



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE TAYMI
DISTRIBUCIONES EIRL-CHICLAYO
2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor(a):

Silva Esquén Martha Elvira Del Milagro

Asesor:

Ms Sc Gonzáles Hidalgo Carlos Daniel

Línea De Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios y a mis padres.

A Dios porque siempre ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes han velado por mi bienestar y educación.

Al profesor Carlos Daniel Gonzales Hidalgo, que con su apoyo constante me ayudo aclarar mis dudas para poder realizar este trabajo de investigación.

Silva Esquén Martha

RESUMEN

En el presente proyecto de investigación “DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TAYMI DISTRIBUCIONES EIRL-CHICLAYO 2019” es una investigación de nivel descriptivo debido a que explica todo lo observado y su diseño es tipo no experimental porque se estudia lo existente. El motivo por el cual se realizó este proyecto de investigación es para aportar al empresario sobre el desempeño laboral y como podría contribuir a mejorar en los colaboradores de la empresa Taymi distribuciones EIRL. El desempeño laboral se ve en todas las empresas, ya sea grandes, medianos y grandes grupos de trabajo, siempre y cuando vean a la organización como un todo. Por lo que cada colaborador debe tener estimulación intelectual, por lo tanto tienen que motivarse a sí mismos e identificarse con sus metas individuales, de grupo y a nivel de empresa. Es por eso que cuando una empresa quiere surgir es necesario saber elegir líderes que puedan influir, eso provoca a los colaboradores a buscar algo más allá de lo que ellos mismos esperan, refiriéndose a que los colaboradores deben ser guiados por personas que respetan y/o personas que les ofrecen respeto. El objetivo es Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- Chiclayo 2019.

Palabras claves:

Desempeño laboral.

ABSTRACT

IN THIS RESEARCH PROJECT “LABOR PERFORMANCE OF TAYMI COLLABORATORS DISTRIBUCIONES EIRL-CHICLAYO 2019” IS A DESCRIPTIVE LEVEL INVESTIGATION BECAUSE IT EXPLAINS EVERYTHING OBSERVED AND ITS DESIGN IS NON-EXPERIMENTAL TYPE BECAUSE THE EXISTING IS STUDIED. THE REASON WHY THIS RESEARCH PROJECT WAS CARRIED OUT IS TO CONTRIBUTE TO THE EMPLOYER ON JOB PERFORMANCE AND HOW IT COULD CONTRIBUTE TO IMPROVING THE COLLABORATORS OF THE COMPANY TAYMI EIRL DISTRIBUTIONS. WORK PERFORMANCE IS SEEN IN ALL COMPANIES, WHETHER LARGE, MEDIUM AND LARGE WORK GROUPS, AS LONG AS THEY SEE THE ORGANIZATION AS A WHOLE. SO EACH EMPLOYEE MUST HAVE INTELLECTUAL STIMULATION, THEREFORE THEY HAVE TO MOTIVATE THEMSELVES AND IDENTIFY WITH THEIR INDIVIDUAL GOALS, GROUP AND COMPANY LEVEL. THAT IS WHY WHEN A COMPANY WANTS TO EMERGE, IT IS NECESSARY TO KNOW HOW TO CHOOSE LEADERS THAT CAN INFLUENCE, THAT CAUSES EMPLOYEES TO LOOK FOR SOMETHING BEYOND WHAT THEY EXPECT, REFERRING TO THE FACT THAT EMPLOYEES MUST BE GUIDED BY PEOPLE WHO RESPECT AND / OR PEOPLE WHO OFFER THEM RESPECT. THE OBJECTIVE IS TO DETERMINE THE LEVEL OF WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF TAYMI DISTRIBUTIONS EIRL- CHICLAYO 2019.

KEYWORDS:

JOB PERFORMANCE.

ÍNDICE

ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Problema de la investigación	8
1.2. Trabajos previos	11
1.3. Formulación del problema	21
1.4. Aspectos teóricos	21
1.4.1.3.1. Comunicación	22
1.5. Objetivos	24
1.6. Justificación e importancia del estudio.	25
II. MATERIAL Y MÉTODOS	26
2.1. Tipo y diseño de la investigación	26
2.2. Población y muestra	27
2.3. Operacionalización De Variables	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	30
2.5. Validez y confiabilidad	31
2.6. Procedimiento de análisis de datos.	35
El análisis de los datos se realizó por medio de estadísticos descriptivos se elaboró una base de datos en el programa SPSS, versión 25 en español.	35
2.7. Aspectos Éticos	35
III. RESULTADOS	37
3.1. Resultados en Tablas y Figura	37
Tabla 10	37
Edad	37
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
Referencias	54
Anexos	57
1: Instrumento de recolección de datos	57
Fichas de validación	59
Acta de consentimiento de la empresa	72
Anexo : Resultados del turnitin	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizacion Variable -----	299
Tabla 2 Desempeño Laboral -----	332
Tabla 3 Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral -----	332
Tabla 4 Nivel de dimensiones del desempeño laboral -----	335
Tabla 5 Fiabilidad del instrumento -----	345
Tabla 6 Interpretación del resultado del Alfa de Cronbach -----	346
Tabla 7 Cuadro De Rigor Científico -----	367
Tabla 8 Edad -----	379
Tabla 9 Genero -----	380
Tabla 10 Comunicación -----	391
Tabla 11 Supervisión -----	402
Tabla 12 Valores -----	413
Tabla 13 Participación -----	424
Tabla 14 Habilidad -----	435
Tabla 15 Objetivo -----	446
Tabla 16 Identifica errores -----	457
Tabla 17 Compañeros -----	468
Tabla 18 Resolver problemas -----	479
Tabla 19 Aportes -----	480

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad -----	379
Figura 2 Genero -----	380
Figura 3 Comunicación -----	391
Figura 4 Supervisión -----	402
Figura 5 Valores -----	413
Figura 6 Participación -----	424
Figura 7 Habilidad -----	435
Figura 8 Objetivo -----	446
Figura 9 Identifica errores -----	457
Figura 10 Compañeros -----	468
Figura 11 Resolver problemas -----	479
Figura 12 Aportes -----	480

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de la investigación

Fermin, P. (2015) en su más reciente informe se dice que las sustancias del colombiano expresan que dan administraciones abiertas, incluidos los establecimientos abiertos que ejecutan actividades y procedimientos legales.

Se ha visto que a partir de los clientes tardíos que acuden a estos elementos abiertos están decepcionados con la naturaleza de la administración y ejecución de los trabajadores, debido a que los métodos realizados se crean fuera del tiempo acordado, de la misma manera que los representantes experimentan los efectos nocivos. De un límite limitado de consideración. Por otra parte, los supervisores de zona mencionaron que los representantes no están convencidos de desarrollar sus ejercicios y eso se refleja en la naturaleza del trabajo que realizan en las zonas autoritativas distintivas. Como los compañeros de equipo llamaron la atención sobre que la atmósfera jerárquica exhibida en las organizaciones no es suficiente, ya que muestran la ausencia de activos que permitan la efectividad de los ejercicios, así como una condición de trabajo satisfactoria que favorece elevar el grado de ejecución del trabajo. Estos problemas incluyen la obstrucción narrativa causada dentro de las oficinas, al igual que la decepción del cliente con la naturaleza de la administración y la consideración de los trabajadores.

Amaya, C. (2015) en su más reciente informe, se dice que el La ejecución del trabajo es un componente básico para la actividad de cualquier asociación, por lo que se debe dar una consideración extraordinaria al procedimiento de la junta de recursos humanos. La evaluación de dicha ejecución debe ofrecer puntos de interés para la afiliación y para las personas mediante el control de agregar, como lo indica la tendencia general de los trabajadores a garantizar el alcance de los objetivos institucionales. A causa de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la evaluación es notable en cuanto al cumplimiento de las habilidades y compromisos de la fuerza laboral aprobada contratada. Identificado con la introducción de trabajadores, la estabilidad es un componente significativo que le da al trabajador la seguridad de su inmutabilidad dentro de la asociación y no si, esto y lo otro afecta

significativamente la ejecución y en este sentido se refleja en la generación y el logro de los fundamentos.

Montoya, C. (2016) dice que la evaluación del desempeño, se presenta en las asociaciones como un punto clave para la prueba reconocible de las habilidades que presenta la fuerza laboral, ya que es a través de esto que se pueden distinguir los puntos de vista más significativos y que producen influencia en la administración y la mejora jerárquica. De la historia, se ha demostrado que no todos los procedimientos utilizados en la evaluación han tenido atributos similares, además, cada uno de los modelos utilizados ha cambiado desde las hojas claras hasta las configuraciones pre-estructuradas que el objetivo principal ha sido permitir que los evaluados en las asociaciones tengan la opción de descifrar y captar las nuevas dificultades que deben esperar para que su ejecución de trabajo se expanda esencialmente.

Guardiola, K. (2015) el desempeño puede conducir a recompensas que a su vez producen satisfactores. La percepción de equidad se. Además, aparece como una variable significativa, ya que el cumplimiento puede ser un componente del grado de remuneración en relación con los premios otorgados a otras personas. Es difícil afirmar que las organizaciones contemplaron mantener las condiciones de trabajo que apoyan el cumplimiento del trabajo, mientras que considerando el objetivo de dirigir una investigación para reconocer cuántas condiciones de trabajo se identifican con el cumplimiento del trabajo, ha sido posible decidir el reconocimiento y el reconocimiento de los trabajadores. Supuestos sobre su lugar de trabajo. Sin lugar a dudas, el caso de los deseos que tiene cada una de las reuniones, en otras palabras, la organización, el representante cambiará de una asociación a otra y de un individuo a otro.

En el área de Lambayeque, como lo indica la investigación realizada por Moreno. (2015), un individuo de la afiliación de los analistas, hace referencia a que 8 de cada 10 especialistas están desmotivados debido a variables, por ejemplo, sobrecarga salarial y laboral, lo que influye legítimamente en la ausencia de rentabilidad, en cualquier caso, la verdad de lambayecanos es que la exposición está por debajo de lo normal por las asociaciones. Por otra parte, hace referencia a que la rentabilidad de los representantes es en gran medida el deber de las organizaciones, ya que deben

dar los activos e instrumentos vitales para mejorar la presentación de sus capacidades, al igual que su inspiración. (pp. 1-2).

Últimamente, la investigación de la inspiración se acerca con un entusiasmo extraordinario ya que se ha descubierto que la exhibición de una tarea se basa en las habilidades del sujeto y su incitación para llevarlo a cabo, ya que eso los lleva a desempeñar mejor su trabajo, por lo que los administradores percibir el requisito de un motivador con la intención de construir la eficiencia y la ejecución de cada especialista.

En la empresa Taymi, la relación que existen entre el jefe inmediato y su capital humano dentro del área administrativa es deplorable, debido a los siguientes problemas: su jefe inmediato no les explica las tareas que tiene que realizar a diario, no reciben un buen trato, no existe una buena comunicación entre ellos. En pocas palabras es un líder ausente y autoritario. Es por ello que los colaboradores no se sienten motivados y no están realizando sus funciones de manera adecuada y eso no ayuda a que ellos puedan poner en práctica todos sus conocimientos y habilidades, Además eso ocasiona y una gran pérdida para la empresa ya que si los colaboradores no realizan de manera adecuada su trabajo, la empresa bajara su nivel de productividad y rentabilidad.

Por lo tanto, debemos tener en cuenta que cada trabajador tiene su propio carácter, lo que infiere que el pionero también debe tener habilidades adecuadas para aplicar estilos de iniciativa distintivos según el individuo con el que se relaciona. De la misma manera, si un individuo se siente animado, puede transmitir al resto de los individuos, esto se logra a través de una élite que se percibe; Esta es la forma en que los pioneros se enmarcan y un lugar de trabajo encantador que permite a los representantes crear habilidades y encuentros positivos. Este conjunto de trabajo es el que hace que los administradores, facilitadores y jefes tengan el objetivo de que la eficiencia tenga esa mejora normal.

