmó la aceptación de la hipótesis específica correspondiente. Estos hallazgos resultaron convergentes con los reportados por Mahoma (2024), quien identificó una relación de $\rho = 0,611$ ($p < ,001$) entre la habilidad competente y la productividad, explicando que el desempeño eficiente y eficaz de los colaboradores de su estudio se vio favorecido por una comunicación efectiva.

En la misma dirección se orientaron los resultados de Muñoz y Temístocles (2023), quienes reportaron una asociación de 0,648 ($p < ,001$) entre la competencia laboral y la productividad, atribuyendo dicho vínculo al fortalecimiento del trabajo colaborativo en el incremento de la atención de ventas de la entidad Libertad Plaza, en Cantón. En un sentido similar, Figueroa et al. (2024), al analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad mexicana, encontraron que el fortalecimiento de las competencias del personal se vincula directamente con los resultados de eficiencia institucional, lo que refuerza, desde un contexto organizacional distinto, la relevancia de la competencia como dimensión determinante del desempeño. En la Mype analizada, los colaboradores manifestaron esforzarse por cumplir cabalmente sus funciones dentro de los plazos previstos; no obstante, atribuyeron ciertos incumplimientos frente a las entidades contratantes a decisiones de sus jefes inmediatos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la supervisión interna. Ello permite sostener que la competencia no se agota en la habilidad individual, sino que incide de manera dinámica en la productividad organizacional en su conjunto.

Respecto del segundo objetivo específico, referido a la asociación entre la destreza profesional y la productividad, se recurrió a los planteamientos de Mendoza y Arriola (2022), quienes conciben la destreza profesional como la habilidad práctica que permite al colaborador ejecutar sus funciones con rapidez, precisión y un margen de error mínimo, cualidad forjada a través de la formación constante y la experiencia acumulada. El análisis correlacional arrojó un coeficiente Rho de Spearman de 0,655 entre ambas variables —correlación positiva moderada, con $p < ,001$ —, lo que sustentó igualmente la aceptación de la hipótesis específica.

Este resultado se aproximó al reportado por Ibárcena (2024), quien halló una relación de 0,449 ($p = ,001$) entre la destreza de los colaboradores y la productividad, explicando que la apertura de los jefes hacia los aportes del personal incide favorablemente en las decisiones orientadas a mejorar la productividad institucional. Contrariamente, los hallazgos difirieron de los obtenidos por Hidalgo y Yumpe (2021), quienes reportaron una asociación negativa de -0,158 entre ambas variables, interpretando que la profesionalización de los colaboradores no necesariamente incide en la productividad de la entidad. En el caso de la Mype estudiada, los colaboradores señalaron que sus

aportes suelen ser considerados, aunque advirtieron carencias en la planificación conjunta de actividades; asimismo, si bien afirmaron cumplir puntualmente sus horarios de ingreso, cuestionaron la insuficiente disposición de recursos por parte de la entidad y la demora de sus superiores en la entrega de informes, pese a existir una comunicación fluida entre ambas partes.

En cuanto al tercer objetivo específico, orientado a establecer la asociación entre la motivación y la productividad, se consideró el aporte de Bayser (2022), para quien la motivación constituye un factor determinante del desempeño laboral, vinculado a la satisfacción de necesidades humanas que van desde las más elementales hasta las de autorrealización; desde esta perspectiva, un colaborador motivado asume con mayor convicción sus responsabilidades y se orienta con mayor firmeza al logro de las metas organizacionales. El estudio evidenció una asociación Rho de Spearman de 0,764 entre motivación y productividad —correlación positiva alta, con $p < ,001$ —, resultado que respaldó la aceptación de la hipótesis correspondiente. Estos resultados coincidieron con los de Ibárcena (2024), quien reportó una correlación de 0,398 entre motivación y competitividad, explicando que el clima laboral favorece el desarrollo motivacional frente a las tareas asignadas. En la misma línea, Mahoma (2024) encontró una correlación de 0,528 ($p < ,001$) entre motivación y desenvolvimiento productivo, sosteniendo que la motivación organizacional favorece el desarrollo productivo y, con ello, el logro de las metas institucionales.

De manera convergente, Bacalla et al. (2023), en su estudio sobre el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas, encontraron que la relación entre la motivación y la productividad laboral resulta significativa, lo que subraya la importancia de promover la motivación como estrategia de gestión en distintos tipos de organizaciones, tanto públicas como privadas. En el mismo sentido, Dolores et al. (2023), en un estudio de caso realizado en el sector salud, concluyeron que la motivación laboral efectivamente incide en el desempeño de los trabajadores, lo que refuerza, desde un contexto sectorial distinto, la relevancia de esta dimensión. En la entidad analizada, los colaboradores reconocieron contar, en gran medida, con las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones; sin embargo, percibieron una falta de correspondencia entre su esfuerzo y los incentivos recibidos, pese a lo cual han procurado sostener los plazos comprometidos tanto con la empresa como con las entidades contratantes, alineando su desempeño con prácticas éticas que han contribuido de manera regular a la productividad institucional.

