



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Rendimiento laboral y competitividad de la Cooperativa textil
Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Cuba Lencinas, David Jonatan (ORCID: 0000-0002-8126-3894)

Diaz Salazar, Yannick Nikolaievich (ORCID: 0000-0002-6579-8688)

ASESORA:

Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela (ORCID:0000-0001-7282-5595)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

MERCADOS EMERGENTES

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por brindarnos salud para superarnos del COVID y darnos luz de esperanza a pesar de la pérdida de vidas en la familia.

A nuestras familias que nos apoyan incondicionalmente para cumplir nuestras metas.

Agradecimiento

A nuestra asesora de proyecto de investigación por brindarnos todos los conocimientos y dar facilidades para desarrollar la presente investigación.

A los docentes por su apoyo y aportes para culminar de forma aprobatoria la presente asignación.

A la asociación que participó voluntariamente brindando su información para conseguir el motivo del presente estudio de investigación

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación	16
3.1.2. Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.4.1. Encuesta	18
3.4.2. Cuestionario	18
3.4.3. Validez	18
3.4.4. Confiabilidad de Instrumentos	18

3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Análisis descriptivo e inferencial	20
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS:	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Rendimiento laboral.....	20
Tabla 2 Competitividad.....	21
Tabla 3 Rendimiento de la tarea	22
Tabla 4 Rendimiento en el contexto	23
Tabla 5 Comportamiento laboral contraproducentes.....	24
Tabla 6 Bivariado entre el rendimiento laboral con la competitividad	25
Tabla 7 Bivariado de rendimiento de la tarea con competitividad.....	26
Tabla 8 Bivariado de rendimiento en el contexto con competitividad	28
Tabla 9 Bivariado de comportamiento laboral contraproducente con la competitividad	29
Tabla 10 Correlación de Spearman entre rendimiento laboral con competitividad...	31
Tabla 11 Correlación de Spearman entre rendimiento de la tarea con competitividad	32
Tabla 12 Correlación de Spearman entre rendimiento en el contexto con competitividad	33
Tabla 13 Correlación de Spearman entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad.....	34

Índice de figuras

Figura 1 Rendimiento laboral	20
Figura 2 Competitividad	21
Figura 3 Rendimiento de la tarea	22
Figura 4 Rendimiento en el contexto	23
Figura 5 Comportamiento laboral contraproducentes.....	24
Figura 6 Bivariado entre el rendimiento laboral con la competitividad	25
Figura 7 Bivariado de rendimiento de la tarea con competitividad	26
Figura 8 Bivariado de rendimiento en el contexto con competitividad.....	28
Figura 9 Bivariado de comportamiento laboral contraproducente con la competitividad	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre rendimiento laboral y competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. La metodología fue correlacional de diseño no experimental, de corte transversal con un enfoque cuantitativo y tipo aplicada. La muestra fue de tipo censal y su población y muestra de 41 tejedoras artesanales de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado es el cuestionario que ha sido validado por tres expertos para así demostrar la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron de un coeficiente 0,636 con una bilateral de ,000 $<0,05$ donde se concluyó que si existe una relación entre rendimiento laboral con competitividad. La recomendación que se le da a la cooperativa textil es implementar estrategias de motivación a través del área de recursos humanos como bonos basados en el desempeño, obsequios por fechas del año, bono por superar la meta, etc. Ello dará una imagen interna a los colaboradores para que puedan esforzarse más en sus labores y así son beneficiadas ambas partes, la empresa y colaborador.

Palabras clave: Rendimiento laboral, competitividad, rendimiento en la tarea.

Abstract

The present research work aimed to determine the relationship between labor performance and competitiveness of the Konchukos textile cooperative, San Marcos district of the department of Ancash, 2021. The methodology was correlational of non-experimental design, cross-sectional with a quantitative approach and applied rate. The sample was of a census type and its population and sample of 41 artisan weavers from the Konchukos textile cooperative, San Marcos district, Ancash department, 2021. The technique used was the survey and the instrument used is the questionnaire that has been validated by three experts in order to demonstrate the reliability using Cronbach's Alpha. The results obtained were 0.636 with a bilateral coefficient of $.000 < 0.05$, where it was concluded that there is a relationship between job performance and competitiveness. The recommendation given to the textile cooperative is to implement motivational strategies through the human resources area such as performance-based bonuses, gifts by dates of the year, a bonus for exceeding the goal, etc. This will give an internal image to the collaborators so that they can make more effort in their work and thus both parties, the company and the collaborator, are benefited.

Keywords: Job performance, competitiveness, task performance.

I. INTRODUCCIÓN

El rubro de textiles artesanales en el Perú es una actividad que tiene gran importancia en la región andina del departamento de Ancash, siendo esta una actividad heredada de generación en generación en diferentes puntos de nuestro Perú, primero iniciándose como un arte popular y expresión cultural; hasta transformarse en un sector destacado comercialmente y turísticamente con altas expectativas de crecimientos futuros, ello necesita de las organizaciones que logren competencias eficientes para ser líderes mundiales en el sector confecciones y dependiendo a la vez del rendimiento laboral favorable de sus colaboradores, demostrando su eficacia, calidad y capacidad de sobresalir a las dificultades en la tarea.

Actualmente en el ámbito internacional, en el sector textil y confecciones de Colombia se evidenció índices de bajo rendimiento laboral perjudicando la competitividad de todo el sector en comparación con otros países latinoamericanos. Según Gómez (2017) manifestó que el sector textil y de confecciones presenta el nivel de inversión más bajo en la industria y a la vez una de las menores tasas de rendimiento laboral, esto se debe a un mal incentivo salarial y mano de obra menos calificada a diferencia de otros subsectores manufactureras, esto provoca una falta de esfuerzo de aumentar la productividad para ser más competitivos respecto a las importaciones. Esto significa que, en el sector textil colombiano, los colaboradores de las empresas no son eficientes en sus labores, producto de una mala administración de jefatura, perjudicando así la competitividad de la organizativa.

Abarcando el campo nacional se pudo evidenciar una competitividad interna entre las zonas del país, pero en comparación con otros países, no alcanzamos un nivel suficiente de competitividad por el motivo que la mano de obra nacional es poco reconocida por su bajo rendimiento laboral en comparación con la industria textil china o de la India. Según Laguna, et. al. (2020) mencionan que el sector textil en el Perú presenta una alta competitividad internamente, pero si se realiza una comparación con países como China, la india o Bangladesh nos daremos cuenta que no tenemos una competitividad internacional ya que superan en capacidad de mano de obra calificada y a la vez los países asiáticos compiten con sus bajos costos de fabricación e increíble infraestructura de producción.

Por otro lado, el propósito de las asociaciones de artesanía textil hechos a mano son reforzar los ciclos de producción siendo más eficientes, teniendo mayor comercialización, conocimiento del aprovechamiento del arte popular tradicional visibilizando la poca valoración y el desconocimiento del disfrute del arte textil. García-Salirrosas (2020) nos menciona que en la actualidad la pandemia del COVID 2019 ha afectado a todos los negocios vinculados a la producción de la artesanía textil como los transformadores artesanales y comercializadores industriales textiles, dado que las tiendas y fábricas fueron cerradas, se postergaron las ferias internacionales, las semanas oferta y la postergación de la demanda de exportación. En el Perú el sector textil y confecciones presentan disminución de producto en la producción global de precios bajos, presentando una competencia extensa para la oferta nacional. Sin embargo, la creatividad a afrontar la realidad a través de la reinversión ha generado alternativas como las mascarillas artesanales siendo una prenda indispensable exhibiendo creativos diseños de arte tradicional y popular peruano, por otro lado, se observó que la artesanía textil no tiene apoyo por parte de las instituciones promoviendo canales de comercialización que le facilite ser competitivo en la producción de sus productos.

La asociación Pueblos artesanos (2020) mencionó que: la situación en el Perú está afectando a los artesanos textiles, las ofertas por parte de los trabajadores artesanos no están siendo difundidas desde todos los niveles del gobierno como Municipales, Gobiernos Regionales y Ministerios, donde puedan beneficiar a la sociedad que los conozcan, no tienen facilidad de colocar sus producciones en el mercado, no hay suficientes ferias regionales o locales de manera periódica. Es por ello que la falta de programas adecuados a la necesidad del sector conformado en gran mayoría por mujeres tejedoras mantiene su capacidad de producción con una necesidad de supervivencia, gracias a ello podrían seguir mejorando. Según el Ministerio de Agricultura y Riego (2019), informó el top regiones al enfocarse en manufactura de alpaca, los resultados son: Pasco con 1.8 %, Ayacucho con 2.8 %, Apurímac con 5.9 %, Huancavelica con 8.3 %, Arequipa con 12.7 %, Cusco con 14.7 % y finalmente con mayor porcentaje puno con 39.6% por lo que se considera que existen en la actualidad empresas confeccionadoras de este material en ventas locales y exportaciones.

En cuanto al rendimiento laboral en las empresas, es un pilar importante en el ámbito de productividad en el campo industrial y administrativo, está ligada directamente con el compromiso de los colaboradores. En la última encuesta realizada por Willis Towers Watson (2019) en los Estados Unidos sobre Tendencias en Beneficios afirman que el 87% de los empleados no se sienten comprometidos con su trabajo. Otro estudio realizado por Oxford Economics (2020) concluye que solo el 13% de los trabajadores dicen estar comprometidos con sus empresas. Esto significa para las empresas una gran desventaja en la parte operativa ya que afecta al rendimiento laboral, no se cumplen los objetivos planeados y por lo tanto se produciría una pérdida de ingresos.

Sin embargo, toda esta realidad problemática no es ajena en la cooperativa textil KONCHUKOS, ubicada actualmente en el distrito de San Marcos cuya función y objeto es la producción y distribución a mayor escala de prendas de vestir de alpaca y al pabon, formando parte de la cadena de suministros de dos empresas exportadoras ubicadas en Lima que tienen por objetivo comercial: Estados Unidos, Francia y España. La cooperativa textil en la actualidad está conformada por 41 tejedoras textiles. En relación a los miembros de la asociación, el Gerente de la cooperativa encargado del proyecto KONCHUKOS mencionó el bajo interés y escasez de rendimiento productivo por parte de los colaboradores ya que lo consideran más como hobby a considerarlo como fuente de ingresos, a la vez se detecta un alto porcentaje de devoluciones por parte de los clientes lo cual se considera a la vez un control de calidad ineficiente. De continuar la problemática en la asociación, no podrán continuar con los clientes recurrentes ya que estos irían con la competencia, finalmente las tejedoras perderían ingresos fundamentales para sus familias. Es por ello que se desarrolló nuestra propuesta de mejora por medio de esta tesis para poder dar a conocer el rendimiento laboral para la competitividad del estudio y ser utilizado en estudios venideros.

Problema general, ¿Qué relación existe entre Rendimiento laboral y Competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre rendimiento en la tarea con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021?, ¿Qué relación existe entre rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San

Marcos del departamento de Ancash, ¿2021?, ¿Qué relación existe entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021?

Justificación de Estudio

Justificación Social, pues al brindar esta información en las actividades de la cooperativa, podrán cambiar mejorando la condición económica de vida de los colaboradores de la cooperativa.

Justificación teórica, ya que también las respuestas de esta investigación son útiles para los estudios posteriores que tengan la misma relación de variables y metodología.