1.2.Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Sum, M. (2015) en su tesis titulada "*Motivación y desempeño laboral*" el objetivo fundamental de la exploración es establecer el impacto de la inspiración en la ejecución del trabajo del personal regulador en la organización de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Asimismo, se identifica con los objetivos particulares tener la opción de decidir el grado de inspiración de los representantes, establecer el nivel de ejecución del trabajo que tienen los compañeros reguladores de la organización de la zona 1 de Quetzaltenango. Además, disponga una propuesta sobre la inspiración y la ejecución del trabajo de los representantes. Para el estudio de campo, se utilizó una escala Likert. Además, se completó un examen inconfundible, razonando que la inspiración es un instrumento crucial para la exhibición de los ejercicios de los asociados, a pesar de que les hace hacer Les gustan sus ejercicios y, además, otorgan una élite a la organización, en este sentido debe ser considerado que existen varios enfoques para estimular al personal, y es fundamental que las asociaciones tengan los activos importantes para hacerlo.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Urizar, S. (2016) en su tesis titulada "*Estilos de iniciativa en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*". El objetivo principal de la exploración es darse cuenta de los estilos de iniciativa de los compañeros de equipo de Carlos Café, además se relaciona con los destinos específicos para tener la opción de reconocer el grado de asociados con el estilo de

actividad extremista, retratar el grado de cómplices con el estilo de poder liberal. , para construir el grado de socios con el estilo de organización participativa y para el estilo de actividad participativa que buscamos para percibir los ejemplos bajo, medio, bajo y medio. El alcance de esta auditoría es expresivo y el instrumento aplicará una prueba de estilo de actividad, pensando que al evaluar el estilo de poder liberal, se ve como el estilo de organización menos utilizado en el modelo evaluado y esto indica que el estilo de iniciativa participativa se utiliza en un nivel normal, por la reunión de miembros del estudio.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en Taymi Distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Avenecer, Y. (2015) en su tesis titulada "*Ejecución y motivación*" el objetivo fundamental es decidir el impacto de la autoridad de los jefes en la inspiración de los vendedores de cambio de comerciante de mariposas C.B.C. Los objetivos principales son evaluar si los comerciantes del curso se sienten persuadidos o no, en el resultado de la exposición aplicada por los gerentes en control, establece los sistemas persuasivos favorecidos por los colegas, lo que los hace aumentar su presentación, elija si los vendedores de la asociación piensan que están siendo guiados precisamente por un pionero genuino, desarrolle si el grupo de ventas encuentra un grado de consistencia relacionada con las palabras en la asociación y elige el grado de esfuerzo conjunto que los trabajadores de la afiliación cuidaron. El alcance de esta auditoría es expresivo, el instrumento de resumen se utilizó para un estudio, finalizando debido a los impactos resultantes de la investigación con la reunión de negocios de la afiliación de C.B.C, se establece que el efecto de la actividad que los jefes tienen en los Subordinados están protegidos, ya que satisfacen sus

compromisos adecuadamente y con un nivel significativo de enormidad.

Por esta razón, esta investigación es importante debido a que descubre una circunstancia fundamentalmente igual a la cuestión de la organización examinada, indicando datos esenciales sobre la iniciativa que serán valiosos tanto para los puntos de vista hipotéticos como viables, de esta manera, se completará como una guía para el gran avance del examen, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Antecedentes Nacionales

Coello, R. (2015) indica que se investigó “*Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*”. El estudio tuvo como objetivo general identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento; para ello se trabajó con tanto para la población y muestra de 20 colaboradores de dicha empresa; la hipótesis alterna que se pretendió probar fue: El bajo rendimiento de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, está determinada por la necesidad de reforzar temas de capacitación y que no son brindados de manera oportuna y frecuente, por lo cual los asesores infringen en errores operativos con mayor frecuencia ocasionando que incurran en altos descuentos económicos que se ven reflejados en un bajo nivel de satisfacción y por tanto en la atención brindada al cliente con menor empatía y poca predisposición de prestar un excelente servicio. Para la recolección de datos se aplicó un Cuestionario de Satisfacción Laboral, (20/23) y una entrevista semi-estructurada, La cual se llegó a obtener las siguientes conclusiones: queda en evidencia entonces que las condiciones externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando por tanto que

este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción, comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes, la cual tuvo como satisfacción de 0.95. La hipótesis alterna si coincide con la afirmación que hicieron los investigadores la cual tiene un valor científico.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en la empresa Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

De la Cruz, E y Huamán, A. (2015) en su investigación titulada "*Ambiente autoritario y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional de Cuna Más en la Provincia de Huancavelica - 2015*", cuyo objetivo fundamental es tener la opción de elegir la asociación entre los diversos niveles de clima y la ejecución del trabajo en la facultad del programa de ayuda nacional más en la región de Huancavelica - 2015. Asimismo, tiene una relación con los objetivos específicos que tendrán la opción de elegir la asociación entre la condición física y la ejecución del trabajo en el personal del programa de ayuda nacional más en la región de Huancavelica - 2015., elija la asociación entre la condición social y la ejecución del trabajo en el personal del programa nacional de ayuda más en el dominio de Huancavelica - 2015., elija la asociación entre los arreglos y características en el ejecución del trabajo en la facultad del programa nacional de ayuda más en el área de Huancavelica - 2015. Asimismo, se terminó una prueba de orden obvi Por lo general: técnicas de correlación e instrumentos específicos para la agrupación de datos: las metodologías utilizadas en esta encuesta fueron descripciones generales, verificación, observación directa y examen de sustancias. . Los instrumentos: los instrumentos que se utilizaron en esta auditoría fueron de los exámenes, el estudio

de auditoría; de la verificación del plan, registros bibliográficos y resumen; desde el discernimiento que tienes hasta las tarjetas de reconocimiento. En este sentido, deducimos que era posible afirmar que el aire tirano tiene una relación positiva y enorme con la ejecución del personal del programa de ayuda nacional más en el distrito del marco temporal de Huancavelica 2015. La fuerza de la relación descubierta es $r = 71\%$ que ha relacionado una probabilidad $p = 0.0$.

Por esta razón, esta investigación es significativo porque descubre una circunstancia fundamentalmente igual a la cuestión de la organización explorada, lo que indica datos vitales sobre la ejecución del trabajo que serán extremadamente valiosos para las perspectivas hipotéticas y prácticas, por lo tanto, llenará como una guía para el gran avance de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en la empresa Taymi Distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

López, G. (2016) La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico consejo regional I La Libertad-Trujillo 2015. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Realizado una investigación en la cual se consideró el tipo de investigación científica, estadística, deductiva e inductiva y analítica; Al clasificar los instrumentos para surtido de información, resumen y reunión, posteriormente el examen y la aclaración aparecen en tablas y diagramas. Considerando que el objetivo general es decidir el impacto de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la fuerza laboral designada para el Colegio Médico - Consejo Regional de La Libertad. En consecuencia, los objetivos particulares son: primero examinar los atributos de la Cultura Organizacional en los trabajadores de la Facultad de Medicina, el segundo es reconocer el tipo de Cultura Organizacional existente en los trabajadores, el tercero es investigar los componentes que afectan el Desempeño Laboral de los trabajadores, el cuarto es percibir el nivel de Desempeño Laboral existente en Los trabajadores del Consejo Regional de la Facultad de Medicina La Libertad, por fin adelantaron la Propuesta de un Plan de Comunicación para mejorar la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en

el Consejo de la Facultad de Medicina Regional La Libertad. Se presume que no existe un tipo de cultura trascendente en la fundación, de todos modos los resultados demuestran que, según el método para elegirlo y compensarlo, es participativo, como lo indican las relaciones que es dictador y según la correspondencia, como advertencia es adecuada. para una organización de asistencia, a pesar de la ejecución del trabajo, se perciben excelentes condiciones físicas de trabajo, comodidad, seguridad laboral y excelentes activos y materiales accesibles, de todos modos el 32% de los encuestados no está de acuerdo con el grado de correspondencia, el 73% piensa que ese pago es excepcional baja por el trabajo realizado, y prácticamente el 100% informa que no se imparten clases de instrucción dentro del establecimiento a pesar de que imaginan que esto ayudaría a mejorar la ejecución del trabajo.

Por lo tanto, esta exploración es significativa a la luz del hecho de que descubre una circunstancia fundamentalmente igual a la cuestión de la organización examinada, lo que indica datos vitales sobre la ejecución del trabajo que serán útiles tanto para puntos de vista hipotéticos como razonables, por lo tanto, se completará como guía para el gran avance de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en la empresa Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Bisetti, O. (2015) en su tesis titulada " *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*". El objetivo principal es Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015.. En relación con los objetivos específicos es tener la opción de representar los niveles de motivación del *subalterno de una institución armada del Perú, 2015*, Describa los grados de ejecución de trabajo del personal menor de una organización amueblada en Perú, 2015, decida y establezca la conexión entre la inspiración de filiación y la ejecución de la actividad del personal menor de un establecimiento equipado en Perú, 2015, decidir y construir la relación que existe entre la inspiración de la intensidad y la ejecución del trabajo del personal menor de un establecimiento amueblado de Perú,

2015, para decidir y establecer la relación que existe entre la inspiración del logro y la ejecución de la actividad. del personal menor de un establecimiento equipado en Perú, 2015. Asimismo, el examen se ubicó en el plan no exp La correlación En una investigación transversal, a lo largo de estas líneas se utilizaron dos instrumentos y esta es la encuesta tipo Likert, con el fin de recopilar los datos esenciales y, en consecuencia, diseccionar los resultados, deduciendo posteriormente el grado de ejecución del trabajo del personal menor que trabaja en un establecimiento. Las Fuerzas Armadas del Perú, 2015, se relacionan en su mayor parte al nivel normal con 50.3%, alto en 48.3%, mientras que 1.3% tienen un bajo grado de ejecución de trabajo.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en la empresa Taymi Distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Murga, L. (2017) en su tesis titulada "Administración de estilos de liderazgo y gestión educativa del II.EE. De los educadores de primaria Poli de Chimbote, 2017". Cuyo objetivo principal es construir la conexión entre los estilos de autoridad de los jefes y la administración instructiva del II.EE. de poli instructores esenciales de Chimbote. Esencialmente, los objetivos específicos son reconocer el estilo de manejo del supervisor en el II.E.E. de educadores de poli básicos de Chimbote, Identificar el nivel de organización educativa en II.E.E. Educadores rudimentarios de Chimbote. Establezca la asociación entre el estilo de administración del gerente y la organización educativa en la parte académica de II.EE. de maestros poli básicos de Chimbote, Establecer la asociación entre el estilo de poder de supervisión y la organización educativa en el segmento de administración de II.EE. de maestros poli básicos en Chimbote y establecieron la asociación entre el estilo de manejo del

director y la organización educativa en el componente institucional de II.EE. de maestros poli fundamentales de Chimbote, construyen la asociación entre el estilo de poder del director y la organización educativa en la estimación del arreglo II.EE. de poli instructores fundamentales de Chimbote. La teoría tiene como estructura la correlación transversal que permitió medir la conexión entre el estilo de autoridad, del mismo modo, el instrumento utilizado en este examen para los dos factores es la escala de calificación o la escala de Likert. Llegando a la resolución de que era concebible decidir a través de la conexión de Pearson que el nivel de afiliación o relación creado por la autoridad y los factores de administración instructiva es 0.867 x y r =, lo que comunica que la relación es profundamente sólida y positiva, es decir, Este resultado muestra que cuanto mejor sea la iniciativa del supervisor, mejor será la administración instructiva. En consecuencia, esta exploración es significativa a la luz del hecho de que descubre una circunstancia fundamentalmente igual a la cuestión de la organización investigada, demostrando datos esenciales sobre los estilos de administración que serán extremadamente útiles para los puntos de vista hipotéticos y prácticos. se completará como guía para el gran avance del examen, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en la empresa la Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Antecedentes Locales

