



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis del desempeño laboral en una empresa
industrial, Puente Piedra, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Coello Garcia, Marcos Alfredo (orcid.org/0000-0001-9624-3207)

ASESORA:

Mg. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esto a mi familia y a seres queridos que me apoyaron en todo este transcurso y a mí mismo por el tiempo y la dedicación para realizar este proyecto.

Agradecimiento

A mi centro de estudios, la Universidad César Vallejo, por brindarme tanto apoyo, a mi asesora, a los conocimientos, al tiempo, al apoyo y enseñanzas. Los cuales voy a desarrollar como profesional competente para el beneficio de la Sociedad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del Desempeño Laboral en una empresa Industrial, Puente Piedra, 2023", cuyo autor es COELLO GARCIA MARCOS ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 22-11-2023 20:02:09

Código documento Trilce: TRI - 0660674





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COELLO GARCIA MARCOS ALFREDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis del Desempeño Laboral en una empresa Industrial, Puente Piedra, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
COELLO GARCIA MARCOS ALFREDO DNI: 75190755 ORCID: 0000-0001-9624-3207	Firmado electrónicamente por: MCOELLOG el 23-11- 2023 19:34:42

Código documento Trilce: INV - 1447844

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	v
Índice de contenidos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	8
3.3 Escenario de estudio	8
3.4 Participantes	9
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.6 Procedimiento	9
3.7 Rigor científico	10
3.8 Método de análisis de la información	10
3.9 Aspectos éticos.....	10
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES.....	18
VI. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

Resumen

En los últimos años, se ha visto reflejado que el desempeño laboral es un elemento crucial para el éxito de las empresas, tanto grandes como pequeñas y micro, y que es un tema que se trata mensualmente en las empresas comerciales. La presente investigación tuvo como objetivo general fue conocer el desempeño laboral de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Con respecto a la metodología, la investigación realizada fue de enfoque cualitativa, dado que se recopiló información resaltante de la empresa industrial con diversas perspectivas y experiencias. De tal modo que, para poder conseguir los resultados de esta investigación se examinó cada información, pasando por un filtro, el cual dio un resultado de 289 artículos científicos de la categoría desempeño laboral, y se tomó como muestra 56 artículos científicos. Finalmente, se concluyó que el desempeño laboral actualmente es un tema importante a tratar, tanto con los colaboradores y los jefes directos o líderes.

Palabras clave: Desempeño laboral, asistencia y puntualidad, organización de tiempo, proceso de aprendizaje, ambiente laboral

Abstract

In recent years, it has been reflected that work performance is a crucial element for the success of companies, including large, small and micro companies, and that it is a topic that is dealt with monthly in commercial companies. The general objective of this research was to understand the work performance of the industrial company, Puente Piedra, 2023. The research employed a qualitative approach, gathering significant information from the industrial company through various perspectives and experiences. To achieve this result, each piece of information was examined through a filtering process, which resulted in 289 scientific articles on job performance. A sample of 56 scientific articles was selected for analysis. Finally, it was concluded that work performance is currently an important issue to discuss, both with employees and managers or leaders.

Keywords: Work performance, attendance and punctuality, time organization, learning process, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el desempeño laboral es un elemento crucial para el éxito y la competitividad de las organizaciones. Además de ser un tema fundamental tanto para los líderes, jefes de las empresas. Ya que esto permite medir la efectividad de los colaboradores a su cargo. Por ello López (2018). Nos dice que el desempeño laboral es un término que hace referente a como un trabajador ejecuta sus actividades en su puesto de trabajo. Con esto nos damos cuenta que el desempeño laboral es un tema de suma importancia que todas las empresas deben estar midiendo y ver la forma de poder apoyar a los colaboradores en su puesto y ver que se necesita para brindar apoyo. Zanabria (2018). Nos dice que el desempeño laboral de un colaborador tiene relación con su actitud y acción observable y estas pueden ser medibles en términos de su participación y colaboración. Tal como lo dice la señorita Zanabria y hay muchas empresas que no lo aplican que es ver las actitudes y acciones se puede determinar muchas cosas a su desempeño en su puesto, por ello las grandes, medias y micro empresas deben darle mucha más importancia en el desempeño laboral de sus colaboradores. Ya que sabemos que durante los últimos años han ido cambiando las empresas, evolucionando y adaptándose a los entornos, esos cambios también influyen en los colaboradores tanto económico, social, político, cultural y tecnológico y desde luego a su desempeño laboral. Ante ello se plantea el problema general: ¿Cómo está actualmente el desempeño laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?, Y como problemas específicos tenemos, 1.- ¿Cómo está actualmente la asistencia y puntualidad en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?, 2.- ¿Cómo está actualmente la organización de tiempo en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?, 3.- ¿Cómo está actualmente el proceso de aprendizaje en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?, 4.- ¿Cómo está actualmente el ambiente laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?

La justificación teórica será el apoyo a las siguientes investigaciones, así brindando información y conocimientos a los compañeros que quieran discutir sobre el tema relaciones con el desempeño laboral ya que es un punto de suma importancia para el crecimiento de las empresas. La presente investigación contribuirá en el ámbito de mejorar los conocimientos, planes y estrategias en el desempeño laboral, ya que este punto se verá reflejada en el éxito de las empresas. Por ello en la presente investigación tiene la justificación con la teoría de la motivación humana de Maslow, esta teoría explora como las necesidades, las expectativas y la percepción de equidad influyen en la motivación en los empleados y, por ende, su desempeño. La justificación práctica, para la presente investigación ayudo a la empresa industrial de Puente Piedra a entender mejor el desempeño laboral y así ver la forma de mejorar y ver que estrategia tomar para mejorar el desempeño laboral. Para la justificación metodológica, esta tesis utilizó una metodología de investigación de rigor científico, con pasos definidos y de manera ordenada lo que le permitió definir los problemas, hipótesis y objetivos para su estudio. Para la aplicación del instrumento se tomó al supervisor del área de producción. El presente proyecto de investigación es del tipo aplicada de enfoque cualitativo. El objetivo general planteado es: Conocer el desempeño laboral de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023. También se proponen los siguientes objetivos específicos: 1.- Conocer la asistencia y puntualidad de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023; 2.- Conocer la organización de tiempo de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023; Conocer el proceso de aprendizaje de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023; 4. Conocer el ambiente laboral de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El desempeño de los trabajadores se puede potenciar para obtener mejores rendimientos. En nuestra realidad existen muchas empresas que no cuentan con un adecuado desempeño laboral ni herramientas que permitan incrementar el desempeño laboral, en especial las mypes. Por tal motivo, se llevaron a cabo algunas investigaciones previas y como resultado se encontraron las investigaciones internacionales,

En primer lugar, tenemos el artículo realizado en Ecuador por Sablón et al. (2018) que tenía como objetivo determinar el plan de producción en una empresa textil. Con esta investigación se pudo conocer el plan de producción además se identificó problemas como, excesos de materiales, tiempos de entrega largos, uso de herramientas empíricas, baja eficiencia en el personal, reprocesos, etc. El efecto que tuvo esta investigación fue que se lograron identificar las cantidades a producir en un determinado tiempo, controlar los inventarios, cumplir con los tiempos de entrega, incrementar el desempeño laboral y la competitividad de la empresa.

