

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE UNA PLANTA DEL RUBRO
TEXTIL DE LIMA METROPOLITANA, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en administración

Autores:

Gisela Yanet Osorio silva
Ruth Carolina Dasilva Tafur

Asesor:

Mg. Edwar Jaime Soto Polo
<https://orcid.org/0000-0002-4361-5780>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	EVELYN YUDITH CARRASCO LLONTOP
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	MARIA DEL CARMEN D ANGELO PANIZO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	LUIS FELIPE VELASCO LUZA
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 81 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trncoid::1:3023115207

19% Similitud general

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




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

En memoria a mi padre, que no dejó de creer en mí para culminar esta etapa de mi vida y siempre estuvo en cada paso que di.

A mi querida madre, por su apoyo incondicional durante toda esta trayectoria. A mis queridos hermanos, por sus palabras de aliento y compañía.

A nosotras por el esfuerzo y pasión de nuestra carrera.

Osorio Silva, Gisela Yanet

A Dios, porque su amor y su misericordia no tienen fin.

A mi madre, por su amor incondicional y sacrificio. Su fe inquebrantable en mí siempre ha sido y seguirá siendo mi mayor motivación.

A mi familia y seres queridos, por el cariño y todo el apoyo brindado.

Dasilva Tafur, Ruth Carolina

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por guiarnos para seguir adelante, gracias a nuestros padres y hermanos quienes siempre estuvieron brindándonos su apoyo incondicional durante toda esta trayectoria. Asimismo, agradecemos también a todos los docentes de la Universidad Privada del Norte quienes nos brindaron una educación de calidad, formando grandes profesionales.

Ruth y Gisela

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1 Lista de expertos	31
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	32
Tabla 3 Resumen de procedimientos de casos	35
Tabla 4 Medida y desviación estándar de la percepción del desempeño laboral	35
Tabla 5 Resultados de la percepción del nivel del desempeño laboral	36
Tabla 6 Medida y desviación de organización de tarea	37
Tabla 7 Resultados de la dimensión de organización de tareas.....	37
Tabla 8 Media y desviación estándar de desenvolvimiento contextual.....	39
Tabla 9 Resultados de la dimensión desenvolvimiento contextual	39
Tabla 10 Media y desviación estándar de capacidad de realización	40
Tabla 11 Resultados de la dimensión capacidad de realización	41

Índice de figuras

Figura 1	30
Figura 2 Resultados de la percepción del nivel del desempeño laboral	36
Figura 3 Resultados de la dimensión organización de tareas	38
Figura 4 Resultados de la dimensión desenvolvimiento contextual.....	40
Figura 5 Resultados de la dimensión capacidad de realización	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta del rubro textil de Lima Metropolitana, 2022. El interés de esta investigación es analizar dichos resultados y su impacto en la organización. Cuenta con un tipo de investigación con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal. Se utilizó como herramienta el cuestionario, diseñado en base a las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral, medido mediante la escala de Likert y aplicado por única vez a 116 colaboradores. Los datos obtenidos fueron analizados en el programa IBM SPSS Statistics. Como resultado, el 53.4% de los colaboradores de la empresa del rubro textil presentan un nivel de desempeño medio en relación a las dimensiones de estudio. En base a las dimensiones de estudio se obtuvo como resultado un nivel medio en organización de tareas, nivel medio en desenvolvimiento contextual con un 46.6% y un 62.1% sobre su capacidad de realización, encontrándose también en un nivel medio los colaboradores encuestados. Concluyendo que un desempeño laboral alto es fundamental ya que permite incrementar la productividad y la eficiencia en la organización para el logro de los objetivos planteados, optimizando tiempo y recursos.

PALABRAS CLAVES: Desempeño laboral, organización de tareas, desenvolvimiento contextual, capacidad de realización.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the perception of work performance in the employees of the administrative area of a textile plant in Metropolitan Lima, 2022. The interest of this research is to analyze these results and their impact on the organization. It has a type of research with a quantitative approach, descriptive level, non-experimental, cross-sectional design. The questionnaire was used as a tool, designed based on the dimensions and indicators of the job performance variable, measured using the Likert scale and applied one time to 116 employees. The data obtained were analyzed in the IBM SPSS Statistics program. As a result, 53.4% of the employees of the textile company present an average level of performance in relation to the dimensions of the study. Based on the study dimensions, the result was a medium level in task organization, a medium level in contextual development with 46.6% and 62.1% regarding their capacity to carry out, with the collaborators surveyed also being at a medium level. Concluding that high work performance is essential since it allows increasing productivity and efficiency in the organization to achieve the stated objectives, optimizing time and resources.

Keywords: job performance, task organization, contextual development, capacity for achievement.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El desempeño laboral representa uno de los elementos más determinantes para el éxito en el campo industrial, por lo que las empresas deben tener un mayor enfoque en sus colaboradores a fin de alcanzar un rendimiento positivo. Towers (2019) en su encuesta realizada en Estados Unidos afirma que el 87% de colaboradores no están comprometidos debido a la falta de motivación y valor a su trabajo. Por otro lado, Oxford Economics Y SAP (2020) define que solo 13% de empleados afirman estar comprometidos en su compañía. Teniendo como resultado una gran desventaja en la rentabilidad de las empresas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018) afirma que, en Europa se trabaja una menor cantidad de horas semanales, a diferencia de países subdesarrollados como en Perú donde su jornada laboral es más amplia la cual genera un impacto negativo en el desempeño y resultados de las compañías. Los colaboradores trabajan en condiciones de baja productividad, ya que existe una mayor cantidad de empresas informales las mismas que presentan deficiencia en implementación de tecnología, retrasando las diferentes actividades y funciones que estos realizan.

La industria textil representa a un sector de gran relevancia para el progreso económico, la misma que posee un alto nivel de creación de empleo. Para mejorar el ámbito industrial, es importante que una compañía genere mayor rentabilidad la cual depende mucho del capital humano que esta posea (Morales y Ventosilla, 2021). Sin embargo, el COVID-19 genero un grave impacto y alcance negativo frente al cierre de industrias y a su vez la pérdida de muchos puestos de trabajo. Las situaciones emergentes externas tuvieron

una gran complejidad en el desarrollo organizacional, por lo que se debe mantener capacitado a los colaboradores a fin de reducir posibles consecuencias negativas; reforzando sus habilidades o invirtiendo en herramientas tecnológicas (Llanos y Salazar, 2023)

Cuba y Díaz (2021) mencionan que en el campo nacional no alcanzamos un suficiente nivel de competitividad ya que por otros países la mano de obra es reconocida por su bajo rendimiento a comparación de la industria textil china o de la India. Sanchez (2023) afirma que, en Perú las empresas más representativas son las que están dedicadas a la fabricación de prendas de vestir considerando que el algodón peruano es un producto de gran calidad. Asimismo, durante los últimos 20 años el sector retail ha tomado mayor relevancia debido a competidores nacionales e internacionales. Sin embargo, en la parte productiva, las empresas deben tener mayor consideración con sus colaboradores, mediante capacitaciones e incentivos.

Checa et. Al (2020) mencionan que en Perú un colaborador es sumamente valioso en tanto mayores competencias posea; por ello, las organizaciones deben crear espacios y fomentar estrategias de gestión del talento humano que promuevan y dinamicen el crecimiento profesional y el desarrollo de cada colaborador ya que contribuirá directamente con el buen rendimiento del negocio, pues el desempeño del trabajador estará alineado a los objetivos, metas, misión y visión de la organización, apuntando a un mismo horizonte.

A nivel local, las empresas del rubro textil representan un importante porcentaje de la PEA manufacturera y necesitan ser cada día más competitivas para su supervivencia. Según Larlos (2017) las empresas textiles administran sus recursos por funciones y, en la mayoría de los casos, no están bien delimitadas entre los colaboradores. Asimismo, existe

una muy limitada capacidad gerencial en cuanto a procesos o gestión de calidad. En ese sentido, es de gran importancia que el personal posea competencias acordes a sus funciones y que estas estén correctamente diseñadas y delimitadas para la obtención de procesos más eficientes y eficaces que mejoren la calidad de sus productos.

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Guartan et al.(2019) en una investigación desarrollada en Quito titulada “La Evaluación del Desempeño Laboral desde una Perspectiva Integral de Varios Factores” mencionan que el desenvolvimiento de los colaboradores cumple una función indispensable en el éxito de una organización, por lo que los factores personales y profesionales influyen directamente en el resultado de las mismas. La metodología fue descriptiva de corte transversal, aplicando instrumentos de recolección de datos a través de encuestas a gerentes, jefes departamentales y supervisores de organizaciones existentes en el cantón Machala. El estudio reveló que el 65.9% de las organizaciones cuenta con un método para evaluar el desempeño laboral, centrado en la medición del cumplimiento de metas. En contraste, el 34.1% de las empresas no dispone de un sistema de evaluación. Se concluye que la puntualidad, imagen personal y resolución de conflictos son el soporte para evaluar el desempeño laboral.

Rodriguez y Lechuga (2019) en su investigación titulada “Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Universitaria ITSA”, se propusieron como objetivo determinar las evidencias de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la institución. Este estudio se llevó a cabo con un enfoque descriptivo y no experimental. Para ello, se diseñó un instrumento compuesto por 26 ítems utilizando una escala de Likert, el

cual fue aplicado a una muestra de docentes y directivos. Como resultado en el desempeño laboral se encontró falta de comunicación interna, la misma que genera diferencias entre los docentes y una deficiente retroalimentación. En consecuencia, se concluye que para aumentar los factores positivos de desempeño laboral se necesita tener una mayor motivación y promover una comunicación efectiva, creando así un clima laboral óptimo.

Bernal et al. (2020) en su investigación “Desempeño Contextual en el sector salud y educación de Tamaulipas, México” tuvieron como objetivo analizar el desempeño contextual de trabajadores adscritos a instituciones públicas del sector salud y educación en el estado de Tamaulipas, México. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y se utilizó un cuestionario elaborado por Coleman y Borman como instrumento de recolección de datos. La muestra estuvo compuesta por 220 empleados. Los resultados indicaron que el desempeño contextual se relaciona con tres factores principales: el compromiso con la organización, el compañerismo y la orientación a objetivos y resultados. Entre estos, el compromiso con la organización recibió la puntuación más alta en términos de opiniones favorables, seguido por la orientación a objetivos y resultados, y finalmente, el compañerismo.

Ayala et al. (2019) realizaron una investigación con el objetivo de analizar y evaluar el nivel de impacto que tienen diversos factores influyentes en el desempeño laboral en el proyecto de construcción “Terravista Bleu” llevado a cabo en Honduras. La metodología empleada en esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, que incluyó análisis correlacionales y descriptivos, utilizando estadística descriptiva y distribución de frecuencias. Los resultados obtenidos evidenciaron que el equipamiento, los aspectos laborales y las características de los colaboradores son variables que presentan una mayor

relación con el desempeño laboral. En conclusión, un incremento de la productividad de colaboradores genera un impacto positivo para la realización de cualquier proyecto.