Hidrugo, J y Pucce, D. (2016) en su investigación titulada *"El desempeño y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios - Pimentel"*. El objetivo principal es decidir la conexión entre la exposición y la ejecución del trabajo de la capacidad humana de la región reguladora en el centro San Juan de Dios - Pimentel, con objetivos explícitos que tienen la opción de analizar el grado de ejecución actual del trabajo del ser humano. capacidad de la zona San Juan de Dios - Organización de la instalación de Pimentel, decidir las variables que influyen en la ejecución del trabajo de la capacidad humana en el territorio administrativo de la instalación de San Juan de Dios-Pimentel, decidir la estrategia

de evaluación de presentación que se adapte a los socios del centro de la zona San Juan de Dios-Pimentel, igualmente preparado para representar la conexión entre la ejecución y la ejecución del trabajo de la capacidad humana en la región autorizada del centro de San Juan de Dios - Pimentel finalmente propone sistemas de evaluación de ejecución para mejorar la ejecución del trabajo de la capacidad humana en la región autoritaria de la clínica San Juan de Dios-Pimentel. De esta manera, la exploración es esclarecedora, ya que se organiza según la realidad tal como se muestra. Del mismo modo, el examen tiene una metodología cuantitativa no exploratoria, ya que tiene un plan organizado e institucionalizado, infiriendo que existe una conexión entre la ejecución y la ejecución del trabajo, con el argumento de que para sus representantes su exhibición es adecuada; sin embargo, este debe complementarse con un método de evaluación de rendimiento que cubra las expectativas del gerente y a la vez refuerce los factores que perjudica el desempeño.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Quijano, M y Silva, L. (2016) en su tesis manifiesta *“Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa– Chiclayo 2016”*. El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes; para ello se aplicó un tipo de estudio cuantitativo ya que se analizaron datos estadísticos relacionados al proceso de selección de personal y desempeño laboral, y su diseño fue ex post-facto porque se determinó las relaciones entre variables, tal y conforme se presentan en la realidad. Para el cumplimiento de los objetivos específicos se analizaron dos muestras conformadas por los clientes y

trabajadores, asimismo, contó con una hipótesis positiva y nula en donde se concluye que existe una correlación de 0,687 llegando a una contrastación afirmativa. Así mismo la investigación fue descriptiva porque se especificaron las propiedades, características de cualquier fenómeno que se someta a análisis. Los métodos de investigación empleado fue el hipotético deductivo, ya que la empresa cuenta con problemas de selección y que se ven reflejados en el desempeño laboral de sus trabajadores, a fin de brindar propuestas para las posibles soluciones y para poder llegar a las conclusiones. En el procesamiento de datos, se trabajó con el programa estadístico spss, mediante el cual se utilizaron los estadísticos frecuencia, media, desviación estándar y correlación de Pearson, este último para probar si existe relación entre las variables de estudio. Se llegó a la conclusión general sobre las variables en estudio, de que sí existe relación entre las variables de estudio. También se determinó que la relación existente entre la selección de personal en base a sus Dimensiones procesos, instrumento y técnicas, con la variable selección de personal es positiva media con un 0,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la H1. Por lo cual se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo. 2016, posee un nivel relativamente alto. Sin embargo existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50. Para concluir Se elaboró una propuesta de mejora basadas en estrategias de selección de personal tomando en cuenta las dimensiones de mayor influencia para trabajadores y clientes de la empresa a fin de mejorar el desempeño laboral permitiendo así generar un cambio para beneficio de la organización.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria y analizando que tan importante es seleccionar bien a tu personal para lograr los objetivos de la empresa y que ellos obtengan un buen rendimiento laboral.

Hernández, Z. (2016) en su tesis titulada, *“Relación entre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital Naylamp– Chiclayo”*. La cual tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de

cirugía del hospital Naylamp- Chiclayo; para ello se trabajó tanto para la población y la muestra de 70 personas. Según criterio e exclusión; la hipótesis alterna que pretendió probar fue: sí, existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el hospital Naylamp. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Likert (22 ítems) de cultura organizacional y desempeño laboral. La cual se llegó a obtener las siguientes conclusiones: en referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del hospital Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4% está en desacuerdo. Si existe relación significativa entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral. La hipótesis alterna si coincide con la afirmación que hicieron los investigadores, por ello el estudio tiene valor científico. Cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL-2019?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Desempeño Laboral

1.4.1.1. Definición

Robins, S Y Coulter, T. (2013) manifiestan que el desempeño es el cumplimiento de los compromisos y trabajos de los participantes que favorecen a la elaboración de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. (p.555).

1.4.1.2. Objetivos de la evaluación del desempeño

Robins, S Y Coulter, T. (2013) Especifican que la evaluación de la ejecución tiene varios objetivos, ser uno de ellos depende de hacer que el camino hacia la elección de recursos humanos, avances, movimientos y expulsiones. Las evaluaciones también distinguen las necesidades de preparación y avance, ya que reconocen con precisión las habilidades y destrezas de los trabajadores para quienes se pueden crear proyectos restaurativos. Por fin, dan su opinión a los representantes sobre cómo la asociación ve su presentación y son regularmente la razón para distribuir las recompensas. (p.555).

1.4.1.3. Teoría del desempeño laboral

Se manifiesta que las habilidades que lo acompañan son vitales para abordar el problema de la ejecución del trabajo de colaboradores de una organización:

1.4.1.3.1. Comunicación

Ladrón, D. (2018) "La correspondencia es la colaboración de las personas que ingresan como sujetos. No se trata solo del impacto de un tema sobre otro, sino de la cooperación. Para la correspondencia se necesita, en cualquier caso, dos individuos, cada uno de los cuales se desarrolla como sujeto " (p.6)

1.4.1.3.2. Responsabilidad

Domingo, A. (2018) Esta competencia está relacionado con la dedicación con la que los individuos desempeñan las tareas dotadas. Su ansiedad por la satisfacción de los nombrados está por encima de sus propias ventajas, la empresa asignada comienza las cosas

Realiza los encargos con devoción, teniendo en cuenta el cumplimiento de las limitaciones de tiempo y la calidad necesaria y tratando de lograr el resultado más ideal. (p.87)

1.4.1.3.3. Desarrollo de relaciones

Se trata de tener la opción de actuar para construir y cuidar conexiones o sistemas de contactos cálidos, proporcionales y consumidores con varios individuos.

1.4.1.4. Componentes del trabajo en equipo.

Completar en grupo permite sistematizar formularios con miras a una eficiencia más notable; En este sentido, se logra una expansión en la productividad y una mejora en los efectos posteriores de la atmósfera autorizada, mientras que los pioneros se moldean con inventiva para abordar los problemas, se crea resiliencia y se apoya la reconciliación. Esto amplía la ejecución y disminuye la rotación del personal.(p.53).

1.4.1.4.1. Dirección

"Teniendo es ayudar a los ejercicios a través de los cuales el ejecutivo desarrolla el carácter y el tono de su asociación. Cualidades, estilo, correspondencia administrativa, inspiración" (P.11).

1.4.1.4.2. Planificación

Gallardo, J. (2014) Programe solicitudes de trabajo para cumplir con limitaciones de tiempo y usar subordinados y activos de manera efectiva. Se prevé necesidades o problemas futuros. (p.4).

1.4.1.4.3. Control

Bernal, D (2015) Se puede caracterizar como la evaluación de la

actividad, para distinguir posibles desviaciones de las arregladas, desviaciones que se corregirán utilizando un marco particular cuando superen en la medida de lo posible. También se puede caracterizar como la guía de ejercicios según las necesidades de los planes. (p.70).

1.4.1.4.4. Organización

Pérez, J. (2013) Como asociación, elemento o unidad social, en la cual los individuos se coordinan entre sí, para lograr objetivos explícitos. En este sentido, la palabra asociación significa cualquier empresa humana, intencionadamente destinada a lograr ciertos objetivos. (p.19).

1.4.1.4.5. Comunicación

Ruiz, S (2013) La comunicación es significativa a la luz del hecho de que es el curso a través del cual los individuos de una asociación se conectan para lograr una razón típica. El movimiento de un grupo de trabajo es impensable sin correspondencia, a la luz del hecho de que el procedimiento de coordinación y cambio no puede completarse. (p.49).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivos General

Determinar el desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- Chiclayo 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Describir el desempeño laboral, según la dimensión competencias del desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL-Chiclayo 2019.
- Analizar la dimensión trabajo en equipo, de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- Chiclayo 2019.

1.6. Justificación e importancia del estudio.

1.6.1. Justificación Teórica

Hoy en día las entidades implican que sus colaboradores pongan en práctica todos sus conocimientos y habilidades para poder solucionar sus problemas, el desempeño laboral es un requisito primordial en las organizaciones. La importancia de este trabajo de investigación es que será utilizado como referencia para las empresas del mismo rubro o de diferentes, con la finalidad de poder mejorar los procesos con relación al desempeño laboral.

Justificación social.

La investigación guarda relevancia porque los resultados beneficiaran a los trabajadores de Taymi distribuciones EIRL ubicada en la ciudad de Chiclayo, por lo cual se ha logrado identificar el desempeño laboral de los trabajadores de mencionada empresa.

1.6.2. Justificación metodológica

En esta presente investigación se utilizará el instrumento de recolección de cómo son las encuestas.

Los datos obtenidos serán procesados al programa SPSS25 en español el cual nos facilitará obtener los datos que se necesita para poder realizar un mejor

análisis de resultados con los ítems más relevantes.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de la investigación

Hernández, R. (2014). Define que la investigación descriptiva Probablemente representará maravillas, circunstancias, escenarios y ocasiones; es decir, detallar cómo son y mostrar. Las investigaciones ilustrativas intentan determinar las propiedades, atributos y perfiles de individuos, reuniones, redes, procedimientos, objetos o cualquier otra maravilla que esté expuesta a un examen. (p.92)

La investigación realizada es de tipo descriptiva, porque describe la problemática que existe con los colaboradores Taymi distribuciones EIRL.

2.1.2. Diseño de la investigación

El proyecto que se utilizara es de tipo no experimental porque se estudia lo existente y además las variables no se manipulan. Lo que se hace en las investigaciones no experimentales solo es observar los fenómenos tal como se dan en el contexto natural, para posteriormente ser analizados.

Valderrama, A. (2013) define que el diseño no es experimental: Se completa sin empaquetar los factores autónomos, ya que las ocasiones u ocasiones ocurrieron previamente antes del examen. Esa es la razón por la que se considera un examen ex post. También se llama estudio de revisión, ya que funcionará con las realidades que ocurrieron como regla general.”.

M: muestra. → O: observación.

M	O
---	---

2.2.Población y muestra

2.2.1. Población

Padua, B (2008). Dice que "Es la reunión total de la considerable cantidad de segmentos en los que se explora. También puede conceptualizarse como" la disposición de los componentes de examen".

La población con la que se llevará a cabo el estudio estará conformada por el número total de 40 conformada por los colaboradores de la empresa taymi distribuciones EIRL.

2.2.2. Muestra

Tamayo, M. (2004) Afirma que "Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico." (pág. 38)

En el presente trabajo de investigación no hay muestra porque se utilizó en su totalidad, la muestra a considerar en el trabajo de investigación es de 40 colaboradores de la empresa Taymi distribuciones EIRL.

2.3. Operacionalización De Variables

2.3.1. Variable

Tabla 1

Definición de variables

Variable desempeño laboral
Robins, S Y Coulter, T. (2013) manifiestan que el desempeño es el cumplimiento de los compromisos y trabajos de los participantes que favorecen a la elaboración de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. (p.555)

Elaboración: Propia

Tabla 2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de escala	Técnica e instrumento
Desempeño laboral	Competencias del desempeño laboral	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores? 	Escala De Likert	Encuesta
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Necesita usted supervisión solo en ciertos aspectos de su trabajo? 		
		Desarrollo de las relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que se respetan los valores éticos de su organización? 		
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo? 		
	Componentes del trabajo en equipo.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal? 		
		Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Puede establecer objetivos en su propio trabajo? 		
		Control	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Identifica errores y trabaja para mejorarlos? 		
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo comete errores en su trabajo, el personal compañeros lo critican? 		

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. La Encuesta

Según Malhotra, N. (2014) señala que las encuestas son entrevistas con Una enorme cantidad de personas que utilizan una encuesta prediseñada. Según el creador mencionado anteriormente, la técnica de resumen incorpora una encuesta organizada que se proporciona a los encuestados y que tiene la intención de adquirir datos explícitos. (p.115 y 168).

Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través de un cuestionario que se aplicó a los trabajadores de la empresa Taymi distribuciones EIRL, para la recolección de datos del desempeño laboral, se aplicó un cuestionario, utilizando una variable ordinal para las respuestas que dieron los colaboradores de dicha empresa, en una escala de Likert.

2.4.1.1. Cuestionario

Se dice que el cuestionario Se compone de muchas consultas con respecto a al menos uno de los factores a estimar, predecible con la explicación del problema y la teoría. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.125).

Este instrumento estará conformado por una serie de preguntas que se aplicarán a los trabajadores de la Taymi distribuciones EIRL Chiclayo, además será elaborada y realizada por el investigador considerando cada indicador del cuadro de operacionalización de la variable, con el fin de obtener el conocimiento para medir el desempeño laboral, bajo preguntas en escala de Likert, según:

- 1 = Totalmente en desacuerdo;
- 2 = En desacuerdo,
- 3 = Indeciso,
- 4= De acuerdo,

5 = Totalmente de acuerdo

La encuesta se conformaron bajo el escalamiento tipo Likert, cuyas escalas son de 5 puntos, codificada como sigue: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5). El cuestionario estará compuesto por las dimensiones de la variable ordinal

2.5. Validez y confiabilidad

2.5.1. Validez: La aprobación del contenido se ejecutó a través de una evaluación maestra sobre el asunto.

La evaluación maestra dependió de la concordancia de las reacciones con los objetivos, mediciones y marcadores establecidos en la presente investigación, utilizando una escala de calificación tipo Likert.