En segundo lugar, Hernández. T. (2023). En su revista hecha en Venezuela, nos dice que el desempeño laboral es un tema vigente y recurrente dentro de las organizaciones toda vez que para cualquier trabajador que labore en una empresa, es de suma importancia medir los niveles de rendimiento de manera individual y en equipo, con el objetivo de obtener la máxima eficiencia y eficacia posible para contribuir en el éxito empresarial. Tal como dice Hernández el tema del desempeño laboral es muy importante para el crecimiento óptimo de la empresa.

En tercer lugar, Pastor Morales Romero et al., (2022) en su revista filosófica hecha en Colombia. Nos dice que el desempeño laboral abarca todos los procesos que estén dentro de las funciones que establezcan las metas y así brindar la elaboración de las funciones de los colaboradores en sus puestos de trabajo asignado por la organización, para así alcanzar los objetivos organizacionales. Así como nos dice el autor el desempeño laboral también están dentro de los procesos o los objetivos planteados por

los líderes o jefes directos de las empresas, ya que ellos tienen planificado todo lo que se quiere lograr en la organización.

En cuarto lugar, Bayser, (2022). En su artículo hecha en Argentina, cuya investigación se basó en desarrollar que encadena el desempeño laboral y la motivación con las enfermeras de Buenos Aires. De las cuales la metodología aplicada fue observacional, transversal. Entre noviembre y enero de 2022 con el personal de enfermería. De las cuales la población fue de 60 para determinar la relación entre desempeño laboral y motivación. Tal como dice Bayser nos dice que la motivación para que los colaboradores puedan desempeñar mucho más eficiente su labor en su puesto, es una estrategia muy eficiente para lograr el objetivo de la organización.

En quinto lugar. Ariani. (2023). En su artículo hecho en Indonesia. Indica que el desempeño laboral de los colaboradores es una consecuencia de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. Efectivamente como dice la autora del artículo el desempeño laboral influye mucho en la cultura de la empresa en cómo se maneja, en cómo se mide su efectividad.

En sexto lugar. Cahapay & Bangoc, (2021). En su artículo científico hecho en Filipinas. La nueva enfermedad obtenida a raíz del COVID-19 fue el tecnoestrés y esto fue en gran influencia en el desempeño de los docentes que dictaban clases a distancia. Siendo esto una investigación correlacional, que se obtuvo como población de 2272 docentes para la investigación. Dando como conclusión que el tecnoestrés fue una reacción negativa para el desempeño laboral para los docentes ya que a salir de su zona de confort y entrar a una nueva era afecto mucho a su desempeño en su primer año.

En séptimo lugar. Jesús Ferreiro-Seoane, (2020) en su artículo hecho en España, nos dice que el presente artículo quiere dar a conocer el perfil de las empresas más valoradas en el desempeño laboral en España y su posible influencia en valoración total. Ya que lo que ellos buscan es estar en el mejor puesto del mercado tanto nacional como mundial. Con esto

podemos notar que el desempeño es fundamental para las grandes empresas.

En octavo lugar. Verano. T (2022) que nos dice en su artículo de Argentina. Nos dice que el desempeño laboral ha ido evolucionando con el pasar de los años, pero, sin embargo, hay algo que no ha cambiado que es el bajo nivel de satisfacción que genera entre los directivos y colaboradores. Esto si se ve muy reflejado ya que algunos colaboradores no llegan al objetivo planteados por la organización y hay veces que tanto como los jefes o supervisores quedan al descontento sobre el colaborador.

En noveno lugar. Aguilera. K. (2021). En su artículo hecho en México; Nos dice que el consumo de pequeñas cantidades de hongos psilocibios o alucinógenos, ha empezado a comercializar en México para el mejoramiento del desempeño laboral y a entender problemas psicológicos. Ya que muchos colaboradores lo consumen e indican que les ayuda a concentrarse y a la creatividad. Con Aguilera podemos ver otra perspectiva u otra estrategia que toman otros países para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Y por último autor. Natpue. (2022). En su artículo de Colombia; Nos dice que el desempeño de los colaboradores influye mucho en donde puedan hacer sus trabajos, ya que sigue siendo una prioridad para las empresas, así que es importante saber cómo puede beneficiar o afectar el cambio del trabajo tanto en casa o en oficina. En espacio de trabajo es mucho es muy importante para que el colaborador pueda desarrollar muy bien el deber asignado.

Por el lado nacional, que nos dicen Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en las empresas, ya que debido a la interacción con personas que conversan de puntos de vistas, ideas, percepciones, por ende, estos puntos son claves para lograr los objetivos organizacionales. Lo que nos dicen los diferentes autores sobre el tema de como las relaciones interpersonales son muy influyentes en el desempeño laboral, tanto como

el ambiente y las relaciones entre compañeros son muy importante para que los colaboradores pueden lograr sus objetivos asignados por el supervisor o jefe de área. Por ello los autores nos dicen que esto influye en un papel crítico para el desarrollo de las actividades por parte de los colaboradores.

En segundo, Pérez. A. (2016). Nos dice que la evaluación del desempeño laboral nos permite como medir, evaluar sobre los atributos, comportamientos y los resultados relacionados con el trabajo. Así mismo se pueda descubrir en qué medida es productivo el colaborador y si se podrá mejorar su rendimiento. Esta técnica es utilizada por muchas empresas para ver el desempeño de sus colaboradores y ver con quienes se puede llegar al objetivo que se trazan mes a mes, y si sabe que, si un colaborador es eficiente en lo que hace, se le puede considerar como parte del equipo, mientras que otros colaboradores tal vez no lo suficientemente eficiente para llegar al objetivo. Por ello las diferentes empresas toman esta medida para poder ver con que colaboradores pueden contar mes a mes a través de su desempeño en sus labores.