Gonzales y Vilchez (2021) mediante su investigación denominada “Factores del Desempeño Laboral del Personal Administrativo en Universidades Nacionales Experimentales” El objetivo de la investigación fue examinar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Se trató de un estudio descriptivo y no experimental, con una población de 200 empleados administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La validación del cuestionario fue realizada por 10 expertos en el área, y su confiabilidad se determinó mediante el método de Cronbach. Los resultados revelaron un ambiente favorable caracterizado por buenas relaciones interpersonales, lo que contribuye a un entorno laboral positivo y fomenta la eficacia en el desempeño de sus actividades y funciones, siendo clasificado dentro de las categorías "excelente" y "bueno".

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Apaza (2018) mediante su investigación “Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018” El estudio tuvo como objetivo evaluar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial. La metodología utilizada fue descriptiva y de diseño no experimental, empleando diversos instrumentos de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 48.8% de los colaboradores presentó un nivel de desempeño regular, seguido por el 46.4% que alcanzó un nivel bueno, mientras que el 4.8% se clasificó con un nivel deficiente. Esto indica que el desempeño laboral de los colaboradores es

predominantemente regular en relación con sus obligaciones laborales para alcanzar los objetivos de la municipalidad.

Torres (2020) en su investigación titulada “Nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019” indicó que la Gerencia Regional de Educación necesita implementar estrategias que permitan a los colaboradores desarrollar habilidades y potenciar sus capacidades con la finalidad de incrementar el nivel de desempeño laboral para el logro de los objetivos establecidos en la organización. Esta investigación se clasifica como descriptiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación en 2019. Como resultado, se concluyó que es necesario implementar estrategias que promuevan un desempeño laboral eficiente, lo que permitiría desarrollar habilidades y capacidades en el área de trabajo, logrando así una mayor productividad y eficiencia.

Quiroz y Garcia (2018) mediante su investigación titulada “El Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa AUTONORT Cajamarca SAC, 2018”, buscaron conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. La metodología que se utilizó fue descriptiva, no experimental, transversal. Como instrumento de estudio se empleó cuestionarios y encuestas, mediante el uso del software SPSS. El análisis revela la crucial importancia de contar con supervisores capacitados para alcanzar resultados eficientes. Además, el desempeño laboral está directamente relacionado con el perfil del puesto, lo que contribuye a mejorar la rentabilidad. Un 55% de los encuestados manifiesta estar muy de acuerdo con la posibilidad de ascensos dentro de la empresa, considerando que esto beneficia

a ambas partes. Asimismo, un 57.5% expresa su compromiso con el crecimiento organizacional.

Candia (2018) realizó una investigación denominada “Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local la Convención Quillabamba, 2018”. El objetivo de la investigación fue detallar el desempeño de los trabajadores administrativos de la institución. Se empleó una metodología descriptiva y no experimental, complementada con la aplicación de encuestas. Los hallazgos revelaron que el desempeño laboral no es eficiente; según la escala utilizada, los trabajadores no alcanzan un nivel adecuado de efectividad en sus labores diarias. Los resultados en las distintas dimensiones evaluadas son los siguientes: desempeño de tarea - deficiente, desempeño contextual - poco eficiente y desempeño organizacional - poco eficiente.

Marrufo y Pacherez Riva (2020) mediante su investigación denominada “El Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, Región San Martín-2020” El objetivo del estudio fue determinar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores nombrados de la institución. Se utilizó una metodología descriptiva y no experimental, con una muestra de 105 trabajadores contratados y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron que, desde la percepción de los funcionarios y colaboradores, el rendimiento laboral se clasificó como regular en un 77.8% (7) y 78.1% (82), seguido de deficiente con un 11.1% (1) y 17.1% (18), y eficiente en un 11.1% (1) y 4.8% (5). Se concluye que el desempeño laboral de los colaboradores nombrados es regular, lo que sugiere que los directivos de la Municipalidad Provincial de Rioja deberían

implementar estrategias de gestión del talento humano para motivar a sus colaboradores y fomentar un ambiente laboral propicio que les permita desempeñar correctamente sus funciones, mejorando así los índices de eficiencia del equipo.

Castro Mori (2021) mediante su investigación denominada “Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020”, determinaron como objetivo establecer las condiciones de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral. En su investigación, se utilizó una metodología descriptiva con un diseño no experimental y transversal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se empleó un cuestionario basado en la variable de estudio. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano y el desempeño laboral, desde la perspectiva de los colaboradores del PEHCBM, son considerados eficientes. Este hallazgo se fundamenta principalmente en las capacitaciones promovidas por la organización, que tienen como objetivo optimizar el desempeño del personal.

1.2.3. Bases Teóricas

La gestión del desempeño laboral se fundamenta en la planificación, organización, dirección y control de las actividades llevadas a cabo en las diversas áreas de la organización, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos empresariales. Por ello, los empleadores no solo deben gestionar el personal, sino que también deben monitorear de manera constante el desempeño de sus colaboradores a fin de brindar una retroalimentación y establecer mejoras en los procesos (Werther y Davis, 2008)

Bohórquez (2007) menciona que las organizaciones deben considerar ciertos factores que involucran de manera directa a los colaboradores, los mismos que tienen el objetivo de

brindar un servicio de calidad a los usuarios y clientes, demostrando de esa manera a la organización un eficiente desempeño de sus labores designadas. En su libro “Organización y Comportamiento” considera que los siguientes elementos forman parte del desempeño laboral: relaciones interpersonales, orientación a resultados, iniciativa y trabajo en equipo.

Koopmans et al. (2013) precisan que el desempeño laboral es uno de los principales criterios de medida respecto a los resultados en el entorno organizacional. Asimismo, lo definen como un conjunto de comportamientos y actitudes que poseen los colaboradores y que contribuyen con el logro de objetivos en una organización. Los autores mencionados anteriormente consideran tres conductas principales: dimensiones de la tarea, desempeño contextual y capacidad de realización.

Judge y Robbins (2013) mencionan que el desempeño organizacional es el éxito de una empresa si esta aplica estrategias y realiza una gestión eficiente. Para alcanzar un buen desempeño laboral es importante considerar diversos factores, tales como una comunicación efectiva, liderazgo y buena toma de decisiones para el logro de objetivos empresariales. El desempeño organizacional en una empresa está enfocado básicamente en mantener un buen rendimiento laboral del recurso humano, donde estos lleguen a cumplir a cabalidad todas sus tareas logrando alcanzar de esa manera el logro de objetivos empresariales. Con ello, las empresas brindan un servicio de calidad a sus usuarios llegando a satisfacer sus necesidades.

Chiavenato (2017) menciona que el desempeño laboral es la facultad que tiene una persona para empezar, desarrollar y finalizar sus labores de forma eficiente, con liderazgo; con la finalidad de brindar un servicio de calidad logrando las metas y objetivos propuestos. Asimismo, en el desempeño laboral se evidencia el desarrollo de competencias laborales que

distinguen a un colaborador de otro, considerando tanto habilidades blandas como duras para la previa evaluación y análisis a cargo del empleador a fin de mantener entrenado y capacitado al personal, logrando así una mejor productividad. Por otro lado, el desempeño se puede medir en base a los objetivos definidos, el cual puede tener un nivel bajo, medio, alto o excepcional. Por ende, se considera como el elemento fundamental para la eficiencia, organización y desarrollo de tareas.

Marín y Delgado (2020) definen el desempeño laboral como un tema muy sensible y fundamental dentro de una organización debido a que la productividad de los colaboradores depende estrechamente de que las empresas cubran su demanda y a la vez cumplan con sus objetivos. Por ende, para que se garantice un buen desempeño laboral se debe tener presente el proceso de selección, reclutamiento y seguimiento continuo de colaboradores.

Según lo indicado por los autores, el desempeño laboral se puede definir como un componente esencial de una organización, ya que el logro de los objetivos y el aumento de la rentabilidad dependen de los colaboradores. Para alcanzar estos objetivos, es crucial considerar diversos factores, como la eficiencia, el cumplimiento de metas, el desempeño de tareas y el desempeño organizacional, entre otros.

En este sentido, este trabajo de investigación se fundamenta en la perspectiva de Koopmans, quien sostiene que el desempeño laboral es un comportamiento medible a través de la conducta y el logro de objetivos. Además, identifica tres elementos fundamentales: el desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional.

1.2.4. Dimensiones

1.2.4.1. Organización de Tareas

Ployhart et al. (2006) denominan organización de tarea a la efectividad con la que un empleado realiza sus funciones y a su vez a sus competencias que estos desempeñan, las cuales contribuyen directamente en una organización.

Por otro lado, Koopmans et al. (2011) mencionan que la organización de tareas abarca el logro de tareas y comportamientos de colaboradores en un determinado trabajo, los cuales contribuyen de manera directa o indirecta al núcleo técnico para el logro de objetivos de la organización. Por lo tanto, se identifican dos tipos de comportamientos: el primero está relacionado con el proceso de transformación de productos o servicios, mientras que el segundo se refiere a las actividades que respaldan el núcleo técnico. El desempeño de las tareas de los colaboradores en una empresa suele estar determinado por un tiempo específico; por ello, estas actividades deben ser planificadas, organizadas, dirigidas, controladas y evaluadas con el objetivo de implementar mejoras continuas. Asimismo, es fundamental evaluar el desempeño de cada colaborador en las distintas tareas, lo que permitirá que el empleador o el supervisor inmediato brinde retroalimentación. De esta manera, se busca contar con colaboradores más productivos para la organización.

1.2.4.2. Desempeño Contextual

Campbell y Wiernik (2015) consideran que el desempeño es multifuncional donde el colaborador realiza actividades a favor del medio social y organizacional. Según lo mencionado anteriormente se puede considerar que esta dimensión es de gran relevancia dentro de las empresas debido a que el logro de los objetivos empresariales no solo se alcanza con conocimientos técnicos, sino que dependen también de ciertas habilidades blandas que

posee cada colaborador. Amenakis et al.(2011) mencionan sobre los elementos más conocidos en el desempeño contextual tales como el trabajo en equipo, empatía, ser voluntario en las diversas actividades e identificarse con la organización. Cabe resaltar que este tipo de comportamientos que posee cada colaborador son importantes y reconocidos dentro de las empresas.

De acuerdo a lo mencionado por los autores, se puede definir el desempeño contextual como un método para tener en cuenta a los colaboradores no solo a nivel de conocimientos técnicos, sino también que se transmitan habilidades sociales que ayuden a promover e incrementar la productividad dentro del ámbito laboral.

1.2.4.3. Capacidad de Realización

Chiavenato (2011) afirma que la capacidad de realización está enfocada básicamente en el crecimiento laboral de un colaborador, a través de diversos factores dentro de los cuales se encuentra los factores operativos: conocimiento del trabajo, trabajo en equipo, liderazgo.

Chiavenato (2009) define como el conjunto de recursos que el colaborador posee para ejecutar sus funciones de manera eficiente, lo que implica un impulso por superar nuevos desafíos y alcanzar las metas de la organización. Además, se considera la capacidad de realización como la búsqueda de nuevas oportunidades, el compromiso con el contrato de trabajo y la exigencia de calidad y eficiencia.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la percepción de la dimensión “organización de tareas” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la percepción de la dimensión “desenvolvimiento contextual” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la percepción de la dimensión “capacidad de realización” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022.

1.4.2. Objetivo específico

Determinar el nivel de percepción de la dimensión “organización de tareas” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022.

Determinar el nivel de la percepción de la dimensión “desenvolvimiento contextual” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022.

Determinar el nivel de la percepción de la dimensión “capacidad de realización” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022.