El cuestionario ha sido validado por 3 personas que son: 1 experto, 1 metodólogo, 1 especialista.

Tabla 3

Expertos validadores de los instrumentos

Expertos	Especialidad	Opinión
Rodas Cobos José	Estadístico	Totalmente de acuerdo
Ericka Julissa Suysuy Chambergó	Gestión pública	Totalmente de acuerdo
Mg. Dante Failoc Piscoya	Talento humano	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

Según el juicio de expertos determinaron que el instrumento para medir la motivación se encuentra muy bien estructurado, con las preguntas acertadas y listas para ser aplicado.

2.5.2. Proceso de Baremación

Desempeño laboral

Se realiza el proceso de Baremación referente a la variable de desempeño laboral que constata de 10 ítems.

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= (5 x 10) = 50

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= (1 x 10) = 10

Rango R = 50 - 10 = 40

Amplitud A = (40 / 3) = 13

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [10; 25 >

Segundo Intervalo [26; 39>

Tercer intervalo [40; 53>

Tabla 4

Desempeño Laboral

Nivel	Rango
Eficiente	[40; 53>
Regular	[26; 39>
Deficiente	[10; 25 >

Fuente: Rufino Moya (2010)

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del variable desempeño laboral

	Dimensión 1	Dimensión 2
	Componentes Del desempeño laboral	Equipo de trabajo
Cantidad de ítems	4	6
Puntaje máximo	50	45
Puntaje mínimo	10	3
Rango	40	42
Amplitud (A)	13	14

Fuente: En base a: Moya (2010)

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Tabla 6

Nivel de dimensiones del desempeño laboral

Índices	Dimensión 1	Dimensión 2
Eficiente	[35; 48>	[35; 48>
Regular	[18; 34>	[18; 34>
Deficiente	[3; 17>	[3; 17>

Fuente: En base a: Moya (2010)

Confiabilidad:

El cuestionario fue sometido a la prueba del Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento y su posterior aplicación.

Los instrumentos fueron verificados a través de la aplicación del cuestionario a 40 trabajadores de la empresa Taymi distribuciones EIRL, luego mediante el procesamiento en el programa SPSS y el análisis Alfa de Cronbach se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,857	10

Elaboración: Propia

Tabla 8

Interpretación del resultado del Alfa de Cronbach

Categorización	Valores	Cualidad
	> 0.9 - 1	"Es excelente"
	> 0.8	"Es bueno"
	> 0.7	"Es aceptable"
	> 0.6	"Es cuestionable"
	> 0.5	"Es pobre"
	< 0.5	"Es inaceptable"

Fuente: Elaborado en base a: George y Mallery (2003)

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Carrasco, 2017, p. 87).

2.6.Procedimiento de análisis de datos.

El análisis de los datos se realizó por medio de estadísticos descriptivos se elaboró una base de datos en el programa SPSS, versión 25 en español.

Debido a la estimación de la legitimidad y la calidad inquebrantable del instrumento, se aplicó el alfa de Cronbach. La legitimidad de un instrumento alude a cuánto estima el instrumento lo que significa medir y la confirmación de la consistencia interna del instrumento. Miden un desarrollo similar y están profundamente relacionados (Carrasco, 2017, p.88).

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

2.7.Aspectos Éticos

En el Informe Belmont sobre normas y normas morales para la seguridad de los sujetos de investigación en humanos, los criterios morales se dirigen a I) Respeto a las personas, ii) Caridad y iii) Justicia. En el presente examen, se toman tales criterios, ya que en las asignaturas se tratarán como operadores autónomos, a quienes se les comunicarán las sutilezas de su inversión, del mismo modo con el argumento de que serán tratados moralmente, con respecto a sus condiciones y seguridad. su información, a pesar de dar un tratamiento equivalente a los miembros.

Criterio de rigor científico

Los criterios de rigor científico según Noroña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012, p. 269), son:

Tabla 9

Cuadro De Rigor Científico

Credibilidad Mediante El Valor De La Verdad Y Autenticidad	En el que los resultados se reconocen verdaderos por los participantes, las variables son observadas en su contexto real.
Transferibilidad Y Aplicabilidad	Se describe detalladamente el escenario y los participantes y la recogida de datos es exhaustiva.
Consistencia Para La Replicabilidad	El cuestionario es validado por evaluadores externos que aprueban la pertinencia y relevancia de la investigación; y el proceso de recolección de datos, el análisis e interpretación, es detallado en el estudio.
Confirmabilidad Y Neutralidad	Se contrastan los resultados con investigaciones similares a nivel internacional, nacional y local, de los últimos años, declarándose las limitaciones y el alcance.

Fuente: Elaboración propia

III. RESULTADOS

3.1.Resultados en Tablas y Figura

Tabla 10

Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20_25	11	28
25_30	5	15
30_35	12	30
35_40	5	12
40_45	4	10
45_50	2	3
Más	1	2
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Elaboración: Propia

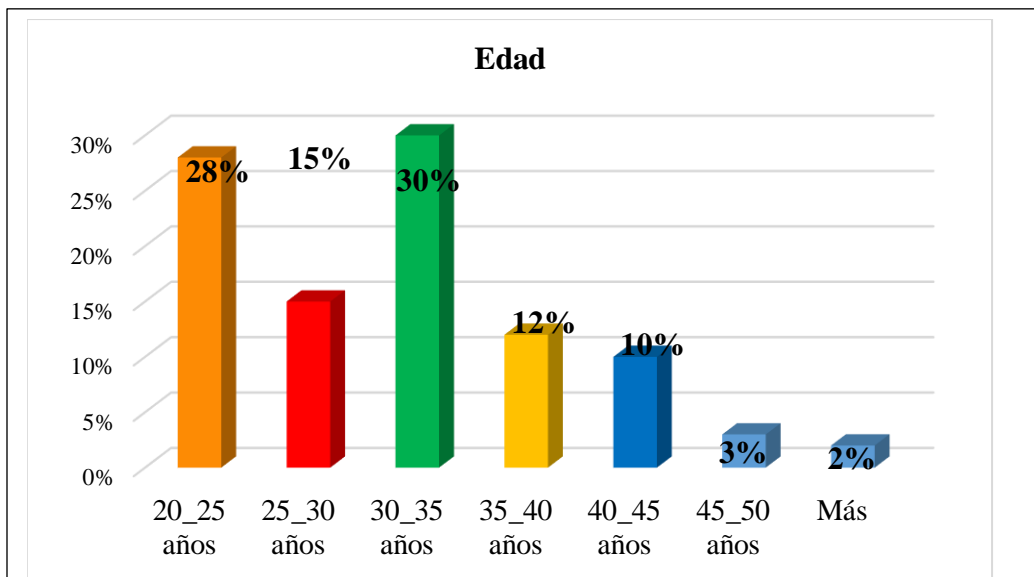


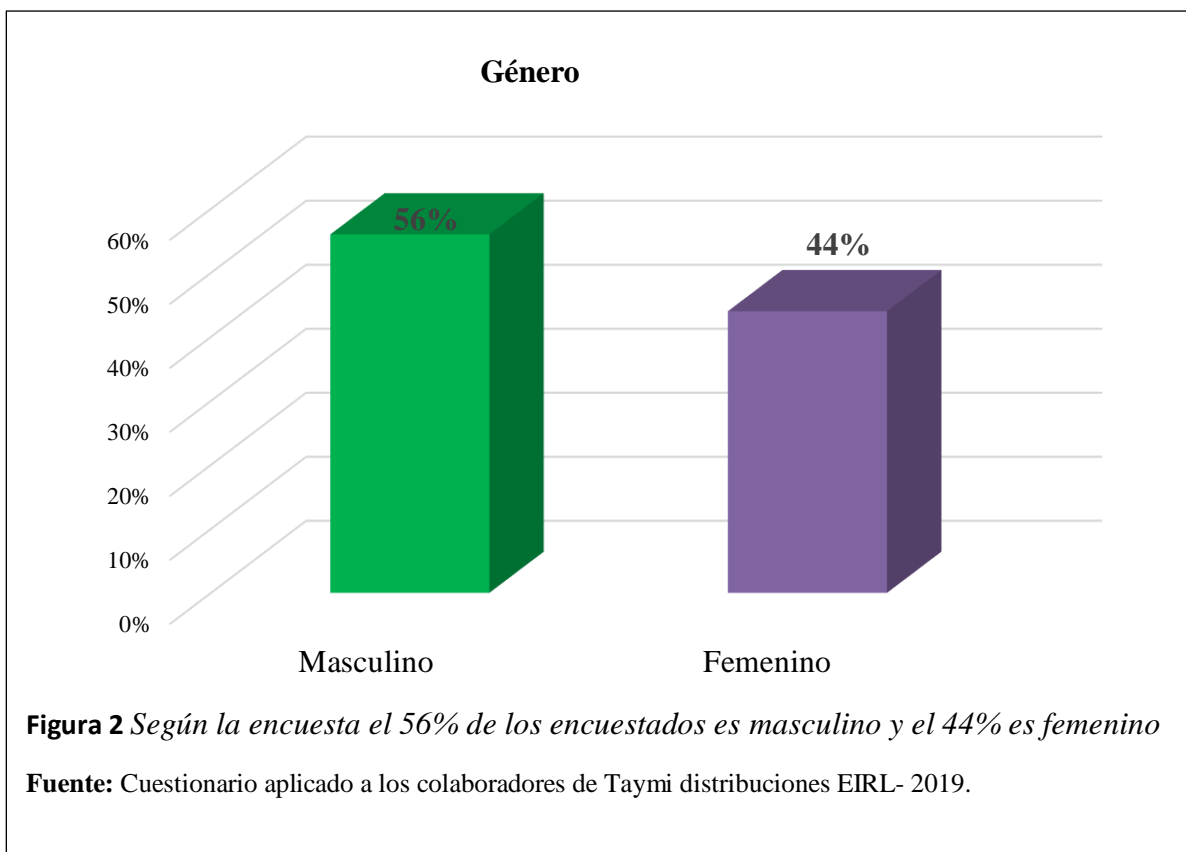
Figura 1 En la población encuestada se encontró que el 30% tiene entre 30 y 35 años, seguido por un 28% en el rango de 20 a 25 años, con un 15% siendo de 25 a 30 años y los del 3% tiene la edad de 45 a 50 y por último el 2% son mayores que todos con un rango de 50 años a más.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Tabla 11

Género

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	22	56
Femenino	18	44
Total	40	100



Ffuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Elaboración: Propia

Tabla 12

Comunicación

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	5	12
En desacuerdo	15	37
Indeciso	5	11
De acuerdo	10	26
Muy de acuerdo	5	14
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Elaboración: Propia

