



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Desempeño laboral y su incidencia en la competitividad de la Corporación
Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTORES:

Geremias Falcon Trigozo

Sonia Fernández Vásquez

ASESOR:

Mg. Julio César Cappillo Torres

Tarapoto-Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Desempeño laboral y su incidencia en la competitividad de la Corporación
Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019**

AUTORES:

Geremias Falcon Trigozo

Sonia Fernández Vásquez

Sustentado y aprobado el 21 de octubre del 2022, por los siguientes jurados

.....
Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi
Presidente

.....
M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
Secretario

.....
Mba. Seidy Janice Vela Reátegui
Vocal

.....
Mg. Julio César Cappillo Torres
Asesor



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN MARTÍN**



**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS**

TELÉFONO: 042 - 489134 (ANEXO 3189)
Jr. AMORARCA N° 334 - CIUDAD UNIVERSITARIA - MORALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS Nº 064

Jurado reconocido Resolución N° 623-2019-UNSM/FCE-CF/NLU.

**Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración
/Programa de pregrado.**

En la Plataforma Zoom Meeting de la Universidad Nacional de San Martín, a las **12:00 horas** del día **viernes 21 de octubre del año dos mil veintidós** inició al acto público de sustentación del trabajo de investigación denominado **"DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA CORPORACIÓN PONASA S.A.C., SHAMBOYACU, AÑO 2019"** para optar título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** presentado por los bachilleres: **GEREMIAS FALCON TRIGOZO y SONIA FERNÁNDEZ VÁSQUEZ**, con la asesoría del **Mg. JULIO CÉSAR CAPPILLO TORRES**.

Instalada la Mesa Directiva conformada por la: **Dra. ROSSANA HERMINIA HIDALGO POZZI** (presidente del jurado) **M.Sc. SEGUNDO SAÚL RODRÍGUEZ MENDOZA** (secretario), **MBA. SEIDY JANICE VELA REÁTEGUI**, (vocal), y acompañado por el **Mg. JULIO CÉSAR CAPPILLO TORRES** (Asesor); el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación el secretario dio lectura a la **Resolución N° 623-2019-UNSM/FCE-CF/NLU**.

Seguidamente las tesis expusieron su trabajo de investigación y el jurado realizó las preguntas pertinentes, respondidas por las sustentantes y eventualmente, con la venia del jurado, por el asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, con la participación de la asesora con voz, pero sin voto; sin la presencia de los sustentantes y otros participantes del acto público.

Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN MARTÍN**



**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS**

TELÉFONO: 042 - 480134 (ANEXO 3100)
Jr. AMORARCA N° 334 - CIUDAD UNIVERSITARIA - MORALES

4.2 del RG – CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue, **16**; tal como se deja constar.

De acuerdo con el Artículo 40° del RG – CTI, la nota obtenida es aprobatoria y correspondiente a la calificación de **Bueno** Leído este resultado en presencia de todos los participantes del acto de sustentación, el secretario dio lectura a las observaciones subsanables al informe final los autores deberán corregir y alcanzar al jurado en un plazo máximo de treinta (30) días calendario.

Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el Libro de Sustentaciones N° 001, de la Facultad de Ciencias Económicas.

Firman los integrantes del Jurado; los autores del trabajo de investigación, el asesor, en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las 13.00 horas, el mismo día.

Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi
Presidente

M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
Secretario

Mba. Seidy Janice Vela Reátegui
Vocal

Geremías Falcon Trigozo
Autor 1

Sonia Fernández Vásquez
Autor 2

Mg. Julio César Cappillo Torres

Declaratoria de autenticidad

Geremias Falcon Trigozo, identificado con DNI N° 45595039, y **Sonia Fernández Vásquez**, con DNI N° 46942917, egresados de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín; autores de la tesis titulada: **Desempeño laboral y su incidencia en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 21 de octubre del 2022.


.....
Bach. Geremias Falcon Trigozo
DNI N° 45595039




.....
Bach. Sonia Fernández Vásquez
DNI N° 46942917



Dedicatoria

Esta indagación se lo dedico a mis padres por el apoyo y aliento incondicional y desinteresado que recibo siempre.

Geremias

El presente trabajo va dedicado a Dios por guiarme siempre para alcanzar mis metas trazadas.

Sonia

Agradecimiento

A los directivos de la empresa por permitirnos desarrollar este trabajo de investigación.

Los autores

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	4
1.1. Antecedentes	4
1.1. Bases teóricas	8
1.3. Definición de términos básicos	16
CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS	18
2.1. Procedimiento de Hipótesis.....	18
2.2. Procedimiento de variables.....	18
2.3. Operacionalización de las variables	19
2.4. Tipo y nivel de investigación.....	20
2.5. Diseño de investigación.....	20
2.6. Población y muestra	20
2.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	21
2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	21
2.9. Materiales y métodos.....	21
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
3.1. Resultados.....	22
3.2. Discusión de resultados	30
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Variable desempeño laboral.....	22
Tabla 2. Dimensión de desempeño de tareas.....	23
Tabla 3. Dimensión de desempeño contextual.....	24
Tabla 4. Dimensión de contra productivo.....	25
Tabla 5. Variable competitividad.....	26
Tabla 6. Dimensión de productividad.....	27
Tabla 7. Dimensión de costo unitarios de producción.....	28
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 9. Correlación.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Desempeño laboral.....	22
Figura 2. Desempeño de tareas.....	23
Figura 3. Desempeño contextual	24
Figura 4. Contra productivo	25
Figura 5. Competitividad.....	26
Figura 6. Productividad	27
Figura 7. Costo unitario de producción	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019, el tipo de investigación es aplicada, su diseño no experimental, la población objeto de estudio estuvo constituida por 20 colaboradores. La muestra fue finita, estuvo conformada por la misma población que son 20 colaboradores, por lo que se aplicó una encuesta que nos permitió obtener los resultados según los objetivos planteados. Teniendo como principales resultados, donde la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio con un 65% y la variable competitividad también en un nivel medio con un 75%, llegando a la conclusión que el desempeño laboral incide con un nivel de significancia alta en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019, lo que quiere decir que a mejor aplicación del desempeño laboral en la empresa mayor será la competitividad en el mercado.

Palabras clave: Desempeño laboral, competitividad, incidencia, colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the impact of work performance on the competitiveness of the Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, year 2019. The type of research is applied, its design is non-experimental, and the population under study consisted of 20 employees. The sample was finite, it was made up of the same population of 20 employees, so a survey was applied that allowed us to obtain the results according to the objectives set. The main results showed that the labor performance variable is at a medium level with 65% and the competitiveness variable is also at a medium level with 75%. It is concluded that labor performance has a high level of significance in the competitiveness of Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, year 2019, which means that the better the application of labor performance in the company, the greater the competitiveness in the market.

Keywords: Work performance, competitiveness, incidence, employees.



Introducción

La innovación continua que se viene originado en los diferentes contextos laborales en la actualidad, ha llevado a las corporaciones a mejorar aceleradamente su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas en el mercado. Para tener éxito, las empresas necesitan utilizar adecuadamente su talento humano, considerando las estrategias que se van a implementar dentro de estas organizaciones. Una de las estrategias más importantes, lo compone que se evalúe periódicamente el desempeño laboral de los colaboradores, como resultado, se va poder cumplir los objetivos planteados, llegando a ser competitivos en el mercado.

En el ámbito internacional, toda institución ya sea pública o privada cada vez más se está centrando en sus colaboradores, por lo que es importante que todos estén motivados y disfruten del desempeño óptimo y eficiente de sus tareas, lo que significa que la organización o institución tiene un clima laboral favorable y así es posible lograr las metas propuestas., por lo que las empresas al incrementar el nivel de desempeño de su personal también ha procurado incrementar el nivel de competitividad a nivel empresarial, por lo tanto las grandes cadenas han enfocado la atención en su personal para que estos sean competentes a nivel interno y sean competitivos a nivel externo, demostrándose así a nivel organizacional.

En el Perú, las organizaciones invierten únicamente el 30% en capacitaciones para sus trabajadores. El manejo gremial en nuestra región viene siendo perjudicado por el estrés que padecen los trabajadores, por distintos inconvenientes parientes que poseen en el hogar, y por la imposibilidad que poseen los jefes de encargar funcionalidades, asimismo, por la carencia de identidad con la organización que representan, y se frustran varios proyectos relevantes por la imposibilidad de laborar en grupo. El 70% en el territorio, tanto de organizaciones privadas y del Estado padecen de esta patología, no obstante, son escasas las firmas que adoptan una solución al respecto. Las organizaciones o instituciones públicas de manera errónea aumentan las horas de trabajo a sus empleados pues creen que existirá más grande productividad. (Medina, S.E., 2017, p.15)

A nivel local en la provincia de Picota, Distrito de Shamboyacu, se observó a la Corporación Ponasa S.A.C, empresa dedicada la compra de granos de cacao y café, donde ha venido mostrando algunas falencias en cuanto al desempeño de su personal, ya que las metas grupales no se cumplen en su totalidad, la empresa no capacita al personal de menara constante, no se evalúa de manera adecuada y oportuna, producto de esta inoperancia la empresa viene mostrando una baja competitividad, evidenciada en la menor cantidad de

compra de granos, aparición de nuevas empresas compradoras con mejores precios, por lo que la empresa ha perdido clientes rentables con las que trabajaba permanentemente, por lo que los clientes potenciales han entrado en incertidumbre en el momento de escoger a la empresa para realizar transacciones económicas, así mismo el desempeño laboral de la organización por parte los colaboradores también viene afrontando problemas de empoderamiento, lo que la identificación con la empresa por parte de ellos viene siendo afectado, lo que hace que la productividad viene siendo afectada. Siendo esto la problemática motivo el cual se procedió a realizar la investigación para determinar la relación de las dos variables en estudio.