1.5. Justificación del estudio

Actualmente, vivimos muchos cambios donde las empresas tienen que adaptarse y enfocarse sobre todo en sus colaboradores a fin de mejorar su desempeño laboral e incrementar la productividad de las mismas.

A nivel teórico, esta investigación tiene como objetivo contribuir al conocimiento sobre el desempeño laboral, un tema fundamental en las empresas, dado que está directamente relacionado con la productividad de los colaboradores y el logro de los objetivos organizacionales. Además, este estudio proporcionará a investigaciones futuras la base para proponer recomendaciones que favorezcan una gestión eficiente del desempeño laboral, especialmente en el sector textil y otros rubros similares.

A nivel práctico, la investigación se llevó a cabo para conocer la percepción del desempeño laboral de los colaboradores administrativos en una planta de una empresa textil. Los hallazgos permitirán a las organizaciones desarrollar nuevas estrategias destinadas a mejorar su productividad y el cumplimiento de sus objetivos. Asimismo, proporcionará conclusiones relevantes sobre la percepción del desempeño laboral que serán útiles para los directivos, con el fin de potenciar la productividad de la compañía.

A nivel metodológico, se realizó una exhaustiva búsqueda de información en bases de datos confiables para el desarrollo de esta investigación. Se elaboró un instrumento considerando las dimensiones e indicadores pertinentes, el cual fue validado por tres expertos con amplia trayectoria profesional. Esta metodología servirá como referencia para futuras investigaciones de los estudiantes de la Facultad de Negocios, dado su demostrado nivel de validez y confiabilidad.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Perez et al. (2020) definen a la metodología como el conjunto de métodos y técnicas científicas que se utilizan en una investigación para obtener resultados teóricamente eficientes. En este capítulo, se describe la metodología empleada en el presente estudio, abarcando el enfoque, el diseño, el tamaño de la población, el instrumento utilizado, el procedimiento desarrollado y las normas éticas aplicadas.

El tipo de investigación para este trabajo es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y transversal.

Enfoque Cuantitativo

Hernandez y Mendoza (2018) consideran que el enfoque cuantitativo se genera desde una idea, la cual debe ser delimitada para que posteriormente se establezcan objetivos y preguntas de investigación; y a su vez se cree un marco teórico. Asimismo, este enfoque presenta un diseño para poder ser medidas las variables de estudio y posteriormente evaluarlas.

2.1.1. Nivel Descriptivo

La investigación presenta un nivel descriptivo debido a que solo se utilizó una variable: el desempeño laboral. Según Vara (2012) el diseño descriptivo sirve para explicar con la más alta precisión cualquier estudio de investigación. Los diseños descriptivos, mayormente, son cuantitativos. Asimismo, hacen uso de métodos y técnicas estadísticas para la obtención de datos y análisis de estudio.

El estudio es descriptivo debido a que se basa en determinar de manera detallada cuál es el nivel de gestión del desempeño laboral. Por ello, mediante un estudio de investigación transversal descriptivo se busca conocer el nivel de la variable, teniendo en cuenta una población y tiempo determinado (Hernandez y Mendoza, 2018).

2.2. Población y Muestra (Materiales, Instrumento y Métodos)

2.2.1. Población

Los autores Ñaupas et al. (2023) consideran que la población representa al total de elementos a investigar, por lo que es fundamental definir las características en común que posean. En un estudio de investigación se considera tanto a una población finita e infinita.

En el presente trabajo, se considera como población objeto a todos los colaboradores del área administrativa de una planta del sector textil ubicada en Lima Metropolitana. La población de estudio está compuesta por 200 colaboradores que abarcan todas las áreas administrativas de la planta de Manufacturas San Isidro SAC. Los participantes tienen un rango de edad entre 18 y 47 años, con una distribución de género de 51.7% masculino y 48.3% femenino.

2.2.2. Muestra

Bernal (2022) define a la muestra como una parte de la población seleccionada en un determinado estudio de investigación, donde está a su vez permite obtener información para el desarrollo de la misma. Por ende, será la base para que se realice la medición y la observación de las variables de estudio. La muestra se determinó mediante un muestreo no

probabilístico por conveniencia, considerando 116 colaboradores según la fórmula $n = \frac{Z^2 pqN}{(NE^2 + Z^2 pq)}$ de un tamaño de población de 200 colaboradores.

Donde:

N= Tamaño de la muestra

P= probabilidad de que ocurra el evento de estudio

q= (1 – p) = probabilidad que no ocurra el evento estudiado

Z= Parámetro estadístico que depende el Nivel estudio

E= Error de estimación máximo aceptado

2.3. Técnica e Instrumento de Recolección y Análisis de Datos

Una técnica utilizada en la investigación cuantitativa de alcance descriptivo no experimental es la encuesta, mediante la cual se recopiló información de 116 colaboradores del área administrativa de una planta del sector textil en Lima Metropolitana. El objetivo es determinar la variable de estudio en función de sus dimensiones, utilizando un cuestionario basado en la escala de Likert.

2.3.1. Encuesta

Según Hernandez et al. (2010) la encuesta es un método seguro que sirve para adquisición de información y análisis.

Por lo que, actualmente esta técnica de recolección de datos es la más utilizada en las relaciones sociales.

Los niveles utilizados de acuerdo con la escala de Likert serán los siguientes: Alto = 1, intermedio = 2 y bajo = 3.

La escala de Likert permite que el encuestado pueda definir si está o no de acuerdo a un ítem o afirmación presentada mediante una investigación, la misma que se considera a través de una escala unidimensional y ordenada (Bertram, 2008)

2.3.2. Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de Inclusión

- Colaboradores administrativos que hayan laborado durante el año 2022 en la presente empresa Retail, ubicada en Lima Metropolitana y que actualmente se encuentren laborando.
- Colaboradores administrativos que hayan contado con la disponibilidad y accedido a responder de manera responsable todos los ítems de dicha encuesta.
- Solo colaboradores administrativos de una planta del rubro textil de Lima Metropolitana.

Criterio de Exclusión

- Colaboradores que hayan laborado en un área diferente al personal administrativo en la presente empresa Retail ubicada en Lima Metropolitana.
- Colaboradores administrativos que no accedieron a la encuesta por disponibilidad de tiempo.
- Colaboradores que no pertenecen al área administrativa.

Al aplicar los criterios de inclusión y exclusión se accedió a encuestar a los 116 colaboradores por conveniencia de un total de población de 200 colaboradores, considerando su disponibilidad para la encuesta.

2.3.3. Cuestionario

En el presente trabajo de recolección de datos se aplicará el cuestionario denominado “Nivel del Desempeño Laboral en los Colaboradores de una Empresa Textil de Lima Metropolitana 2022”, el mismo que es de auditoría propia. Este fue diseñado considerando como base 15 ítems que fueron elaborados en base a las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral y estos a su vez serán medidos mediante la escala de Likert. Bravo y Valenzuela (2019) consideran que este instrumento sirve para la obtención de información de forma más organizada, a través de un conjunto de ítems para la adquisición de un contenido seleccionado.

En un principio, se elaboró una matriz de consistencia que permite visualizar en un cuadro el resumen de la información clave de esta investigación y evaluar la coherencia y relación que existe entre sí. Acto seguido, se elaboró la matriz de operacionalización de la variable para definir y consolidar dicha información. Asimismo, se desglosan los indicadores por cada dimensión establecida y se detallan los ítems a considerar en la encuesta que será medido mediante la escala de Likert.

Una vez listas estas dos matrices, se procedió a elaborar la matriz para evaluación de expertos que posteriormente fue enviada mediante correo institucional a tres especialistas con trayectoria en el tema para su validación. Con la aprobación de los expertos, se procedió

a crear el cuestionario y dirigir a nuestros 116 colaboradores administrativos seleccionados por conveniencia.

Figura 1

Ficha técnica del nivel de desempeño laboral en los colaboradores administrativos

FICHA TECNICA DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS	
Nombre	Nivel del Desempeño Laboral en los Colaboradores de una Empresa Textil de Lima Metropolitana 2022
Autoría	Gisela Osorio y Ruth Dasilva
Procedencia	Perú
Administración	Individual/digitalizado
Duración de la prueba	30 minutos
Grupo de aplicaciones	Colaboradores administrativos de una planta textil
Calificación	Digital
Muestra	116 colaboradores administrativos de una empresa textil de Lima Metropolitana
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.932
Validez	Evaluación de 3 expertos y validez de Aiken
Escala de medición	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- En ocasiones 4.- Casi siempre 5.- Siempre
Materiales	Cuestionario (Google Forms)

Elaboración: Tesistas

2.3.4. Validez del instrumento

El presente trabajo de investigación fue validado por tres especialistas: Mg. Enrique Quispe Ayala, Mg. Alejandro Javier Fernandez De La Cruz y Mg. Christian Hernan Ferrer Parque. Estos tres expertos cuentan con una amplia trayectoria profesional en sus respectivos campos, lo que les permitió realizar un análisis del contenido del instrumento y determinar si es o no preciso y representativo para estudiar nuestra variable. En este caso, se obtuvo una validez por unanimidad al instrumento y su contenido. El proceso realizado fue: envió del instrumento a cada experto; adjuntando el cuadro de operacionalización de variable, ítems y escala de Likert.

Según Veloza (2023) El juicio de expertos se presenta como un método eficaz para validar la fiabilidad de una investigación, al recurrir a la opinión de profesionales con amplia trayectoria y experiencia en el tema. Estos expertos aportan juicios y valoraciones fundamentadas que enriquecen el proceso investigativo.

Tabla 1

Lista de expertos

N ^a	Apellidos y Nombre	Grado Académico	Especialidad	Cargo actual	Institución	Experiencia
1	Fernández De La Cruz, Alejandro Javier	Magíster	Administración	Docente Universitario	Universidad ESAN	10 años
2	Quispe Ayala, Enrique	Magíster	Administración	Jefe de administración y Finanzas	Universidad Nacional Federico Villarreal	13 años
3	Ferrer Parque, Christian Hernán	Magíster	Administración de empresas	Docente y Sub Gerente de Planeación Financiera	Universidad Nacional del Callao	18 años

Elaboración: Tesisistas

2.3.5. *Confiabilidad*

La confiabilidad depende de la medición utilizada, es decir, si esta es confiable o segura al momento de ser aplicada en una investigación (Ezequiel, 1995).

En la presente investigación, se aplicó el Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado. Al sustituir los valores numéricos en la fórmula mediante el software SPSS, se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.93, lo cual, según la escala de Cronbach, indica una magnitud muy alta. Por lo tanto, se confirma que el

instrumento diseñado es confiable y adecuado para su aplicación en la muestra objeto de estudio. Merino y Livia (2009) define el Alfa de Cronbach como un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, este oscila entre 0 y el 1. El valor límite para considerar un alfa de Cronbach es de 0,7.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	15

Fuente: IBM SPSS Statistics

Nota: En la tabla 2 se puede observar el análisis de alfa de Cronbach que representa el porcentaje de confiabilidad del procesamiento de las respuestas obtenidas de la encuesta realizada a 116 colaboradores administrativos de una empresa textil de Lima Metropolitana, obteniendo un resultado de 0.932.