Justificación Metodológica, motivo de obtener finalmente los objetivos de estudio de cómo definir conceptos y estudiar más adecuadamente una población al contribuir en diferentes técnicas de recolección de datos.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre rendimiento laboral y competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Objetivos específico: Determinar la relación que existe entre rendimiento de la tarea con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021, determinar la relación que existe entre rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021, determinar la relación que existe entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

Por ende, la hipótesis principal y su perspectiva contrastación es: Ha Existe relación positiva significativa entre el rendimiento laboral con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021, Ho: No existe relación positiva significativa entre el rendimiento laboral con la Competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Y por hipótesis específicas y sus perspectivas contrastaciones se plantean las siguientes: Ha: Existe relación positiva significativa

entre rendimiento de la tarea con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021, Ho: No existe relación positiva significativa entre rendimiento de la tarea con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021, Ha: Existe relación positiva significativa entre rendimiento en el contexto con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Ho: No existe relación positiva significativa entre rendimiento en el contexto con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

Ha: Existe relación positiva significativa entre comportamiento laboral contraproducente con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021, Ho: No existe relación positiva significativa entre comportamiento laboral contraproducente con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Neira y Ticliahuanca (2021), en su tesis titulada: Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura 2021. Su objetivo es medir la coincidencia de la gestión del rendimiento laboral en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021. La investigación es mixta no experimental. Se concluye que de acuerdo al análisis que existe una moderada correlación positiva, que especifica la responsabilidad del colaborador como el jefe respaldando significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ($P=0,000<0.05$) Por lo tanto se aprueba la hipótesis planteada con un coeficiente 0,580**. Por ello que una excelente administración y compromiso de ambas partes destacara medianamente con la competitividad de la empresa. Esto quiere decir que se puede confirmar que al existir un mayor rendimiento laboral y gestiones eficientes por partes de los jefes van a influir en la competitividad de la empresa. Es por ello se recomienda implementar un sistema de evaluación constante de los colaboradores para mejorar el rendimiento laboral, para determinar fortalezas y debilidades antes, durante y después de cada proceso.

Ríos (2018), en su tesis titulada: Nivel de competitividad del potencial exportador en el sector textil artesanal del Centro Poblado alto Cajamarca en el año 2017, Su objetivo fue analizar el grado de competitividad del potencial exportador en el sector textil del Centro Poblado de Porcón Alto Cajamarca, 2017. La metodología fue aplicada, cuantitativa, descriptiva, no experimental – transversal. Se concluyó que el grado de competitividad en el rubro textil no ha tenido un desarrollo favorable por la ausencia de protección de las instituciones a las empresas o asociaciones textiles, careciendo de capacitaciones que puedan adaptarse a los cambios que permite generar nuevas técnicas y promocionar el nivel de competitividad. En Cajamarca se enmarca un hecho negativo que ha perjudicado a los textiles de la zona ya que las instituciones no han sido responsables en capacitar a los colaboradores ya que estos deben estar comprometidos e informados de las nuevas actualizaciones de la organización. Por ello se recomienda estableces alianzas estratégicas promocionales con los gobiernos locales para mostrar los productos y exhibirlos a través de medios locales o fechas festivas, resaltando su calidad e innovación artesanal

Valenzuela (2017), en su tesis titulada: Influencia de competitividad en la producción de tejidos artesanales Huamanguinos por los artesanos del barrio de Santa Ana del distrito de Ayacucho 2017. Su objetivo es conocer la influencia de competitividad en el proceso de producción de tejidos artesanales Huamanguinos del Barrio Santa Ana del distrito de Ayacucho 2017. Es una investigación no experimental transversal. Se concluyó que los artesanos Huamanguinos generan una competitividad alta con un nivel de 35.6% y en el proceso de producción con el 31.1%. El incremento de competitividad impacta directamente en un incremento de producción de los tejidos artesanales Huamanguinos.

Bernal (2019), en su tesis titulada: Diseño de un plan estratégico que ayude a mejorar la competitividad de la asociación de artesanas forjadoras del futuro de Santa Rosa ARFUSAR en el distrito de Santa Rosa 2018. Su objetivo perfeccionar la competitividad de la asociación de artesanas forjadoras de futuro de Santa Rosa ARFUSAR en el distrito de Santa Rosa a través de un plan estratégico que le permite restablecer la competitividad, siendo una investigación descriptiva. Concluye la importancia de la introducción del plan estratégico donde la asociación tejedora del futuro pueda tener permanentemente cambios con un control adecuado de sus actividades de producción y así tener una mejor competitividad en el mercado.

Según Monsalve, et al. (2016), en su tesis titulada la motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil Soledad Monterola, su objetivo es evaluar la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. La investigación es aplicada. Se concluye que el reconocimiento laboral influye en un 65.12%, así como la motivación en 61.47% al rendimiento laboral. Por lo tanto, las aplicaciones de las capacitaciones respaldan significativamente en 71.52% en el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. Por eso se recomienda promover un sistema de incentivos para los colaboradores con el propósito de motivar y así generar mejores resultados en su rendimiento laboral

En Indonesia, Según Sentanu et al. (2021), en su tesis titulada: El papel del compromiso de los empleados en la satisfacción laboral y su efecto en el rendimiento laboral. Su objetivo fue analizar el papel del compromiso de los empleados desde la

perspectiva del compromiso laboral y el compromiso de la organización en la satisfacción laboral y su efecto en el Rendimiento laboral. Se concluyó que el compromiso de la organización tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral, pero no afecta significativamente el rendimiento laboral. Además, la satisfacción laboral mantiene un resultado positivo que influye significativamente en el rendimiento laboral. Esto significa que, si se realiza una buena estrategia como organización para motivar a los colaboradores, estos tendrán resultados positivos para un mayor rendimiento laboral.

En Ecuador, Salazar (2019), en su tesis titulada: influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medidas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha-Ecuador. Su objetivo fue establecer en qué medida la productividad empresarial afecta a la competitividad manufacturera textil del cantón Quito, Provincia de Pichincha, Ecuador. La investigación es cuantitativa y no experimental. Se concluyó que la productividad de las empresas impacta positivamente y moderadamente con una correlación de 0,450 a la competitividad empresarial manufactureras del cantón Quito provincia Pichincha-Ecuador. esto confirma los objetivos del presente estudio ya que, a mayor productividad, debe haber un incremento de competitividad de varios productos enmarcando el posicionamiento de las medianas empresas en el mercado local, lo que evidencia una relación directa y positiva entre la productividad con la competitividad.

Lunardi, Costa, & Nascimento (2019) En su artículo científico titulado: Efectos del Rendimiento laboral, las actitudes gerenciales y el intercambio de información en los controladores: Rendimiento en el contexto. Determinar los efectos de participación gerencial con el rendimiento laboral. La investigación descriptiva se realizó a través de una encuesta a 318 colaboradores de empresas presupuestarias en Brasil. Concluyeron que el funcionamiento correcto de una empresa necesita que los colaboradores no solo cumplan sus funciones establecidas, sino representa su actitud al desarrollar sus labores, que sea más que tan solo las obligaciones establecidas. Esto quiere decir que se involucra más el comportamiento del colaborador al desarrollo de las ordenes establecidas, esto mejoraría los resultados cumpliendo las metas planteadas por la organización.

Según Marchant (2006), en su artículo científico titulado: Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. Se implementó la investigación en las empresas de quinta región con el objetivo de determinar factores organizacionales importantes con el comportamiento de las personas al ejercer las labores, en la investigación concluyó que cuando un individuo percibe su lugar de empleo como un beneficio para realización personal y brinda oportunidades para realización personal, se compromete y su rendimiento incrementa. Esto significa que una buena estrategia de imagen en la empresa y una estrategia de motivación, generará excelentes actitudes por parte de los colaboradores mejorando así la productividad y competitividad de la empresa.

Según Omar, et al. (2012), en su artículo científico titulado: Comportamiento contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. concluyó que las formas eficaces de contribuir a la reducción de los comportamientos contraproducentes deberían considerar la comunicación efectiva, el tratamiento justo, el encuadre ético del trabajo. Esto significa que modificar las conductas negativas pueden promover las normas éticas del trabajo y por ende menos comportamiento laboral contraproducente.

Arulmani (2016), en su artículo científico titulado: Bienestar y desempeño laboral: el papel de rendimiento en el contexto. Investigación de tipo descriptivo, concluyo que el rendimiento en el contexto del trabajador implica que exista creatividad contribuyendo al contexto formal y organizacional para los mercados competitivos, y a la vez da cabida a nuevas habilidades laborales y participación activa del colaborador internamente como externamente en la organización.

Según las principales teorías de Rendimiento laboral propuestos en la literatura para la primera variable, destacan las siguientes: Según Koopmans et al. (2016) determinó rendimiento laboral como “el comportamiento o acciones que son relevantes para los objetivos de la institución, se considera como un constructo multidimensional que consta de tres dimensiones básicas: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducentes.” Esto quiere decir que en el ámbito laboral influye mucho el comportamiento de los colaboradores, desde las jefaturas más altas hasta el empleador del último eslabón organizacional, en los resultados de

la empresa. La teoría se sustenta mediante las siguientes dimensiones: Rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes. Por su parte según Murphy (1990) mencionó el rendimiento laboral como conductas que son importantes para que pueda realizarse las metas de organización o para fortalecer la integración organizacional de cada colaborador. Esto quiere decir que rendimiento laboral se enfoca más en la conducta del colaborador para poder ser más eficiente en sus labores. Según Cueva (2011) citado por Figueroa (2017) menciona que el desempeño laboral es un concepto que también se le puede dar a desempeño laboral ya que significa el conjunto de conductas d los colaboradores para el desempeño de sus labores, como también llamado merito laboral. Asimismo, considerando como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado. Según Falcón (2020), mencionó que el desempeño laboral como rendimiento laboral y el comportamiento que representa el colaborador al cumplir sus funciones y tareas principales que requiera su cargo en el contexto laboral donde le permite demostrar su competencia. Según Chiavenato (2009) citado por Chávez Patiño, 2018) mencionó que el desempeño laboral es la forma de comportarse del colaborador para cumplir los objetivos de la empresa a través de técnicas establecidas, y así potenciar las habilidades que posee cada trabajador. Dimensión 1: Según Koopmans et al. (2016) definió rendimiento en la tarea como “La competencia con la que los individuos realizan las tareas básicas sustanciales o técnicas centrales a su trabajo, [...] se identifican en cinco indicadores relevantes que son calidad del trabajo, planificación, organización del trabajo, orientación hacia los resultados, priorización y trabajo eficiente”. Según Gorriti (2007) mencionó el desempeño de la tarea como la noción de ejecución común, se refirió a la forma de proceder de cada colaborador que generaría finalmente el producto o servicio que va a cumplir con la meta que plantea la organización. Indicadores: Según Juran (1990) mencionó que la Calidad de un producto no es un resultado hecho de la nada o de casualidad, sino es el resultado de seguir paso a paso todo un proceso de planificación, entendiendo cuales son las necesidades y lo que el cliente espera. Esto quiere decir que las mejores empresas que tienen menor porcentaje de devoluciones por parte de sus clientes, se deben por la implementación correcta de un sistema claro de control de calidad y se ha desarrollado por medio de los años de experiencia. Según Bernal y Sierra (2007) definen Organización en este caso como la función que forma parte del proceso