En ese sentido, el problema principal es; ¿Cuál es la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, 2019?

Teniendo como hipótesis alterna: **Hi**: El desempeño laboral incide positivamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019 y **Ho**: El desempeño laboral incide negativamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Asimismo, se tuvo como fin general: Establecer la incidencia del funcionamiento gremial en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Objetivos específicos: Evaluar el desempeño laboral de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019; Conocer el nivel de competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019; Establecer la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. El diseño de la indagación es no empírico, la población objeto de análisis estuvo conformada por 20 ayudantes, La muestra va a ser finita, estuvo constituida por la misma población que son 20 ayudantes, por lo cual se aplicó una encuesta de la población. Teniendo como principales resultados que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio con un 65% y en cuanto a la competitividad también está en un nivel medio con un 75%, llegando a la conclusión que el desempeño laboral incide en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Indicando que a mejor aplicación del desempeño laboral en la empresa mayor será la competitividad en el mercado.

Este estudio se divide en los siguientes capítulos:

EL CAPÍTULO I: En una revisión bibliográfica, consistió en una serie de citas o extractos, cuya parte central fue organizar las referencias de acuerdo con cada variable para revelar el estado actual de comprensión del tema elegido. que conoció los antecedentes del análisis.

EL CAPÍTULO II: Los materiales y procedimientos son el tipo y la estructura de la investigación, la población, la muestra, la recopilación de datos y los métodos de investigación.

EL CAPÍTULO III: Este capítulo obtiene Resultados y Controversias, tiene el desarrollo de objetivos a través del estudio de tablas y figuras estadísticas, las cuales luego son discutidas de acuerdo a los resultados y precedentes revelados en el estudio, culminando en conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes

A nivel internacional

González (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de granos del estado Carabobo*. (tesis pregrado), Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela. El objetivo general del estudio fue: Analizar la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de granos del estado Carabobo, el diseño es no experimental, el nivel es descriptiva, con una muestra de 12 personas y el instrumento es la encuesta. Concluyó que: los parámetros evaluados en esta empresa fueron medios importantes para determinar el perfil de satisfacción sindical de los trabajadores encuestados y encontró que la mayoría de los índices calculados indicaron bajos niveles de satisfacción entre la población sindical en su conjunto. revelado (teoría de Herzberg). Por ende, la organización debe dar las superiores condiciones para obtener el mayor grado de satisfacción, para minimizar los componentes negativos que influyen en el ambiente laboral.

Berdugo y Mendoza (2016). En su artículo de investigación: *Análisis del clima organizacional de Hardrock Café Cartagena*. (tesis pregrado), Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Su propósito general fue: investigar el clima organizacional del Hard Rock Café en la metrópoli de Cartagena. El diseño es no experimental, la investigación que se presenta es descriptiva, con una muestra de 56 trabajadores, el instrumento es la encuesta. Concluyó que: La evaluación del clima organizacional es objeto de este estudio, el cual permite determinar el estado actual del clima organizacional en Hard Rock Cafe Cartagena, la identificación y satisfacción de los colaboradores y su importancia en el proceso productivo. En general, los empleados están satisfechos con las direcciones y técnicas de la organización. El clima organizacional y la estimulación son importantes para el logro de las metas organizacionales y el crecimiento personal de los miembros de la organización.

Aguilar y Ortiz (2016). En su investigación titulada: Análisis de la motivación laboral y su efecto en el desempeño de los empleados, la empresa eléctrica Marcimex S.A. De la ciudad del Milagro. (Tesis de Licenciatura), Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Tiene como objeto general: Conocer el efecto de los incentivos laborales en la empresa de energía Marcimex S.A. a los resultados del trabajo de los empleados. De la ciudad de Milagro. Este estudio tiene un enfoque cualitativo porque se basa en información obtenida a través de encuestas y entrevistas, y es una investigación aplicada en su propósito, ya que aborda una realidad específica, utilizando una muestra de 100 unidades, y su instrumento es una opinión pública. encuesta. Su conclusión es que las relaciones laborales deben basarse en la sinceridad y la confianza mutua, y los incentivos salariales son un valor añadido que puede mejorar el rendimiento de los empleados en algunos casos, pero no la solución definitiva a los problemas de productividad. Porque intervienen otros factores, como el marketing, la calidad de los productos ofrecidos, la competitividad entre empresas similares. Los incentivos no salariales son reforzadores externos del comportamiento de los empleados cuyo éxito depende de incentivos vinculados a la política de la empresa.

A nivel nacional

Camacho (2017). Su trabajo de investigación se titula: Competitividad Comercial y Desempeño Exportador de Empresas Peruanas de Mango. (Tesis de Licenciatura), Universidad Loyola San Ignacio, Lima, Perú. Su objetivo general: analizar cómo la competitividad empresarial afecta el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango. Población y muestra con 9 empresas exportadoras. El plan es descriptivo, ya que el objetivo es ampliar y especificar el impacto de la competitividad y los resultados de exportación de las empresas, y la herramienta es un cuestionario. Se encontró que las dimensiones competitivas de la empresa (resultados, recursos y potencial) están estrechamente relacionadas con la integración y pueden mejorar los ingresos por exportaciones debido a su fuerte influencia. Aunque la medida del desempeño está débilmente correlacionada con el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango, se encuentra que cuanto mejor es el desempeño, mayor es el desempeño.

Vigo (2017). Su investigación se titula: Competitividad empresarial y capacidad exportadora de las empresas de mango en el Perú. (Tesis de Licenciatura), Universidad Loyola San Ignacio, Lima, Perú. Su objetivo general: analizar cómo la competitividad

empresarial afecta el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango. Población y muestra con 9 empresas exportadoras. El plan es descriptivo, ya que el objetivo es ampliar y especificar el impacto de la competitividad y los resultados de exportación de las empresas, y la herramienta es un cuestionario. Se encontró que las dimensiones competitivas de la empresa (resultados, recursos y potencial) están estrechamente relacionadas con la integración y pueden mejorar los ingresos por exportaciones debido a su fuerte influencia. Aunque la medida del desempeño está débilmente correlacionada con el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango, se observa que cuanto mejor es el desempeño, mayor es el retorno.

Burga y Wiese (2018). En su investigación titulada: Motivación y Eficiencia Empresarial en la Industria Agropecuaria de la Región Lambayeque. (Tesis de Maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Tiene como objetivo general: Determinar la motivación y desempeño de los directivos de empresas agroindustriales de la región Lambayeque. El tipo de investigación es cualitativa porque podemos aplicar estrategias estadísticas basadas en medidas numéricas de información recolectada de manera descriptiva. El estudio se instrumentó con 17 personas. Conclusión: Las empresas agroindustriales ubicadas en la región Lambayeque muestran suficiente motivación debido a una buena gestión educativa y buenas relaciones mutuas, creando así un clima laboral óptimo para los trabajadores de la región administrativa. Los administradores dijeron que deberían prestar atención a las dimensiones de salarios y beneficios y mejorar los salarios y beneficios en sus trabajos.

Rosales y Fernández (2017). En mi investigación titulada: El efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de los socios de la gestión operativa de Sedapar S.A. Compañía. - Arequipa, 2017 (Licenciatura en Afhanding), Universidad Católica de San Pablo, Arequipa, Perú. Su propósito general: determinar en qué medida el clima organizacional afecta a Sedapar S.A. desempeño de los asociados de la gestión operativa. - Arequipa, 2017. Estos estudios son descriptivos y relacionales. El diseño de investigación será no experimental, transaccional o transversal con un tamaño de muestra de 66 unidades y el instrumento utilizado será una encuesta. Conclusiones: En cuanto a los objetivos generales, las conclusiones son la influencia del clima organizacional en el esfuerzo laboral de los socios de la empresa Sedapar S.A. en funcionamiento y gestión. - Arequipa 2017 es levemente positivo gracias al valor

obtenido en la correlación de las dos variables con un resultado de 0.436 y una significancia de 0.01. En cuanto al correspondiente nivel de acuerdo con las condiciones físicas, se concluyó que las percepciones de los empleados (principalmente el 48,40%) coincidieron parcialmente con las condiciones físicas existentes actualmente en Sedapar S.A. en la gestión operativa. – Arequipa 2017, mientras que el 26,26% está totalmente de acuerdo con ellos.

A nivel local/ regional

Ángulo (2017). En su trabajo de investigación: El modelo Kaisen y su impacto en la eficiencia de la mano de obra en la Cooperativa Agrícola Allima Cacao S.A.C, Región Chazuta, 2015 (tesis doctoral). Universidad Nacional de San Martín, Chazuta, Tarapoto, Perú. Objetivo general: Determinar el impacto del modelo Kaizen en la cooperativa agropecuaria “Allima Cacao S.A.C.” realización del trabajo. 2015 en la zona de Chazuta, investigación aplicada tipo, causalidad, nivel de interpretación, se tomó como muestra un total de 25 trabajadores de la Cooperativa Agraria Allima Cacao S.A.C de la zona de Chazuta, como muestra de 25 trabajadores de la Cooperativa Agraria Allima Cacao S.A.C, las herramientas son Encuesta y transferir tecnología. Mi conclusión es la siguiente: de acuerdo a los resultados encontrados, muchas veces se eliminan procesos que no cumplen con las condiciones de calidad óptima, y estos errores ocasionan pérdidas importantes a la cooperativa, así como no existe la preocupación por la eliminación oportuna de los desperdicios. . y en cuanto a lo físico. De acuerdo con este resultado, Barradas, G. (2008) citan en su estudio “Kaisen como estrategia de gestión para el desarrollo de la calidad en Destilerías Unidas S.A.” en el proceso de producción, discrepando y concluyendo que la administración debe tratar de enfocar puntos estratégicos y fomentar grupos de trabajo para resolverlos. , se crea y utiliza un modelo de sistema para eliminar el desperdicio y el tiempo, y la fábrica, la fábrica tiene una buena configuración del proceso de producción que allí se desarrolla, busca la calidad en la producción, para lo cual tiene historia y estadísticas. El punto más llamativo del estudio es la planificación de actividades, ya que son planificadas con anticipación para predecir resultados futuros, lo mismo ocurre con las diversas actividades en las que participan los empleados, y la falta de competitividad de los asociados, debido a que solo en en su centro de trabajo, mientras que se desconocen sus competencias y habilidades personales fuera del centro de trabajo, según Montejó, A. (2009), refiriéndose a su estudio “Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño

en una empresa manufacturera”, discutieron este resultado, discreparon y concluyeron que al seleccionar un candidato, estamos prediciendo su desempeño futuro en lugar de planificar las acciones que tomará. , la evaluación del desempeño nos permite conocer si esta predicción se ha cumplido y, al mismo tiempo, conocer las capacidades, motivaciones y expectativas individuales de quienes realizan el trabajo en consecuencia.