En tercer lugar. Tuesta Panduro et al., (2021). Esta investigación tiene como objetivo describir la correlación entre el desempeño laboral con el salario, la antigüedad y el nivel académico del personal administrativo. Se utiliza una metodología cuantitativa explicativa, se aplicó a una población de 188 trabajadores y se concluyó que, si existe una alta correlación entre el desempeño laboral con el salario del personal administrativo, su antigüedad y el nivel académico.

Cuarto lugar. Avellaneda et al., (2019). Nos dice, que la rotación de personal se considera parte importante de la gestión de RR. HH, por lo tanto, su impacto directo debe ser considerado en el desempeño laboral. Esto podría ser una motivación para los colaboradores para que puedan cumplir sus obligaciones sin ninguna duda y con mayor esfuerzo.

En quinto lugar. Basurto & Guardiola. (2015). Que nos dicen en su revista científica, que el nivel de inteligencia emocional es predictor del desempeño laboral, ya que la inteligencia emocional se puede usar

potenciar el desempeño laboral de diferentes maneras y esto impulsa más al liderazgo y la excelencia personal. Esto es muy cierto la inteligencia emocional también juega un rol muy importante en el desempeño de los colaboradores.

En sexto lugar. Castro. P et al, (2023). Nos dice que el objetivo es ver la relación de la inteligencia emocional, emociones negativas y el desempeño laboral. Una investigación transaccional correlacional simple, descriptiva, básica. Se tuvo una población de 75 docentes. Los resultados muestran una asociación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En séptimo lugar.

Pareja et al, (2022) nos dice que quiere ver la relación entre la gestión de las TIC y el desempeño laboral de los docentes de una institución peruana. El enfoque fue cuantitativo y correlacional, su diseño fue experimental y sección transversal. Teniendo una población de 46 docentes.

En octavo lugar. Navarro. et al., (2022). Nos dice que el objetivo de su artículo es analizar el desempeño laboral en tiempo de Covid-19. La investigación tiene enfoque cualitativo. De las cuales se aplicó a 5 colaboradores. Dando como conclusión que el COVID fue un gran problema, ya que con lo fuerte que era la enfermedad del COVID fue difícil de ser eficiente en sus puestos de trabajo.

En noveno lugar. Gutiérrez et al., (2022). nos dicen en su artículo que impacto demanda el trabajo, recursos psicológicos y el desempeño laboral. De las cuales los resultados fueron múltiples ya que de PEARSON de 0.91.

Y por último lugar. García et al., (2022). En su artículo indica, La educación es un proceso continuo y permanente que permite a la humanidad contribuir a la sociedad y a ser un buen ciudadano. Este estudio fue de nivel básico, con un enfoque cuantitativo multivariado, diseño no experimental transversal correlacional. Concluyendo que el mayor desempeño laboral de un docente, su mayor motivación por los estudios y las buenas calificaciones, y la satisfacción del estudiante será alta.

Como teorías relacionadas al desempeño laboral, se consideró la teoría de acción y conductas cual fue desarrollada por Campbell et al, (1990). Esta teoría se relaciona mucho con la variable desempeño laboral en cuanto a los colaborados. Otra teoría relacionada con la variable desempeño laboral es valor de los recursos humanos. Quien nos dice esto es Mondy y Noe. (1997). El sistema de evaluación del desempeño laboral la cual complementa los procesos a los cuales se someten los recursos humanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Según Muntané. J. (2010). Nos dice que la investigación básica es una investigación pura, teórica y dogmática. Esto se origina en el marco teórico y permanece en él. El objetivo es aumentar el conocimiento científico.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de la investigación fue fundamentado. Según Glaser & Strauss (1967) se basa en el planteamiento básico, donde las propuestas teóricas nacen de los datos conseguidos en la investigación, más que de los estudios previos. En el cual este procedimiento forma el alcance de un fenómeno comunicativo, educativo o para lo que sea requerido.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La presente investigación es de 1 categoría y cuenta con 4 subcategorías.

La categoría es: Desempeño Laboral, Mendoza. J. (2022). Nos dice que el desempeño laboral es una herramienta muy importante de la gestión del talento humano.

Sus subcategorías son:

Asistencia y puntualidad

Cortes. N. (2022). Nos dice que la asistencia y puntualidad en la empresa o en cualquier centro es importante, ya que es necesario para los colaboradores. Y no solo habla por el tema de pago, si no también sobre el compromiso del colaborador

Organización de tiempo

Según Del Val. D. (2022). Nos dice la organización de tiempo es el tiempo o horas que laboran los colaboradores en sus áreas, así se mide el tiempo de asistencia, de producción, horas extras, etc.

Proceso de aprendizaje

Según Porto. J. y Gardey. A. (2021). Nos dice que el proceso de aprendizaje abarca diversas acciones que tienden la transmisión de conocimientos y valores.

Ambiente laboral

Según Ortega. C. (2020). Nos dice que el ambiente laboral o trabajo son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, la disposición de ellos mismos, seguridad, higiene del espacio laboral, etc.

3.3. Escenario de estudio

Según Taylor y Bodgan. (1987). Nos dice que el escenario de estudios es donde se realizara la el estudio, así también las características de los participantes y los recursos disponibles.

El escenario a ser estudiado será la empresa industrial, la cual es una organización dedicada a la fabricación y mantenimiento de tableros eléctricos, y su sede se encuentra en el distrito de Puente Piedra. De las cuales se hará la investigación al supervisor de producción ya que los demás tanto como el gerente general se encuentra trabajando en las fábricas o en diferentes áreas.

3.4. Participantes

Según Ucha. F. (2012). Nos dice que participante es ampliamente usado en nuestro idioma para dar cuenta aquel individuo u organización que participa en alguna actividad, acción o tarea.

El participante será el supervisor del área de producción de la empresa industrial.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento: Entrevista

Según la editorial, Etecé. (2020). Nos dice que la entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se entre dos a más personas, sobre el tema a tratar.

En el cual la técnica empleada para la recolección de datos fue la entrevista (enfoque cualitativo); consiste formular preguntas al supervisor de producción, para poder recolectar información necesaria para poder saber cómo es el desempeño laboral en la empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

3.6 Procedimientos

Los procedimientos que se harán serán los siguientes:

Instrumentos: Entrevista

Primero:

Se presentó toda la información recolectada a los entrevistados, donde luego se realizó la entrevista con el supervisor de producción, basados principalmente en la problemática general y las problemáticas específicas, todo este proceso se hará vía zoom.

Segundo:

Después de responder todos los enunciados, que, si bien todo fue escuchado, también fue anotado y grabado para poder recopilar y analizar la información brindada por el supervisor de producción.

Luego de obtener toda la información del participante se procedió a recopilar todos los datos, para posteriormente tabularlos en tablas para poder realizar un análisis e interpretación más precisa y sencilla.