administrativo, refiriéndose a la acción de organizar dando órdenes, estableciendo una estructura en la administración de la organización para definir quiénes tendrán autoridad y responsabilidad de los recursos que pueden ser físicos, financieros o humanos para lograr lo planeado. Según Ferreira (2017) la priorización significa tener la capacidad de decir “sí” a las metas planteadas que sean correctas y decir “no” a las actividades que interfiere a las metas importantes y así finalmente lograr la priorización de las tareas que se desempeñan en las labores. Dimensión 2, Rendimiento en el Contexto: Según Gabini (2018) Son comportamientos relacionados al rendimiento de la organización direccionadas a mantener un ambiente interpersonal que una determinada organización lo necesite, como indicadores tiene la retroalimentación, ayuda mutua y actitud responsable. Esto quiere decir, conductas cooperativas o colaboraciones que tiene resultados positivos para la organización ya que existe un cierto consenso de beneficio organizacionales. (pág.37). Según Borman y Motowidlo (1993) mencionó el rendimiento en el contexto como los comportamientos que colaboran con el ambiente social y psicológico de la organización de forma directa o indirecta logrando una sinergia de acción positiva en la eficiencia colectiva. Retroalimentación: Según Veliz (2016). Afirmó en su tesis que la retroalimentación (feedback) está enfocado al mejoramiento del rendimiento de los colaboradores de distintas organizaciones o industrias, conductas con una amplia variedad de procesos organizacionales.(Pág,4) Según, Robertazzi, Pertierra y Ferrari (2008) afirmó que la Ayuda mutua Se caracteriza por la solidaridad de acuerdo a las situaciones límites que llegan de manera inesperada de alguna situaciones de cada una de las organizaciones, es decir el apoyo mutuo en el momento donde la situación ya no puede sostenerse y debe ocurrir algo que cambie y resolver el problema de manera conjunta.(pág. 242). Según Pérez (2016) afirmó que la actitud adecuada está motivada a alcanzar los objetivos establecidos contribuyendo a obtener las metas propuestas obteniendo mejor eficiencia a su vez determinando su conducta y hábitos en la responsabilidad asignadas dentro de la organización. (pág. 15). Dimensión 3: Comportamiento laboral contraproducentes: Según Omar, Vaamonde y Uribe. (2012). Mencionaron que, son los comportamientos a voluntad propia que están motivadas a incumplir las normas de la organización y pueden influir negativamente a los miembros, se caracterizan por no hacer lo suficiente o que se esmeran en dañar en cualquier ámbito de la empresa. (Pág.250) tiene como indicadores Actitudes que

afecten a la entidad, actitudes que afecten a los demás trabajadores y equivocaciones premeditadas. Carhuayal (2020). Afirmó que, son aquellos que perjudican de manera directa e indirecta a la efectividad organizacional, los directivos de la organización buscan promover un rendimiento mayor al promedio normal en la realización de las labores a través de un adecuado clima laboral. (pág. 60) Indicador: Actitudes que afecten a la entidad Según Arévalo (2020) afirmó en su tesis, la actitud negativa de los empleados establece indicios de contratiempo complejos como una causa que colabora a las dificultades que puede llegar a tener la empresa, donde pueden ser parte de mala calidad del producto, problema disciplinario y quejas. (pág. 14). Indicador 2: Actitudes que afecten a los demás trabajadores Según Toro (2017) mencionó en su tesis, son comportamientos negativos que afecta a las relaciones laborales en la empresa, generando molestia e incomodidad provocando que se destruya el compañerismo y la colaboración mutua, puesto que estos afectarán a la organización. (pág. 69). Según Gerencie.com (2021) afirmo que, las actitudes que puedan dañar por que el trabajador actúa de forma premeditada, al comportarse malintencionadamente y conscientemente, decide dañar las herramientas ó situaciones que tenga incidencia en las consecuencias en donde el trabajador debe asumir la responsabilidad. (Párr. 12)

Por otra parte, las principales teorías que sustentan la Competitividad se detallan a los siguientes:

Según Porter (1991) Se refiere a competitividad como la capacidad de una empresa

“Que se ubica bien, puede obtener altas tasas de rendimiento, aunque la estructura del sector sea desfavorable y la utilidad promedio del mismo sea, por lo tanto, modesta. la base fundamental del desempeño sobre el promedio a largo plazo es una ventaja competitiva sostenida, [...hay dos tipos básicos de ventajas competitivas que puede poseer una empresa: costos bajos o diferenciación.” (p. 29)

Esto implica que la organización tiene que tener ciertas condiciones de ubicarse bien, obtener altas tasas de rendimiento logrando un nivel de ventaja competitiva respecto a otras organizaciones. Por ende, se tomaron las siguientes dimensiones: resultado, sostenible y difícil de imitar. Por otro lado, Rubio y Baz (2005), afirman: “Cada

empresa competitiva depende de sus propias estructuras internas, capacidad de producir de una manera tal que pueda elevar sus ventas y ganarles a sus competidores, desarrollando productos o servicios cuyos costos y calidades son superiores” (p. 5). Debido a su capacidad de producción genera condiciones de incrementar sus ventas y consolidarse en el mercado frente a sus competidores (Rubio y Baz, 2005). Reig (2007), menciona que es la capacidad de mantener su rendimiento de ganancia a pesar de los riesgos que se manifiestan en el mercado. Ya que mantiene la ganancia las cuotas de mercado manteniendo su competitividad empresarial, de una empresa que opera en la misma área que da cabida al fin de competitividad empresarial. Su capacidad para ofrecer sus productos en el mercado le permite obtener ventaja competitiva en el mismo rubro frente a sus consumidores.

Dimensión 1 Según Aparicio y Luna (2019) se refirió a Resultados como “la necesidad de fijar objetivos y perseguir resultados, reducir los costos y aumentar los ingresos. [...] La mejoría de la calidad y el aumento gradual de la productividad son las bases de la competitividad en el mundo actual, hacen que las empresas tengan éxito. Según Aparicio y Luna (2019) mencionó que en una empresa se debe producir resultados positivos para poder identificar una ventaja que sea realmente competitiva. Andersen (1997) Mencionó acerca del número operaciones en el cual un individuo transfiere a otro individuo la propiedad que tiene sobre un objeto o derecho que tiene un valor monetario determinado o valor comparado con otros. Según Finanzas Prácticas (s.f) las finanzas son una ciencia de la administración del dinero que ayuda a la planificación, producción, control y dirección de la economía en una empresa. Según Kotler y Keller (2006) se refirió a satisfacción del cliente como la sensación de decepción o placer que es producto de la comparación de la experiencia del producto con la experiencia de beneficios con otros productos o servicios.

Dimensión 2 Según Loayza y Silva (2013) indico el término sostenible que es “entendido como el tipo de desarrollo orientado a garantizar la satisfacción de las necesidades fundamentales de la población y elevar su calidad de vida a través del manejo racional de los recursos naturales, propiciando su conservación, recuperación, mejoramiento y uso adecuado, de tal manera que esta generación y las futuras tengan posibilidad de utilizarlos y disfrutarlos, sobre bases éticas de equidad. (Pág. 108). Según Madero y Zárte (2016) Afirmaron que lo sostenible son aquellos que cumplen las necesidades de las generaciones actuales sin perjudicar las necesidades de las generaciones futuras con

una responsabilidad de dar a conocer las ventajas de los productos logrando que los consumidores se convenzan en la búsqueda de la sostenibilidad (Pág. 11). Según Martínez (2005). Mencionó que la diferencia de los productos está relacionada con la existencia de distintos niveles de calidad en la producción, para que los consumidores los prefieren, definiéndose múltiples patrones de variedad y calidad con el fin de atender las exigencias de la demanda. Según Medianero (2016) Afirmó que el proceso de producción es un componente de producción de cualquier bien o servicio utilizado por la empresa para producir, relacionado con la cantidad de elementos de producción también denominados recursos o insumos como el inputs y outputs. (Pág. 58). Según Valencia (2010). Afirmó que los objetivos de inversión y el punto de vista organizacional en la participación de los procesos existentes junto a las actividades que se complementan para generar servicios cuyo objetivo es mejorar el servicio de la organización. (Párr. 15). Dimensión 3: Según Aparicio y Luna (2019) Afirmó es una ventaja competitiva bien establecida, que la competencia no podrá copiar tan fácilmente en donde el mercado se encuentra en un constante cambio, es por ello mantener la ventaja competitiva a través de la autenticidad y la confianza les permitan diferenciar con los mecanismos de confidencialidad ante otras competencias que aparezca en el mercado (Pág. 44) Según Rock Content (2019) mencionó que es una ventaja competitiva que distingue a una empresa o una persona de otras en su respectivo segmento de actuación y le pone como mejor opción para determinada actividad, (Párr. 1). Además, es la búsqueda de nuevas ventajas para evitar que nuestros competidores puedan copiar fácilmente con un continuo proceso de transformación sin perder la posición competitiva de la organización. Según Uribe (2003). afirmó que autenticidad es la originalidad expresiva y el estilo que se sacrifican en beneficio de la claridad y la precisión en la exposición de ideas establecidas en diseños, material, manufactura y medio ambiente con los componentes distintivo que son aceptables solamente si se realiza con base en una documentación y detallada a la originalidad (Pág. 14). asimismo, es la credibilidad y una reputación de la marca competitiva diferenciando frente al competidor generando confianza al consumidor. Según Hernández (2015) afirmó que la confianza es la disposición para compartir información, decir la verdad, admitir las equivocaciones, mantener la confiabilidad, dar y recibir retroalimentación conductual y hablar con un buen propósito, teniendo la capacidad para interactuar con otros miembros (Pág. 24). Asimismo, la confianza de

uno mismo con los compañeros y el entorno en el que se desarrolla un trabajo, creando un ambiente mucho más eficiente creativo e integrador. Naciones Unidas (CEPAL) (2020). Manifestaron que los mecanismos de confidencialidad son acuerdos entre los participantes de cómo manejar la estrategia de mantener la confidencialidad de la organización, incluido los controles de almacenamiento, manipulación y el compartir datos personales, así minimizando los riesgos de divulgación de información (Párr. 7). Es decir, que las personas que están dentro de una organización se encuentran autorizados para acceder a la información mediante un mecanismo de control manteniendo en secreto sobre determinadas informaciones o recursos de la organización a la que pertenezcan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Referente al proyecto, será de tipo aplicada “Se llaman aplicadas por que se basan en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental, de ciencias naturales y sociales, formulando problemas e hipótesis de trabajo para resolver problemas de la vida social real.” (Ñaupas, 2013, p.136). Por lo tanto, el trabajo de investigación aplicada tiene mucha relación con la investigación pura ya que sirve de forma sistemática para próximos estudios como investigación aplicada.

El tipo de investigación es correlacional ya que refiere dos variables: competitividad y productividad. “La correlación determina la categoría donde las variaciones en uno o varios factores que permite medir e interrelacionar múltiples variables simultáneamente” (Tamayo, 2006)

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación será no experimental ya que según Carrasco (2005) las variables carecen de una intención de manipulación, y no contienen grupo de control, ni experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. (p. 71). Por lo que el presente estudio realizará una investigación rigurosa de los hechos del objeto de estudio sin manipular sus variables.

3.2. Variables y operacionalización

Según Ñaupas (2013) menciona que la variable son particularidades observables, la singularidad de algún sujeto, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua” (p. 163) Es importante mencionar que según sus propiedades la definición puede variar es por ello que se determina a través de una buena observación y saber clasificarlos.