2.3.6. Procedimiento y Análisis de Datos

El procedimiento realizado en este trabajo comenzó con la búsqueda de información en bases de datos confiables, enfocándose en la variable de desempeño laboral. A continuación, se establecieron las bases teóricas para comprender el abordaje del tema de investigación. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. Posteriormente, se definió la población y muestra, considerando a los colaboradores administrativos de la empresa textil en estudio. De un total de 200 colaboradores, se seleccionaron 116 a través de un muestreo censal por conveniencia.

Asimismo, el instrumento fue elaborado por los autores de la presente investigación en base a las dimensiones e indicadores, el mismo que fue elaborado en base a 15 ítems. Este a su vez, fue validado por 3 expertos profesionales y demostrado su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach con un 0.93. La técnica utilizada aplicada fue una encuesta. Se proyecta que dicha encuesta tomaría un tiempo aproximado de una semana para su posterior tabulación de cuadros y tablas estadísticas haciendo uso del análisis de estatinos; y a su vez interpretar los resultados. Asimismo, para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva. Rendón et al. (2016) consideran que la estadística descriptiva permitirá obtener datos de forma ordenada, clara y sencilla para que, posteriormente, sea interpretada por el investigador y los lectores.

2.4. Aspectos Éticos

En este estudio de investigación se consideraron diferentes aspectos éticos, basado principalmente en el Capítulo segundo, Artículo 1 del Código de Ética para la investigación científica en UPN 2023. En primer lugar, se suscribió el documento titulado “Carta de Autorización de Uso de Información de Empresa para el Trabajo de Investigación, Tesis o Informe de Suficiencia Profesional” entre la empresa textil y los autores de la presente investigación. En esta carta, la empresa autoriza la aplicación del instrumento en los colaboradores administrativos de la planta textil y la utilización de la información extraída para el desarrollo de esta tesis. Acto seguido, se informó y brindó todos los detalles al personal sobre la importancia, propósito y finalidad de la aplicación del instrumento para el avance de la investigación. Se solicitó el apoyo correspondiente a cada colaborador y se recalcó que la contribución es completamente voluntaria y anónima.

Por otra parte, se ratifica que se cumplieron con los lineamientos establecidos en las normas APA séptima edición, según lo señalado en los reglamentos de la Universidad Privada del Norte y enmarcado en la Ley Universitaria N°30220. Asimismo, se da fe de la originalidad de los derechos de autor y se hace mención que el instrumento ha sido aplicado con transparencia, sin la adulteración de ningún dato. Referentes a los resultados obtenidos, se deja constancia que no serán divulgados para otros fines, sino solo para uso de la presente investigación cumpliendo con todos los lineamientos mencionados y con el profesionalismo que corresponde.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultado de Procedimiento de Datos y Estadística de Fiabilidad IBM SPSS

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	116	100.0
	Excluido	0	.0
Total		116	100.0

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Fuente: IBM SPSS Statistics

3.2. Resultado de Análisis de Estatinos

3.2.1. Resultados del Nivel del Desempeño Laboral

Tabla 4

Media y desviación estándar de la percepción del desempeño laboral

N	Válido	116
	Perdidos	0
Media		2.05
Desv. Desviación		.686

Fuente: IBM SPSS Statistics

Tabla 5

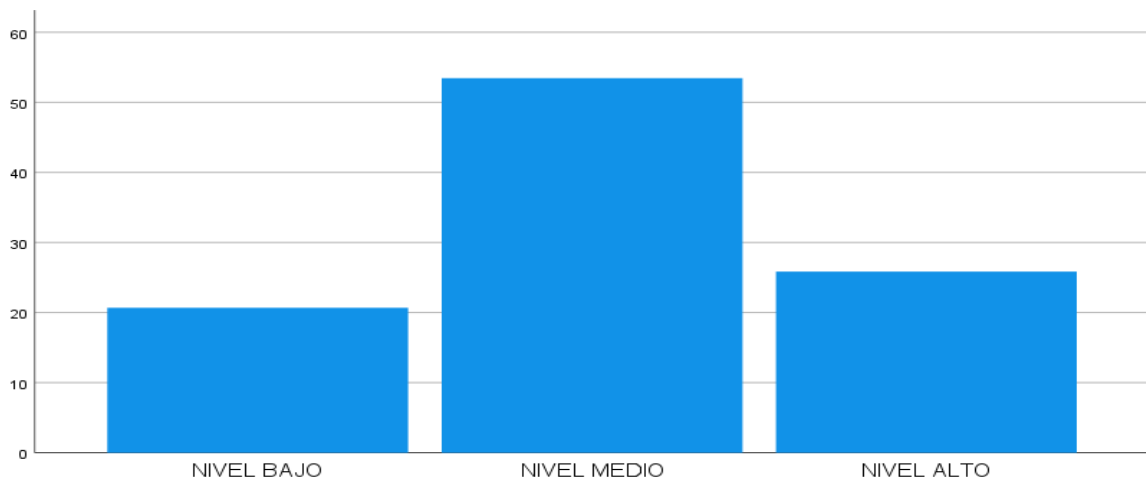
Resultados de la percepción del nivel del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	24	20.7	20.7	20.7
Válido Nivel Intermedio	62	53.4	53.4	74.1
Nivel Alto	30	25.9	25.9	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 2

Resultados de la percepción del nivel del desempeño laboral



Nota: La tabla 5 y figura 2 se presenta los resultados del nivel del desempeño laboral en las tres dimensiones de investigación: organización de tareas, desenvolvimiento contextual y capacidad de realización obteniendo como resultado que un 53,4% de colaboradores encuestados evidencian un nivel medio respecto a su desempeño laboral, el mismo que está relacionado tanto en su eficiencia, productividad, liderazgo y otros

indicadores de las dimensiones de estudio. Asimismo, como se observa en la figura 2, del total de encuestados un 25.9% presenta un nivel alto de desempeño quienes generan mayor productividad dentro de la empresa textil. Por otro lado, del total de 116 colaboradores encuestados un 20.7% presentan un nivel bajo en su desempeño laboral debido a que casi nunca realizan una planificación y establecen un plan de acción para mejorar su productividad.

3.2.2. Dimensión: Organización de Tareas

Tabla 6

Media y desviación estándar de organización de tareas

N	Válido	116
	Perdidos	0
Media		2.02
Desv. Desviación		.688

Fuente: IBM SPSS Statistics

Tabla 7

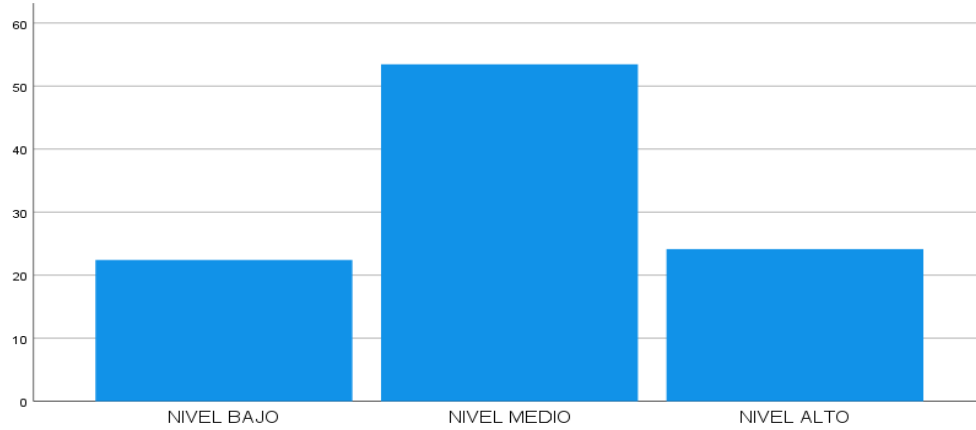
Resultados de la dimensión de organización de tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	26	22.4	22.4	22.4
Válido Nivel Intermedio	62	53.4	53.4	75.9
Nivel Alto	28	24.1	24.1	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 3

Resultados de la dimensión organización de tareas



Nota: La tabla 7 y figura 3 se representa el resultado de la dimensión organización de tareas de los colaboradores encuestados de una empresa textil de Lima Metropolitana, donde se obtuvo un nivel medio debido a que los indicadores de eficiencia, productividad y orientación a resultados obtuvieron un porcentaje de 53.4% del total de 116 colaboradores encuestados. Como se observa en la figura 3, el 24.1% representa a un nivel alto en cuanto a la organización de tareas de los colaboradores de una empresa textil, teniendo un porcentaje de diferencia de 29,3% respecto al nivel medio. Asimismo, el porcentaje de colaboradores con un nivel bajo representa un promedio de 22.4%.

3.2.3. Dimensión: *Desenvolvimiento Contextual*

Tabla 8

Media y desviación estándar de desenvolvimiento contextual

N	Válido	116
	Perdidos	0
Media		2.05
Desv. Desviación		.736

Fuente: IBM SPSS Statistics

Tabla 9

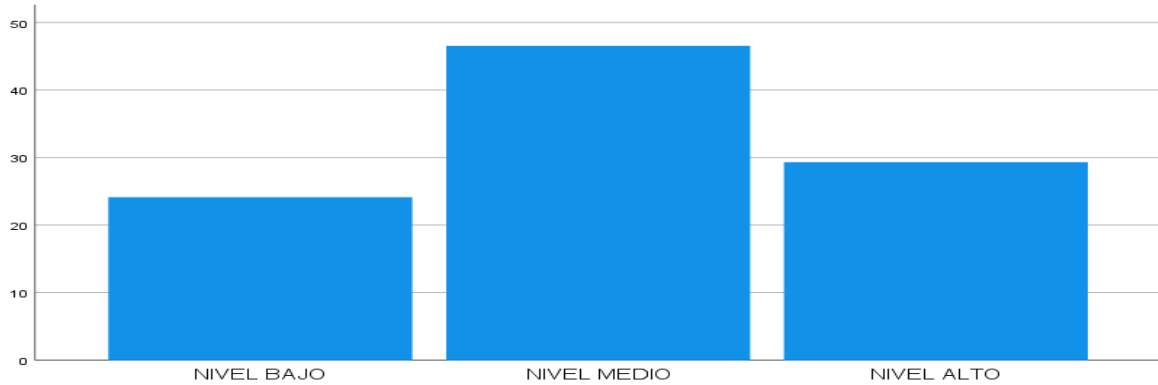
Resultados de la dimensión desenvolvimiento contextual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	28	24.1	24.1
	Nivel Intermedio	54	46.6	70.7
	Nivel Alto	34	29.3	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 4

Resultados de la dimensión desenvolvimiento contextual



Nota: La tabla 9 y figura 4 se presenta un análisis de estatinos referente a la segunda dimensión del trabajo de investigación. En ella se puede determinar que un 46.6% representa un nivel medio del desenvolvimiento contextual de los colaboradores de una empresa textil de Lima Metropolitana. El 29.3% de colaboradores encuestados califica un nivel alto en cuanto a su iniciativa, comunicación y liderazgo. Por otro lado, como se observa en la figura 4, del total de colaboradores encuestados se obtuvo que un 24.1% tiene un nivel bajo en cuanto a la dimensión del desenvolvimiento contextual.