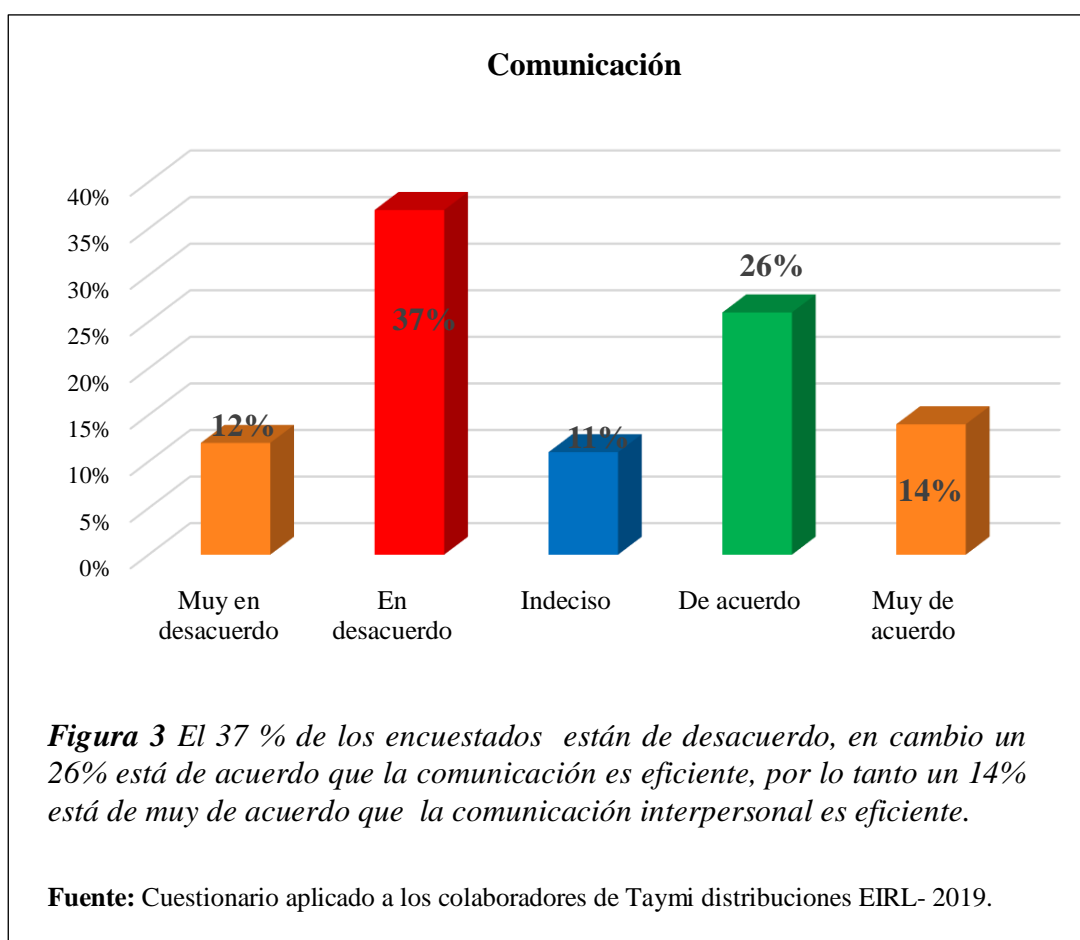


Tabla 13
Supervisión

Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	23
En desacuerdo	9	23
Indeciso	7	17
De acuerdo	8	20
Muy de acuerdo	7	17
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

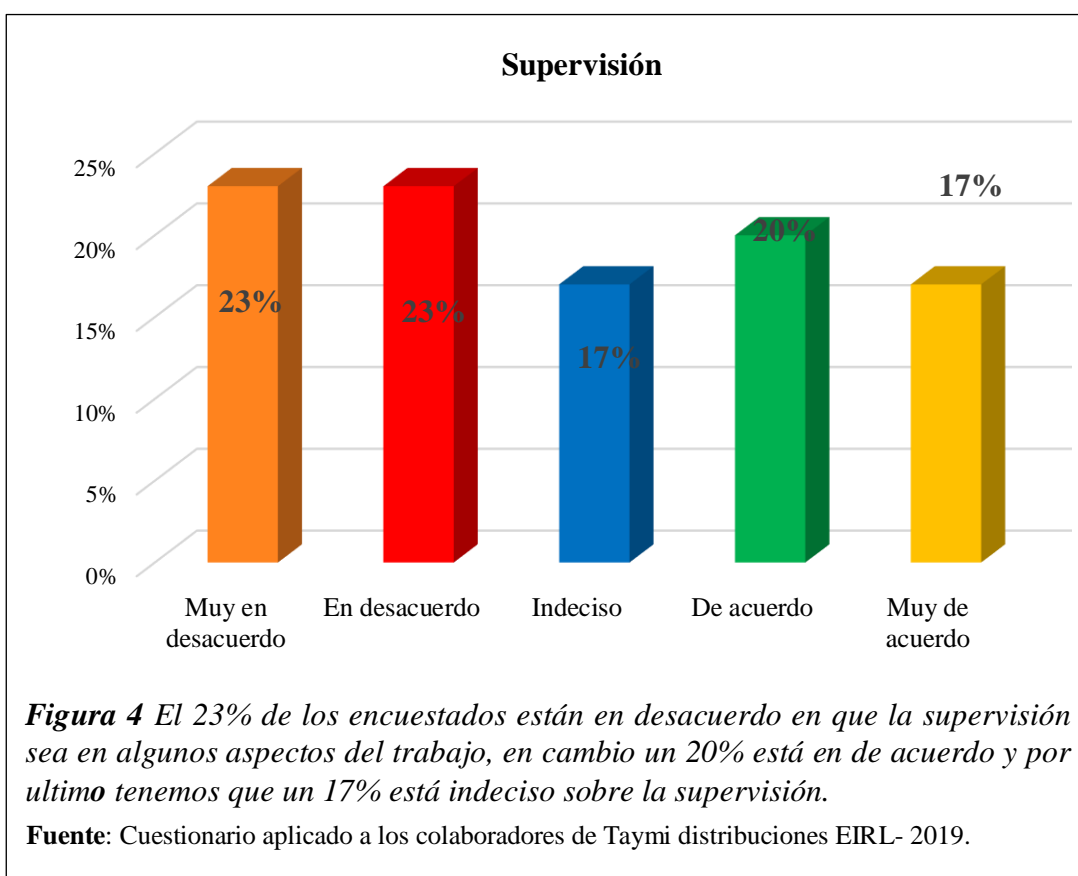


Tabla 14
Valores

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	22
En desacuerdo	9	22
Indeciso	7	18
De acuerdo	9	22
Muy de acuerdo	6	16
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

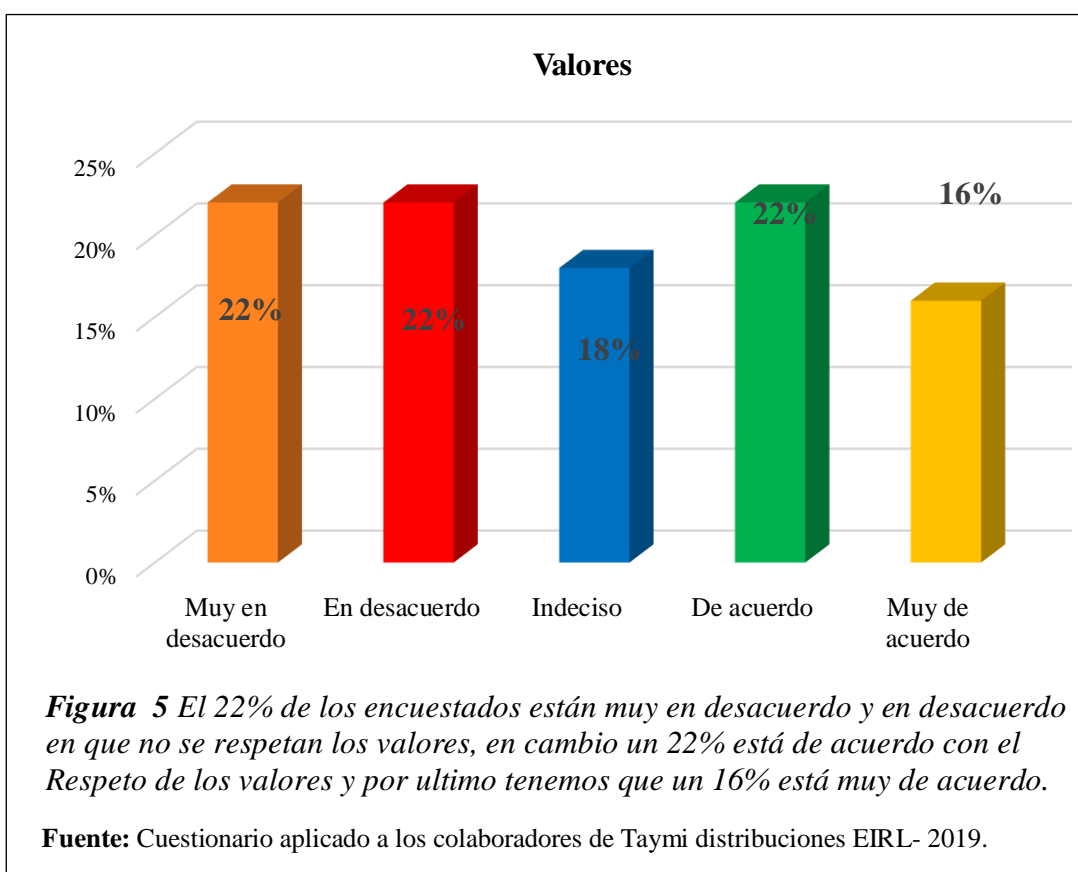


Tabla 15
Participación

Participación	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	10	26
En desacuerdo	7	17
Indeciso	7	17
De acuerdo	8	20
Muy de acuerdo	8	20
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Elaboración: Propia

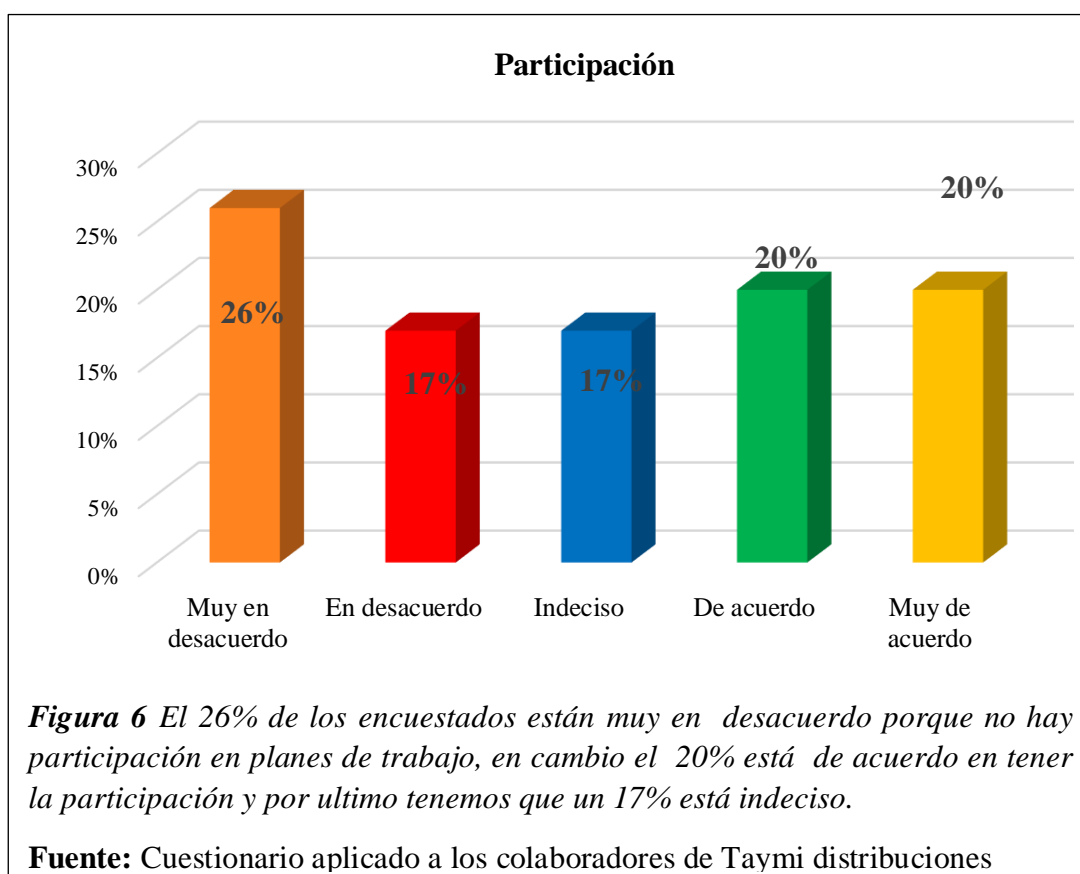


Tabla 16
Habilidad

Habilidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	9
En desacuerdo	14	34
Indeciso	7	17
De acuerdo	8	20
Muy de acuerdo	8	20
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