González y Monteza (2017). En su investigación titulada: *Análisis de Impacto Productivo en Agroindustrias DANE S.R.L. Crecimiento Empresarial 2009-2014*, (Tesis Doctoral), Universidad Nacional Mayor de San Martín, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación fue inductivo, tuvo como diseño de investigación corte longitudinal – correlacional, la población y muestra están conformadas por los periodos 2009 y 2014, se utilizó de instrumento revisión documental y análisis estadísticos, concluyo que: Indicadores de productividad para el período 2009-2014 de este estudio, por ejemplo: El Índice de productividad de la mano de obra física y valiosa, Índice de productividad de materiales y sustancias valiosas, Índice de productividad de materiales y sustancias valiosas de maquinaria; mantuvieron un crecimiento paralelo, pero en 2013 todos estaban en productividad desfavorable. Esto demuestra que tanto el año anterior como el siguiente, el crecimiento en términos de producción es favorable, lo que se refleja en la producción total estimada. El crecimiento empresarial de Agroindustrias DANE medido por activos fijos tangibles (inmuebles, maquinaria y equipo) en el periodo de investigación 2009-2014, mostró niveles de crecimiento de hasta un 50% medido como acumulación de activos productivos, y también mostró niveles de crecimiento de 3 por ciento debido a los costos de ajuste para generar nuevas inversiones.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Desempeño laboral

Según Varela y Salgado (2016), define al desempeño como: “El conjunto de conductas esperadas de un empleado, es decir la causa por la que se contrata a alguien. Precisamente se refiere cuando el empleado utiliza conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización de manera voluntaria” (p. 90).

Palacio (2005), menciona que:

El desempeño laboral es un valor diseñado para ayudar a organizar los diversos eventos de comportamiento que una persona realiza durante un período de tiempo. Tal comportamiento por parte de la misma persona o de

varias personas en diferentes momentos ayudará a mejorar la eficacia de la organización. (p. 56)

Chiavenato (2006), menciona lo siguiente:

El desempeño individual, que está relacionado con el desempeño laboral, se define como un indicador de las personas en una organización, cuyo alcance debe ser efectivo para que la organización funcione, se autorrealice y satisfaga sus necesidades. Las organizaciones y los individuos deben desempeñarse con eficacia y lograr la satisfacción correspondiente. (p. 132)

Objetivos de la evaluación de desempeño

Aamodt (2010). Define que:

Las evaluaciones de desempeño tienen varios propósitos, uno de los cuales es ayudar a la gerencia a tomar decisiones de personal sobre promociones, transferencias y despidos. Los resultados también destacan las necesidades de capacitación y desarrollo donde se identifican las habilidades y calificaciones del personal y se pueden desarrollar planes de mejora. (p. 32)

¿el autor Aamodt que es lo que evalúa?

Para evaluar el desempeño de un socio comercial, la empresa primero debe seleccionar criterios que influyan en el comportamiento del individuo; entre ellos, se deben utilizar tres conjuntos de los criterios más importantes para este propósito, a saber, el desempeño de las tareas asignadas al individuo. Para que el departamento administrativo sea más importante que los fondos, es necesario evaluar los resultados del trabajo de los asociados, como la cantidad producida por los asociados y el costo unitario de producción del administrador de la empresa.

Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño en 360°

La evaluación de 360 grados, también conocida como evaluación holística, es una herramienta que las organizaciones modernas utilizan cada vez más. Los principales usos de una evaluación de 360 grados son los siguientes:

- Medir el Desempeño del personal.
- Medir las Competencias (conductas).
- Diseñar Programas de Desarrollo.

El propósito de una evaluación de 360 grados es brindar a los empleados la retroalimentación que necesitan para mejorar su desempeño, comportamiento o ambos, y proporcionar a la gerencia la información que necesitan para tomar decisiones futuras. La efectividad de una evaluación de 360 grados depende de su diseño, medición, consistencia del equipo evaluador y eliminación de fuentes de error.

Ventajas:

- El sistema es más amplio en cuanto a recoger respuestas desde diferentes perspectivas.
- Mejor calidad de los datos (la calidad de los encuestados es más importante que la cantidad).
- Perfecciona el programa de gestión de calidad total con énfasis en clientes internos, clientes externos y equipos.
- Reduce el sesgo y la parcialidad porque los comentarios provienen de varias personas en lugar de solo una.
- Los comentarios de colegas y otras personas pueden contribuir al desarrollo de los empleados.

Desventajas:

- Administrativamente, el sistema es más complicado que combinar todas las respuestas.
- La retroalimentación puede ser intimidante y resentida si el empleado percibe al encuestado como "cooperativo".
- Puede haber opiniones encontradas, aunque sean correctas. Se requiere capacitación para operar el sistema de manera efectiva.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

En las corporaciones no solo se evalúa en beneficio de las mismas, si no en beneficio de los propios colaboradores. A través de esta evaluación se pueden brindar nuevas oportunidades para los colaboradores dentro de las corporaciones, así como concretar metas de formación personal y profesional. La medición del desempeño laboral puede evaluar los métodos que se utilizan por parte de los jefes inmediatos como los líderes de equipos de trabajos, estudiar el clima

organizacional dentro de las corporaciones o, incluso, comprobar en qué grado el colaborador se siente identificado con la organización. (p.59)

Características de un colaborador de alto desempeño

Lo que los gerentes de las organizaciones esperan al contratar personal es contar con el alto rendimiento de los mismos, colaboradores que cumplan con los objetivos y metas estratégicos y efectivos para lograr la competitividad global de la corporación en el tiempo y la forma deseada.

Para que las corporaciones puedan alcanzar un alto nivel del desempeño laboral pueden poner en práctica las 7 características que los colaboradores deben poseer y estas son las siguientes:

- 1. Saber escuchar:** Los jefes escuchan atenta y respetuosamente a sus colegas, supervisores y socios, participan en discusiones razonadas y son receptivos a las ideas y sugerencias que se ofrecen en el proceso de retroalimentación. A partir de la información que reciben, desarrollan nuevas y mejores estrategias para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas, lo que les permite optimizar sus métodos de trabajo para aumentar su productividad y la de su equipo.
- 2. Positivismo:** Los mejores empleados se enfocan en lo positivo. Si bien no siempre suceden cosas positivas en la empresa, estas personas tratan de encontrar lo bueno en cada situación, aunque sea muy negativa, y convertirla en una oportunidad de mejora en lugar de repetir los errores que la llevaron a ella. Esta forma de ver las cosas les ayuda a comprometerse con el trabajo y encontrar soluciones en lugar de crear nuevos problemas.
- 3. Responsabilidad:** Los socios de alto desempeño se enfocan en sus tareas y responsabilidades y aceptan los errores y los éxitos en el desempeño de las actividades encomendadas. Estos colaboradores no ponen excusas, siguen los tiempos dados de sus actividades, no se complican con fechas imposibles, y si no terminan a tiempo, se comunican con los gerentes para justificar y fijar una nueva fecha de entrega.
- 4. Manejo del tiempo:** Los colaboradores con gran capacidad pueden manejar el tiempo que tienen y cumplir con sus compromisos e incluso con sus entregas

sin mayores inconvenientes. Todo depende de cómo planifique su tiempo y como utilice los recursos que se les ha brindado con el fin de cumplir con sus actividades y obligaciones en un tiempo pactado. Estos colaboradores saben decidir cuándo tomar decisiones para no quedar mal con sus jefes y además de cuando comprometerse con algo.

5. **Objetivos propios:** Además de los objetivos fijados por las empresas, estos socios se fijan objetivos a corto y medio plazo. Buscan formas de completar las tareas asignadas antes de lo previsto y formas de trabajar con los recursos y presupuestos asignados para el desarrollo operativo. Los empleados efectivos se esfuerzan por encontrar formas de aprovechar y superar las expectativas de ellos mismos, su equipo y la empresa.
6. **Desafíos:** Los empleados efectivos siempre están listos para aceptar nuevos desafíos y labores dificultosos que otros empleados de la corporación abandonan. Están listos para resolver dificultades, tomar decisiones sobre nuevas acciones estratégicas para cambiar el desempeño, evitar repetir errores y enfocarse en lo realmente importante, no solo urgente.
7. **Compromiso con el desarrollo personal:** Los socios potenciales no están satisfechos con su trabajo, se exigen más a sí mismos día a día, aprenden de sus errores, conocen los motivos y los transforman en conformidades. Estos socios aprenden algo nuevo y mejor cada día, no necesariamente algo grande, pero saben que, para aprender, incluso las acciones más pequeñas cuentan.

Todas estas características alinean a un colaborador para obtener un alto desempeño laboral y manifiestan que ese colaborador está feliz y comprometido con su trabajo y con la corporación para la cual trabaja. Estos colaboradores construyen relaciones de confianza y respeto para alcanzar las metas trazadas y poder alcanzar un nuevo nivel de exigencia.