3.7 Rigor científico

Los criterios que se utilizaron para el rigor científico, de las cuales se hablaron en la investigación están basados en Lincoln y Cuba.

- La autenticidad: Datos validados y certificados
- La credibilidad: Los resultados presentados sean reales
- La imparcialidad: Los datos son obtenidos desde la perspectiva del entrevistado

3.8 Método de análisis de la información

El enfoque cualitativo tal como dice Kalpokas. N. (2022). El análisis de información es un método estructurado y cualitativo para evaluar datos. El análisis se refiere a la categorización de datos verbales o de comportamientos para clasificarlos, resumirlos y tabularlos.

Donde el método de esta investigación fue mediante la entrevista, cual el objetivo principal de poder dar una solución a la problemática hallada y analizar los resultados que se obtengan de la entrevista.

3.9 Aspecto éticos

Según Gonzales. M. (2002). Los aspectos éticos que son aplicables a la ciencia general lo son también a la investigación cualitativa. Ya que la investigación cualitativa da los valores de verdad y de justicia se aplica igualmente a esta modalidad de investigación.

Los aspectos éticos son importantes para cualquier investigación, ya que de ahí se puede dar a conocer la originalidad y transparencia del investigador, y así darle calidad y validez a la investigación. Esto cumple con la base de principios que nos han formado académicamente.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados de entrevista

Aquí se compara los datos obtenidos por cada categoría y subcategoría respecto al tema de investigación.

Tabla de entrevista en anexos, tabla 4

4.2 Discusión:

En cuanto al objetivo específico 01, que va en relación con la categoría "Desempeño Laboral" y la subcategoría "Asistencia y Puntualidad", donde se enfocó en: Conocer la asistencia y puntualidad de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023; en la cual las preguntas que se realizaron al entrevistado.

1.- ¿Los colaboradores llegan a la hora establecida por la empresa?, donde se puede apreciar la respuesta del entrevistado, donde nos indica que tan puntuales y si asisten a la empresa.

Teniendo como resultado que la gran mayoría de los colaboradores asisten a la hora indicado, aunque algunos de los colabores llegan 5 minutos de tardanza.

Con respecto a la pregunta 2, ¿Los colaboradores asisten todos los días laborales?, de acuerdo a la respuesta del entrevistado, donde podemos ver la importancia asistencia en la empresa industrial. Donde el entrevistado nos dice que generalmente los colaboradores asisten diariamente, salvo por situaciones personales o de salud.

Con respecto a la pregunta 3, ¿Hay alguna tolerancia para llegar al centro laboral?, Lo que nos dice el entrevistado es que, si hay una tolerancia, pero no se han establecido un tiempo límite. El supervisor de producción, tiene información y sabe del horario de ingreso de sus colaboradores, pero los colabores asisten después de la hora establecida.

En resultado podemos ver el entrevistado tiene toda la información de sus colaboradores en el tema de asistencia y puntualidad, y como se puede apreciar se debe implementar un horario de tolerancia fija para poder tener un mejor manejo de la asistencia y puntualidad en la empresa industrial.

En cuanto al objetivo específico 02, con respecto a la categoría "Desempeño Laboral" y la subcategoría "Organización de Tiempo" en cual se basó en:

Conocer la organización de tiempo de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023; en la cual las preguntas se realizaron al supervisor de producción fueron:

4.- ¿Tienen buena organización de los materiales requeridos en el área de producción ?, se puede observar en la respuesta del supervisor, nos dice que actualmente por temas de mudanza, están en proceso de adecuación de las áreas, ya que diariamente se dedica tiempo a ordenar las máquinas y maquinarias.

Dando por resultado en la pregunta 4, que es importante tener una buena organización tanto de tiempo y materiales para poder tener un mejor orden y así agilizar la producción de los equipos a crear. Ya que al no tener un orden de materiales se retrasa mucho la producción y a los colaboradores.

Respecto a la pregunta 5.- ¿Las maquinas a utilizar están en óptimas condiciones?, Con respecto a los que nos comenta el supervisor, nos dice que las máquinas que vienen utilizando y que se usa con regularidad ya tienen desgastes y hay 2 máquinas que no están en óptimas condiciones, pero ya pronto darán mantenimiento a las máquinas para poder avanzar como se debe en los proyectos.

Dando como resultado a la pregunta 5, que esto influye mucho en lo que es desempeño laboral, ya que sin maquinarias en óptimas condiciones no se puede trabajar bien o realizar un buen proyecto, por ello sin maquinas en perfecto estado es poco probable de dar un proyecto en un tiempo estimado, ya que esto retrasa demasiado a la producción de equipos, piezas, etc.

Respecto a la pregunta 6.- ¿Tienen a alguien que se encargue la limpieza de las áreas de producción?, Aquí nos comenta el supervisor de que cada colaborador este encargado de dejar su espacio de trabajo limpio y perfecto estado para que el día siguiente no tenga problemas para poder trabajar, aunque aparte tienen una persona que se encarga de la limpieza general cada 2 veces a la semana.

Tal como lo dice el antecedente internacional Natpue. (2022). En su artículo de Colombia. Nos dice que el desempeño de los colaboradores influye mucho

en donde puedan hacer sus trabajos, ya que sigue siendo una prioridad para las empresas, así que es importante saber cómo puede beneficiar o afectar el cambio del trabajo tanto en casa o en oficina. En espacio de trabajo es mucho es muy importante para que el colaborador pueda desarrollar muy bien el deber asignado.

En cuanto el objetivo específico 03, con respecto a la categoría "Desempeño Laboral" y la subcategoría de "Proceso de Aprendizaje"; el cual se basó en: Conocer el proceso de aprendizaje de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023, el cual las preguntas que se realizaron al supervisor fueron:

Con respecto a la pregunta 7.- ¿Contratan a personal con experiencia laboral? Donde el supervisor nos indicó que para áreas específicas si contratan a personal con experiencias y estudios y para realizar trabajos sencillos se contrata a personal joven con ganas de aprender y ejecutar.

Hernández. T. (2023). En su revista hecha en Venezuela, nos dice que el desempeño laboral es un tema vigente y recurrente dentro de las organizaciones toda vez que para cualquier trabajador que labore en una empresa, es de suma importancia medir los niveles de rendimiento de manera individual y en equipo, con el objetivo de obtener la máxima eficiencia y eficacia posible para contribuir en el éxito empresarial. Tal como dice Hernández el tema del desempeño laboral es muy importante para el crecimiento óptimo de la empresa.