La operacionalización se define como: “El conjunto de procedimientos que describen las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”. (Hernández et. al., 1997, p.111)

Medianero (2016) afirma que “la capacidad de la empresa para ubicarse en mercados rentables que retribuyan con precios reales positivos para sus productos, incrementando la capacidad competitiva y el mejoramiento de la productividad” (pág. 190) la competitividad es la capacidad que genera rentabilidad frente a los competidores ofreciendo una capacidad competitiva en relación a la calidad y el costo del producto. De esta teoría se extrajeron las dimensiones: calidad, innovación y participación de mercado (Medianero 2016).

Gutiérrez y de la Vara (2009), menciona que la productividad es la habilidad de originar resultados, función de producción, utilizando ciertos recursos de capital y capital humano como factores de producción. Se incrementa maximizando resultados y optimizando recursos (p.7). Esto implica que toda empresa cuenta con recursos según su actividad comercial para así tener el mayor aprovechamiento de cada recurso. (Gutiérrez y de la Vara, 2009).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 30 operativos de producción para vestimentas andinas de la Cooperativa textil Konchukos. La población es la “Es todo un conjunto de casos, limitados y accesibles, que formará el referente para la elección de la muestra y que cumple con una serie de criterios predeterminados”. (Arias, Villasis y Miranda, 2016).

3.3.1. Muestra

La muestra es necesaria en una investigación para definir una población cuantificada, en la situación donde no se puede medir por el número elevado de medición, se debe determinar una muestra representativa de medición. (Tamayo, 2003, p.176).

Según Ramírez (1997) define la muestra censal cuando se elegirá a todas las unidades del lugar de estudio requeridos como muestra (p.77). Esto significa que al ejecutar el instrumento a toda la población en el lugar de estudio. (Ramírez, 1997, p.77)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Encuesta

La técnica para el presente proyecto de investigación será mediante encuesta. La encuesta es una técnica que agrupa datos gracias a las preguntas de las personas cuyo propósito es conseguir de manera sistemática medidas sobre los conceptos que surgen de una problemática de investigación previamente construida (López y Fachelli, 2015, p.8)

3.4.2. Cuestionario

La recaudación de datos será el cuestionario. Es un “instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra” (López y Fachelli, 2015, p.8)

3.4.3. Validez

“Consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, [...] su opinión respecto a un aspecto concreto” (Cabero y Llorente, 2013). Por lo que la validez del cuestionario se determinará con 3 expertos en el presente proyecto de investigación.

3.4.4. Confiabilidad de Instrumentos

El Alpha de Cronbach se le conoce como “una medida de la fiabilidad de la consistencia interna de los ítems que forman una escala de medida.” (Frías, 2021)

3.5. Procedimientos

Los cuestionarios serán validados por el spss versión 23. “El SPSS (Statistical Product and Service solutions) es una potente herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico.” (Bausela, 2005) Esto beneficiará al investigador a poder gestionar correctamente los datos para la obtención de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicará este cuestionario validado a los trabajadores operativos de producción para vestimentas andinas de la Cooperativa textil Konchukos lo cual contiene 18 ítems la primera variable y 18 ítems la segunda variable empleando en ellas la escala de Likert. “La escala de Likert es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”. (Hernández et. al. 1997, p.245).

3.7. Aspectos éticos

Los términos utilizados en este proyecto de investigación son válidos y se ha considerado el derecho y el respeto intelectual de los autores, previamente se ha tomado en cuenta las reglas constituidas mediante el APA 7ma edición. Manteniendo estrictamente el código de ética en el desarrollo del presente proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo e inferencial

Análisis Descriptivo Univariado

Tabla 1

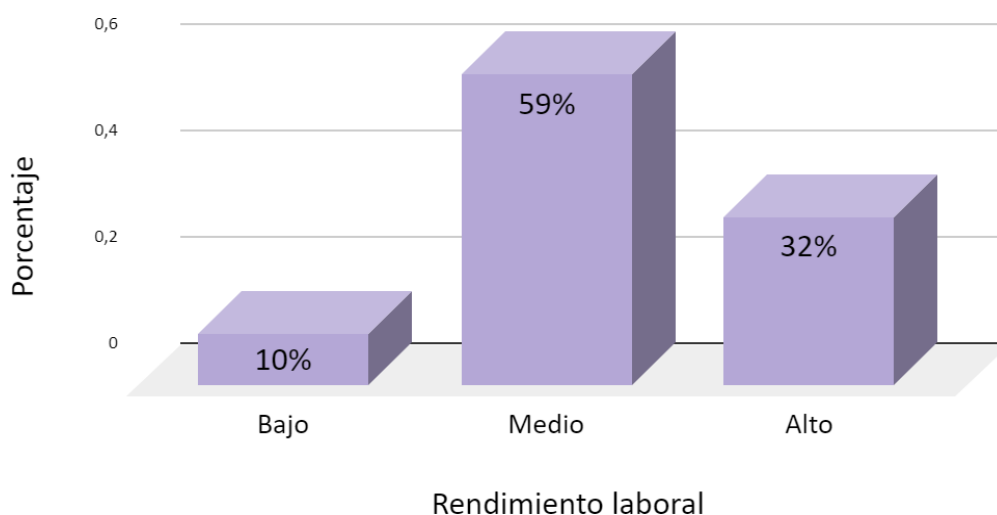
Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
	Bajo	4	9,8	9,8	9,8
Válido	Medio	24	58,5	58,5	68,3
	Alto	13	31,7	31,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 1

Rendimiento laboral



La disposición que implica en la tabla 1 y figura 1, al realizar los 41 encuestados, el 31.7% se percibe como alto en el rendimiento laboral, mientras que 58.5% afirman

que es medio el rendimiento laboral, el 9.8% manifiestan que el rendimiento laboral es bajo dentro de la cooperativa konchukos textil.

Tabla 2

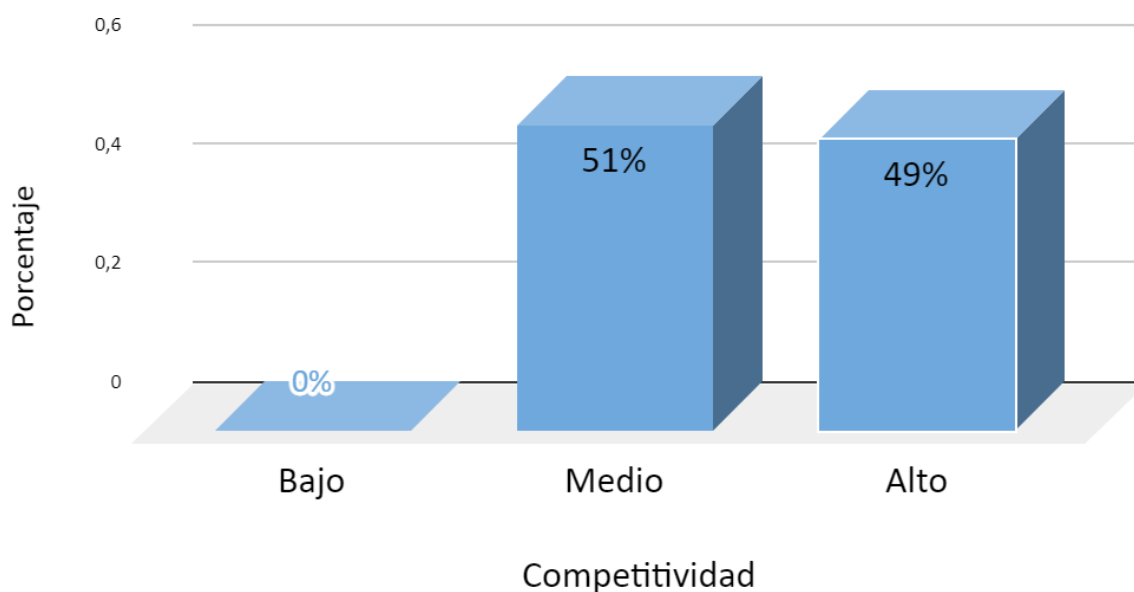
Competitividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	23	56,1	56,1	56,1
	Alto	18	43,9	43,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 2

Competitividad



La disposición que implica en la tabla 2 y figura 2, al realizar los 41 encuestados, 43.9% se percibe como alto la competitividad, mientras que 56.1% afirman que es medio la competitividad dentro de la cooperativa konchukos textil.

Tabla 3

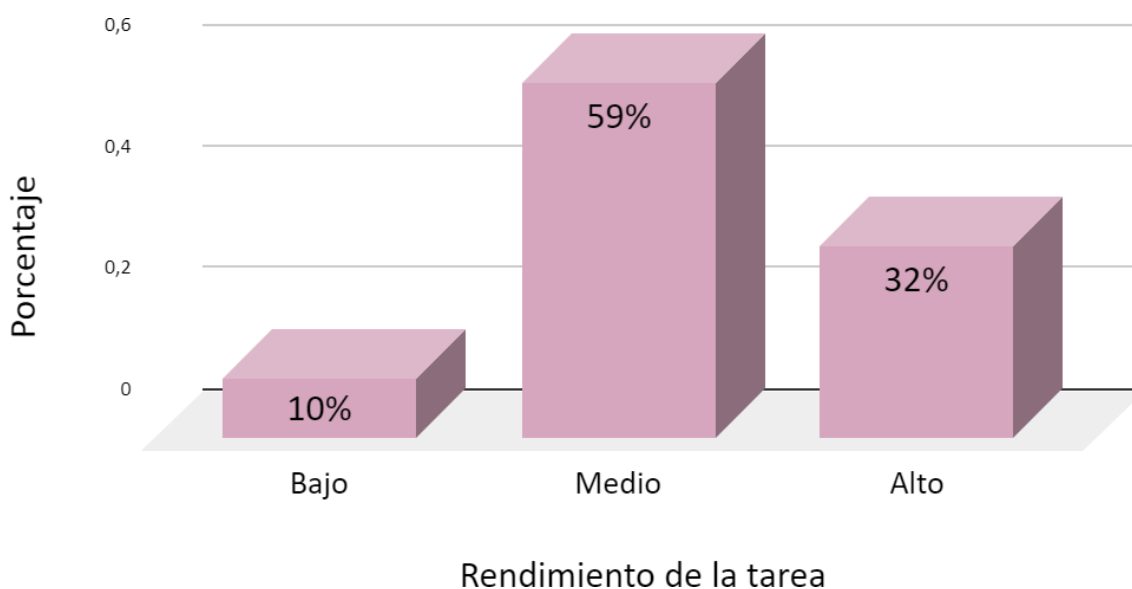
Rendimiento de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,8	9,8
	Medio	24	58,5	68,3
	Alto	13	31,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 3

Rendimiento de la tarea

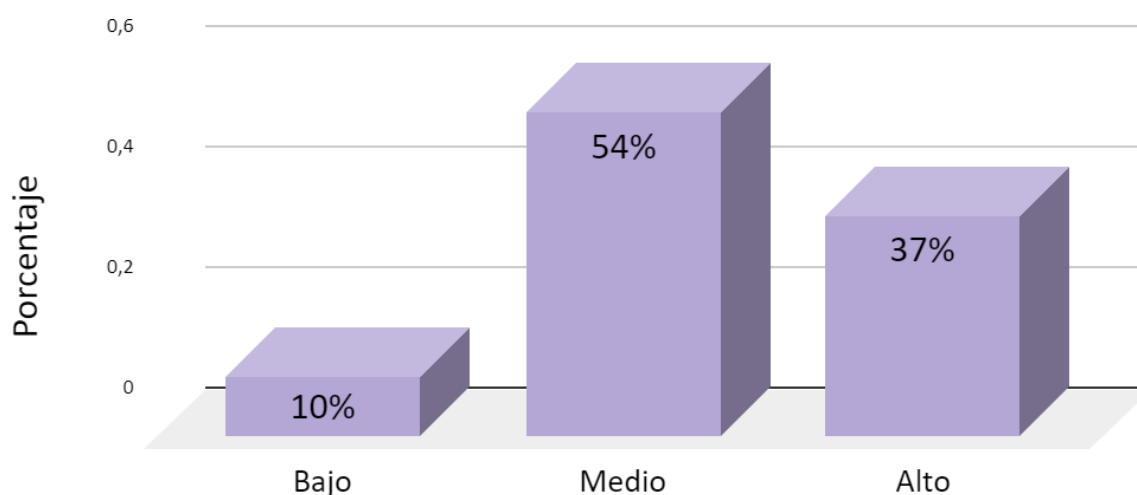


La disposición que implica en la tabla 3 y figura 3, al realizar los 41 encuestados, el 31.7% se percibe como alto en el rendimiento de la tarea, mientras que 58.5% afirman que es medio en el rendimiento de la tarea, el 9.8% manifiestan que el rendimiento de la tarea es bajo dentro de la cooperativa konchukos textil.