3.2.4. Dimensión: Capacidad de Realización

Tabla 10

Media y desviación estándar de capacidad de realización

N	Válido	116
	Perdidos	0
Media		2.03
Desv. Desviación		.620

Fuente: IB, SPSS Statistics

Tabla 11

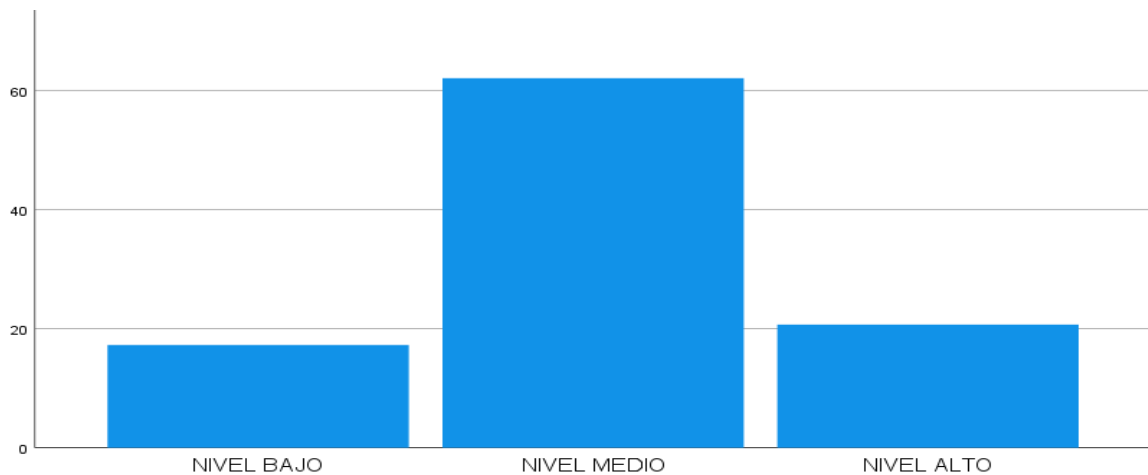
Resultados de la dimensión capacidad de realización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	20	17.2	17.2	17.2
Válido Nivel Intermedio	72	62.1	62.1	79.3
Nivel Alto	24	20.7	20.7	100.0
Total	116	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 5

Resultados de la dimensión capacidad de realización



Nota: La tabla 11 y figura 5 se representa a la tercera dimensión del trabajo de investigación, en la que se obtuvo como resultado que los indicadores: resolución de problemas, aprendizaje continuo, adaptación al cambio y conocimiento del trabajo presentan un 62.1% sobre la capacidad de realización que evidencian los colaboradores encuestados encontrándose así en un nivel medio en su eficiencia dentro de la organización textil. Asimismo, como se observa en la figura 4, del total de encuestados un 20.7% de los colaboradores

siempre son accesibles a cambios en los procesos a fin de buscar mejoras en la organización presentando así un nivel alto en su capacidad de realización. Por otro lado, un 17.2% de colaboradores encuestados presentan un nivel bajo respecto a la tercera dimensión de la investigación.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La discusión del presente trabajo responde a los objetivos planteados, siendo el general, determinar el nivel de percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022. En los resultados encontrados se observó que la mayoría de encuestados presentan un nivel medio que corresponde al 53,4%, el mismo que está relacionado a su eficiencia, productividad, liderazgo y otros indicadores de las dimensiones de estudio. Apaza (2018) obtuvo un resultado similar en otro rubro, de los 84 encuestados, un 46,6% presentan un nivel regular de desempeño laboral. A su vez, Marrufo y Pacherez (2020) en su estudio determinaron un nivel “regular” respecto a la percepción obtenida del funcionario y colaborador, un 77.8% (7) y 78.1%(82). Sin embargo, se difiere con la investigación de González y Vilchez (2021) debido a que en sus resultados se obtiene que un 88.3% presentan un nivel excelente, estos factores del desempeño laboral representan los rangos, conductas y comportamientos que asumen los trabajadores administrativos que permite fomentar la eficacia en el desempeño de las funciones.

El primer objetivo específico del presente estudio fue determinar el nivel de percepción de la dimensión “organización de tareas” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022. En los resultados obtenidos se encontró que el 53.4% de los colaboradores presenta un nivel intermedio; el 24.1% un nivel alto y el 22.4% un nivel bajo. Estos difieren de los resultados encontrados por Ramos (2017) ya que considera que el 50.0% de los trabajadores presenta un nivel malo, seguido del 10.0% con un nivel regular y el 40.0% con un nivel bueno. Asimismo, difieren de los

resultados obtenidos por Angeles y Tocto (2018), dado que, la escala de medición considera un nivel adicional a la del presente estudio, siendo estos cuatro niveles: muy bueno, bueno, regular y malo, resaltando entre ellos el 65.2% con un buen nivel en la organización de su trabajo. Por otra parte, los resultados del presente estudio presentan hallazgos similares a los de Cuadros y Valverde (2019), puesto que menciona que el 54.0% de los líderes y ejecutivos de venta de la compañía de seguros casi siempre logran desarrollar eficientemente las tareas asignadas; el 24.0% algunas veces; y el 22.0% siempre.

El segundo objetivo específico corresponde a la dimensión “desenvolvimiento contextual”, en los resultados encontrados en la presente investigación se observó que un 46.6% representa un nivel medio debido a que los colaboradores consideran que casi siempre tienen una buena iniciativa y casi siempre manejan un buen control y liderazgo en base a situaciones suscitadas en la compañía. Candia(2018) obtuvo un resultado similar, del total de sus encuestados el 60% del personal administrativo considera que es poco eficiente en su desempeño contextual ya que no se desempeña tareas más allá de lo establecido, como hacer trabajo voluntario y hacer esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de la organización, el 22.9% considera que es deficiente y el 17.1% consideran que es eficiente; cabe resaltar que dicho estudio se ejecutó en una entidad educativa y el estudio fue ejecutado a una menor cantidad de colaboradores administrativos. Asimismo, Rodriguez y Lechuga (2019) obtuvieron que más del 50% de los directivos encuestados, opinan que el personal siempre desempeña un liderazgo e iniciativa de manera óptima para ejercer labores de acuerdo a sus funciones. Por otro lado, Bernal et al. (2020) no coinciden con nuestra investigación, debido a que su estudio está dirigido al sector salud y educación, sin embargo hacen referencia al desempeño contextual cuyo resultado lo determinó como un constructo tridimensional al ser

explicado por tres factores principales, el compromiso con la organización, el compañerismo y la orientación a objetivos y resultados, de los cuales el compromiso con la organización logró obtener la puntuación más alta, seguido por orientación a objetivos y resultados, y posteriormente el compañerismo.

El tercer objetivo específico de la presente investigación fue determinar el nivel de percepción de la dimensión “capacidad de realización” en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022. Los resultados obtenidos muestran que el 62.1% presenta un nivel intermedio, el 20.7% un nivel alto y el 17.2% un nivel bajo. Estos resultados difieren de los encontrados por Flores et al. (2020) ya que en su investigación se puede apreciar que el 100% de los trabajadores afirman poseer dicha capacidad para afrontar exitosamente los retos del día a día en la realización de sus funciones. Asimismo, difieren de los resultados obtenidos por Cuayla (2018) debido a que considera en tres niveles: bajo, bueno y muy bueno en donde el 82% de los encuestados presenta un nivel bueno en la dimensión características individuales que incluye tres indicadores: comprensión de situaciones, la creatividad es efectivo y la capacidad de realización.

4.2. Implicancia

En la perspectiva práctica de la investigación en base a la determinación del nivel de percepción del desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa textil, se obtuvo un respaldo fructífero con respecto a la empresa debido a que está brindando las facilidades necesarias para la entrevista de sus colaboradores. Asimismo, se analizó la recopilación de data demostrando un nivel medio en la percepción de su desempeño laboral. Por otro lado, en la implicancia teórica, se obtuvo información de investigaciones anteriores obteniendo aportes de gran soporte para la presente investigación. Finalmente, en la

perspectiva metodológica, se estableció el instrumento que, dentro de su elaboración se realizó un exhaustivo análisis de las dimensiones de la variable, el mismo que fue validado por 3 especialistas con la finalidad de ser aplicado a los 116 colaboradores administrativos.

4.3. Conclusiones

Las conclusiones del presente trabajo responden a los objetivos planteados, siendo el general, determinar el nivel de percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta textil de Lima Metropolitana, 2022. A través de un análisis de estatinos se obtuvo como resultado que un 53.4% presenta un nivel medio respecto a la percepción de su desempeño laboral. Concluyendo que, la compañía debe reforzar ciertos indicadores como el trabajo en equipo, eficiencia, liderazgo a fin de mejorar el desempeño laboral y resultados de la compañía.

Se determinó que el 53.4% de los colaboradores presenta un nivel de percepción intermedio de la dimensión “organización de tareas”, dado que los indicadores eficiencia, productividad y orientación a resultados son los que inciden en la dimensión. Esto genera cumplimientos parciales y/o medianamente realizados de las funciones diarias, lo que puede impactar negativamente en las metas a largo plazo de la organización.

En los resultados obtenidos respecto a la segunda dimensión “desenvolvimiento contextual”, un 46.6% del total de colaboradores presentan una percepción de nivel medio, dado que los indicadores iniciativa, comunicación y liderazgo inciden en esta dimensión. Esto genera un impacto negativamente dentro del plan de trabajo de la compañía, impactando directamente en sus resultados.

Se determinó que el 62.1% de los colaboradores presenta un nivel de percepción intermedio de la dimensión “capacidad de realización”, dado que los indicadores conocimiento del trabajo, resolución de problemas, aprendizaje continuo y adaptación al cambio inciden en esta dimensión. Esto genera cierta incertidumbre en cuanto a la capacidad que tienen los colaboradores para afrontar los retos del negocio.

Referencias

- Amenakis, A., Brown, S., & Metha, A. (2011). Organizational culture: Assessment and transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305–328.
- Apaza Jara, F. B. (13 de diciembre de 2018). doi:<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>
- Ayala, F., Sierra, J., & Huevo, N. (2019). Analisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lis BY Terravista en San Pedro Sula. *Ciencia y Tecnologia*. Obtenido de <https://www.unitec.edu/innovare/published/volume-8/number-1/811-analisis-de-los-factores-que-influyen-en-el-desempeno-laboral-en-el-proyecto-fleur-de-lis-by-terravista-en-san-pedro-sula.pdf>
- Bernal Gonzales, I., Flores Flores, A., Lavin Verastegui, J., Alvarez Herrera, M., & Pedraza mela, N. (2020). Desempeño contextual en el sector salud y educación de Tamaulipas, México. *Universidad Autónoma de Tamaulipas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8098015>
- Bernal Torres, César. (2022). *Metodología de la Investigación: administración economía humanidades y ciencias sociales* (5ta ed.). Pearson.
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life*. Obtenido de Topic report: <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Bohòrquez. (2007). *Organización y Comportamiento*. España: ArtGerus.
- Bravo Paniagua, T., & Valenzuela Gonzales, S. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. *Centro UC*. Obtenido de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *In Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Candia Yancay, L. (10 de diciembre de 2018). Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2519>
- Castro Mori, K. O. (2021). Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59864>
- Checa Llantop, L., Cabrera Cabrera, X., & Chavarry Ysla, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *UNHEVAL*. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (I. McGrawHill, Ed.) Mexico.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, J. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Cuba Lencinas, D., & Diaz Salazar, Y. (2021). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84005/Cuba_LDJ-D%C3%ADaz_SYN-SD.pdf?sequence=1
- Economics, O., & SAP. (2020). Workforce 2020 y los desafíos que presenta para América Latina. *Staffingamericalatina*. Obtenido de <https://staffingamericalatina.com/workforce-2020-y-los-desafios-que-presenta-para-america-latina/>
- Ezequiel Ander, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Editorial LUMEN. Obtenido de <https://epiprimero.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Gonzales Garcia, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión*(51), 54-74. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guartan, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La Evaluación del Desempeño Laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernandez , S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education. doi:<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). FreeLibros.
- Judge, T., & Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Koopmans, L., Bernards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., Vet, H., & Van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. doi:<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Helidebrandt, V., Buuren, S., & Van der Beek, A. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire International Journal Of Productivity and Performance*