Con respecto a la pregunta 8.- ¿La empresa tiene programas de capacitación?, de las cuales el supervisor nos comenta. Que en ciertas ocasiones puntuales se capacita al personal cuando hay compra una nueva herramienta o maquinaria, para el manejo y ubicación de ella.

Dando como resultado que la capacitación a los colaboradores es importante ya que esto permite tener más conocimientos y nuevas ideas a los colaboradores y estén mejor capacitados para el uso de los implementos y cambios que hay en la empresa.

Con respecto a la pregunta 9.- ¿Retroalimentan el proceso de aprendizaje del uso de maquinarias?, de lo que nos respondió el supervisor fue, que

constantemente se da un proceso de retroalimentación ya que eso permite tener resultados más eficientes y sacar provechos de ellas.

Dando como resultado que la retroalimentación es fundamental para el conocimiento y la eficiencia de los trabajadores, ya que esto permite tener mayor eficiencia en su labor dentro de la empresa.

En cuanto al objetivo 04, con respecto a la categoría "Desempeño Laboral" y la subcategoría de "Ambiente Laboral"; el cual se basó en: Conocer el ambiente laboral de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023, en cual las preguntas fueron:

Con respecto a la pregunta 10.- ¿La empresa tiene algún área para poder dar soluciones entre compañeros de trabajo?, de los cual nos responde el supervisor, Que la comunicación en la empresa es fluida, ya que diariamente antes de empezar la jornada laboral, se tienen reuniones para ver la opiniones y objeciones de los colaboradores.

Dando resultado que la comunicación asertiva en la empresa es importante para mantener un ambiente armonioso y fluido, para que los colaboradores hagan sus labores con satisfacción y tener un buen rendimiento.

Con respecto a la pregunta 11.- ¿Tienen reuniones o actividades integradoras para mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo?, de lo que nos comenta el supervisor, Si en fechas como el día del trabajador, aniversario de la empresa o al fin de un proyecto grande, se realiza una reunión con todos para poder celebrar el trabajo que se logró.

Tal como lo dice el antecedente nacional. Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en las empresas, ya que debido a la interacción con personas que conversan de puntos de vistas, ideas, percepciones, por ende, estos puntos son claves para lograr los objetivos organizacionales. Lo que nos dicen los diferentes autores sobre el tema de como las relaciones interpersonales son muy influyentes en el desempeño laboral, tanto como el ambiente y las relaciones entre compañeros son muy importante para que los colaboradores pueden lograr sus objetivos asignados por el supervisor o jefe de área. Por ello los autores nos dicen que

esto influye en un papel crítico para el desarrollo de las actividades por parte de los colaboradores.

Con respecto a la pregunta 12.- ¿Pagan puntualmente a sus colaboradores ?, de los que nos dice el supervisor, Que tratan de pagar a tiempo los salarios de los colaboradores, aunque hay veces que se retrasan máximo 2 días, y esto es por la falta de liquidez de la empresa.

Tal como dice en el antecedente nacional. En tercer lugar. Tuesta Panduro et al., (2021). Esta investigación tiene como objetivo describir la correlación entre el desempeño laboral con el salario, la antigüedad y el nivel académico del personal administrativo. Se utiliza una metodología cuantitativa explicativa, se aplicó a una población de 188 trabajadores y se concluyó que, si existe una alta correlación entre el desempeño laboral con el salario del personal administrativo, su antigüedad y el nivel académico.

Dando como resultado, como bien sabemos los pagos en es incentivo de los colabores, y esto se ve en varias empresas que no se paga puntual y a veces genera descontentos, pero hay veces que no es culpa de la empresa, si no las agencias bancarias, sin embargo, es bueno tener una buena comunicación con los colabores para que estén al tanto de sus pagos, para no generar descontentos.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Conforme al primer objetivo, se concluye que el desempeño laboral en una empresa industrial, Es importante ver las variables que influyen para su desarrollo de sus actividades, ya que, como asistencia y puntualidad, organización de tiempo y etc. Son importantes para lograr un mejor desempeño en los colaboradores de la empresa.

Segunda:

En relación al segundo objetivo, se concluye que se ha podido comprobar que la importancia de la asistencia y puntualidad es importante para el logro de los objetivos y proyectos planificados por las empresas, ya que se tiene un tiempo limitado para la entrega de proyectos y objetivos planteado por la organización.

Tercera:

Con respecto al tercer objetivo, se puede decir que la empresa si tiene buena organización de tiempo ya que ellos tienen sus implementos en orden y limpios sus áreas de trabajo ya que sin eso no se puede empezar el trabajo, solo le falta dar maquinarias en buen estado para no tener inconvenientes, ni retrasos en los trabajos predichos. Y así evitar dar fuera de la hora los proyectos solicitados.

Cuarta:

En cuanto al cuarto objetivo, con respecto al proceso de aprendizaje, se concluye que la empresa da retroalimentación a sus colaboradores para que tengan más conocimientos en el uso de las herramientas nuevas que llegan, además de que contratan al personal con estudios y experiencias en áreas especializadas y así dar un mejor desempeño en el área.

Quitan:

Finalmente, como ultimo objetivo con respecto al ambiente laboral, podemos decir que el trabajo en equipo en la empresa es bueno y los salarios de los colaboradores se pagan puntual por lo que esto es muy influyente para el desempeño de los colaboradores, además de tener reuniones en la empresa para la convivencia y la confraternización entre compañeros de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

La empresa industrial como primer paso es tener indicadores como productividad, rendimiento, eficacia, etc. Que le muestren el desempeño de cada colaborador o el área que tenga menos desempeño en las actividades designada, y así ver una solución más eficiente para no perder tiempo y dinero, ya que sin esos indicadores no se podrá organizar bien la empresa.

Segunda:

La empresa industrial como primer paso es tener un mayor control de ingreso a la empresa, ya que esto es fundamental en toda empresa ya que esto además de responsabilidad del colaborador, es importante el respeto para la empresa, la puntualidad es una virtud muy importante para cualquier empresa, así que se debe tener una hora establecido tanto de hora como de entrada.

Tercera:

La empresa industrial debe tener en orden son implementos a usar, ya que, sin un orden, el desorden que se genera retrasar cualquier actividad que se quiera hacer, además de que se necesita maquinarias en óptimas condiciones para que los colaboradores trabajen de manera clave y segura en el área que se desempeñe.

Cuarta:

Para la empresa es importante tener colaboradores eficientes y con conocimientos y que sepan lo que están haciendo, esto permite ver como desenvuelve en su puesto, ya que con la capacitación constante a los colaboradores permite tener mayores conocimiento y mejor capacitación en su labora a desarrollar.