Tabla 4*Rendimiento en el contexto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,8	9,8	9,8
	Medio	22	53,7	53,7	63,4
	Alto	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 4*Rendimiento en el contexto***Rendimiento en el contexto**

La disposición que implica en la tabla 4 y figura 4, al realizar los 41 encuestados, el 36.6% se percibe como alto de rendimiento en el contexto, mientras que 53.7% afirman que es medio de rendimiento en el contexto, el 9.8% manifiestan que el rendimiento en el contexto es bajo dentro de la cooperativa konchukos textil.

Tabla 5

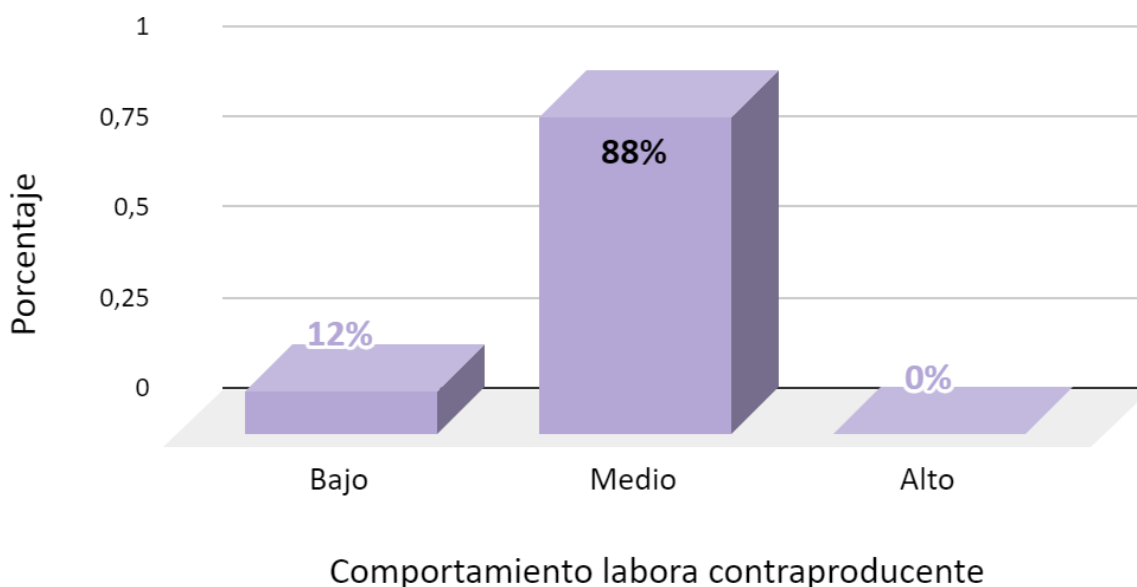
Comportamiento laboral contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	12,2	12,2	12,2
	Medio	36	87,8	87,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 5

Comportamiento laboral contraproducentes



La disposición que implica en la tabla 5 y figura 5, al realizar los 41 encuestados, el 87.8% se percibe como medio en el comportamiento laboral contraproducente, mientras que 12.2% manifiestan que el comportamiento laboral contraproducente es bajo dentro de la cooperativa konchukos textil.

Análisis Descriptivo Bivariado

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre rendimiento laboral y competitividad de la Cooperativa konchukos textil distrito San Marcos del departamento de Ancash, 2021

Tabla 6

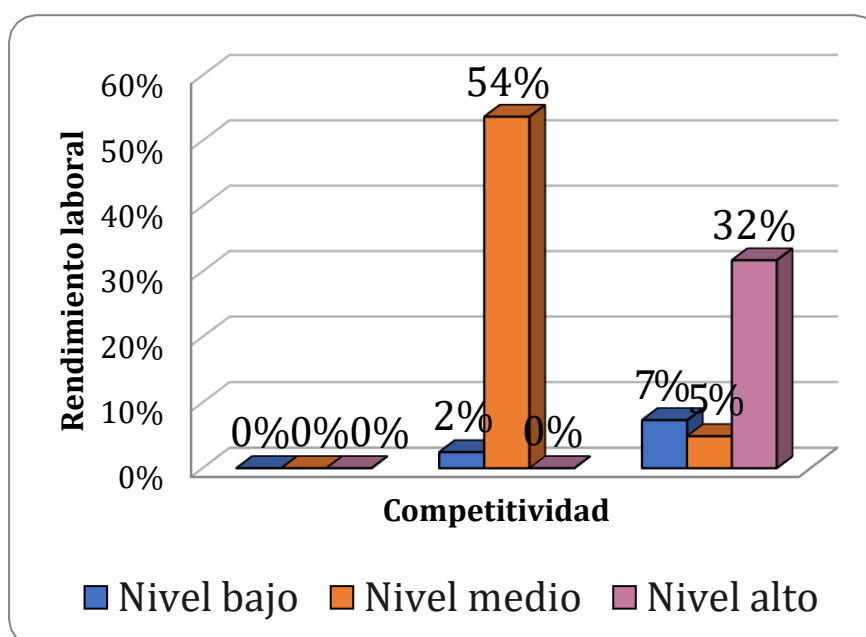
Bivariado entre el rendimiento laboral con la competitividad

		Competitividad						Total	
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rendimiento laboral	Nivel bajo	0	0%	1	2%	3	7%	4	10%
	Nivel medio	0	0%	22	54%	2	5%	24	59%
	Nivel alto	0	0%	0	0%	13	32%	13	32%
	Total	0	0%	23	56%	18	44%	41	100%

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 6

Bivariado entre el rendimiento laboral con la competitividad



Fuente: Figura tomado de SPSS versión 23

La disposición de los resultados obtenidos en la tabla 6, al realizar los 41 encuestados, un 32% consideran de nivel alto de rendimiento laboral, de ellos el 32% presentan un nivel alto de competitividad. Asimismo, un 59% de los encuestados consideran nivel medio de rendimiento laboral, de ellos un 5% presentan un alto nivel de competitividad y un 54% un nivel medio. Por otro lado, un 10% consideran el rendimiento laboral, de ellos el 7% representan un nivel alto de competitividad y un 2% de nivel medio

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre rendimiento de la tarea con competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

Tabla 7

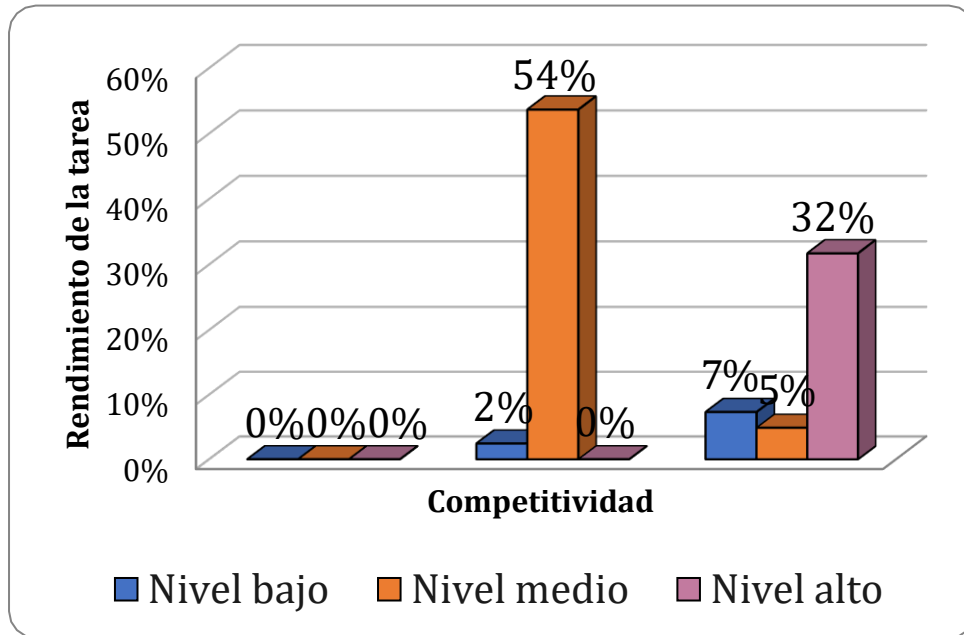
Bivariado de rendimiento de la tarea con competitividad

		Competitividad						Total	
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rendimiento de la tarea	Nivel bajo	0	0%	1	2%	3	7%	4	10%
	Nivel medio	0	0%	22	54%	2	5%	24	59%
	Nivel alto	0	0%	0	0%	13	32%	13	32%
	Total	0	0%	23	56%	18	44%	41	100%

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 7

Bivariado de rendimiento de la tarea con competitividad



Fuente: Figura tomado de SPSS versión 23

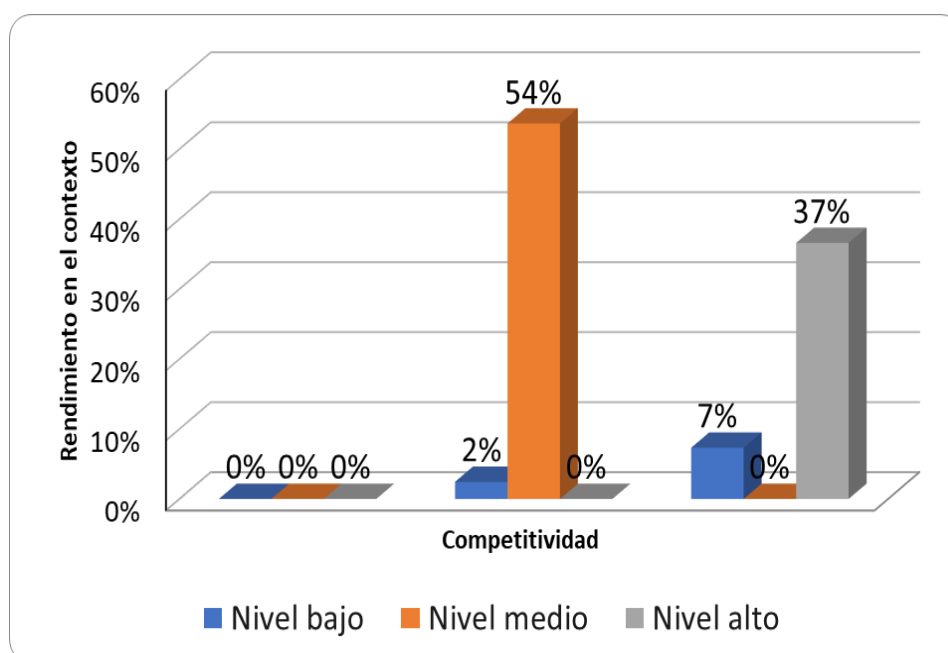
La disposición de los resultados obtenidos en la tabla 7, al realizar los 41 encuestados, un 32% consideran de nivel alto de competitividad, de ellos el 32% presentan un nivel alto de rendimiento de la tarea. Asimismo, un 59% de los encuestados consideran nivel medio de competitividad, de ellos un 5% presentan un alto nivel de rendimiento en la tarea y un 54% un nivel medio. Por otro lado, un 10% consideran la competitividad, de ellos el 7% representan un nivel alto de rendimiento en la tarea y un 2% de nivel medio