- Management*. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401311285273/full/html>
- Larlos Francia, P. (2017). Estado actual de las mipymes del sector textil de la confección en Lima. *Ingeniería Industrial*(35), 113-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3374/337453922006.pdf>
- Llanos Encalada, M., & Salazar Cueva, A. (2023). Efectos post pandemia en el desempeño del sector industrial textil ecuatoriano de ropa liviana: periodo 2020-2021. *ECA Sinergia*. doi:<https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v14i3.5665>
- Marín Cardenas, J., & Delgado Bardales, M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestion Municipal 2020. *Revista Multidisciplinar*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Marrufo Fernandez, G., & Pacherez Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Merino Soto, C., & Livia Segovia, L. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: un programa visual basic para la v de aiken. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(1), 169–171. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/71631>
- Morales Mandujano, E., & Ventosilla Sosa, E. (2021). Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d047ed79-d059-4125-9d37-cb0df89a53c0/content>
- Ñaupas Paitàn, H., Mejía Mejía, E., Trujillo Roman, H., & Medina Bàrcena , W. (2023). *Metodologia de la Investigaciòn* (6ta ed.). Ediciòn de la U.
- Organizaciòn Internacional del Trabajo. (2018). *Economía Informal*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Perez, L., Perez, R., & Seca, M. (2020). *Metodologia de la Investigaciòn Cientifica*. Obtenido de https://www.academia.edu/45131287/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Ployhart, R.; Schneider, B.; Schmitt, N. (2006). *Staffing organizations: Contemporary practice and theory*. (L. E. Publishers, Trad.) 3ª ed.
- Quiroz Tirado, V., & Garcia Falla, A. (2018). doi:<https://hdl.handle.net/11537/13103>

- Rendòn Marcias, M., Villasis Keeve, M., & Miranda Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia*, 397-407. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rodríguez Marulanda, K., & Lechuga Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sanchez Camayo, J. J. (2023). Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6687/SNCHEZ_CAMAYO_JOS%20_JAIME_MAESTRIA_2023%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Camayo, J. J. (2023). Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6687/SNCHEZ_CAMAYO_JOS%20_JAIME_MAESTRIA_2023%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Aceda, D. L. (2020). doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7077>
- Towers Watson, Willis. (19 de Noviembre de 2019). *Factores que aumentan el compromiso por parte de los trabajadores*. Obtenido de AMCHAM Cl: <https://amchamchile.cl/noticia/willis-towers-watson-identifica-factores-que-aumentan-el-compromiso-por-parte-de-los-trabajadores/>
- Vara Horna , A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Veloza Gamboa, R. (2023). Validez y fiabilidad del instrumento de análisis cuantitativo del uso de las redes sociales y el desarrollo de la inteligencia emocional en adolescentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 4907-4933. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6522
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. En *El capital humano de las empresas* (Sexta Edición ed.). Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

Anexos

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VAR	DIMENSIONES /	METODOLOGÍA
¿Cuál es la percepción del desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la percepción del desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022.	Desempeño laboral	<u>Organización de tareas</u> Eficiencia Productividad Orientación a resultados	<u>Enfoque de Investigación</u> Cuantitativo <u>Tipo de investigación</u> Descriptivo
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>		<u>Desenvolvimiento contextual</u> Iniciativa Comunicación a todo nivel Liderazgo	<u>Tipo de investigación</u> No experimental-transversal <u>Población</u> 200 colaboradores administrativos de una empresa textil
¿Cuál es la percepción de la dimensión "organización de tareas" en los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar el nivel de percepción de la dimensión "organización de tareas" en los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022.		<u>Capacidad de realización</u> Conocimiento del trabajo Resolución de problemas Aprendizaje continuo Adaptación al cambio	<u>Muestra</u> 116 colaboradores administrativos de una empresa textil <u>Instrumento</u> Cuestionario
¿Cuál es la percepción de la dimensión "desenvolvimiento contextual" en los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar el nivel de la percepción de la dimensión "desenvolvimiento contextual" en los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022.			<u>Técnica de Procedimientos de la</u> Programa SPSS
¿Cuál es la percepción de la dimensión "capacidad de realización" en los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar el nivel de la percepción de la dimensión "capacidad de realización" en los colaboradores del área administrativa de una empresa textil de Lima Metropolitana, 2022.			

Anexo N°2: Matriz de Operacionalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño Laboral	<p>Judge y Robbins (2013) mencionan que el desempeño organizacional es el éxito de una empresa si esta aplica estrategias y realiza una gestión eficiente. Para alcanzar un buen desempeño laboral es importante considerar diversos factores, tales como una comunicación efectiva, liderazgo y buena toma de decisiones para el logro de objetivos empresariales.</p>	<p>La variable sobre desempeño laboral consta de tres dimensiones las mismas que serán medidas por una encuesta aplicando el instrumento de cuestionario, este que a su vez será medido por la escala de Likert.</p>	Organización de tareas	Eficiencia	1	<p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- En ocasiones 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>
				Productividad	2,3	
				Orientación resultados	a 4,5	
			Desenvolvimiento contextual	Iniciativa	6	
				Comunicación a todo nivel	7,8	
				Liderazgo	9, 10	
				Conocimiento de trabajo	del 11	
			Capacidad de realización	Resolución de problemas	de 12	
				Aprendizaje continuo	13, 14	
				Adaptación al cambio	15	

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta del rubro textil de lima metropolitana, 2022.

Línea de investigación:

Apellidos y nombres del experto: Alejandro Javier Fernandez De La Cruz

Años de experiencia profesional: 10 **Grado académico:** Magister

Área de formación académica: Clínica Social X Educativa X

El instrumento de medición pertenece a la variable: Desempeño Laboral

Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la gestión del desempeño laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 3).

Nada relevante *Poco relevante* *Relevante* *Totalmente relevante*
0 1 2 3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral (puntaje 3).

Nada coherente *Poco coherente* *Coherente* *Totalmente coherente*
0 1 2 3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro *Poco claro* *Claro* *Totalmente claro*

N°	ÍTEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Observaciones y/o Sugerencia
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
1	Su conocimiento en el área le permite aportar al proceso de planificación y optimización de los recursos en la organización	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Identifica sus horas de mayor productividad en el día y establece un plan de acción en función a ello	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

3	Durante su jornada laboral, considera que gestiona de la mejor manera las tareas importantes y/o urgentes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Comprende las estrategias y los objetivos de la organización	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	La organización donde labora cuenta con una clara definición de su misión y visión	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
DESENVOLVIMIENTO CONTEXTUAL														
6	Aporta su punto de vista y brinda propuestas de mejora que contribuyen al logro de objetivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	En su centro laboral se transmite de forma clara, concisa y veraz la información entre sus compañeros de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Utiliza la escucha activa y mantiene una buena comunicación con las diferentes áreas de su centro laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Controla y dirige efectivamente las situaciones que acontecen en el día a día	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Se compromete con su equipo, los motiva y encamina a que cumplan con los objetivos planteados	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
CAPACIDAD DE REALIZACIÓN														
11	Considera que cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar correctamente las funciones designadas para el puesto que ocupa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Considera que dispone de la actitud y las habilidades necesarias para resolver situaciones problemáticas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Dedica tiempo a investigar más sobre su trabajo y/o rubro al que pertenece la empresa para expandir su conocimiento y adquirir nuevas habilidades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Toma el control de su aprendizaje como único responsable de su propio desarrollo y se mantiene actualizado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Cuenta con una predisposición continua a asumir cambios que transformen los procesos y el crecimiento de la organización	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	



Firma del Experto

Alejandro Javier Fernandez De La Cruz

DNI: 42200153

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta del rubro textil de lima metropolitana, 2022.						
Línea de investigación:						
Apellidos y nombres del experto: Enrique Quispe Ayala						
Años de experiencia profesional:		13	Grado académico:		Magister	
Área de formación académica:		Clinica	Social	X	Educativa	X
El instrumento de medición pertenece a la variable:			Desempeño Laboral			

Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la gestión del desempeño laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro *Poco claro* *Claro* *Totalmente claro*

	ÍTEMS	V				Coherente				Claridad				Observaciones y/o Sugerencia
Nº	ORGANIZACIÓN DE TAREAS													
1	Su conocimiento en el área le permite aportar al proceso de planificación y optimización de los recursos en la organización	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

2	Identifica sus horas de mayor productividad en el día y establece un plan de acción en función a ello	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
3	Durante su jornada laboral, considera que gestiona de la mejor manera las tareas importantes y/o urgentes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
4	Comprende las estrategias y los objetivos de la organización	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	La organización donde labora cuenta con una clara definición de su misión y visión	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
DESENVOLVIMIENTO CONTEXTUAL													
6	Aporta su punto de vista y brinda propuestas de mejora que contribuyen al logro de objetivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
7	En su centro laboral se transmite de forma clara, concisa y veraz la información entre sus compañeros de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
8	Utiliza la escucha activa y mantiene una buena comunicación con las diferentes áreas de su centro laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	Controla y dirige efectivamente las situaciones que acontecen en el día a día	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	Se compromete con su equipo, los motiva y encamina a que cumplan con los objetivos planteados	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
CAPACIDAD DE REALIZACIÓN													
11	Considera que cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar correctamente las funciones designadas para el puesto que ocupa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
12	Considera que dispone de la actitud y las habilidades necesarias para resolver situaciones problemáticas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
13	Dedica tiempo a investigar más sobre su trabajo y/o rubro al que pertenece la empresa para expandir su conocimiento y adquirir nuevas habilidades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
14	Toma el control de su aprendizaje como único responsable de su propio desarrollo y se mantiene actualizado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	Cuenta con una predisposición continua a asumir cambios que transformen los	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

	procesos y el crecimiento de la organización																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Firma del Experto

Enrique Quispe Ayala

DNI: 42101466

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Percepción del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de una planta del rubro textil de lima metropolitana, 2022.						
Línea de investigación:						
Apellidos y nombres del experto: Ferrer Parque, Christian Hernan						
Años de experiencia profesional:		18	Grado académico:		Magíster	
Área de formación académica:		Clinica		Social	X	Educativa X
El instrumento de medición pertenece a la variable:				Desempeño Laboral		

Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la gestión del desempeño laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el uso de gestión del desempeño laboral (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

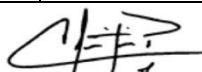
c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
-------------------	-------------------	--------------	-------------------------

N°	ÍTEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Observaciones y/o Sugerencia
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
1	Su conocimiento en el área le permite aportar al proceso de planificación y optimización de los recursos en la organización	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Identifica sus horas de mayor productividad en el día y establece un plan de acción en función a ello	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