Quinta:

La empresa debe seguir con lo que está haciendo tanto con las reuniones ya que eso permite a generar confianza y confraternizar y dar un mejor ambiente laboral, además del trabajo en equipo entre todos, ya que el apoyo entre todos es importante para una empresa.

REFERENCIAS

- Aguilera, K. (2021). Toma auge local el «microdosing»: Venden en redes productos a base de hongos alucinógenos. Existe la creencia de que mejoran el desempeño laboral; advierten reto legal. *Mural*.
<https://www.proquest.com/docview/2574638495/citation/5187A7BDF4147D9PQ/9>
- Ariani, D. W. (2023). EXPLORING RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATONAL CULTURE, AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN SMALL MEDIUM ENTERPRISE. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2). Scopus.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Revista Cuidarte*, 10(2). Scopus.
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Basurto, K., & Guardiola, C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69-77. <https://doi.org/10.17162/au.v0i1.249>
- Barahona, V. (2020). Influencia del tipo de manufactura sobre la gestión de producción en una empresa de confecciones. Universidad Ricardo Palma (URP)., Lima, Perú. Retrieved from
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/4050>

- Bayser, B. E. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2. Scopus. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Brazzolotto S. Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones [publicación periódica en línea] 2012. [Citada el 02 de octubre 2019]. [19 p]. Disponible en:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-deinvestigacion.pdf.
- Cahapay, M. B., & Bangoc, N. F., II. (2021). Technostress, Work Performance, Job Satisfaction, and Career Commitment of Teachers amid COVID-19 Crisis in the Philippines. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 2021(16), 260-275. Scopus.
<https://doi.org/10.46661/ijeri.6145>
- Cárdenas L.; Velasco C. y Fabela M. Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género. México. 2012. [Citado: 2019 octubre 5]. Disponible en:
http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/vol4/desempeno_labor_al_del_personal.pdf
- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. C. (2023). *Emotional Intelligence: Association with Negative Emotions and job Performance in University Teachers. Revista Electronica Educare*, 27(1). Scopus. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>

Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). *A Theory of Performance*. In N. Schmitt y W. Borman (EDS), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70.

Cortes. N. (2022). *Asistencia y puntualidad: ¿Porque es importante en una empresa?* Blog GeoVictoria. Recuperado de:
<https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/operaciones/asistencia-y-puntualidad/>

Del Val. D. (2022). *¿Qué es la gestión de tiempo y como aplicarla en tu organización?* Blog Endalia. recuperado de:
<https://www.endalia.com/news/que-es-gestion-del-tiempo-y-como-aplicarla/>

Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en:
<https://concepto.de/entrevista/>. Última edición: 25 de septiembre de 2020. Consultado: 19 de octubre de 2023. Recuperado de:
<https://concepto.de/entrevista/#ixzz8GdTiGktl>

Eufracio, B. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15208>

García, T. C. S., Arias, M. A. I., Álvarez, L. E. E., & Burgos, B. A. A. (2022). TEACHING WORK PERFORMANCE, MOTIVATION, ACADEMIC PERFORMANCE AND LEVEL OF SATISFACTION IN THE SUBJECT OF MATHEMATICS. *Universidad y Sociedad*, 14(S6), 371-376. Scopus.

- Grupo PowerData. (n.d.). Transformación digital. Qué es y su importancia y relación con los datos. Powerdata.Es. Retrieved May 3, 2022, from <https://www.powerdata.es/transformacion-digital>
- Gutiérrez, H. Ó. C., Gutiérrez, M. M. C., Gonzales, C. Á. D., Flores, B. P. E., & Llacza, C. M. G. (2022). Pearson and yates statistics for professional performance according to job quality. *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 11(Monografico). Scopus. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4135>
- Jesús Ferreiro-Seoane, F. (2020). Multianálisis de las organizaciones más valoradas para el desempeño laboral en España: Multi analysis of most valued companies for labour performance in Spain. *Revista de Metodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 57-78. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3470>
- Kalpokas, N. (2022). *Método de análisis de datos cualitativos*. recuperado de: <https://atlasti.com/es/research-hub/metodos-de-analisis-de-datos-cualitativos>
- León, A., & Zamora, L. (2020). Modelo Lean Manufacturing de gestión de la producción basado en SAP-LAP para reducir retrasos en la línea de producción en Mypes del sector metalmecánico. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)., Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/653253>
- Mercado Rojas, M. G., & Ruíz Cárdenas, R. R. (2018). Propuesta de una metodología de gestión de la producción para la mejora de la productividad en obras de pavimentación en la Provincia de coronel

Portillo-Ucayali- PERÚ. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)., Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/625003>

Mendoza. J. (2022). Desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836>

Muntané. J. (2010). *Introducción a la investigación*. recuperado de: <https://www.sapd.es/rapd/2010/33/3/03>

NATPUE. (2022). El espacio de trabajo como un potencializador de la competitividad: El desempeño laboral de los trabajadores puede ser uno de los factores claves al considerar si seguir por el camino de las oficinas tradicionales o si cambiarse al modelo de 'coworking'. *Portafolio*. <https://www.proquest.com/docview/2674065385/citation/5187A7BDF4147D9PQ/10>

Navarro Navarro, V. A., Mercado Marrufo, C. E., Alarcón-Díaz, M. A., Luy-Montejo, C. A., & Meza Orue, L. A. (2022). Technology implemented to job performance in COVID-19 times in uncontrolled scenarios. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2022(E48), 371-380. Scopus.

Ortega. C. (2020). Ambiente laboral: Que es y como mejorarlo. Blog QuestionPro. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/#:~:text=El%20ambiente%20laboral%20o%20de,tambi%C3%A9n%20el%20clima%20laboral%2C%20etc.>

- Pareja, C. G. G., Morán, R. C. D., Chiluisa, O. R. Q., & Corzo, E. D. C. A. (2022). MANAGEMENT OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES AND THE JOB PERFORMANCE OF TEACHERS IN A PERUVIAN UNIVERSITY. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 437-445. Scopus.
- Pastor Morales Romero, G., Iván Restrepo Restrepo, S., Esther Graus Cortez, L., & Beatriz Panche Rodríguez, O. (2022). Social Cognition and its Relationship with Job Performance in University Institutions. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(102), 462-472. Scopus.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>
- Pastor, A. (2018). Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Porto. J. y Gardey. A. (2021). Proceso de aprendizaje. Que es, definición y concepto. Recuperado de: <https://definicion.de/proceso-de-aprendizaje/>
- Rivas Mago, L. A., & Ganvini Valcárcel, C. (2021). COVID-19: acelerador de la transformación digital. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 10(1), 532–535. 27 <https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.396>
- Rivera I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital Félix Mallorca Soto de Tarma 2015. [Tesis para optar el título profesional de especialista en centro quirúrgico]. Perú: Universidad Mayor de San Marcos. 2017. [Citado: 2019 octubre 5]. Disponible en:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_r
i.pdf; sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_r
i.pdf; sequence=1).