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre rendimiento en el contexto con la competitividad de la cooperativa konchukos textil distrito San Marcos del departamento de Ancash, 2021

Tabla 8*Bivariado de rendimiento en el contexto con competitividad*

		Competitividad						Total	
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N	%
	Rendimiento en el contexto	N	%	N	%	N	%	N	%
	Nivel bajo	0	0%	1	2%	3	7%	4	10%
	Nivel medio	0	0%	22	54%	0	0%	22	54%
	Nivel alto	0	0%	0	0%	15	37%	15	37%
	Total	0	0%	23	56%	18	44%	41	100%

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 8*Bivariado de rendimiento en el contexto con competitividad*

Fuente: Figura tomado de SPSS versión 23

La disposición de los resultados obtenidos en la tabla 8, al realizar los 41 encuestados, un 37% consideran de nivel alto de competitividad, de ellos el 37% presentan un nivel alto de rendimiento en el contexto. Asimismo, un 54% de los encuestados consideran nivel medio de competitividad, de ellos un 54% presentan un nivel medio de

rendimiento en la tarea. Por otro lado, un 10% consideran la competitividad, de ellos el 7% representan un nivel alto de rendimiento en el contexto y un 2% de nivel medio

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la cooperativa textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021

Tabla 9

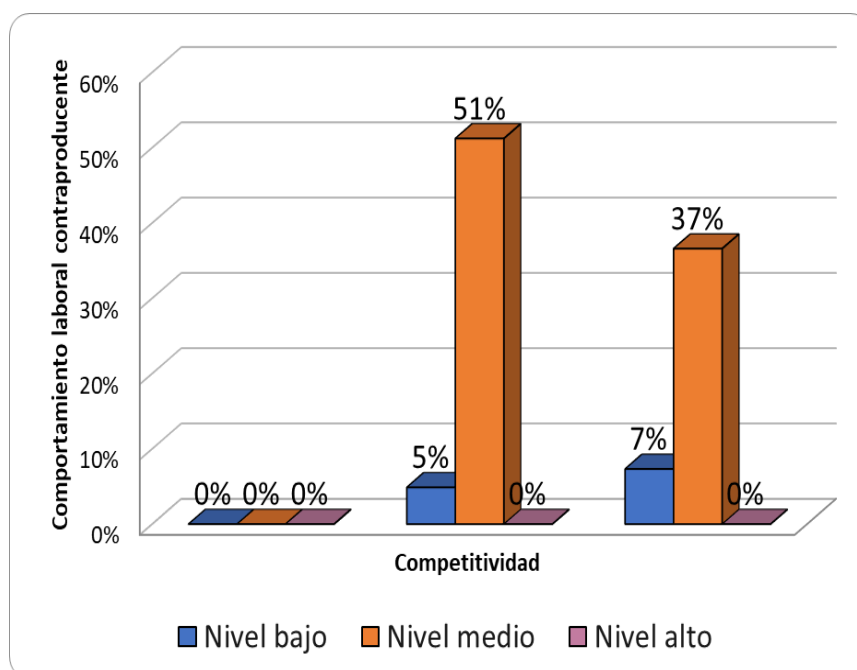
Bivariado de comportamiento laboral contraproducente con la competitividad

		Competitividad						Total	
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%
Comportamientos contraproducentes	Nivel bajo	0	0%	2	5%	3	7%	5	12%
	Nivel medio	0	0%	21	51%	15	37%	36	88%
	Nivel alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	23	56%	18	44%	41	100%

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Figura 9

Bivariado de comportamiento laboral contraproducente con la competitividad



Fuente: Figura tomado de SPSS versión 23

La disposición de los resultados obtenidos en la tabla 9, al realizar los 41 encuestados, un 88% consideran de nivel medio de competitividad, de ellos el 37% presentan un nivel alto de comportamiento laboral contraproducente y un 51% considera nivel medio. Asimismo, un 12% de los encuestados consideran nivel bajo de competitividad, de ellos un 7% presentan un alto nivel de comportamiento laboral contraproducente y un 5% un nivel medio.

Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis

Rendimiento laboral y Competitividad

Hipótesis General

Ha Existe relación positiva significativa entre el rendimiento laboral con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021,

Ho: No existe relación positiva significativa entre el rendimiento laboral con la Competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H_0

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 10

Correlación de Spearman entre rendimiento laboral con competitividad

		Rendimiento laboral	Competitividad
Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Del valor obtenido en la tabla 10 se observa el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,636 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre rendimiento laboral con competitividad. Con el nivel de significancia inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva significativa entre rendimiento laboral con competitividad de la cooperativa konchukos textil, 2021.

Rendimiento de la tarea y Competitividad

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación positiva significativa entre rendimiento de la tarea con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021

Ho: No existe relación positiva significativa entre rendimiento de la tarea con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021,

Tabla 11

Correlación de Spearman entre rendimiento de la tarea con competitividad

		Rendimiento de la tarea	Competitividad
Rho de Spearman	Rendimiento de la tarea	Coeficiente de correlación 1,000	,615**
		Sig. (unilateral) .	,000
		N 41	41
	Competitividad	Coeficiente de correlación ,615**	1,000
	Sig. (unilateral) ,000	.	
	N 41	41	

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Del valor obtenido en la tabla 11 se observa el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,615 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre rendimiento de la tarea con competitividad. Con el nivel de significancia inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva entre rendimiento de la tarea con competitividad de la cooperativa konchukos textil, 2021.

Rendimiento en el contexto y Competitividad

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación positiva significativa entre el rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021

Ho: No existe relación positiva significativa entre el con rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre rendimiento en el contexto con competitividad

		Rendimiento en el contexto	Competitividad	
Rho de Spearman	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	41	41
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	41	41

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Del valor obtenido en la tabla 11 se observa el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,604 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre rendimiento en el contexto con competitividad. Con el nivel de significancia inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva entre rendimiento en el contexto con competitividad de la cooperativa konchukos textil, 2021.

Comportamiento laboral contraproducente y Competitividad

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación positiva significativa entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021

Ho: No existe relación positiva significativa entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad

		Comportamientos contraproducentes	Competitividad
Rho de Spearman	Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	,033
		Sig. (bilateral)	,839
		N	41
	Competitividad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	41

Nota: Resultados tomado de SPSS versión 23

Del valor obtenido en la tabla 11 se observa el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,033 esto indica que existe una correlación baja entre comportamiento laboral contraproducente con competitividad, el nivel de significancia fue superior al 5% evidenciando la no relación significativa del comportamiento laboral contraproducente con la competitividad. Por lo tanto, al 95% del nivel de confianza se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una relación positiva

significativa del comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la cooperativa textil konchukos, 2021

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene la finalidad el estudio de las variables de Rendimiento Laboral y competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. La cual tuvo como muestra la participación de 41 colaboradores seleccionados por muestra censal.

Con el objetivo de Determinar la relación que existe entre rendimiento laboral y competitividad, se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,636 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre rendimiento laboral con competitividad. Con el nivel de significancia inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva significativa entre rendimiento laboral con competitividad. En comparación estos resultados concuerdan con lo expuesto por Alberca y Facundo (2021) concluyo que existe una moderada correlación positiva, en que los colaboradores comprometidos a cumplir los objetivos de la empresa, logran un incremento de rendimiento laboral influyendo significativamente en la competitividad de la empresa objeto de estudio ($P=0,000 < 0.05$) Por lo cual se acepta la hipótesis planteada con un coeficiente 0,580**. Esto quiere decir que mientras exista una buena gestión de compromiso de ambas partes incidirá favorablemente a la competitividad de la empresa.

Con el objetivo de determinar la relación que existe entre rendimiento de la tarea con competitividad, se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,615 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre rendimiento de la tarea con competitividad. Con el nivel de significancia inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva entre rendimiento de la tarea con competitividad. En comparación, estos resultados concuerdan con lo expuesto por Lunardi, Costa, & Nascimento (2019) el funcionamiento más efectivo de una empresa para ser más competitiva necesita que los colaboradores no solo cumplan sus funciones establecidas, sino representa su actitud al desarrollar sus labores, que sea más que tan solo las obligaciones establecidas evidenciando un cumplimiento de rendimiento de la tarea. Esto quiere decir que se involucra más el comportamiento del colaborador en el

cumplimiento de la tarea, esto mejoraría los resultados cumpliendo las metas planteadas por la organización. Esta relación se asocia según lo expuesto por Marchant (2006), concluyó que cuando un individuo percibe su lugar de empleo como un beneficio para realización personal y brinda oportunidades personales, el colaborador se compromete y su rendimiento incrementa. Esto significa que una buena estrategia de imagen en la empresa y una estrategia de motivación, generará excelentes actitudes por parte de los colaboradores mejorando así la productividad y competitividad de la empresa. Esto quiere decir que el rendimiento en la tarea influye moderadamente a la competitividad de la empresa. Esto significa que una buena calidad, organización y priorización por parte de los colaboradores influye positivamente la competitividad de la empresa y también se debe a la buena imagen que se presenta la empresa en los trabajadores.

Con el objetivo de determinar la relación que existe entre rendimiento en el contexto con la competitividad, se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,604 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre rendimiento en el contexto con competitividad. Con el nivel de significancia inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación positiva entre rendimiento en el contexto con competitividad. Esto se puede contrastar con lo expuesto por Arulmani (2016) Rendimiento en el contexto del trabajador implica que exista creatividad contribuyendo al contexto formal y organizacional para los mercados competitivos, y a la vez da cabida a nuevas habilidades laborales y participación activa del colaborador internamente como externamente en la organización. Esto implica que las conductas de los colaboradores para ejercer sus labores presentan la fortaleza de retroalimentación, ayuda mutua, actitud responsable a los conflictos que se presentan en el momento de las labores, influye moderadamente en la competitividad de la empresa ya que los clientes no presentan insatisfacción de los productos o servicios que presentan problemas y finalmente mejorar el compromiso por parte de la empresa a sus clientes.