3	Durante su jornada laboral, considera que gestiona de la mejor manera las tareas importantes y/o urgentes	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Comprende las estrategias y los objetivos de la organización	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
5	La organización donde labora cuenta con una clara definición de su misión y visión	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
DESENVOLVIMIENTO CONTEXTUAL													
6	Aporta su punto de vista y brinda propuestas de mejora que contribuyen al logro de objetivos	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
7	En su centro laboral se transmite de forma clara, concisa y veraz la información entre sus compañeros de trabajo	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
8	Utiliza la escucha activa y mantiene una buena comunicación con las diferentes áreas de su centro laboral	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Controla y dirige efectivamente las situaciones que acontecen en el día a día	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Se compromete con su equipo, los motiva y encamina a que cumplan con los objetivos planteados	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
CAPACIDAD DE REALIZACIÓN													
11	Considera que cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar correctamente las funciones designadas para el puesto que ocupa	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Considera que dispone de la actitud y las habilidades necesarias para resolver situaciones problemáticas	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
13	Dedica tiempo a investigar más sobre su trabajo y/o rubro al que pertenece la empresa para expandir su conocimiento y adquirir nuevas habilidades	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
14	Toma el control de su aprendizaje como único responsable de su propio desarrollo y se mantiene actualizado	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>
15	Cuenta con una predisposición continua a asumir cambios que transformen los procesos y el crecimiento de la organización	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>



Christian Hernan Ferrer Parque

DNI: 40781769

Anexo N°3: Resultado del Cuestionario

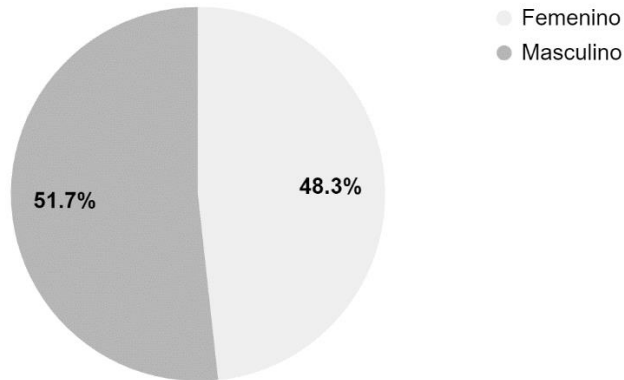


Figura 1. Género

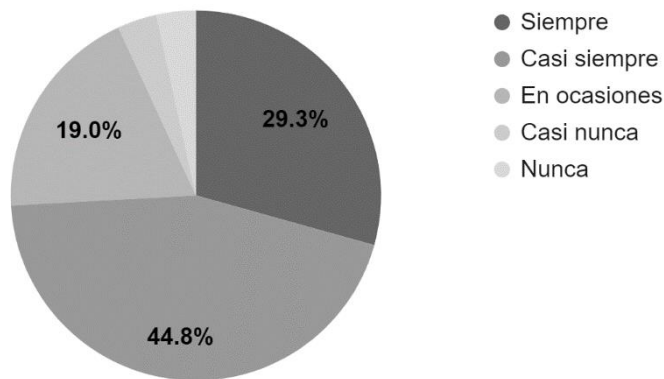


Figura 2. Su conocimiento en el área le permite aportar al proceso de planificación y optimización de los recursos en la organización

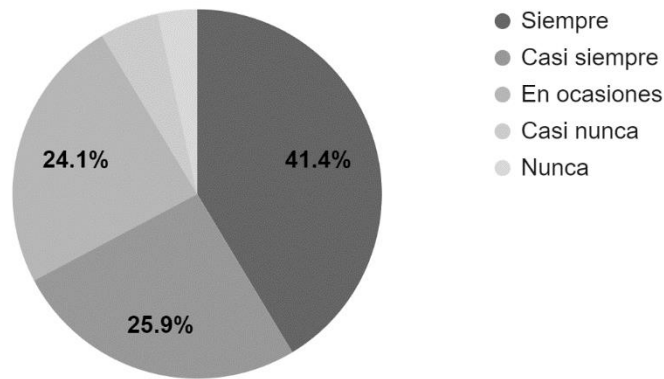


Figura 3. Identifica sus horas de mayor productividad en el día y establece un plan de acción en función a ello

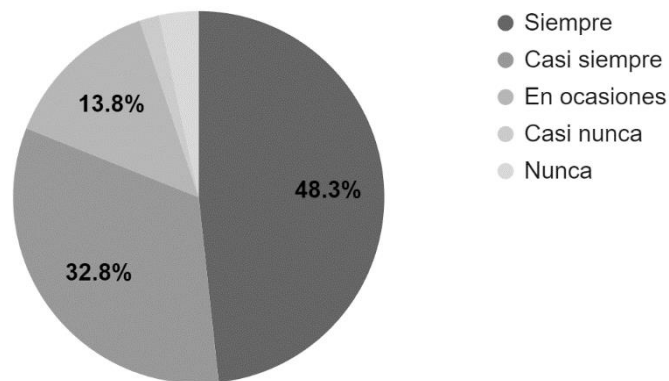


Figura 4. Durante su jornada laboral, considera que gestiona de la mejor manera las tareas importantes y/o urgentes

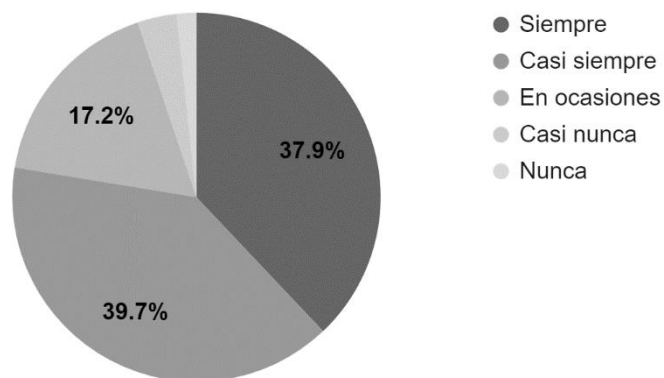


Figura 5. Comprende las estrategias y los objetivos de la organización

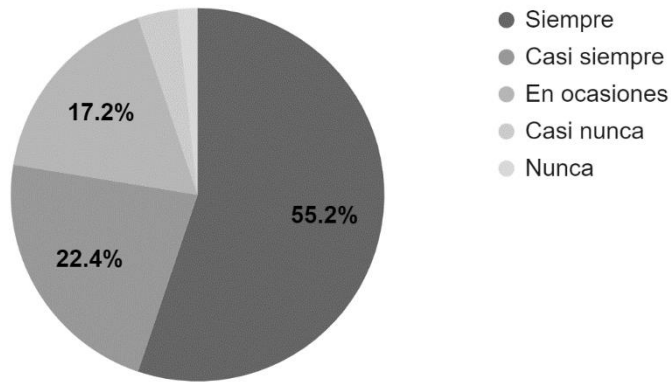


Figura 6. La organización donde labora cuenta con una clara definición de su misión y visión

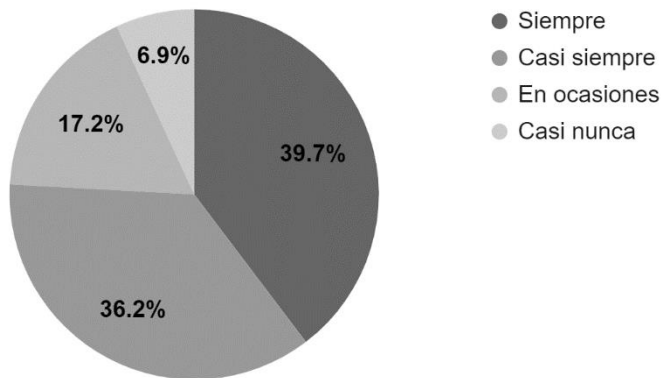


Figura 7. Aporta su punto de vista y brinda propuestas de mejora que contribuyen al logro de objetivos

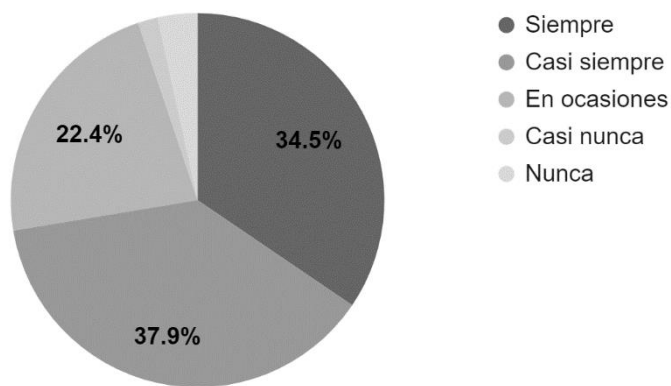


Figura 8. En su centro laboral se transmite de forma clara, concisa y veraz la información entre sus compañeros de trabajo

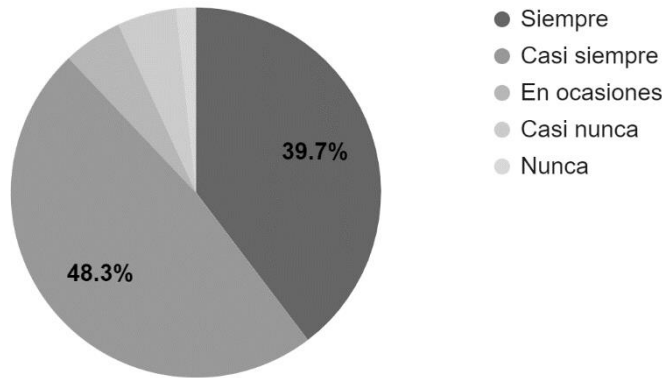


Figura 9. Utiliza la escucha activa y mantiene una buena comunicación con las diferentes áreas de su centro laboral

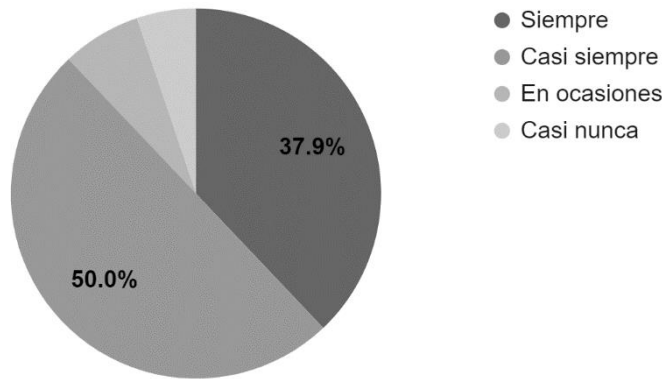


Figura 10. Controla y dirige efectivamente las situaciones que acontecen en el día a día

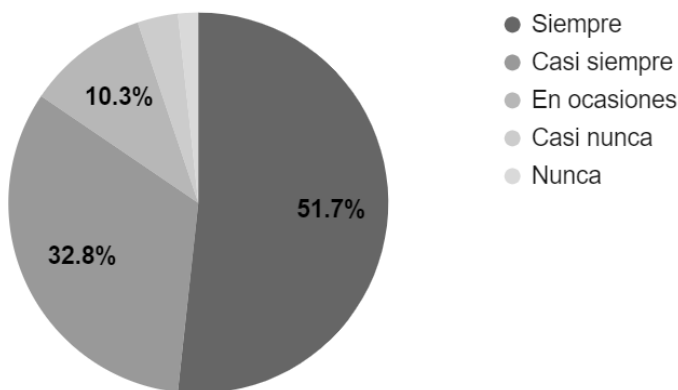


Figura 11. Se compromete con su equipo, los motiva y encamina a que cumplan con los objetivos planteados