Dimensiones de desempeño laboral

Los autores Valera y Salgado (2016), mencionan que el desempeño laboral se puede dividir en dimensiones y de esa manera facilitar el estudio de la variable antes mencionada:

1. **Desempeño de tareas:** Para esta dimensión, los autores sugirieron que este desempeño y el comportamiento de los colaboradores significan un buen desarrollo del producto o apoyan las funciones básicas de los procesos técnicos de la empresa. (p. 97)
 - **Calidad:** Conjunto de propiedades específicas de un objeto que permiten caracterizarlo y evaluarlo en relación con el resto de las especies.
 - **Cantidad:** Un aspecto o propiedad de las cosas que las hace contables o medibles.
 - **Tiempo:** Es una cantidad física por la cual medimos la duración o diferencia entre eventos.
2. **Desempeño contextual:** Esta dimensión comprende aquellas conductas que no forman parte directamente en las funciones principales de las tareas, que colaboran con un buen desarrollo de clima organizacional creando un ambiente cómodo para los colaboradores y así poder alcanzar las metas de la corporación. (p. 99)
 - **Ayuda a otros:** Compartiendo consejos para su trabajo, dándoles conocimientos o destrezas necesarias, brindando apoyo emocional en problemas personales.
 - **Vinculación organizacional:** Representar eficientemente a la organización. Detener y expresar lealtad más a la de momentos difíciles. Compromiso con la misión y objetividad de la organización.
 - **Desempeño más alto del puesto:** Buscar tiempo extra para lo que requiere la actividad, superar las dificultades. Cargue la energía para llevar a cabo las actividades relevantes de la organización y no solo para realizarlas. Desarrolla tus conocimientos y habilidades aprovechando las oportunidades que te ofrece la organización.
3. **Desempeño contra productivo:** Son aquellas acciones que ponen en riesgo el bienestar de la corporación o de sus colaboradores (bumout, favoritismo) infringiendo las pólizas de las corporaciones, ya sean tácticas o cualidades.
 - **Desempeño contra productivo interpersonal:** Comportamiento que atente contra la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.
 - **Desempeño contra productivo organizacional:** Acciones que interfieren con el funcionamiento de la organización.

1.2.2. Competitividad

Hernández (2015), afirma que:

“Competitividad cuando posee aquellos factores que permiten disponer de ciertas ventajas para lograr un desempeño superior al de sus competidores” (p. 23).

Porter (2007), menciona que:

“La competitividad de un país depende de la capacidad de su estructura para realizar invasiones y especializarse; y en este sentido, las organizaciones locales obtienen competitividad de sus competidores locales agresivos, y de sus clientes locales exigentes” (p. 70).

La Asociación Española de Contabilidad y Administración (2010), define que la competitividad es como:

“La capacidad de una organización para obtener y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permiten alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico en que actúa” (p. 67).

Características de la empresa competitiva

Pérez (2007), menciona las siguientes características:

Eficiencia: **Productividad y control de costos.**

Calidad: **Confiabilidad, durabilidad y estética del producto.**

Innovación: **Diferenciación, agilidad y flexibilidad.**

Sustentabilidad: **Producción limpia.**

Lograr estas funciones requiere un cambio profundo en siete aspectos importantes:

- Gestión o dirección estratégica
- Información actual
- Innovación constante
- Personal continuo
- Posicionamiento de la empresa en el entorno competitivo
- Cooperación horizontal y vertical
- Producción limpia.

La ventaja de competitividad

Porter (2009), desarrolla una serie de formas de lograr una ventaja competitiva:

- a) Gestión de costos: Esto significa que la organización se posiciona como el productor más barato en su ramo, ignorando la calidad del producto y/o servicio.
- b) Diferenciación: Esto significa que una organización aspira a ser única en su campo en alguna dimensión ampliamente valorada por los compradores, como el producto, la distribución, las ventas, el marketing, el servicio, la reputación, etc.
- c) Enfoque: Esto significa que la organización aspira a ser la mejor en un segmento o grupo de segmentos.

Cadena de competitividad de una empresa

Robins (2002) define la cadena de valor:

“Un conjunto de tareas interdependientes unidas por eslabones o relaciones entre la forma que se desempeñe una actividad y el costo o desempeño una actividad y el costo o desempeño de otra” (p. 20).

Importancia de la competitividad

Robins (2002), menciona a la competitividad como:

Una de las actitudes más importantes y más buscadas en la mayoría de los espacios sociales que existen en la actualidad. Tanto en el ámbito laboral como en el estudiantil, incluidas las relaciones familiares y de pareja, encontramos elementos que sugieren que el hombre es generalmente un ser competitivo. (p. 34)

Competencia en el mercado

Además del elemento social, esta cualidad que hoy describimos aquí es también un valor clave de la vida económica. Esto se debe a que se entiende que, si una empresa, emprendimiento, proyecto o empresa quiere tener éxito y lograr los mejores resultados, primero debe saber ser competitiva.

Ofrecer los mejores productos y los mejores precios, definir claramente el grupo objetivo del producto, encontrar nuevas formas de distribuir el producto, desarrollar ideas creativas para promocionarlo, proporcionar elementos que lo diferencien de otros productos o servicios en el mercado, etc.

Dimensiones de competitividad

Hernández (2015), menciona las siguientes dimensiones:

- **Productividad:** Es el resultado de la correlación entre los insumos utilizados y los bienes producidos.
- **Servicios generados:** Es responsable de asegurar que los servicios requeridos por la empresa se presten de manera oportuna y eficiente.
- **Equipo de trabajo:** Es un grupo organizado de personas que trabajan juntas para lograr una meta.

Costo unitario de producción

La utilidad puede derivarse de cada elemento de producción. Se calcula con la cantidad de fabricación total de algún producto o asistencia y la cantidad de un elemento específico manejado en su fabricación.

- **Ventas:** Es una de las características más solicitadas de las empresas, organizaciones o personas que brindan algo (producto, servicio u otro).
- **Rendimiento:** Aduce que el rendimiento determina medios o recursos productivos, naturales o artificiales sobre una materia.

1.3. Definición de términos básicos

1. **Insumos.** - Es un término utilizado en el campo de la economía y el marketing, pero en principio se puede decir que se considera como insumo todo elemento que representa una fracción de la producción de un producto, entendiendo por producto todo aquello que se produce para un fin determinado u objetivo. (Salas, 2006, p. 78)
2. **Actividades.** - Es un conjunto de acciones llevadas a cabo para lograr los objetivos de un programa o subprograma de actividad, que consiste en la ejecución de determinados procesos o tareas (utilizando los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros asignados a la actividad) en un tiempo y precio determinado. (Salinas, 2010, p. 31)
3. **Lealtad.** - Esta virtud se desenvuelve en el conocimiento de la persona y exige el cumplimiento del deber incluso en circunstancias cambiantes o adversas. (Pérez y Gardey, 2009, p. 3)
4. **Compromiso.** - Se refiere a alguna manera de deber o convenio que tiene una persona con otras respecto de algún hecho o escenario, una obligación es un deber que debe ser cumplido por aquel a quien pertenece y quien lo asume. (Concepto. de, 2012)

- 5. Objetividad.** – E
- 6.** s una propiedad del objetivo de tal manera que pertenece o se relaciona con el objetivo mismo, independientemente del pensamiento o sentimiento que pueda tener cualquier sujeto que lo perciba o lo refleje. (Bachelard, 2004, p. 3)
- 7. Clima laboral.** - El autor lo define como la personalidad de una corporación. Así como también, afirma que el clima laboral se genera a través de una alineación de las políticas propias de la corporación. (Cabrera, 2009, p. 13)
- 8. Producción.** - Es un proceso complejo, requiere de una serie de factores que se pueden dividir en tres grandes grupos, tales como: la tierra, el capital y el trabajo. (Santa Cruz, 2003, p. 79)
- 9. Proyección.** - Es una evaluación del posible estado de la empresa o el progreso del plan, por ejemplo, en un momento determinado en el futuro. (Concepto definición de, 2015, p. 76)
- 10. Empleado.** - Esta es una persona que realiza excelentes tareas en un puesto determinado, se desarrolla en la oficina, tiene cualidades intelectuales y recibe una recompensa. (Ramos y Guevara, 2014, p. 1)
- 11. Organizaciones.** - Son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares. (Munch, 2012, p. 78)

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Procedimiento de Hipótesis

Hi: El desempeño laboral incide positivamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.

Ho: El desempeño laboral incide negativamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.

2.2. Procedimiento de variables

- **Variable independiente** : Desempeño laboral
- **Variable dependiente** : Competitividad

2.3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Según los autores Varela y Salgado (2016), nos mencionan que el desempeño es: “El conjunto de conductas esperadas de un empleado, es decir la causa por la que se contrata a alguien. Precisamente se refiere cuando el empleado utiliza conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización de manera voluntaria”. (p. 90)	Se medirá mediante dimensiones e indicadores	Desempeño de tareas	Calidad	Ordinal
				Cantidad	
				Tiempo	
			Desempeño contextual	Ayuda a otros	
				Vinculación organizacional	
				Desempeño más alto del puesto	
Desempeño contra productivo	Desempeño contra productivo interpersonal				
	Desempeño contra productivo organizacional				
Competitividad	Hernández (2015), afirma que: “Competitividad cuando posee aquellos factores que permiten disponer de ciertas ventajas para lograr un desempeño superior al de sus competidores” (p. 23)	Se medirá mediante dimensiones e indicadores.	Productividad	Servicio generado	Ordinal
				Equipo de trabajo	
			Costo unitario de producción	Venta	
				Rendimiento	

Fuente: investigación de los testistas

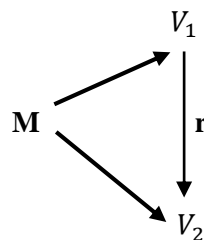
2.4. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue aplicada, porque persiguió fines directos e inmediatos, busco conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El nivel de investigación: La investigación es correlacional causal, porque se relaciona y mide el grado entre las variables y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí según su efecto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.5. Diseño de investigación

Este estudio se define como un diseño no experimental porque no se maniobraron variables, es transversal porque los datos se recolectaron en un momento específico y durante un período de tiempo específico. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Dónde:

M	=	La muestra de estudio
V₁	=	Desempeño laboral
V₂	=	Competitividad
r	=	Relación

2.6. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 20 colaboradores de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, en el año 2019.