Finalmente, en relación con el cuarto objetivo específico, dirigido a establecer la asociación entre la formación continua y la productividad, se tomaron como referencia los planteamientos de Burbano et al. (2023), quienes definen la formación continua como un proceso sistemático de actualización de conocimientos, habilidades y actitudes que favorece la competitividad del colaborador en entornos cambiantes, concibiéndola como un derecho del trabajador y, simultáneamente, como una necesidad estratégica para las organizaciones contemporáneas.

El análisis estadístico reveló una asociación Rho de Spearman de 0,701 entre ambas variables —correlación positiva alta, con $p < ,001$ —, lo que confirmó la aceptación de la hipótesis específica planteada. Estos resultados fueron coincidentes con los de Mahoma (2024), quien obtuvo una asociación de 0,539 entre la orientación frecuente y la productividad, argumentando que el fortalecimiento continuo de capacidades constituye una ventaja competitiva estrechamente

vinculada al desempeño productivo. En contraste, los hallazgos se distanciaron de los reportados por Hidalgo y Yumpe (2021), quienes obtuvieron una relación de $-0,298$ entre la capacitación permanente y la productividad, explicando que, pese a la orientación recibida por los colaboradores de su entidad de estudio, esta no llegó a condicionar los indicadores de productividad, ocasionando una desventaja competitiva. Cabe añadir, en el plano metodológico, que Guerra Castillo (2021), al proponer una metodología para evaluar el impacto de la capacitación en empresas cubanas, advirtió que las organizaciones frecuentemente carecen de mecanismos sistemáticos para medir dicho impacto, lo que limita su capacidad de retroalimentar y mejorar continuamente sus procesos de formación; esta observación resulta pertinente para la Mype estudiada, en la medida en que sus colaboradores perciben como insuficientes las capacitaciones recibidas, sin que exista, hasta el momento, un mecanismo formal de evaluación de su impacto. En la Mype analizada, los colaboradores calificaron como insuficientes las capacitaciones recibidas por parte de la empresa; en virtud de ello, y considerando la frecuente actualización normativa dispuesta por el Estado peruano, optan por buscar orientación externa y certificaciones complementarias que les permitan mantener vigente su desempeño en la ejecución de obras civiles, lo cual refleja un genuino interés por el fortalecimiento académico y profesional orientado a la mejora productiva.

CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, los resultados obtenidos permiten concluir que el desempeño laboral guarda una asociación estadísticamente significativa y de intensidad alta con la productividad de los colaboradores de la Mype estudiada, lo que sustenta la aceptación de la hipótesis general de asociación entre ambas variables. Es pertinente precisar que, en virtud del diseño correlacional adoptado, este hallazgo da cuenta de una covariación entre las variables analizadas, sin que ello autorice a inferir una relación de causalidad entre el desempeño laboral y la productividad.

Con respecto al primer objetivo específico, se determinó que la competencia constituye, entre las dimensiones examinadas, aquella con el grado de asociación más robusto respecto de la productividad. Este resultado sugiere que la cualificación técnica, la experiencia acumulada y la capacidad resolutive de los colaboradores se encuentran estrechamente vinculadas con su nivel de producción y eficacia dentro de la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, se estableció una asociación positiva de intensidad moderada entre la destreza profesional y la productividad. Si bien dicha asociación resultó estadísticamente significativa, su magnitud moderada indica que las habilidades técnicas, siendo relevantes, no constituyen el factor de mayor peso explicativo dentro del conjunto de dimensiones asociadas a la productividad en la Mype.

Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que la motivación presenta una asociación positiva de intensidad alta con la productividad, lo que evidencia que el compromiso y el clima laboral percibido por el colaborador se hallan estrechamente relacionados con su rendimiento, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Finalmente, en atención al cuarto objetivo específico, se identificó una asociación positiva de intensidad alta entre la formación continua y la productividad, hallazgo que respalda la importancia de la capacitación sostenida como mecanismo asociado al mantenimiento y la mejora de los estándares de desempeño de los colaboradores en la organización.