Taylor y Bodgan. (1987). En su tesis de introducción a los métodos cualitativos de investigación. Argentina, Buenos Aires. Recuperado de:

<https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>

Tuesta Panduro, J. A., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante

Dávila, M. A. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. Scopus. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12>

Ucha. F. (2012). Definición de participantes. Blog D.ABC. recuperado de:

<https://www.definicionabc.com/social/participante.php>

Verano-Tacoronte, D. (2022). Por qué no funciona la evaluación del desempeño

laboral y qué se puede hacer para mejorarla: A pesar de esta percepción negativa, la inmensa mayoría de las empresas de mediano y gran tamaño mantienen un sistema formal de evaluación del desempeño. *La Nacion, Buenos Aires*.

<https://www.proquest.com/docview/2685943856/citation/5187A7BDF4147D9PQ/8>

Vargas. M. (2021). *¿Qué es el ambiente laboral? Pagina Great Place To Work*.

Recuperador de:

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

Verano-Tacoronte, D. (2022). Por qué no funciona la evaluación del desempeño laboral y qué se puede hacer para mejorarla: A pesar de esta percepción negativa, la inmensa mayoría de las empresas de mediano y gran tamaño mantienen un sistema formal de evaluación del desempeño. La Nación, Buenos Aires.

<https://www.proquest.com/docview/2685943856/citation/5187A7BDF4147D9PQ/8>

Zanabria, S. (2018). Tesis factores de la motivación y desempeño laboral en el centro de salud de San Antonio de Moquegua, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27192>

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

Análisis del desempeño laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Investigador: Coello García, Marcos Alfredo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis del desempeño laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023”, cuyo objetivo es Conocer el desempeño laboral de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La Gestión de producción cumple un rol fundamental para la competitividad de las empresas; por ello, conocer el estado actual de la gestión es importante porque permitirá tener una base sobre la cual trabajar y hacer cambios de ser necesarios.

El desempeño laboral es un tema y rol muy importante para el desempeño y competitividad de la empresa; por ello, conocer el estado actual del desempeño laboral es importante, ya que esto permitirá dar a conocer los puntos débiles y fortalecer y mejorar.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán respuestas a algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Análisis del desempeño laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Coello García, Marcos Alfredo, email: mcoellog@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mgtr. Reyes Linares, Angela Elsa email: angelareyesl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Morales Rojas, Leonid Karlile

Fecha y hora: 21/10/2023 – 5:30 pm

Anexo 2: Operacionalización de variable

Problema	Objetivos	Categoría	Sub Categorías	Divisiones	Codigo
Problema General ¿Cómo esta actualmente el desempeño laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?	Objetivo General Conocer el desempeño laboral de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023	Desempeño laboral Se refiere al cumplimiento de las labores de forma eficiente por parte del trabajador (Soto & Inga, 2019).	1.- Asistencia y puntualidad 2.- Organización de tiempo 3.- Proceso de Aprendizaje 4.- Ambiente Laboral	puntualidad	P1
Problema Específicos: * ¿Cómo esta actualmente la asistencia y puntualidad en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023? *	Objetivo Específicos Conocer la asistencia y puntualidad de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023			asistencia	P2
				tolerancia	P3
				maquinarias	P4
				insumos	P5
Problema Específicos: * ¿Cómo esta actualmente la organización de tiempo en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023? *	Objetivo General Conocer la organización de tiempo de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023	limpieza	P6		
		Capacitaciones	P7		
		Experiencia Laboral	P8		
		Retroalimentación	P9		
		Trabajo en equipo	P10		
Problema Específicos: * ¿Cómo esta actualmente el proceso de aprendizaje en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023? *	Objetivo General Conocer el proceso de aprendizaje de la empresa industrial, Puente Piedra, 2023	Pagos de salarios	P11		
		Actividades integradoras	P12		
Problema Específicos: * ¿Cómo esta actualmente el ambiente laboral en una empresa industrial,	Objetivo General Conocer el ambiente laboral de la empresa industrial, Puente Piedra,				

Anexo 3: Cuestionario

Subcategorías	Preguntas abiertas
Asistencia y puntualidad	¿ Los colaboradores llegan a la hora establecida por la empresa?
	¿ Los colaboradores asisten todos los días laborales?
	¿ Hay alguna tolerancia para llegar al centro laboral?
Organización de tiempo	¿ Tienen buena organización de los materiales requeridos en el area de producción?
	¿ Las maquinas a utilizar estan en optimas condiciones?
	¿ Tienen a alguien que se encargue la limpieza de las areas de producción?
Proceso de Aprendizaje	¿ Contratan a personal con experiencia laboral?
	¿ La empresa tiene programas de capacitación?
	¿ Retroalimentan el proceso de aprendizaje del uso de maquinarias?
Ambiente laboral	¿ La empresa tiene algun area para poder dar soluciones entre compañeros de trabajo? ¿ Tienen reuniones o actividades integradoras para mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo?
	¿ Pagan puntualmente a sus colaboradores ?

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Categoría del instrumento: Desempeño Laboral

* Primera categoría: Desempeño Laboral

* Objetivos de la categoría: Analizar las respuestas del entrevistado para la discusión de la presente investigación

Subcategoría	Ítems preguntas	Opinión del experto			
		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Sugerencias
Asistencia y puntualidad	¿Los colaboradores llegan a la hora establecida por la empresa?	4	3	4	
	¿Los colaboradores asisten todos los días laborales?	3	3	3	
	¿Hay alguna tolerancia para llegar al centro laboral?	4	4	3	
Organización de tiempo	¿Tienen buena organización de los materiales requeridos en el área de producción?	3	3	3	
	¿Las maquinas a utilizar están en óptimas condiciones?	4	4	4	
	¿Tienen a alguien que se encargue la limpieza de las áreas de producción?	3	3	3	
Proceso de aprendizaje	¿Contratan a personal con experiencia laboral?	4	4	4	
	¿La empresa tiene programas de capacitación?	4	4	4	
	¿Retroalimentan el proceso de aprendizaje del uso de maquinarias?	4	4	4	
Ambiente laboral	¿La empresa tiene algún área para poder dar soluciones entre compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Tienen reuniones o actividades integradoras para mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Pagan puntualmente a sus colaboradores ?	4	4	4	