Muestra

La muestra está conformada por la misma población que son 20 colaboradores de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, en el año 2019.

2.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas

- Encuesta: Este método es uno de los más efectivos, ya que permitió la recolección de datos sobre las dos variables estudiadas.
- Técnica de Fichaje: Esta técnica se utilizó para obtener la información correcta respetando el proceso de investigación.

Instrumentos

- Cuestionario: Este instrumento nos permitió conseguir información inmediata, utilizando parámetros y estrategias que ayudaron a reunir la información necesaria para la presente investigación.
- Fichas de investigación bibliográficas: En este caso se utilizó la herramienta en el marco teórico de variables, marco conceptual y problemas.

2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Tras la información obtenida, se procedió a la tabulación de los instrumentos de recolección de datos; las cuales fueron ingresadas al programa computarizado Excel y SPSS, con ellos se hicieron los cruces de datos necesarios que determinaron las hipótesis con precisiones porcentuales, las cuales fueron procesados y presentados como información en forma de tablas y/o figuras.

2.9. Materiales y métodos

Materiales: Se utilizaron útiles de escritorio para el desarrollo de la presente investigación, tal como está detallado.

Método: El método que se utilizó es el método analítico, porque se analizaron la información a través de tablas y figuras estadísticas (Huamanchumo y Rodríguez, 2015)

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1 Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación Ponasa S.A.C, Shamboyacu, 2019.

Tabla 1

Variable desempeño laboral.

Escala	f	Porcentaje
Bajo	4	20 %
Medio	13	65 %
Alto	3	15 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25

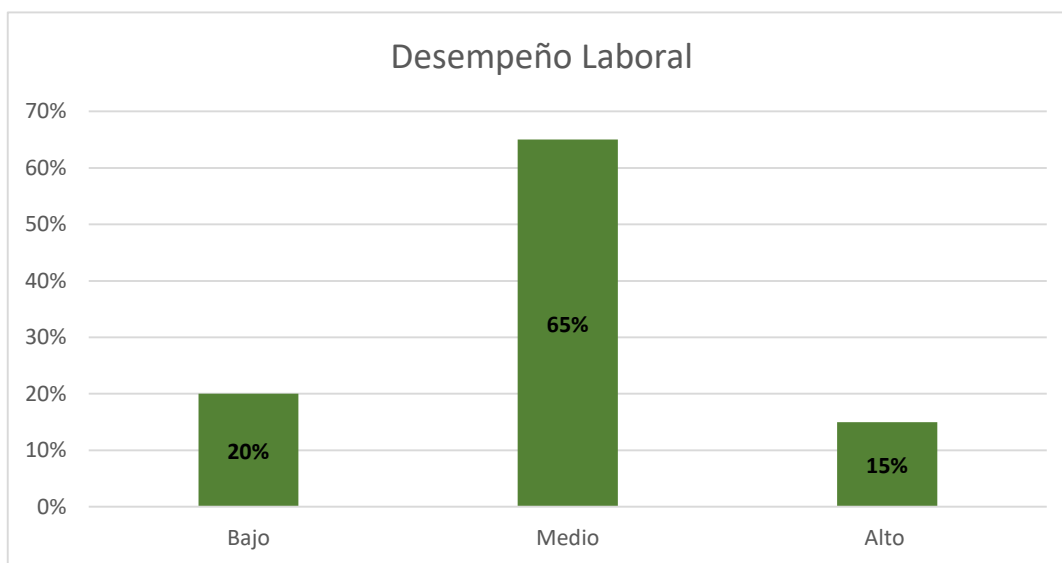


Figura 1. Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración de los tesisistas/tabla 1.

Interpretación:

A través de la tabla numero 1 podemos observar, que la figura 1 nos permite medir que el nivel del desempeño laboral, es medio en un 65 %, bajo en un 20 % y alto en un 15 %. Efectivamente en la empresa las labores evidencian calidad, cantidad y tiempo que es el adecuado, así mismo están identificados con la empresa y se desempeñan adecuadamente

en el puesto que fueron asignados individualmente, así mismo a nivel de grupo cumplen con los objetivos que se plantean en periodo de tiempos asignados por los funcionarios de la empresa, según lo planificado.

Tabla 2

Dimensión de desempeño de tareas

Escala	f	Porcentaje
Bajo	6	30 %
Medio	11	55 %
Alto	3	15 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25

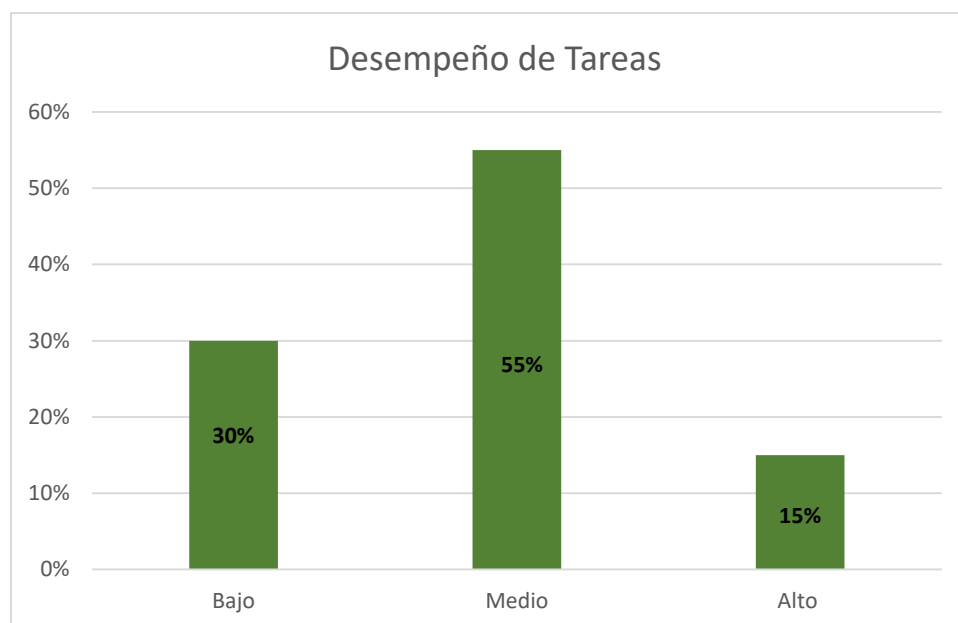


Figura 2. Desempeño de Tareas

Fuente: Elaboración de los tesisistas/tabla 2.

Interpretación:

En este caso la figura 2 nos permite observar la dimensión de desempeño de tareas, es medio en un 55 %, bajo en un 30 % y alto en un 15 %. Según lo vertido por los encuestados efectivamente en la empresa las labores desarrolladas evidencian calidad y por ende repercute en los productos que comercializan tanto en cantidad y tiempo programado, así mismo evidencian un alto porcentaje que manifiestan su disconformidad.

Tabla 3*Dimensión de desempeño contextual*

Escala	f	Porcentaje
Bajo	5	25 %
Medio	13	65 %
Alto	2	10 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25