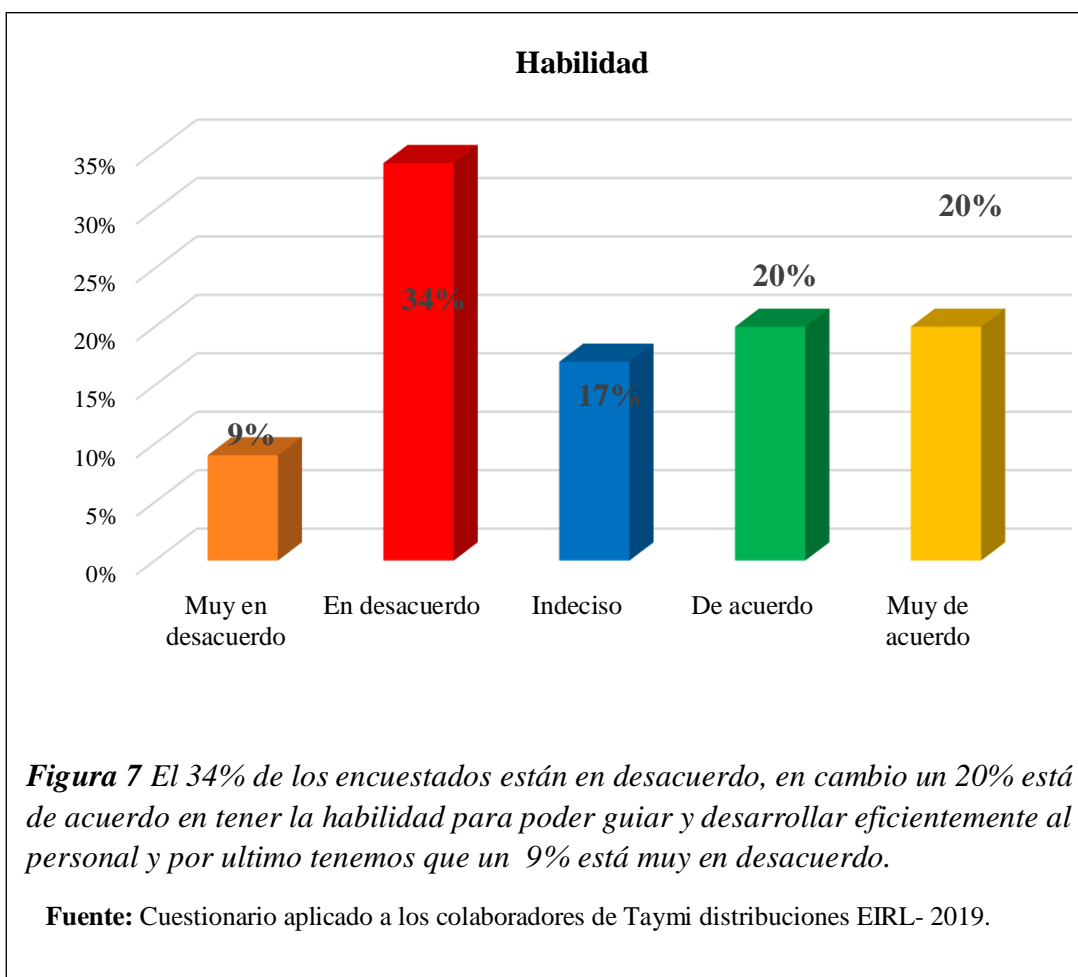


Tabla 17
Objetivo

Objetivo	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	17
En desacuerdo	10	26
Indeciso	8	20
De acuerdo	8	20
Muy de acuerdo	7	17
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

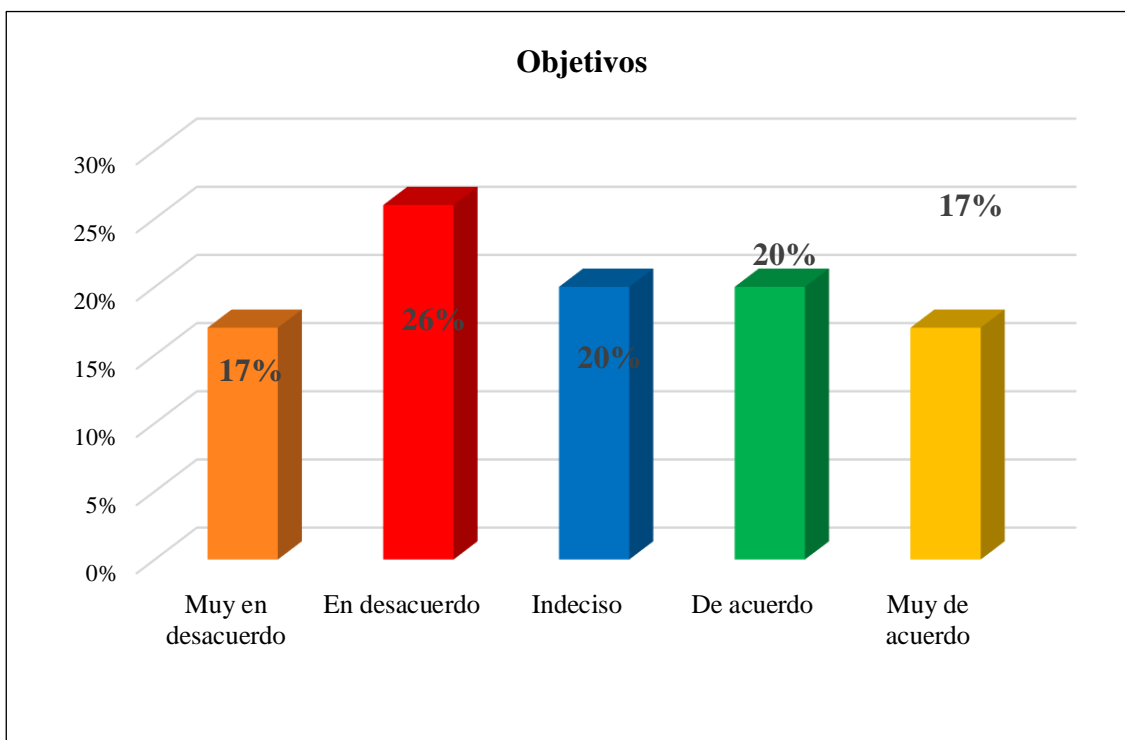


Figura 8 El 26% de los encuestados están en desacuerdo en que puedan establecer objetivos, en cambio el 20% están de acuerdo en poder establecer objetivos y por ultimo tenemos que un 17% está muy de acuerdo y tienen la iniciativa de proponer objetivos en su propio trabajo.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Tabla 18
Identifica errores

Identifica errores	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	15
En desacuerdo	13	33
Indeciso	6	17
De acuerdo	9	20
Muy de acuerdo	6	15
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

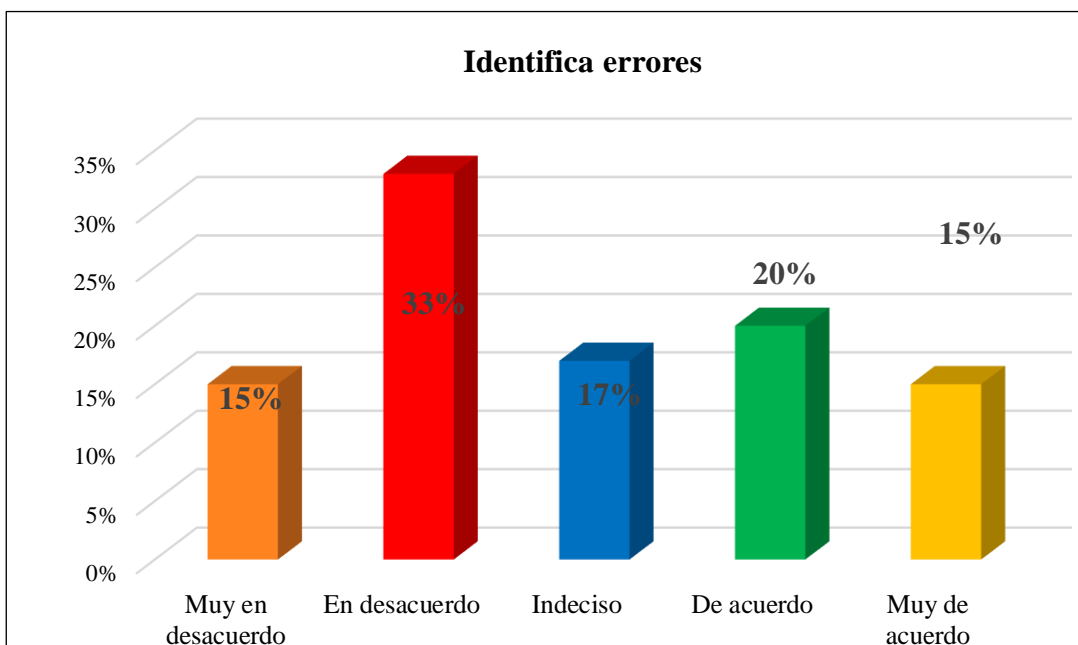


Figura 9 El 33% de los encuestados están en desacuerdo en poder identificar los errores, en cambio el 20% está de acuerdo en tener la iniciativa de poder identificar y poder mejorarlos y por ultimo tenemos que un 15% está muy en desacuerdo.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Tabla 19
Compañeros

Compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	10
En desacuerdo	5	13
Indeciso	13	33
De acuerdo	10	24
Muy de acuerdo	8	20
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

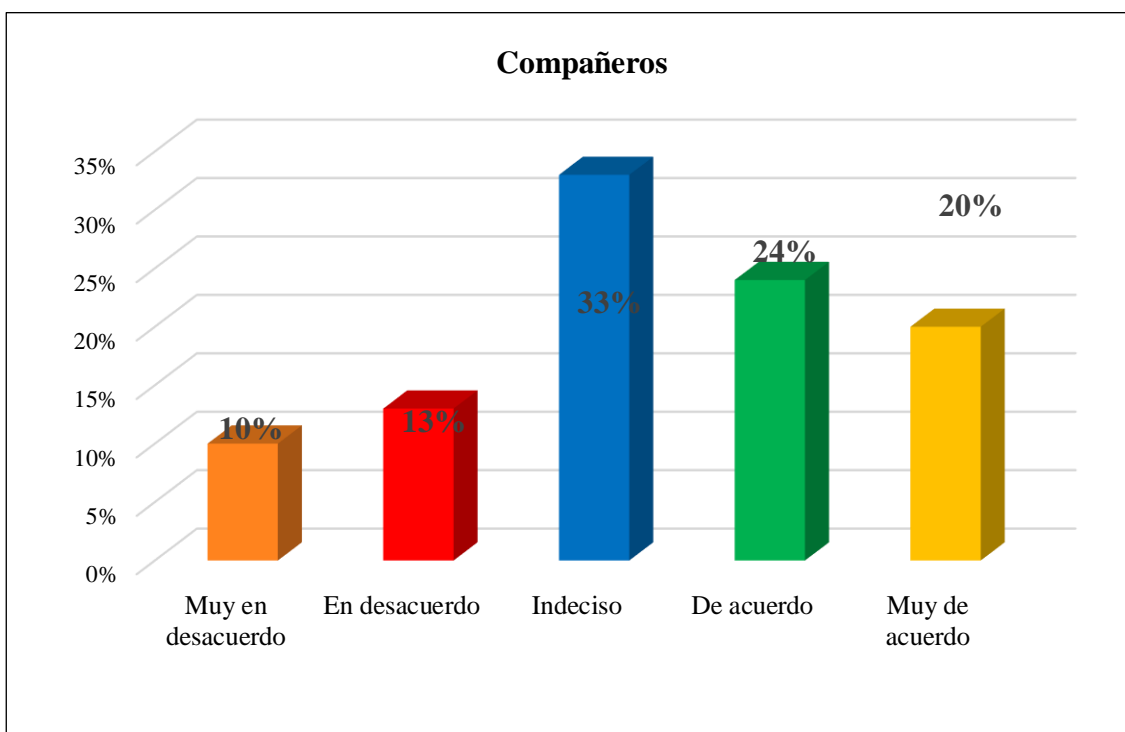


Figura 10 El 33% de los encuestados está indeciso en poder identificar los errores, en cambio el 20% está muy de acuerdo en que los compañeros critican cuando alguien comete un error y por ultimo tenemos que un 10% está muy en desacuerdo.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

Tabla 20
Resolver problemas

Resolver problemas	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	15
En desacuerdo	8	20
Indeciso	11	26
De acuerdo	8	20
Muy de acuerdo	7	19
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