Con el objetivo de determinar la relación que existe entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad, se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un 0,033 esto indica que existe una correlación baja entre comportamiento laboral contraproducente con competitividad, el nivel de significancia

fue superior al 5% evidenciando la no relación significativa del comportamiento laboral contraproducente con la competitividad. Por lo tanto, al 95% del nivel de confianza se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En comparación, estos resultados concuerdan con lo expuesto por Omar, Vaamnde y Uribe (2012), en su artículo científico titulado: Comportamiento contraproducente en el trabajo: diseño y validación de una escala. Se concluyó que la forma eficaz de contribuir a la reducción de los compromisos contraproducentes debería considerarse la comunicación efectiva, el tratamiento justo, el encuadre ético del trabajo. Es decir, cuando se presentan comportamientos por parte de los colaboradores que no están alineadas a las metas de la organización, no ayuda a mejorar los resultados que desea la empresa por lo tanto la competitividad de la empresa no sería influida por estos comportamientos laborales contraproducentes. Esto quiere decir que no existe una relación positiva significativa del comportamiento laboral contraproducente con la competitividad

VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación señalamos las siguientes conclusiones:

Se evidenció la existencia de correlación positiva moderada de nuestras variables rendimiento laboral y competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Obteniendo como resultado 0.636, el nivel de significancia encontrado es inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se evidenció la existencia de correlación positiva moderada de la dimensión 1 rendimiento en la tarea con competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Obteniendo como resultado 0.615, el nivel de significancia encontrado es inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se evidenció la existencia de correlación positiva moderada de la dimensión 2 rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. por lo tanto, el nivel de significancia encontrado es inferior a 0.5 ($0.000 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se evidenció la existencia de correlación baja entre la dimensión 3 comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Por lo tanto, el nivel de significancia encontrado es superior al 5% evidenciando la no relación significativa del comportamiento laboral contraproducente con la competitividad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación presentamos las siguientes recomendaciones:

Sugerimos a la Cooperativa textil Konchukos implementar estrategias de motivación a través del área de recursos humanos como bonos basados en el desempeño, obsequios por fechas del año, bono por superar la meta, etc. Ello dará una imagen interna a los colaboradores para que puedan esforzarse más en sus labores y así son beneficiadas ambas partes, la empresa y el colaborador.

Se propone para la primera dimensión rendimiento en la tarea y competitividad, que la Cooperativa textil Konchukos, respete los cronogramas de capacitaciones como Habilidades gerenciales, Gestión de procesos y mejora continua, Seguridad y Salud ocupacional, Continuidad de negocios. ya que a través de transmisión de información de cómo realizar la tarea solicitada a cada trabajador influye en la precisión y eficiencia en los procesos.

Se propone para la segunda dimensión rendimiento en el contexto y competitividad, que la Cooperativa textil Konchukos, debe adaptar y ajustar la metodología de trabajo a través de la cuantificación de los horarios de producción para el día a día del funcionamiento de la asociación con el objetivo de incrementar la calidad.

Por último, para la tercera dimensión comportamiento laboral contraproducente y competitividad, que la cooperativa textil konchukos, debe tener una perspectiva de seguimiento e implementación de las medidas preventivas para reducir los factores desencadenantes de fuentes de conflictos interpersonales que pueda ser atendidos, permitiendo mayor participación de los colaboradores en las capacitaciones.

REFERENCIAS:

- Andersen, A. (1997). Diccionario Espasa: Economía y Negocios, Madrid, Editorial Espasa Calpe.
- Aparicio, C. Luna, K. (2019) Marketing Digital y la competitividad en las MYPES de la Industria de Muelleria del Parque Industrial de Villa el Salvador – 2019.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/941/1/Martin%20Aparicio%20Donayre%2C%20Carlos%20Sebastian%20y%20Luna%20Vera%2C%20Karla%20Fiorella.pdf>
- Arévalo, I. (2020). Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos, periodo 2019.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%c3%a9valo_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias, J., Villasis, M. y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. British Journal of Guidance & Counselling, 43(5), 611–622.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>
- Bausela, E. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. Revista Informática Educativa y de Medios Audiovisuales.
<http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Bernal, C. y Sierra, L. (2013). Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI. [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf)
- Bernal, J. (2019). Diseño de un plan estratégico que ayude a mejorar la competitividad de la asociación de artesanas forjadoras del futuro de Santa Rosa ARFUSAR en el distrito de Santa Rosa 2018. Universidad señor de Sipán. (Tesis de

Licenciatura). de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5564/Bernal%20Ramon%20Jhons%20Francis.pdf?sequence=1>

Borman, W.C.; Motowidlo, S.J.; Rose, S.R. & Hanzen, L. M. (1993). Development of a model of soldier effectiveness. Minneapolis, MN: Personnel Decisions Research Institute. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA191625.pdf>

Cabero Almenara, J. y Llorente Cejudo, M. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su insuficiencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos. Recuperado de:
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Chiavenato, I. (2009) *Gestión de talento humano*. 3a ed. México: McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Falcón, D. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa constructora 2019*.

Chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.urp.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2FURP%2F3621%2FADM-T030_47553356_T%2520DIEGO%2520MART%25C3%258DN%2520FA

LC%25C3%2593N%2520TINEO.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=960739

Ferreira, I. (2017). Cómo aumentar su productividad y no morir en el intento. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-aumentar-su-productividad-ivan-ferreira>

Finanzas Prácticas (s.f.). Como presupuestar. Obtenido de Finanzas Practicas: <http://www.finanzaspracticas.com.co/finanzaspersonales/presupuestar/>

Figueroa, C. (2017) Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera. file:///C:/Users/valery/Downloads/Figueroa-Carlos.pdf

Frias-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. recuperado de: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral, una exploración empírica. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García-Salirrosas, E. (2020). Análisis de la Fanpage de las MYPE de Gamarra en el contexto de pandemia por COVID-19. 593 digital Publisher CEIT. recuperado de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/369/560

Gerencie.com (2021). Descuentos del salario por herramientas y errores del trabajador. <https://www.gerencie.com/descuentos-de-salario-por-herramientas-y-errores-del-trabajador.html>

Gómez (2017). La industria textil colombiana carece de capacitación e inversión según Fenalco. <https://pe.fashionnetwork.com/news/La-industria-textil-colombiana-carece-de-capacitacion-e-inversion-segun-fenalco.863654.htm>

Gorriti, M. (2007). La Evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>

- Gutiérrez, H. y de la Vara, R. (2009). Control Estadístico de Calidad y Seis Sigma. (2da Ed.). D.F. México, México: McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado, desde: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81632390007.pdf>
- Hernandez, V. (2015). El manejo de la confianza en los equipos de trabajo en investigaciones, 2008-2013. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/604/2015monicahernandez.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (1997). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Recuperado de [file:///C:/Users/xioma/Downloads/Sampieri%20y%20otros%20\(Cuantitativa\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/xioma/Downloads/Sampieri%20y%20otros%20(Cuantitativa)%20(2).pdf)
- Juran, J. (1998). Cómo implementar el Kaizen en el sitio de trabajo. Ediciones Diaz de Santos, S.A., Madrid, España.
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; Lerner, D.; de Vet, H. C. & van der Beek, A. J. (2016). Cross Cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Kotler, P., y Keller K. (2006). Dirección de Marketing. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14585/mod_resource/content/1/libro%20direccion-de-marketing%28kotler-keller_2006%29.pdf
- Laguna, R., Orozco, Á., Piedra, K., Olarte, G. (2020). Análisis de las exportaciones del sector textil peruano. Análisis económico y financiero.
- Loayza Perez, J., & Silva Meza, V. (2013). Los procesos industriales sostenibles y su contribución en la prevención de problemas ambientales. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6425>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 1ª edición.

Lunardi, M. A., Costa, V., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*, 21, 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>

Madero, S., Zárate, I. (2016). La sostenibilidad desde una perspectiva de las áreas de negocios. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v32n56/0120-4645-cuadm-32-56-00007.pdf>

MARCHANT, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=582215&pid=S1994-3733201800020000500020&lng=es

Martínez, A. (2005). La diferenciación de productos. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471005.pdf>

Medianero, D. (2016). *Productividad Total, teorías y métodos de medición*. (primera edición), Lima: empresa editora Macro EIRL.

Monsalve, et al. (2016). La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20O.%2c%20LICENIA%3b%20SANCHEZ%20V.%2c%20LUIS%20Y%20HERRERA%20V.%2c%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.

Naciones Unidas CEPAL (2020). Gestión de datos de investigación. <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=495473&p=4398114>

Neira, A., Ticliahuanca, L. (2021). Gestión del rendimiento laboral y su incidencia en la competitividad de Inversiones Oberti S.R.L., Piura, 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69103/Neira_AA-Ticlahuanca_FLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5ta ed. Bogotá: Ediciones de la U, 2018. Obtenido de: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Omar, A., Vaamonde, J., y Uribe, H. (2012). Counterproductive Word Behavior: Design and Validation of a Scale

<https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837004.pdf>

Pérez, M. (2016). Cultura organizacional y actitud de los trabajadores de la institución Educativa primaria N° 60078 - Yraida Rojas Regra - Pebas - 2016

Porter, M. (1991). Ventaja Competitiva. Buenos Aires : Rei Argentina. [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/1.%20Porter,%20M.%20\(1991\).pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/1.%20Porter,%20M.%20(1991).pdf)

Pueblos Artesanos, (2020). Artesanos peruanos en situación crítica. Recuperado por: <https://www.pueblosartesanos.pe/artesanos-peruanos-en-situacion-critica/>

Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.

Reig, E. (2007). Competitividad, Crecimiento y Capitalización de las Regiones Españolas. España: Fundación BBVA. Consultado en: <https://books.google.com.pe/books?id=l7sx-4LRMCcC&printsec=frontcover&dq=libros+de+competitividad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwimpvlpdXwAhVkJrkGHZsvDCs4ChDoATAlegQIBxAC#v=onepage&q=libros%20de%20competitividad&f=false>

Rios, I. (2018). Nivel de competitividad del potencial exportador en el sector textil artesanal del Centro Poblado de Porcón Alto - Cajamarca en el año 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Lima. Recuperado, desde:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12919/Tesis%20Ivi%20S amanta.pdf?sequence=1>

Robertazzi, M., Pertierra, L., y Ferrari, L. (2008) Práctica de apoyo mutuo en situaciones límites entre trabajadores y trabajadoras de empresas recuperadas. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139944022.pdf>

Rock content (2019). ¿Qué es una ventaja competitiva, que tipos existen y cómo cultivarla?. <https://rockcontent.com/es/blog/ventaja-competitiva/>

Rubio, L. y Baz, V. (2005). El poder de la competitividad. (1er Edición). México: Fondo de Cultura Económica. Consultado en: <https://books.google.com.pe/books?id=2eAcDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Salazar, C. (2019). La influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medianas empresas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha- Ecuador. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado, desde: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10259/Salazar_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sentanu, et al. (2021) The Role of employee engagment on job satisfacctin and its effect on organizational performance. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2024/1603>

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. (3ra Edición). México: Editorial Limusa. Recuperado por: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

Toro, C. (2017). Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de mantenimiento de la Universidad Central de Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>