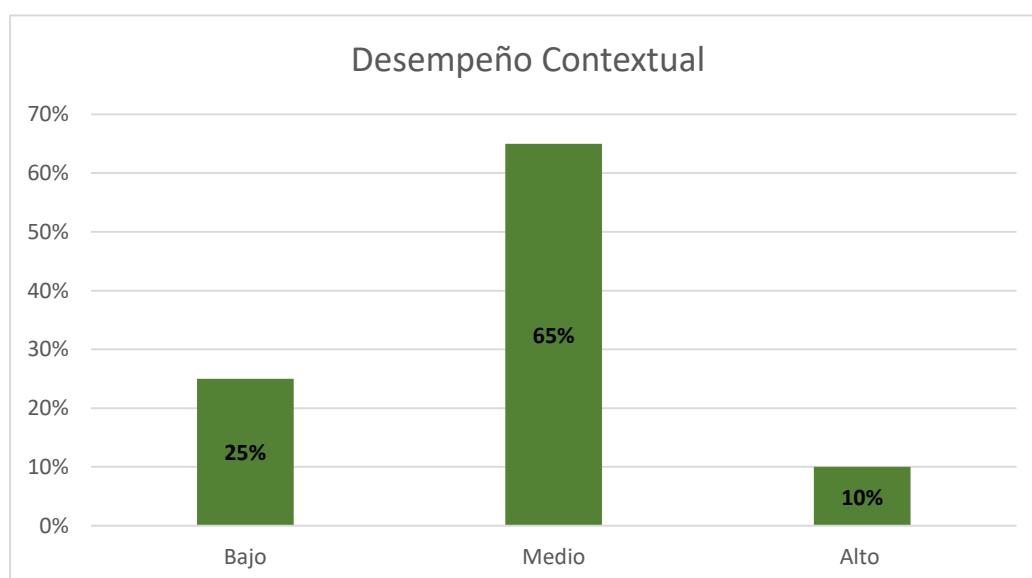


Figura 3. Desempeño Contextual

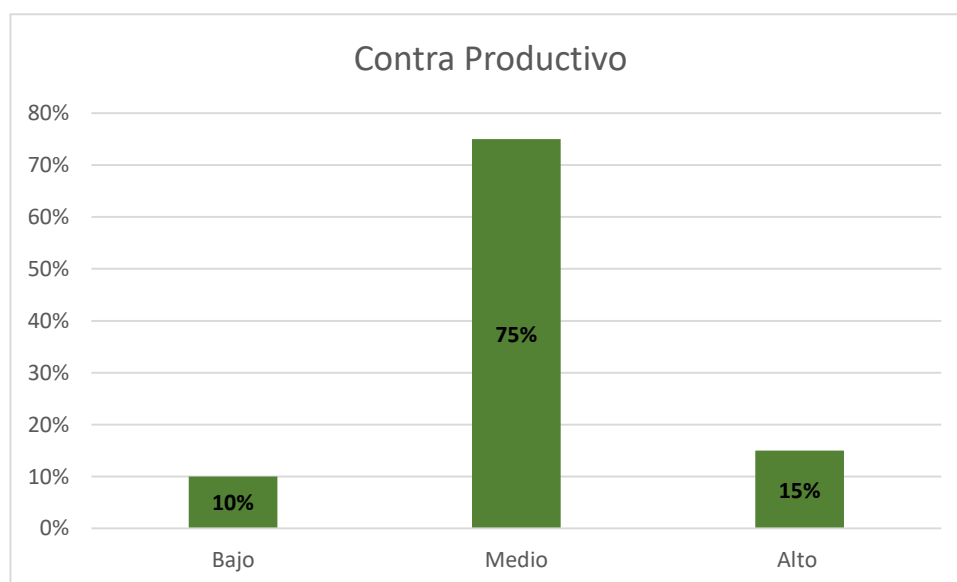
Fuente: Elaboración de los tesisistas/tabla 3.

Interpretación:

Referente a la dimensión de desempeño contextual, es medio en un 65 %, bajo en un 25 % y alto en un 10 %. Este resultado evidencia que en la empresa se desarrolla trabajo en equipo, donde se ayudan entre ellos, así mismo están identificados con la empresa y se desempeñan adecuadamente en el puesto que fueron asignados.

Tabla 4*Dimensión de contra productivo*

Escala	f	Porcentaje
Bajo	2	10 %
Medio	15	75 %
Alto	3	15 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25**Figura 4.** Contra Productivo*Fuente:* Elaboración de los tesisistas/tabla 4.**Interpretación:**

Evaluando la dimensión de desempeño contra productivo, es medio en un 75 %, alto en 15 % y bajo en 10 %. Con respecto a esta dimensión los encuestados reflejan sus respuestas indicando que desarrollan sus actividades de manera individual de una manera adecuada, así mismo a nivel de grupo cumplen con los objetivos que se plantean en periodo de tiempos asignados.

3.1.2 Nivel de competitividad Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.

Tabla 5

Variable competitividad

Escala	f	Porcentaje
Bajo	3	15 %
Medio	15	75 %
Alto	2	10 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25

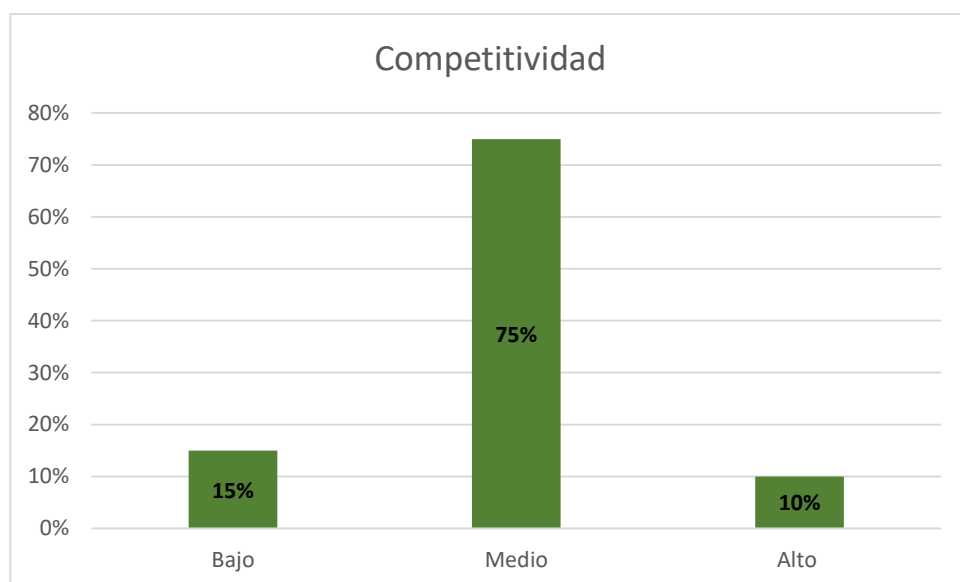


Figura 5. Competitividad

Fuente: Elaboración de los tesisistas/tabla 5

Interpretación:

El análisis de la segunda variable que es la competitividad, nos permite medir de la siguiente manera: es alto en 10 %, es medio en 75 % y bajo en 15 %. Este dato refleja que la empresa no cuenta con un valor agregado al producto, el personal es poco preparado, el trabajo en grupo no son los adecuados con respecto a esta variable, por lo que no son muy eficientes. las ventas están en un nivel aceptable, así mismo las compras por parte los agricultores representan un nivel óptimo que garantizan la productividad de la empresa, revertiéndose un rendimiento económico aceptable lo que hace q sea productivo, esto lo corrobora el nivel de trabajo grupal que se revierte en productividad.

Tabla 6*Dimensión de productividad*

Escala	f	Porcentaje
Bajo	14	70 %
Medio	4	20 %
Alto	2	10 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25

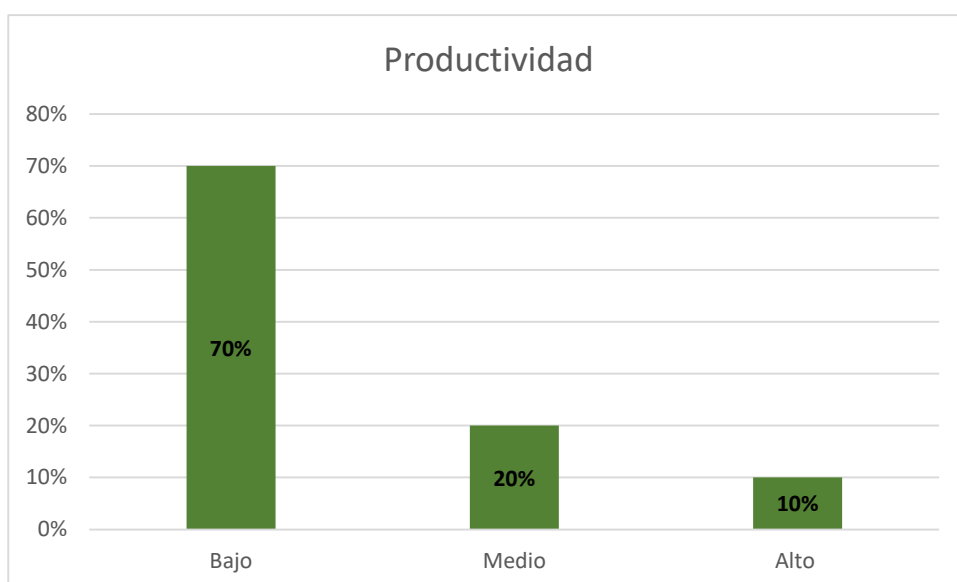


Figura 6. Productividad

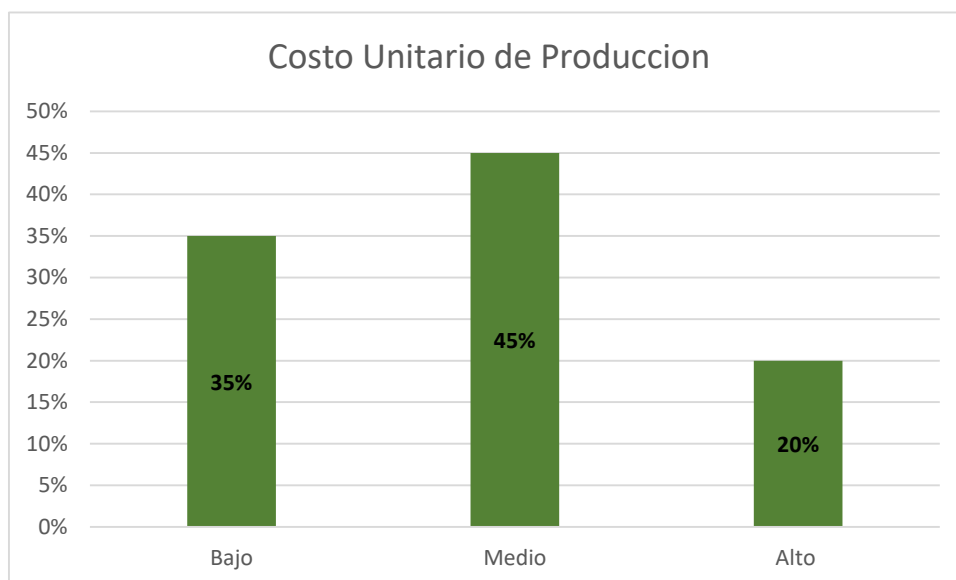
Fuente: Elaboración de los tesisistas/tabla 6

Interpretación:

La dimensión de productividad, es bajo en 70 %, medio en 20 % y alto en 10 %. Este dato refleja que producto del lugar donde está ubicado la empresa no cuenta con herramientas para dar un valor agregado al producto, así mismo el personal es poco preparado, a pesar que trabajan en grupo debido a la infraestructura los resultados no son los adecuados, por lo que no son muy eficientes.