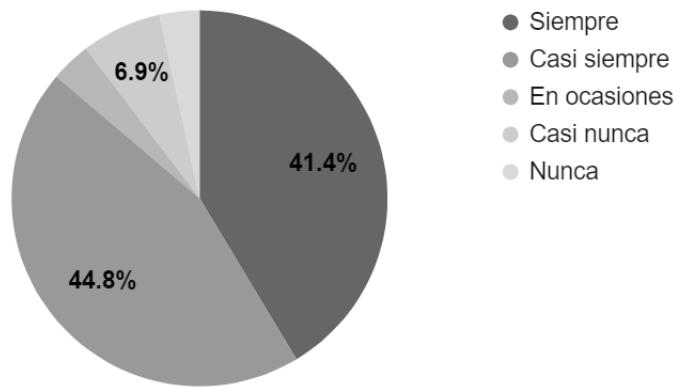


Figura 12. Considera que cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar correctamente las funciones designadas para el puesto que ocupa

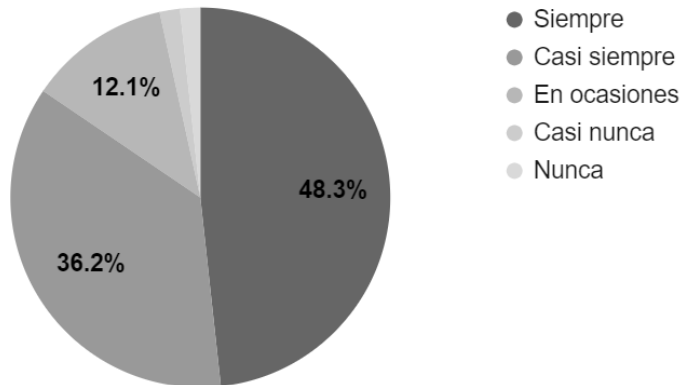


Figura 13. Considera que dispone de la actitud y las habilidades necesarias para resolver situaciones problemáticas

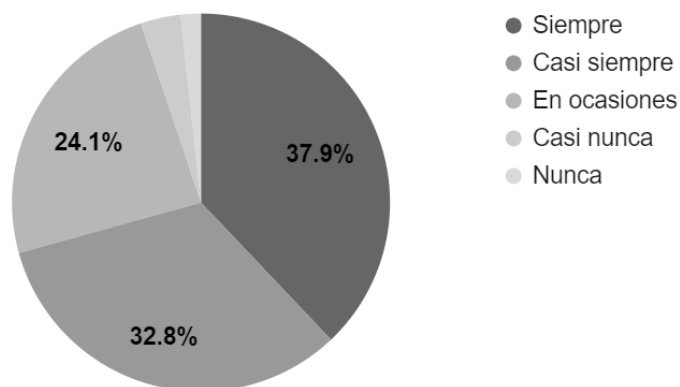


Figura 14. Dedicar tiempo a investigar más sobre su trabajo y/o rubro al que pertenece la empresa para expandir su conocimiento y adquirir nuevas habilidades

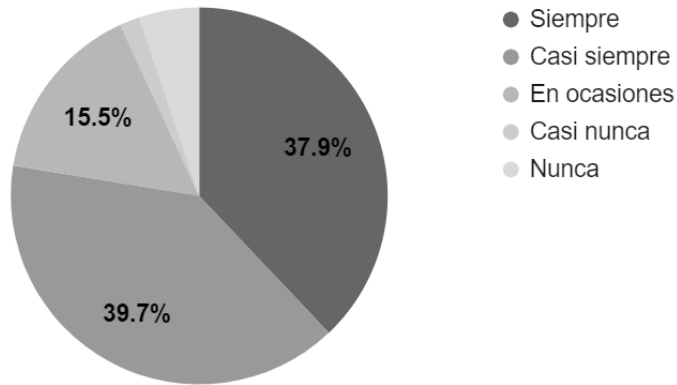


Figura 15. Toma el control de su aprendizaje como único responsable de su propio desarrollo y se mantiene actualizado

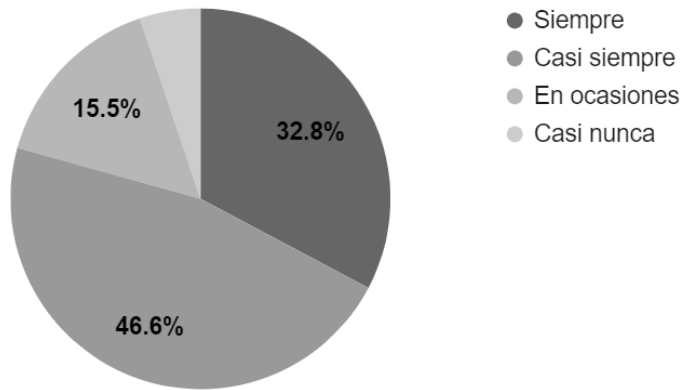


Figura 16. Cuenta con una predisposición continua a asumir cambios que transformen los procesos y el crecimiento de la organización

Cuadro de puestos administrativos

Puestos administrativos						
Administra ción y Finanzas	Logística	Operacion es	Comercial y Marketing	Gestión del Talento Humano	Auditoria y Control Interno	Legal

Modelo de perfil empresa

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

La empresa Manufacturas San Isidro SAC sobre la cual vamos a realizar el informe.

+ 1. Identificación de la empresa

Denominación y referencia de la empresa	
Nombre: Manufacturas San Isidro SAC	MASISAC
RUC:20201298851	
Número de trabajadores:2000	
Creación: 27/01/1993	
CIUU: Fabricación y venta de productos textiles (prendas y calzado)	
Sector: Industrial (textil)	
Dirección: Jr. Azángaro NRO. 246 Lima	
Teléfono: NRO 246	
Web: https://www.pionier.pe/	
Ubicación Geográfica	
Región:	Lima
Provincia:	Lima
Distrito:	Lima

1.2. Equipo Directivo y/ Gerencia.

Representante Legal: Segundo Luis ~~Diaz Diaz~~

1.3. Logo



1.4. Visión

Ser líderes en el Perú y reconocidos internacionalmente. Posicionarnos como una empresa de vanguardia, innovadora y que marque la tendencia de moda a todos los niveles.

1.5. Misión

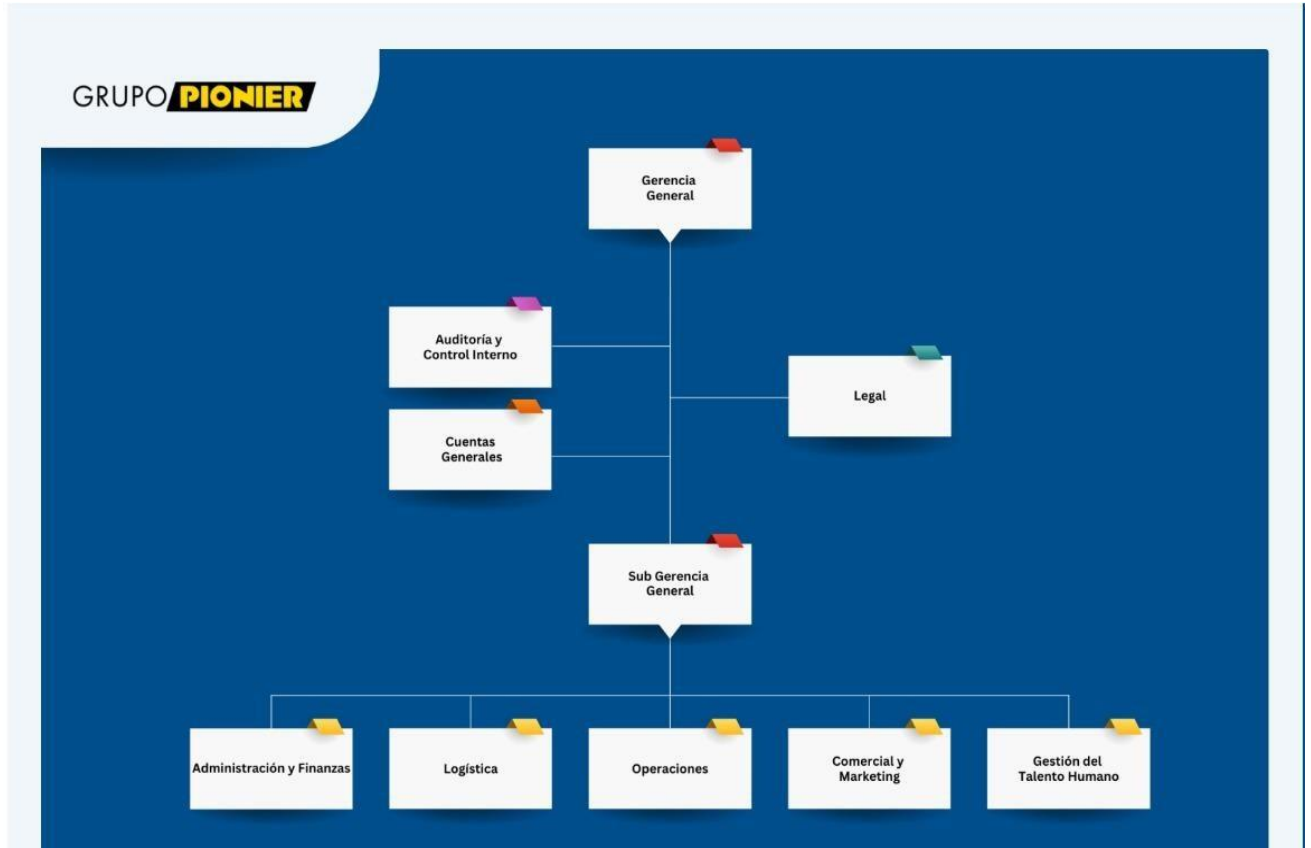
Satisfacer las necesidades de nuestros clientes con productos, marcas y servicios orientados con un solo propósito: vestir a las personas del Perú y el mundo con prendas de alta calidad.

1.6. Valores |

- Transparencia.
- Responsabilidad.
- Pasión.
- Integridad.

2. Organigrama

Organigrama de la empresa



Elaboración: Grupo Pionier

CONSTANCIA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

El/la docente asesor/a, de la Universidad Privada del Norte, de la Facultad de, carrera profesional de, ha realizado el seguimiento en el desarrollo del Proyecto de Investigación del/os estudiante/s:

-
-

Por cuanto considera que los dos primeros capítulos (Introducción y Metodología) de la Tesis titulado, reúne las condiciones adecuadas para continuar con los siguientes capítulos, previo levantamiento de las observaciones indicadas al/los estudiantes/s, las mismas que son (Marcar con un check según corresponda):

Algunos aspectos de forma	
Algunos aspectos de fondo	
Algunos aspectos de fondo y forma	
Aplicar APA 7ma edición	

Por lo que, AUTORIZO la presentación de los dos primeros capítulos de la Tesis a al/los interesados/s/as, recomendando levantar sus observaciones previo al inicio del curso de Taller de Tesis 2.

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos
Asesor