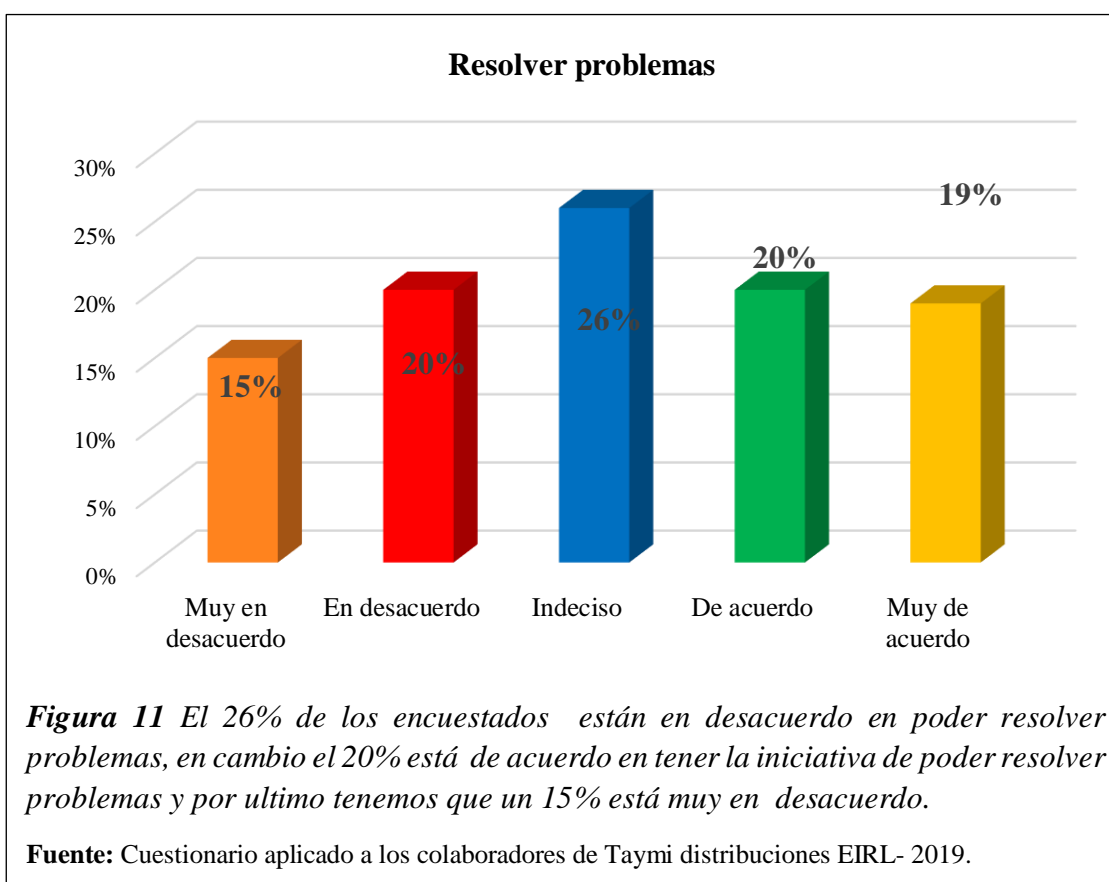


Tabla 21
Aportes

Aportes	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	5	12
En desacuerdo	6	14
Indeciso	12	32
De acuerdo	10	25
Muy de acuerdo	7	17
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.
Elaboración: Propia

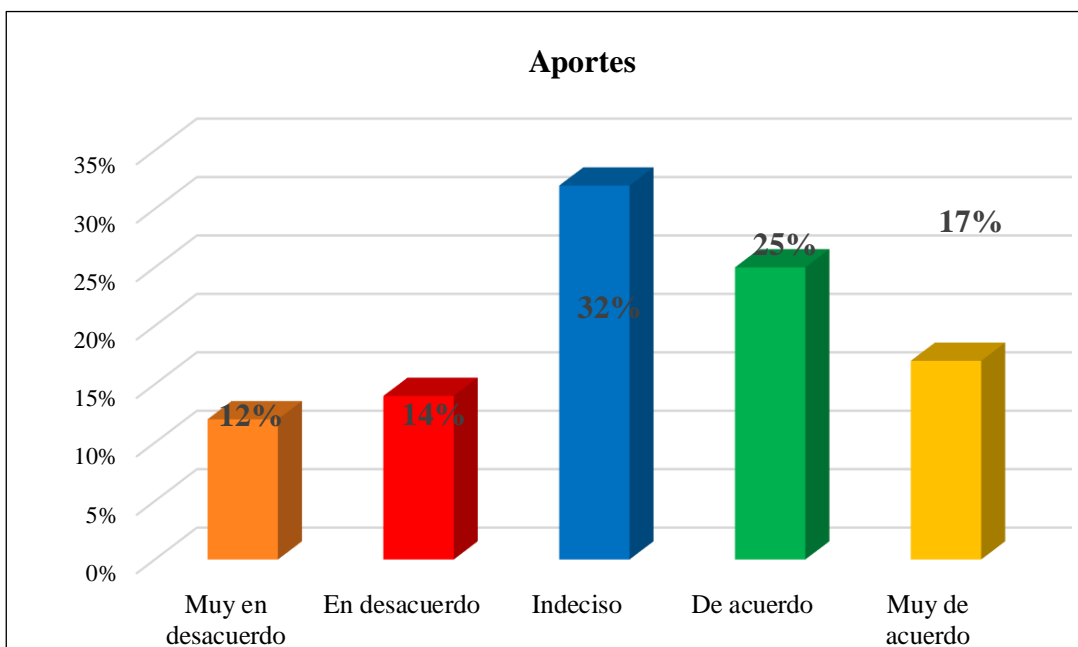


Figura 12 El 32% de los encuestados indeciso en tener la facilidad para exponer sus ideas, en cambio el 25% está de acuerdo en tener la facilidad de poder exponer sus ideas y por ultimo tenemos que un 12% está muy en desacuerdo.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019.

IV. **DISCUSIÓN**

En la discusión de los resultados se ha tomado en cuenta los ítems de cada variable, enfocando el marco teórico.

En la variable desempeño laboral que tiene 2 dimensiones lo cual consta de 10 preguntas que pasan a detallar, lo cual el 37%(tabla 12) nos muestra que los colaboradores están en desacuerdo que la comunicación sea eficiente, y un 10% (tabla 15) de los encuestados están en desacuerdo que exista participación en el trabajo, y asimismo también se puede observar que un 26% (tabla 20) de los colaboradores está indeciso en poder ayudar algún compañero de trabajo.

Urizar, S. (2016) En su tesis titulada "Estilos de iniciativa en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz". El objetivo fundamental del examen es darse cuenta de los estilos de iniciativa de los colegas del restaurante Carlos Wear, también se identifica con los destinos particulares para reconocer el nivel de compañeros de equipo con estilo de autoridad despótica, caracterizar el nivel de socios con estilo de administración liberal, construir Hasta el nivel de asociados con el estilo de autoridad participativa y para el estilo de administración participativa, tratamos de distinguir los patrones bajo, medio, bajo y medio. El alcance de este examen es esclarecedor y el instrumento aplicará una prueba de estilo de autoridad, suponiendo que cuando se evalúa el estilo de iniciativa liberal, se ve como el estilo de administración menos utilizado en el ejemplo evaluado y esto demuestra que el estilo de autoridad participativo se utiliza en un nivel normal, por la reunión de miembros del estudio.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

Hoyos, S. (2018) Inspiración y ejecución de trabajo de representantes en la región operativa de una organización privada de reconocimiento, Chiclayo 2018. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Se completó un examen en el que se consideró el tipo de investigación correlacional, una estructura de clasificación transversal no experimental, mientras que el enfoque de exploración es cuantitativo. Con respecto a las estrategias de surtido de información, se utilizaron estrategias de oficina y revisiones, de esta manera, la investigación de resultados muestra tablas y gráficos. Construyendo como un objetivo general: Determinar la conexión entre la inspiración y la ejecución del trabajo de los representantes en el territorio operativo de una organización de observación privada, Chiclayo 2018. Como destinos explícitos: primero decidir la conexión entre la medición del logro y la ejecución del trabajo de los representantes del territorio operacional de una organización de reconocimiento privada, en segundo lugar al decidir la relación que existe de la medición del poder y la ejecución del trabajo de los trabajadores de la región operativa de una organización de observación privada, finalmente decidiendo la relación

que existe la asociación y la medición de la ejecución del trabajo de los trabajadores de la región operativa de una organización de observación privada, Chiclayo 2018. Se razona que existe una conexión positiva sólida entre la inspiración y la ejecución del trabajo ($\rho: 0.765$), conexión positiva sólida ($\rho: 0.735$) entre realización y ejecución de trabajo, moderado relación positiva ($\rho: 0.624$) entre poder y ejecución de trabajo y relación moderada positiva ($\rho: 0,657$) entre la afiliación y el desempeño laboral en los colaboradores del área operativa de una empresa de vigilancia privada.

Por esta razón, esta investigación es importante porque da a conocer una situación muy similar a la problemática de la empresa investigada, mostrando información necesaria sobre el desempeño laboral que será muy útil tanto para el aspecto teórico y práctico, por ende, servirá como guía para el buen desarrollo de la investigación, tomando como referencia los instrumentos y métodos de investigación, mostrando datos y resultados viables, así permitirá que se pueda medir y establecer la relación existente entre ambas variables y se pueda dar algunas recomendaciones para que puedan ser aplicadas en Taymi distribuciones EIRL y lograr conseguir cambios relevantes y puedan mejorar el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Posteriormente de haber estudiado las dos dimensiones se concluyó lo siguiente:

Con respecto al objetivo general, se llegó a concluir, según los resultados obtenidos de la presente investigación se logra determinar en la variable desempeño laboral que tiene 2 dimensiones lo cual consta de 10 preguntas que pasan a detallar, lo cual el 37% (tabla 12) nos muestra que los colaboradores están en desacuerdo que la comunicación sea eficiente, y un 10% (tabla 15) de los encuestados están en desacuerdo que exista participación en el trabajo, y asimismo también se puede observar que un 26% (tabla 20) de los colaboradores está indeciso en poder ayudar algún compañero de trabajo.

Con respecto al primer objetivo específico, se presume que la dimensión competencias según la encuesta aplicada a los trabajadores de Taymi distribuciones EIRL, arrojó que el 37% de los encuestados están en desacuerdo porque no consideran una eficiente comunicación entre los trabajadores, del mismo modo el 23% de los encuestados están muy en desacuerdo en que la supervisión solo sea en ciertos aspectos del trabajo, asimismo el 22% de los encuestados están en desacuerdo porque no se respetan los valores éticos de la organización, por lo tanto el 26% de los encuestados no participa en la elaboración de los planes de trabajo y están en desacuerdo.

Por último, con respecto al último objetivo específico relacionado al trabajo en equipo de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL se llegó a la conclusión que no existe un buen desempeño laboral, que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan al desempeño laboral del talento humano en la empresa Taymi distribuciones EIRL.

5.2.Recomendaciones

Algunas recomendaciones para futuros trabajos de investigación que se realicen.

Se recomienda fomentar la comunicación entre el personal mediante dinámicas de interacción horizontal, que la empresa se enfoque en las necesidades de sus colaboradores para que pueda tener un mejor desempeño, asimismo teniendo en cuenta la importancia de brindar incentivos a todos por igual y sientan que la empresa se preocupa por ellos

Por otro lado, se recomienda promover el buen clima laboral, liderazgo, trabajo en equipo, compañerismo entre colaboradores y jefes, además el trabajo en equipo para que los colaboradores se sientan satisfechos en su área de trabajo y sepan que son apreciados por todo el esfuerzo que realizan, brindándoles la oportunidad de crecer personal y laboralmente.

Finalmente, mejorar el compromiso organizacional mediante talleres de integración e identificación.

Referencias

- Alburuqueque Cabrera, L., & Monchòn Lazo, C. (2014). *"Empowerment Y Estilos De Liderazgo En Los Colaboradores De Una Universidad Privada, Chiclayo, 2014"*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel. Obtenido de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1398/FACULTAD%20DE%20HUMANIDAD ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1398/FACULTAD%20DE%20HUMANIDAD%20ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amaya, C. (2015). *Desempeño Laboral y Estabilidad Laboral*. España. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Amida, U. A. (2016). *"Estilos De Liderazgo En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz."*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Angelica, M. P. (2017). *"Estilos De Liderazgo Del Directivo Y La Gestión Educativa De Las II.EE. De Primaria Polidocentes De Chimbote, 2017"*. Universidad César Vallejo, Chimbote. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27783/murga_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cano, Y. A. (2015). *"LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN"*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- De La Cruz Ortiz, E., & Huaman Ruiz, A. (2015). *"Climaorganizational Y Desempeño Laboral En El Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015"*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, HUANCAMELICA. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo, E. (2014). *Planificación*. Mexico. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/32363/1/Fundamentos%20de%20planificaci%C3%B3n.pdf>
- Guardiola, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista. v(1). Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4676/467646130004.pdf>
- Hidruco Vásquez, J., & Pucce Castillo, D. (2016). *"El Rendimiento Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Talento Humano En La Clínica San Juan De Dios – Pimentel"*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruco%20V%C3%A1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=9BEDA56B94EF3C6574EE77855C6F27CF?sequence=1>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Llmusa.