Tabla 7*Dimensión de costo unitario de producción*

Escala	f	Porcentaje
Bajo	7	35 %
Medio	9	45 %
Alto	4	20 %
Total	20	100%

Fuente. Spss. V.25**Figura 7.** Costo Unitario de Producción*Fuente:* Elaboración de los tesisistas/tabla 7**Interpretación:**

Para obtener un buen costo unitario de producción analizamos que: es medio en 45 %, bajo en 35 % y alto en 20 %. Este resultado refleja que las ventas están en un nivel aceptable, así mismo las compras por parte los agricultores representan un nivel óptimo que garantizan la productividad de la empresa, revertiéndose un rendimiento económico aceptable lo que hace q sea productivo, esto lo corrobora el nivel de trabajo grupal que se revierte en productividad.

Tabla 8.*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,926	20	,132
Competitividad	,981	20	,951

Fuente: Base de datos obtenida de SPSS V.25

Interpretación:

Analizando la prueba de normalidad y teniendo una muestra menor de 50, se calcula el coeficiente de Shapiro wilk, se observa también que el efecto de paralelismo de significancia es superior a 0.05, por tanto, la muestra de 20 colaboradores se distribuye normalmente y los instrumentos de recolección de datos guardan concordancia con las 2 variables estudiadas, por lo que se manejó el análisis estadístico de Pearson para establecer la correlación entre las 2 variables, lo que nos permitió corroborar la hipótesis de investigación.

3.1.3 Determinar la relación entre el desempeño laboral y la competitividad en la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.

Prueba de hipótesis

Hi: El desempeño laboral incide positivamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.

Ho: El desempeño laboral incide negativamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H0).
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H1).

Tabla 9.*Análisis de correlación entre desempeño laboral y competitividad*

		Desempeño laboral	Competitividad
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,940**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Competitividad	Correlación de Pearson	,940**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

Para nuestro estudio de los resultados nos ponemos a observar que la indagación nos consiente deducir la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Usando el análisis estadístico de Pearson, fue posible estimar el coeficiente de 0,940 y a su vez un P valor = a 0,000 (p-valor $\leq 0,05$); entonces, afirmamos que tenemos que rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptar la hipótesis alternativa, en otras palabras, existe incidencia del desempeño laboral (nivel alto) en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Con la ayuda de los resultados obtenidos y nuestro propio análisis, podemos confirmar que cuanto mejor sea el desempeño de los trabajadores, mejor será la competitividad de la empresa.

3.2. Discusión de resultados

Luego del análisis de los nuestros resultados obtenidos contrastamos con los objetivos específicos de nuestra investigación, con los resultados de las citas consideradas, y a continuación se discute los resultados de manera detallada:

A través de la tabla numero 1 podemos observar, que la figura 1 nos permite medir que el nivel del desempeño laboral, es medio en un 65 %, bajo en un 20 % y alto en un 15 %. Efectivamente en la empresa las labores evidencian calidad, cantidad y tiempo que es el adecuado, así mismo están identificados con la empresa y se desempeñan adecuadamente en el puesto que fueron asignados individualmente, así mismo a nivel de grupo cumplen con los objetivos que se plantean en periodo de tiempos asignados

por los funcionarios de la empresa, según lo planificado. Nuestros resultados lo comparamos con las teorías de Varela y Salgado (2016) Nos dicen que desempeño es: “El patrón de comportamiento que se espera de un empleado. Por qué se contrata a alguien. Esto quiere decir cuando el empleado utiliza el comportamiento correspondiente para lograr voluntariamente las metas de la organización. Además, Palacio (2005), menciona que la eficiencia en el trabajo es un valor que se espera contribuya a la organización de diferentes secuencias de comportamiento que realiza una persona durante un período de tiempo. El comportamiento simultáneo de una misma o varias personas en diferentes momentos contribuye a la eficacia de la organización. (p. 56).

Por lo tanto, la empresa debe proporcionar todas las mejores condiciones que permitan alcanzar el nivel de competitividad para poder subsistir en el mercado, educir los factores negativos que afectan el ambiente de trabajo y finalmente Chiavenato (2006), define el desempeño en las empresas como una medida de los empleados, aumentemos la cantidad que debe ser efectiva para que la organización funcione y cumpla y satisfaga sus necesidades. La corporación y la necesidad individual de trabajar con eficacia y lograr la satisfacción. (p. 132).

Según los resultados, el desempeño laboral es uno de los elementos fundamentales con el que una empresa puede o podría obtener una ventaja competitiva en el mercado. Según lo anterior, se puede decir que el desempeño laboral, es de interés para toda persona que tiene como meta lograr ser líderes y poseer un excelente clima organizacional. En estos tiempos donde las TIC toman un papel importante en la creación de nuevas organizaciones con objetivos y metas similares, resulta importante el desempeño laboral, ya que es una herramienta con la cual se podría diferenciar la calidad de empresa y resaltar entre la competencia.

El análisis de la segunda variable que es la competitividad, nos permite medir de la siguiente manera: es alto en 10 %, es medio en 75 % y bajo en 15 %. Este dato refleja que la empresa no cuenta con un valor agregado al producto, el personal es poco preparado, el trabajo en grupo no son los adecuados con respecto a esta variable, por lo que no son muy eficientes. las ventas están en un nivel aceptable, así mismo las compras por parte los agricultores representan un nivel óptimo que garantizan la productividad de la empresa, revertiéndose un rendimiento económico aceptable lo que hace q sea

productivo, esto lo corrobora el nivel de trabajo grupal que se revierte en productividad, revertiéndose un rendimiento económico aceptable lo que hace q sea productivo, esto lo corrobora el nivel de trabajo grupal que se revierte en productividad, lo que coincide con lo expuesto por Camacho (2017). Lo cual concluye que las dimensiones de la competitividad de las empresas (resultados, recursos y potencial) están fuertemente interrelacionadas y permiten mejorar las actividades exportadoras gracias a su fuerte influencia. Aunque la dimensión del desempeño se relacionó débilmente con el desempeño exportador de las empresas peruanas, se concluyó que, a mayor desempeño, mejor desempeño, así mismo; Vigo (2017) señala que la factibilidad estratégica de producir y comercializar el café orgánico en grano de Finca Castillo se caracteriza por su calidad orgánica y la promoción del consumo tradicional. La viabilidad técnica y operativa de la producción y comercialización de café orgánico en grano está ligada al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la capacidad de los agricultores.

Para nuestro estudio de los resultados nos ponemos a observar que la indagación nos consiente deducir la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Usando el análisis estadístico de Pearson, fue posible estimar el coeficiente de 0,940 y a su vez un P valor = a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$); entonces, afirmamos que tenemos que rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptar la hipótesis alternativa, en otras palabras, existe incidencia del desempeño laboral (nivel alto) en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Con la ayuda de los resultados obtenidos y nuestro propio análisis, podemos confirmar que cuanto mejor sea el desempeño de los trabajadores, mejor será la competitividad de la empresa., dichos resultados, coinciden con lo expuesto por Burga y Wiese (2018) el cual menciona la alta correlación resultante del estudio cualitativo que se presenta debido a que pudimos utilizar estrategias estadísticas basadas en la medición numérica con la ayuda de los datos recopilados, el estudio es de tipo descriptivo. Hay 17 personas en la muestra y el instrumento es un trabajo de investigación. Expresó que: La empresa agroindustrial ubicada en la región Lambayeque demuestra motivación suficiente a través de un buen manejo de la capacitación y relaciones humanas adecuadas para posibilitar la creación de un clima laboral óptimo para los trabajadores de la región administrativa. El personal directivo manifiesta que se debe prestar atención a las dimensiones de salario y beneficios, y que se debe mejorar la remuneración por el trabajo realizado.

CONCLUSIONES

1. A través de la tabla numero 1 podemos observar, que la figura 1 nos permite medir que el nivel del desempeño laboral, es medio en un 65 %, bajo en un 20 % y alto en un 15 %. Efectivamente en la empresa las labores evidencian calidad, cantidad y tiempo que es el adecuado, así mismo están identificados con la empresa y se desempeñan adecuadamente en el puesto que fueron asignados individualmente, así mismo a nivel de grupo cumplen con los objetivos que se plantean en periodo de tiempos asignados por los funcionarios de la empresa, según lo planificado.
2. El análisis de la segunda variable que es la competitividad, nos permite medir de la siguiente manera: es alto en 10 %, es medio en 75 % y bajo en 15 %. Este dato refleja que la empresa no cuenta con un valor agregado al producto, el personal es poco preparado, el trabajo en grupo no son los adecuados con respecto a esta variable, por lo que no son muy eficientes. las ventas están en un nivel aceptable, así mismo las compras por parte los agricultores representan un nivel óptimo que garantizan la productividad de la empresa, revertiéndose un rendimiento económico aceptable lo que hace q sea productivo, esto lo corrobora el nivel de trabajo grupal que se revierte en productividad.
3. Para nuestro estudio de los resultados nos ponemos a observar que la indagación nos consiente deducir la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Usando el análisis estadístico de Pearson, fue posible estimar el coeficiente de 0,940 y a su vez un P valor = a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$); entonces, afirmamos que tenemos que rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptar la hipótesis alternativa, en otras palabras, existe incidencia del desempeño laboral (nivel alto) en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019. Con la ayuda de los resultados obtenidos y nuestro propio análisis, podemos confirmar que cuanto mejor sea el desempeño de los trabajadores, mejor será la competitividad de la empresa.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la empresa, impulsar y/o implementar estrategias de mejora continua a través de sistemas de gestión integrado, para mejorar el desempeño laboral, el mismo que permitirá contar con colaboradores capacitados, comprometidos y con valores que generen confianza en todos los niveles; a su vez creará ambientes cómodos de trabajo de manera que ser eficaces será una constante en ellos. Así mismo seguir mejorando el desempeño laboral será una tarea que se convertirá poco a poco en hábito que incrementará la competitividad intrínseca y extrínsecamente, es decir internamente y externamente.