- Toro, C. (2017). Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de mantenimiento de la Universidad Central de Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>
- Uribe, P. (2003). ¿Credibilidad o Veracidad? La autenticidad, un valor de los bienes culturales.
<https://patrimoniomundial.cultura.pe/sites/default/files/pb/pdf/UNESCO%20-%20Credibilidad%20o%20Veracidad%20-%20La%20Autenticidad.pdf>
- Valencia, I. (2010). Proyecto de Inversión: Un enfoque diferente de análisis.
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81619989004.pdf>
- Valenzuela, S. (2017). Influencia de competitividad en la producción de tejidos artesanales Huamanguinos por los artesanos del barrio de Santa Ana del distrito de Ayacucho 2017. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.(tesis de Licenciatura). Recuperado, desde:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4966/COMPETITIVIDAD_PROCESO_DE_PRODUCCION_VALENZUELA_BELLIDO_SONIA.pdf;jsessionid=52658992B26E630A66A9B9B8DFBAE4B6?sequence=4
- Veliz, D. (2016). Retroalimentación (Feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (COACHING) y Liderazgo.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Operacionalización de Variable 1 - Rendimiento laboral					
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento laboral	El comportamiento o acciones que son relevantes para los objetivos de la institución, se considera como un constructo multidimensional que consta de tres dimensiones básicas: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducentes.	Se aplicará un cuestionario con su encuesta, asimismo, se tomará en consideración las dimensiones y sus indicadores de la teoría principal.	Rendimiento de la tarea	Calidad	Escala de likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Organización	
				Priorizar	
			Rendimiento en el contexto	Retroalimentación	
				Ayuda mutua	
				Actitud responsable	
			Comportamiento laboral contraproducente	Actitudes que afectan a la entidad	
				Actitudes que afectan a los demás trabajadores	
				Equivocaciones premeditadas	

Operacionalización de Variable 1 – Competitividad					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competitividad	La capacidad de una empresa de obtener altas tasas de rendimiento y la utilidad promedio, por lo tanto, la base fundamental del desempeño es una ventaja competitiva sostenida que puede poseer una empresa: costos bajos o diferenciación.	Se aplicará un cuestionario con su encuesta, asimismo, se tomará en consideración las dimensiones y sus indicadores de la teoría principal.	Resultados	Satisfacción al cliente	Escala de likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Finanzas	
				Nivel de venta	
			Sostenible	Servicio diferenciado	
				Proceso de producción	
				Objetivos de inversión	
			Difícil de imitar	Autenticidad	
				Confianza	
				Mecanismo de confidencialidad	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS						
<p>SEÑOR(A): Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo para poder rellenar esta encuesta que a continuación se observa. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta que ha sido elaborada con fines universitarios, servirá para recopilar datos informativos acerca de las variables de estudio de mi proyecto de investigación relacionadas con Rendimiento laboral y competitividad de la cooperativa textil konchukos distrito San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Le agradezco de antemano su tiempo, comprensión y colaboración brindada.</p> <p>INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente: Siempre (5) – Casi Siempre (4) – Algunas Veces (3) – Pocas Veces (2) – Nunca (1)</p>						
CUESTIONARIO						
VARIABLE: Rendimiento laboral						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Rendimiento de la tarea	CALIDAD					
	1. ¿Se comunica a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado?					
	2. ¿Usted considera que su trabajo le permite mantener una buena salud y bienestar?					
	ORGANIZAR					
	3. ¿Usted considera que los trabajadores se encuentran organizados con relación a las tareas a realizar?					
	4. ¿Usted considera que los funcionarios se preocupan en organizar las actividades que tienen que realizar?					
Rendimiento en el contexto	PRIORIZAR					
	5. ¿Usted considera que se establecen las prioridades de las actividades laborales que debe desempeñar?					
	6. ¿Usted prioriza sus actividades laborales?					
Rendimiento en el contexto	RETROALIMENTACIÓN					
	7. ¿Usted considera que se dan oportunidades para interactuar?					
	8. ¿Usted considera que se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que le entiendan?					

	AYUDA MUTUA					
	9. ¿Usted considera que hay un ambiente de cooperación entre compañeros?					
	10. ¿Usted considera que la comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente?					
	ACTITUD RESPONSABLE					
	11. ¿Usted considera que es una persona responsable de las tareas y actividades que le encomiendan?					
	12. ¿Usted considera que los trabajadores cumplen con las políticas e instrumentos de gestión?					
Comportamiento laboral contraproducente	ACTITUDES QUE AFECTEN A LA ENTIDAD					
	13. ¿Usted considera que los trabajadores cuidan el mobiliario de la entidad?					
	14. ¿Usted considera que se da el uso fraudulento de los descansos médicos?					
	ACTITUDES QUE AFECTEN A LOS DEMÁS TRABAJADORES					
	15. ¿Usted considera que hay trabajadores que son egoístas con sus compañeros?					
	16. ¿Usted considera que hay compañeros que trabajan lentamente de forma deliberada?					
	EQUIVOCACIONES PREMEDITADAS					
	17. ¿Usted considera que hay compañeros que cometen errores intencionalmente?					
	18. ¿Usted considera que los errores intencionados se realizan con desconocimiento de las consecuencias en la empresa?					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SEÑOR(A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo para poder rellenar esta encuesta que a continuación se observa. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta que ha sido elaborada con fines universitarios, servirá para recopilar datos informativos acerca de las variables de estudio de mi proyecto de investigación relacionadas con Rendimiento laboral y competitividad de la cooperativa textil konchukos distrito San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Le agradezco de antemano su tiempo, comprensión y colaboración brindada.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente:

Siempre (5) – Casi Siempre (4) – Algunas Veces (3) – Pocas Veces (2) – Nunca (1)

CUESTIONARIO

VARIABLE: COMPETITIVIDAD

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Resultados	SATISFACCION AL CLIENTE					
	1. ¿Considera importante para su situación económica la elaboración del producto que realiza?					
	2. ¿Usted está satisfecho con los ingresos de la actividad que realiza?					
	FINANZAS					
	3. ¿Entrega a tiempo las órdenes de pedido pactadas con los clientes?					
	4. ¿Se dan las mismas responsabilidades de producción a cada una de los colaboradores?					
	NIVEL DE VENTA					
	5. ¿Usted cumple con el trabajo otorgado en el plazo establecido?					
	6. ¿Existe deficiencia en la elaboración del producto?					
Sostenible	SERVICIO DIFERENCIADO					
	7. ¿Tiene la libertad de realizar diseños que a usted más le convenga?					
	8. A ustedes les agrada los diseños propuestos para la elaboración del producto					
	PROCESO DE PRODUCCIÓN					
	9. Cuando se realiza un entrenamiento programado se realiza la evaluación de lo aprendido					

	10. ¿Luego de aprender nuevas técnicas sus resultados son de mejor calidad?					
	OBJETIVOS DE INVERSIÓN					
	11. ¿Te gusta usar ropas hechas a mano o prefieres las industrializadas?					
	12. Te gustaría trabajar con material diferentes al que realiza					
Difícil de imitar	AUTENTICIDAD					
	13. Considera que es difícil competir con las prendas industrializadas?					
	14. ¿En la elaboración del producto, sus ingresos son lo suficiente para aportar en su familia?					
	CONFIANZA					
	15. La empresa conoce a sus competidores potenciales en el mercado exterior					
	16. La empresa conoce el precio de las chompas de algodón de los competidores en el mercado Internacional antes de exporta					
	MECANISMO DE CONFIDENCIALIDAD					
	17. Considera usted que existe un tipo de categoría en la asociación que le garantiza el incremento y mejora de la producción					
	18. Usted considera que la disposición administrativa le ha permitido cumplir con los objetivos principales de la asociación					

Anexo 3. Validez y Confiabilidad el instrumento

Tabla 1

Validez de instrumento por juicio de expertos

Expertos	Aplicable	%
Dr. Márquez Caro, Fernando Luis	Aplicable	85%
Dra. Michca Mary Hellen Mariela Maguiña,	Aplicable	85%
Mg. Pasache Ramos, Máximo Fidel	Aplicable	85%

Tabla 2: Variable 1

Escala: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	41	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	41	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.805	18

Tabla 3: Variable 2

Escala: COMPETITIVIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	41	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	41	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.777	18

Anexo 4: Validación de expertos del instrumento de investigación



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela
- I.2. Especialidad del Validador: _Dra. Administración de la educación
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: _David Jonatan Cuba Lencinas, Yannick Nikolaievich Diaz Salazar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						X


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
Se sugiere revisar definiciones y literatura la variable a trabajar. Sí cumple con la valoración requerida.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Los Olivos, 30 de junio del 2021.

85%


Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:**Variable 1: Rendimiento Laboral**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Variable 2: Competitividad

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		

Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Los Olivos, 30 de junio del 2021.



Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
- I.2. Especialidad del Validador: _Mg. Ingeniero Economista
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: David Jonatan Cuba Lencinas, Yannick Nikolaievich Diaz Salazar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN					X
------------------------	--	--	--	--	---

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
Se sugiere revisar definiciones y literatura la variable a trabajar. Sí cumple con la valoración requerida.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Los Olivos, 30 de Junio del 2021.

85%



Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
DNI: 07903350
Teléfono: 985 997 741

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: Rendimiento Laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Variable 2: Competitividad

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
-------------	------------	-------------------------	--------------

Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Los Olivos, 30 de Junio del 2021.


Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
DNI: 07903350
Teléfono: 985 997 741

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del Validador: Dr. Márquez Caro Fernando Luis

I.2. Especialidad del Validador: _Dr. Administración

I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: David Jonatan Cuba Lencinas, Yannick Nikolaievich Diaz Salazar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
Se sugiere revisar definiciones y literatura la variable a trabajar. Sí cumple con la valoración requerida.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Los Olivos, 30 de Junio del 2021.



Dr. Márquez Caro Fernando Luis

DNI: 09075930

Teléfono: 996 956 224

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: Rendimiento Laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Variable 2: Competitividad

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
-------------	------------	----------------------------	--------------

Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Los Olivos, 30 de Junio del 2021.



Dr. Márquez Caro Fernando Luis
DNI: 09075930
Teléfono: 996 956 2

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Rendimiento Laboral y la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Rendimiento en la tarea con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Rendimiento Laboral y la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión Rendimiento en la tarea con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión rendimiento en el contexto con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión comportamiento laboral contraproducente con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p>	<p>Hipótesis general: El Rendimiento Laboral tiene relación con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p> <p>Hipótesis Específicos: La dimensión Rendimiento en la tarea tiene relación con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p> <p>La dimensión Rendimiento en el contexto tiene relación con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p> <p>La dimensión comportamiento laboral contraproducente tiene relación con la competitividad de la Cooperativa Konchukos textil distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021</p>	<p>Variable 1: Rendimiento Laboral</p> <p>Variable 2: Competitividad</p>	<p>-Rendimiento en la tarea -Rendimiento en el contexto -Comportamiento laboral contraproducente</p> <p>-Resultados -Sostenible -Difícil de imitar</p>	<p>18 preguntas para la variable 1.</p> <p>18 preguntas para variable 2.</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental Tipo de estudio: Aplicada Nivel de Estudio: Correlacional</p>	<p>Población: La población estará conformada por 41 operativos de producción para vestimentas andinas de la Cooperativa textil Konchukos</p>	<p>Variable 1: Rendimiento laboral. Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario, dos preguntas por cada indicador de las tres dimensiones del proyecto de investigación, en total 18 preguntas.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Elaboración: propia.</p>	<p>Variable 2: Competitividad Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario, dos preguntas por cada indicador de las tres dimensiones del proyecto de investigación, en total 18 preguntas.</p> <p>Año:2021</p> <p>Elaboración: propia.</p>