- Ivette, S. M. (2015). *"Motivación Y Desempeño Laboral"*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Lopez, J. A. (2013). *Organización*. Colombia. Obtenido de http://www.biblioteca.udep.edu.pe/BibVirUDEP/libro/pdf/1_48_204_13_360.pdf
- Lorena, P. N. (2014). *"Estilos De Liderazgo De Las Enfermeras Que Laboran En El Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. 2014"*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1624/PAICO%20NI%C3%91O%20CLARA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya, C. (2016). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL. *Visión de Futuro*, 11(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Patricia, R. G. (2013). *Dirección*. Mexico. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: LImusa.
- Domingo, M. A. (2018). *Ética de la investigación : Ingenio, talento y responsabilidad*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galán, M. (2009). *Metodología de la investigación*. Colombia.
- Murillo, P. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017*. Chimbote. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12010/murillo_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la competitividad Organizacional*. *Visión de Futuro*, 1-20.
- Navarro, J., Lucía, C., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-99.
- Oriza, J. (2014). *Relaciones Humanas. Valores Personales, Inteligencia Emocional y Social*. México. Trillas.
- Riquelme, M. (2017). ¿Qué son las políticas de la empresa? 4. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/politicas-de-la-empresa/>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Buen día, el presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación que tiene por objetivo recabar información para la investigación “DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TAYMI DISTRIBUCIONES EIRL-CHICLAYO 2019” por lo que se encuentra dirigido a los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL, Chiclayo 2019.

I. Datos Generales

Género: (M) (F) Edad: _____

II. Preguntas sobre desempeño laboral

Instrucciones: Responda con un aspa (X) en el recuadro que más asemeje su percepción de respuesta correcta, según las siguientes escalas:

Responda con un aspa (X) según las siguientes escalas:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
Competencias del desempeño laboral	• ¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores?					
	• ¿Necesita usted supervisión solo en ciertos aspectos de su trabajo?					
	• ¿Considera que se respetan los valores éticos de su organización?					
	• ¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?					
	• ¿Tiene habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal?					

Componentes del trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Puede establecer objetivos en su propio trabajo? 					
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Identifica errores y trabaja para mejorarlos? 					
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo comete errores en su trabajo, el personal compañeros lo critican? 					
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ayudo al resto del personal a resolver problemas? • ¿Tiene facilidad para exponer sus ideas y/o aportes? 					

Anexo 2 Fichas de validación

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Dante Roberto Faive Ascaya
PROFESIÓN		Contador - Abogado
ESPECIALIDAD		Talento Humano
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		15 años
CARGO		D.T.C
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	SILVA ESQUEN MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	Objetivo General:	
	Determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas EIRL- Chiclayo 2019.	
	Objetivo Especificos:	
	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. - Identificar el estilo de liderazgo que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. - Medir el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El cuestionario está conformado bajo el escalamiento Likert, cuyas escalas son de 5	

	puntos: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
Desempeño Laboral	
1. ¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Necesita usted supervisión solo en ciertos aspectos de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Considera que se respetan los valores éticos de su organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Tiene habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

personal?	
6. ¿Puede establecer objetivos en su propio trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Identifica errores y trabaja para mejorarlos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Cuándo comete errores en su trabajo, el personal compañeros lo critican?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Ayuda al resto del personal a resolver problemas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Tiene facilidad para exponer sus ideas y/o aportes?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
-----------------------	-------------------------

2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Enicka Julissa Suyari Chumbingo
PROFESIÓN	Lic. Administración
ESPECIALIDAD	Mg. Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años
CARGO	D.T. e
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	SILVA ESQUEN MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas EIRL- Chiclayo 2019.</p> <p>Objetivo Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. - Identificar el estilo de liderazgo que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. - Medir el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El cuestionario está conformado bajo el escalamiento Likert, cuyas escalas son de 5

	<p>puntos:</p> <p>Muy en desacuerdo (1).</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Indeciso (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Muy de acuerdo (5)</p>
Desempeño Laboral	
1. ¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores?	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
2. ¿Necesita usted supervisión solo en ciertos aspectos de su trabajo?	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
3. ¿Considera que se respetan los valores éticos de su organización?	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
4. ¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
5. ¿Tiene habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

personal?	_____
6. ¿Puede establecer objetivos en su propio trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿Identifica errores y trabaja para mejorarlos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
8. ¿Cuándo comete errores en su trabajo, el personal compañeros lo critican?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Ayudo al resto del personal a resolver problemas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Tiene facilidad para exponer sus ideas y/o aportes?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
-----------------------	-------------------------

2. COMENTARIO GENERALES	<i>Acorde a sus dimensiones</i>
3. OBSERVACIONES	


JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS


NOMBRE DEL JUEZ		Rodas Cobos José
PROFESIÓN		Estadístico
ESPECIALIDAD		Análisis de datos
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		3 años
CARGO		Docente
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	SILVA ESQUEN MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	Objetivo General: Determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas EIRL- Chiclayo 2019.	
	Objetivo Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. - Identificar el estilo de liderazgo que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. - Medir el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Rojas Eirl-2019. 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El cuestionario está conformado bajo el escalamiento Likert, cuyas escalas son de 5.	

	puntos: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
Desempeño Laboral	
1. ¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Necesita usted supervisión solo en ciertos aspectos de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Considera que se respetan los valores éticos de su organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Tiene habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

personal?	
6. ¿Puede establecer objetivos en su propio trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Identifica errores y trabaja para mejorarlos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Cuándo comete errores en su trabajo, el personal compañeros lo critican?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Ayudo al resto del personal a resolver problemas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Tiene facilidad para exponer sus ideas y/o aportes?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
-----------------------	-------------------------

2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

Anexo 3: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- 2019?	Objetivo general	Desempeño laboral	Competencias del desempeño laboral	Comunicación
	Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- Chiclayo 2019.			Responsabilidad
	Objetivos específicos			Desarrollo de las relaciones
	- Diagnosticar el desempeño laboral actual de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- Chiclayo 2019.			Trabajo en equipo
	- Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de Taymi distribuciones EIRL- Chiclayo 2019.		Componentes del trabajo en equipo.	Dirección
				Planificación
				Control
				Organización
				Comunicación

Anexo 4: Acta de consentimiento de la empresa



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Chiclayo 04 De Octubre Del 2019

Señora:

DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO

Decano De La Facultad De Ciencias Empresariales

Universidad Señor De Sipan

Presente

ASUNTO: ACEPTACION DEL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Que, la estudiante MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO SILVA ESQUEN, identificado con DNI N° 75010958 del X ciclo de la carrera profesional de Administración De Empresas de la Universidad Señor De Sipan, ha sido aceptado en la organización, a fin de que realice su Trabajo de investigación en TAYMI DISTRIBUCIONES EIRL con fines económicos.

Se expide la presente solicitud de la parte interesada y para los fines que se estime conveniente

Atentamente,

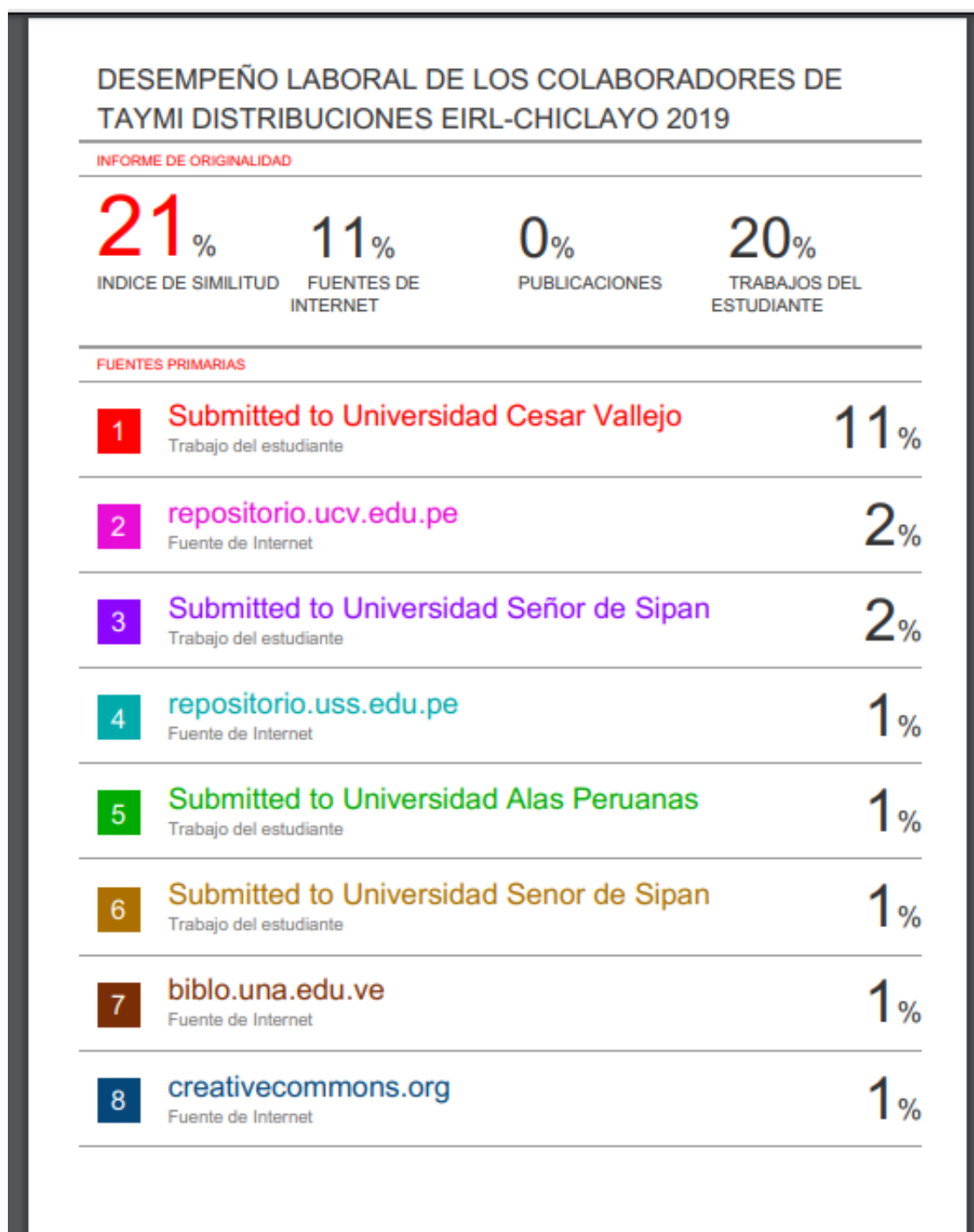
TAYMI Distribuciones E.I.R.L.
Marisol Rojas Valdez
TITULAR GERENTE

MARISOL ROJAS VALDEZ

GERENTE

CALLE 6 N° 180 URB. CORPAC - SAN ISIDRO - LIMA
SUCURSAL: FRANCISCO CUNEO N° 760 - URB. CHICLAYO - CHICLAYO - LAMBAYEQUE
msolano.crd@gmail.com

Anexo5: Resultados del turnitin



9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
12	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1%
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
16	repositorio.upouni.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	sisbib.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ANEXO 6 : RESOLUCIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0021 -FACEM-USS-2020

Chiclayo, 03 de febrero de 2020.

VISTO:

El oficio N° 1017-2019/FACEM-DA-USS de fecha 19 de diciembre de 2019, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y proveído de la Decana de la FACEM de fecha 20 de diciembre de 2019, sobre aprobación del trabajo de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, con resolución N° 0926-FACEM-USS-2019, de fecha 24 de julio de 2019, se aprueba el proyecto de investigación: "DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DISTRIBUIDORA ROJAS EIRL-CHICLAYO 2019", presentado por la estudiante SILVA ESQUEN MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO.

Que, con oficio N° 1017-2019/FACEM-DA-USS de fecha 19/12/2019, la Directora de la Escuela Profesional de Administración solicita la aprobación del nuevo trabajo de investigación presentado por SILVA ESQUEN MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO UNO: APROBAR el título del nuevo trabajo de investigación titulado "DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TAYMI DISTRIBUCIONES EIRL-CHICLAYO 2019", presentado por la estudiante SILVA ESQUEN MARTHA ELVIRA DEL MILAGRO de la Escuela Académico Profesional de Administración.

ARTÍCULO DOS: DEJAR sin efecto la resolución N°0926-FACEM-USS-2019, en el extremo numeral 23.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugailly Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.:Esc. Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 7: FOTOS