Al gerente de la empresa, capacitar constantemente para incrementar los niveles de competitividad, para tener como resultados niveles altos de desempeño, que permita a la empresa ubicarse como una de las mejores en su rubro y esto permitirá mejorar en cuanto a la atención, para obtener un cliente satisfecho; así mismo, aumentar la capacitaciones para generar conocimientos necesarios e importantes de todos los procesos del mercado, de tal manera que el cliente sea fidelizado y satisfaga sus necesidades.

Al gerente de la empresa, buscar alternativas externas, tales como instituciones que fomentan la competitividad para mejorar y tener resultados óptimos para con sus colaboradores, la toma de decisiones mejorará en poco tiempo, de tal manera obtener una buena calificación de competitividad en el mercado y que se cumpla que a mayor desempeño laboral la empresa será más competitiva en el mercado y le permitirá cubrir el mercado donde desarrolla sus actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Aguilar, K. y Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro*. (tesis pregrado), Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE.pdf>
- Angulo, E. (2017), *El modelo Kaisen y su influencia en el Desempeño Laboral de la Cooperativa agraria allima cacao S.A.C en el Distrito de Chazuta, año 2015* (Tesis Pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Chazuta, Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2568/ADMINISTRACION%20-%20Elvith%20Angulo%20y%20Kasandra%20Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asociación Española de Contabilidad y Administración – AECA. (2010). *Competitividad*. <https://aeca.es/>
- Bachelard, G. (2004) *La formation de l'esprit scientifique : contribution à une psychanalyse de la connaissance*, París: Vrin.
- Berdugo, L. y Mendoza, G. (2016). *En su trabajo de investigación titulado: Análisis del clima organizacional de Hard rock café Cartagena*. (tesis pregrado), Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3329/1/Proyecto%20Tesis%20Hard%20Rock%20Cafe.pdf>
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (tesis postgrado maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

Cabrera. K. (2009). Definición de clima laboral. Recuperado de :
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

Camacho, M. (2017). La competitividad empresarial y el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango. (tesis pregrado), Universidad San Ignacio Loyola, Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2910/1/2017_Camacho_La-competitividad-empresarial.pdf

Chiavenato (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (Séptima edición). DF, México: McGraw – Hill /Lima, PE. Universidad Cesar Vallejo.

Concepto. de (2012). Concepto de compromiso. Recuperado de:
<https://concepto.de/compromiso/>

Conceptodefinición.de (2015). Definición de proyección. Recuperado:
<https://conceptodefinicion.de/proyeccion/>

Gonzales, L. y Monteza S. (2017), Análisis de la Influencia de la Productividad en el Crecimiento Empresarial de Agroindustrias DANE S.R.L. en el periodo 2009-2014(Tesis Pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2510/Tesis%20final-%206-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, A. (2016). Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de granos del estado Carabobo. (tesis pregrado), Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela. Recuperado de:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3814/agonzalez.pdf?sequence=1>

Hernández, L. (2015). La competitividad industrial en México. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=WdsJnaK1VSEC&pg=PA23&dq=definicionde++competitividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzpKstu3QAhXBOCYKHQRXCToQ6wEIHzAB#v=onepage&q=definicionde%20%20competitividad&f=false>

- Ministerio de Salud Pública. Resolución Ministerial No. 142 de 16 septiembre de 1996. Anexo: Plan de Acción para el Incremento de la Calidad de los Recursos Humanos en el Sistema Nacional de Salud. [mimeografiado]. La Habana: Dirección Jurídica MINSAP; 1996
- Munch, L. (2012). Organización. Recuperado: <https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n>
- Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. Recuperado de <http://bit.ly/2ITW4EI>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2009). Definición de lealtad. Recuperado: <https://definicion.de/lealtad/>
- Porter, M. (2007). La ventaja competitiva de las naciones. Harvard Business Review. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32370097/La_Ventaja_Competitiva_de_las_Naciones.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1497974028&Signature=84aOfuKHoTS8IxPA%2BhQe19tXLXg%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DLa_Ventaja_Competitiva_de_las_Naciones.pdf
- Porter, M. (2009). Estrategia competitiva. España: Editorial Pirámide.
- Ramos, Y y Guevara, L (2014). ABC administración de recursos humanos. Recuperado: <http://abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.com/2011/11/empleado-y-obrero-definicion.html>
- Robins, S. (2002). Administración. (6° Edición). España: Editorial Pearson Educación
- Rosales, F. y Fernández, K. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S.A. - Arequipa 2017. (tesis pregrado), Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15543/1/ROSALES_VEGA_FIO_IN_F.pdf
- Salinas, L. (2010). Definición de actividad. Recuperado: <https://definicion.org/actividad>
- Santa Cruz, C. (2003). Definición de producción. Recuperado: <https://definicion.mx/produccion/>
- Valera O. y Salgado E. (2016). El desempeño de los individuos en las organizaciones. Caracas, Venezuela. Ediciones: IESA

Vigo, R. (2017). Plan de negocio para la producción y comercialización de café orgánico en grano de la hacienda castillo en el distrito el progreso, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2015. (tesis pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/905/1/TL_VigoTarrilloRogerStalin.pdf

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	
“Desempeño laboral y su incidencia en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019”	¿Cuál es la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019?	Objetivo general	Hipótesis	Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Calidad	
		Determinar la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.	Hi: El desempeño laboral incide positivamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.			Ayuda a otros	Cantidad
							Tiempo
		Objetivo específico	Ho: El desempeño laboral incide negativamente en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.		Desempeño contextual	Vinculación organizacional	
						Desempeño más alto del puesto	
		Evaluar el desempeño laboral de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019	Conocer el nivel de competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019	Desempeño contra productivo	Desempeño contra productivo interpersonal		
					Desempeño contra productivo organizacional		
		Establecer la incidencia del desempeño laboral en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019.		Competitividad	Servicio generado		
					Equipo de trabajo		
					Costo unitario de producción	Venta	
Rendimiento							

<p>El tipo de investigación: Aplicada</p> <p>El nivel de investigación: Correlacional - Causal</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p>	<p>Población y muestra:</p> <p>Población La población estará conformada por el total de colaboradores que trabajan en la Corporación Ponasa S.A.C., es decir 20, según registros del área de personal de la empresa.</p> <p>Muestra La muestra será 20 colaboradores que laboran en la empresa estudiada.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B: Encuesta Desempeño Laboral

Buenos días señor(a) la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del desempeño laboral de la Corporación Ponasa S.A.C., de Shamboyacu. Por el cual se solicitó su apoyo. Dicha información es completamente anónima, por lo que se solicita responda la pregunta con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)

N°	DESEMPEÑO DE TAREAS	1	2	3	4	5
Calidad						
1	El trabajo realizado evidencia la calidad requerida.					
2	La empresa comercializa productos de calidad.					
Cantidad						
3	El personal cumple con las metas establecidas					
4	La empresa asigna metas a cada personal de acuerdo al área en que se encuentra.					
Tiempo						
5	El tiempo que demora el personal en realizar su trabajo es el adecuado.					
N°	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	1	2	3	4	5
Ayuda a otros						
6	El personal es cooperante con los demás compañeros de trabajo.					
7	El personal es comprometido en el cumplimiento de metas grupales.					
Vinculación organizacional						
8	El personal se identifica con la empresa.					
Desempeño más alto del puesto						
9	El personal muestra eficiencia en el puesto que cumple.					
N°	DESEMPEÑO CONTRA PRODUCTIVO	1	2	3	4	5
Desempeño contra productivo interpersonal						
10	El colaborador muestra un desempeño individual adecuado.					
Desempeño contra productivo organizacional						

11	A nivel grupal se cumple con las metas organizacionales.						
-----------	--	--	--	--	--	--	--

¡Gracias por la atención!

Anexo C: Encuesta Competitividad

Buenos días señor(a) la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca de la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., de Shambuyacu. Por el cual se solicitó su apoyo. Dicha información es completamente anónima, por lo que se solicita responda las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)

N°	PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
Servicio generado						
1	La empresa brinda un valor agregado a los productos que ofrece					
2	El nivel de los servicios que ofrece la empresa son las adecuadas.					
Equipo de trabajo						
3	El nivel del equipo de trabajo de la empresa es siempre productivo					
4	Consideras que el rendimiento grupal de los colaboradores es óptimo					
N°	COSTO UNITARIO DE PRODUCCIÓN	1	2	3	4	5
Venta						
5	Consideras que el nivel de ventas efectuadas por la empresa es siempre rentable					
6	Consideran que el nivel de compra de granos a los agricultores, permite garantizar la productividad de la empresa					
Rendimiento						
7	Consideras que el rendimiento económico que genera la empresa es productivo					
8	Consideras que el rendimiento grupal en la empresa genera rentabilidad					

¡Gracias por la atención!

Desempeño laboral y su incidencia en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019

por V2:geremias Falcón Trigozo/ Sonia Fernández Vásquez

Fecha de entrega: 18-nov-2022 12:19p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1957918960

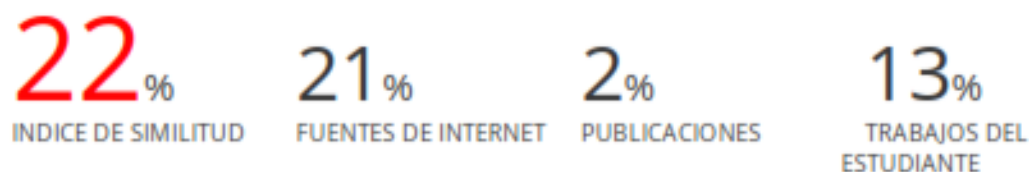
Nombre del archivo: DE_TESIS_DE_GEREMIAS_Y_SONIA_CORREGIDA_PARA_REPOSITORIO_1.docx (534,46K)

Total de palabras: 10872

Total de caracteres: 62252

Desempeño laboral y su incidencia en la competitividad de la Corporación Ponasa S.A.C., Shamboyacu, año 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.ecured.cu Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%