Activar Windows
Ve a Configuración



Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

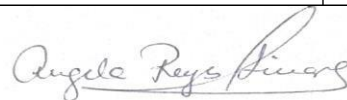
DNI: 07424958

Categoría del instrumento: Desempeño Laboral

* Primera categoría: Desempeño Laboral

* Objetivos de la categoría: Analizar las respuestas del entrevistado para la discusión de la presente investigación

Subcategoría	Ítems preguntas	Opinión del experto			
		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Sugerencias
Asistencia y puntualidad	¿Los colaboradores llegan a la hora establecida por la empresa?	x	x	x	
	¿Los colaboradores asisten todos los días laborales?	x	x	x	
	¿Hay alguna tolerancia para llegar al centro laboral?	x	x	x	
Organización de tiempo	¿Tienen buena organización de los materiales requeridos en el área de producción?	x	x	x	
	¿Las maquinas a utilizar están en óptimas condiciones?	x	x	x	
	¿Tienen a alguien que se encargue la limpieza de las áreas de producción?	x	x	x	
Proceso de aprendizaje	¿Contratan a personal con experiencia laboral?	x	x	x	
	¿La empresa tiene programas de capacitación?	x	x	x	
	¿Retroalimentan el proceso de aprendizaje del uso de maquinarias?	x	x	x	
Ambiente laboral	¿La empresa tiene algún área para poder dar soluciones entre compañeros de trabajo?	x	x	x	
	¿Tienen reuniones o actividades integradoras para mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo?	x	x	x	
	¿Pagan puntualmente a sus colaboradores?	x	x	x	



Mg. Reyes Linares Angela Elsa

DNI N° 40170331

Categoría del instrumento: Desempeño Laboral

* Primera categoría: Desempeño Laboral

* Objetivos de la categoría: Analizar las respuestas del entrevistado para la discusión de la presente investigación

Subcategoría	Ítems preguntas	Opinión del experto			
		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Sugerencias
Asistencia y puntualidad	¿Los colaboradores llegan a la hora establecida por la empresa?			3	
	¿Los colaboradores asisten todos los días laborales?			3	
	¿Hay alguna tolerancia para llegar al centro laboral?			3	
Organización de tiempo	¿Tienen buena organización de los materiales requeridos en el área de producción?			3	
	¿Las maquinas a utilizar están en óptimas condiciones?			3	
	¿Tienen a alguien que se encargue la limpieza de las áreas de producción?			4	
Proceso de aprendizaje	¿Contratan a personal con experiencia laboral?			4	
	¿La empresa tiene programas de capacitación?			4	
	¿Retroalimentan el proceso de aprendizaje del uso de maquinarias?			4	
Ambiente laboral	¿La empresa tiene algún área para poder dar soluciones entre compañeros de trabajo?			4	
	¿Tienen reuniones o actividades integradoras para mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo?			3	
	¿Pagan puntualmente a sus colaboradores?			3	



Firma del evaluador DNI: 72730868

Vega Lamilla, Rosa Pierina

Activar Win
Ve a Configuraci

ANEXO 5: Tabla de respuesta del entrevistado

Entrevistados

Entrevistado 1: Supervisor del área de producción

Subcategoría	Preguntas Abiertas
<p>Asistencia y puntualidad</p>	<p>¿Los colaboradores llegan a la hora establecida por la empresa?</p>
	<p>Respuesta 1: La mayoría si, sin embargo, otros demoran en promedio 5 minutos más a la hora establecida. No hay amonestación por tardanza porque se pretende lograr la puntualidad como un valor de la empresa, para ello regularmente se les recuerda la hora de ingreso, lo cual ha traído buenos resultados.</p>
	<p>¿Los colaboradores asisten todos los días laborales?</p>
	<p>Por lo general los colaboradores asisten diariamente, salvo por situaciones personales o de salud en esos casos ellos piden permiso con anticipación.</p>
	<p>¿Hay alguna tolerancia para llegar al centro laboral?</p>
	<p>Si lo hay, pero no está establecido el tiempo límite.</p>
<p>Organización de tiempo</p>	<p>¿Tienen buena organización de los materiales requeridos en el área de producción?</p>
	<p>Actualmente nos encontramos en proceso de adecuación de las áreas debido al cambio de local, por ello se tiene cierta desorganización, por ello todos los días se dedica tiempo en ordenar las máquinas y materiales.</p>
	<p>¿Las maquinas a utilizar están en óptimas condiciones?</p>
	<p>Las máquinas vienen trabajando con regularidad y han sufrido desgastes, de todas las máquinas hay dos que no están en óptimas condiciones, pero que muy pronto recibirán mantenimiento.</p>
	<p>¿Tienen a alguien que se encargue la limpieza de las áreas de producción?</p>
	<p>Cada persona es responsable de la organización de espacios y la limpieza de su área de trabajo. Aunque se tiene una persona que hace limpieza de los ambientes de manera general cada dos días a la semana.</p>
<p>Proceso de Aprendizaje</p>	<p>¿Contratan a personal con experiencia laboral?</p>
	<p>Para áreas clave como la supervisión de áreas, se contrata personal con experiencia y estudios. Pero en algunas áreas se contrata personal joven sin experiencia puesto que las tareas a realizar son sencillas de aprender y ejecutar.</p>
	<p>¿La empresa tiene programas de capacitación?</p>
	<p>En algunas ocasiones puntuales se realizan capacitaciones al personal, estos pueden ser por la compra de alguna nueva herramienta, insumo o de temas de seguridad laboral.</p>
	<p>¿Retroalimentan el proceso de aprendizaje del uso de maquinarias?</p>
<p>Constantemente se tienen procesos de retroalimentación, puesto que es la manera que tenemos de seguir siendo más eficientes y sacar provecho de ellas.</p>	
<p>Ambiente laboral</p>	<p>¿La empresa tiene algún área para poder dar soluciones entre compañeros de trabajo?</p>
	<p>La comunicación es fluida en la empresa y esta puede darse en todos los niveles, es así que se solucionan los problemas cotidianos entre empleados o también mediante las reuniones diarias que se tienen antes de empezar la jornada laboral.</p>
	<p>¿Tienen reuniones o actividades integradoras para mejorar el ambiente y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo?</p>

	En fechas específicas como día del trabajo, aniversario de la empresa o la culminación de un gran proyecto, se realizan reuniones para integrar a todos los colaboradores. Ello ha traído buenas relaciones de amistad y compañerismo en el trabajo.
--	--

	¿Pagan puntualmente a sus colaboradores?
--	---

	La empresa hace su mayor esfuerzo por tener al día en sus pagos al personal, esto a veces puede retrasarse dos días después de lo pactado, generalmente por falta de liquidez de la empresa.
--	--