FINANCIAMIENTO

Los autores declaran no haber recibido financiamiento para el desarrollo de la investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización; Curación de datos; Análisis formal; Investigación; Metodología; Redacción-borrador original; Redacción-revisión y edición: Anaya-Lopez, F., Flores-Fernandez, L. R. y Salazar-Blanco, R. Y.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina Agencia Peruana de Noticias. (5 de abril de 2025). *Capeco: sector de la construcción inicia el 2025 con perspectivas optimistas*. <https://andina.pe/agencia/noticia-capeco-construccion-inicia-2025-perspectivas-optimistas-1024902.aspx>
- Bacalla, A. F., De Rutte González, J. P. E., & Paucar, E. L. S. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 282-299. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492> (autoría corregida — antes "Fernández, De Rutte y Suárez")
- Bayser, S. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Revista Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12), 1-10. <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
- Bendezú, S., & Gómez, J. (2022). Desempeño laboral y productividad del área de ventas de la Empresa Acceauto S.A.C en el año 2022 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo], Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101726/Bendez%c3%ba_TS-G%c3%b3mez_GJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burbano, M., Villacrés, P., & Rodríguez, M. (2023). The impact of continuous training on the productivity of service companies. *Polo del Conocimiento*, 8(11), 880-893. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9252209.pdf>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Job satisfaction as a determinant of human capital productivity. *Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2143>
- Canelón, L. (2023). Analysis of the trends in soft skills for current job performance. *Revista Honoris*

- Causa*, 15(2), 207-222. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/236/363>
- Contraloría General de la República. (2025). *Informe de Obras Paralizadas en el Territorio Nacional a diciembre 2024*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/6555301-informe-de-obras-paralizadas-en-el-territorio-nacional-a-diciembre-2024>
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista Gestión Joven*, 22(1), 29-48. https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). Work motivation and its relationship with work performance, a case study. *RIDE*, 12(26), 1-16. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n26/2007-7467-ride-13-26-e039.pdf>
- Espinoza, S., Fernández, A., & Ticona, C. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 155-174. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Figuerola, E., Tortolero, R., Herrera, M., & Sotelo, J. (2024). Management of human talent and work performance of administrative staff in academia. *Revista Academia y Negocios*, 10(2), 211-221. <https://www.scielo.cl/pdf/ran/v10n2/0719-6245-RAN-10-02-210.pdf>
- Guerra Castillo, S. (2021). Metodología para evaluar el impacto de la capacitación en las empresas cubanas. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 237-249. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2388>
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, L., & Flores, E. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Hidalgo, M., & Yumpe, J. (2021). *Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo], Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82987/Hidalgo_OMF-Yumpe_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibárcena, K. (2024). The Organizational Climate and Labor Productivity among Administrative Staff in the Caylloma Health Network. *Revista Académica Decisión Gerencial*, 3(8), 27-36. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9943148.pdf>
- Mahoma, C. (2024). *Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo], Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132178/Mahoma_YCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). The work performance of employees: a conceptual approach. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4835>
- Muñoz, J., & Temístocles, L. (2023). Labor skills for business productivity in Libertad Plaza, Cantón, 2023. *Revista JBS*, 4(1), 109-123. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/351/429

- Navarro, L., Vega, K., Luján, G., & Lopez, D. (2022). Competencies for the position in improving the work performance of workers in a State entity, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069-4088.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2916/4688>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
<https://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de abril de 2025). Construcción.
<https://www.ilo.org/es/sectores-e-industrias/construccion#intro>
- Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2024). Work performance of Digeim's public servants, an analysis from the organizational climate. *Revista Ciencias Administrativas*, 11(23), 1-15.
<https://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n23/2314-3738-cadmin-23-9.pdf> (volumen/número corregido — antes "1(1)")
- Otavallo, T., Paredes, D., Calderón, L., & Guerra, V. (2023). Importance of quality management in the business productivity of textile microenterprises in the city of Otavalo, province of Imbabura - Ecuador. *Revista Espacios*, 44(5), 29-47.
<https://revistaespacios.com/a23v44n05/a23v44n05p03.pdf>
- Pape, H., & Nazer, A. (2021). Determinantes de la innovación en empresas constructoras de la Región de Atacama, Chile. *Revista Obras y Proyectos*, 29, 80-92.
<https://www.scielo.cl/pdf/oyp/n29/0718-2813-oyp-29-0080.pdf>
- Paricahua, H. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Revista Quipukamayoc*, 30(62), 67-75.
https://www.researchgate.net/publication/361829228_Gestion_logistica_y_su_relacion_con_la_rentabilidad_de_empresas_constructoras_en_la_provincia_de_San_Roman_Puno
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Job performance: literature review. *Revista Commercium Plus*, 5(1), 1-12.
https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26.
<https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production. *Revista Trascender*, 7(20), 189-208.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivation: Good job performance of public management workers. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Sánchez, R., & Parra, C. (2024). The Relationship between Business Association, Productivity, and Competitiveness: A Review of the Literature. *Revista Universidad & Empresa*, 26(46), 1-34.
<http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v26n46/2145-4558-unem-26-46-a13484.pdf>
- Yupanqui, R. (2022). Human talent management as a strategy for optimal job performance: a systematic review study. *Business Innova Sciences (BIS)*, 3(3), 61-76.
<https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>