



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Desempeño Laboral y su Impacto en la
Producción Empresarial, 2024**

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

Autores:

Cajo Carlos Nazario

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5472-651>

Paz Cieza Ruth

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4604-7931>

Asesor:

Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5272-7277>

Línea de Investigación:

Gestión, Innovación, Emprendimiento y Competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sublínea de investigación

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel–Perú

2024



Universidad
Señor de Sipán



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos egresados Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

Desempeño Laboral y su Impacto en la Producción Empresarial, 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Cajo Carlos Nazario	DNI 41497857	
Paz Cieza Ruth	DNI: 74934949	

Pimentel, 1 de Julio de 2024

Dedicatoria

Este camino hacia mi carrera profesional lo dedico con profundo amor y gratitud. A Dios, quien me ha bendecido con oportunidades y fortaleza para perseguir mis sueños. A mis padres, cuyo sacrificio y ejemplo han sido mi inspiración constante. A mi hija, por ser mi luz y razón de ser, mi mayor motivación para alcanzar mis metas con dedicación y pasión.

Cajo Carlos Nazario

A Dios y a mis padres, mi roca y mi inspiración, a mis hermanos, cuyo amor es mi motivación, y a mis hijos, mi razón para seguir adelante, en cada paso, en cada instante. A mis docentes, faros de sabiduría y luz, gracias por guiar mis pasos con virtud, esta carrera es un tributo a su saber, dedicada a ustedes, por siempre agradecer.

Paz Cieza Ruth

Agradecimientos

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a Dios, por ser mi guía constante en este camino hacia mi carrera profesional. A mis padres, les agradezco de todo corazón por su amor incondicional y por ser mi soporte inquebrantable en cada etapa de mi vida. A mi hija, mi fuente de motivación infinita, gracias por llenar mi vida de alegría y por inspirarme a superarme cada día. Su apoyo y presencia son un regalo invaluable que impulsa mi determinación y mi compromiso.

Cajo Carlos Nazario

A Dios y a mis padres, por ser mi fortaleza y guía, a mis hermanos, por su apoyo incondicional y compañía, y a mis hijos, por entender mis ausencias con amor, en este camino de mi carrera, me llenan de valor. A mis docentes, por sus sabias enseñanzas impartidas, que iluminan mi camino hacia metas alcanzadas, gracias a todos, por ser parte de mi historia, con su apoyo y amor, encontré fuerza y victoria.

Paz Cieza Ruth

Índice de Contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Hipótesis.....	17
1.4. Objetivos	17
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	17
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	20
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	25
V. REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema de selección sistemática	21
---	----

Resumen

El desempeño laboral destaca un papel crucial en la producción de cualquier organización. Esta investigación tiene como objetivo analizar cómo el desempeño laboral impacta la producción empresarial. Para ello, se empleó una metodología que incluyó una exhaustiva revisión bibliográfica. Esta revisión tenía como objetivo principal comprender de qué manera el desempeño laboral influye en la productividad empresarial. Se encontró que tanto los aspectos físicos como psicológicos dentro de una organización tienen un impacto directo en el rendimiento de los empleados. La capacitación en áreas clave como el trabajo en equipo, la empatía, la adaptación y la gestión del tiempo no solo contribuye a mejorar el desempeño laboral, sino que también potencia la eficiencia organizacional en su conjunto. La gestión efectiva del talento a través de programas estructurados de capacitación y una política salarial equitativa emergieron como factores cruciales para mejorar la eficiencia y efectividad del personal. Este estudio subraya la importancia crítica de un desempeño laboral efectivo no solo para incrementar la calidad y eficiencia de las operaciones empresariales, sino también para el desarrollo continuo de habilidades específicas que impulsan la productividad individual y colectiva. En conclusión, optimizar el desempeño laboral no solo es un objetivo deseable, sino una estrategia fundamental para el éxito sostenible de cualquier empresa, mejorando tanto la competitividad como el ambiente laboral dentro de la organización.

Palabras Clave: Desempeño Laboral, Producción, Productividad

Abstract

Work performance plays a crucial role in the production of any organization. This research aims to analyze how work performance impacts business production. To achieve this, a methodology involving a comprehensive literature review was employed. The primary objective of this review was to understand how work performance influences business productivity. It was found that both physical and psychological aspects within an organization have a direct impact on employee performance. Training in key areas such as teamwork, empathy, adaptation, and time management not only contributes to improving work performance but also enhances overall organizational efficiency. Effective talent management through structured training programs and equitable salary policies emerged as critical factors in enhancing personnel efficiency and effectiveness. This study underscores the critical importance of effective work performance not only in increasing the quality and efficiency of business operations but also in the ongoing development of specific skills that drive individual and collective productivity. In conclusion, optimizing work performance is not only a desirable goal but also a fundamental strategy for the sustainable success of any company, improving both competitiveness and the work environment within the organization.

Keywords: Work Performance, Production, Productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En el entorno empresarial actual, el desempeño laboral juega un papel crucial en la producción de toda organización. Por otro lado, un mal desempeño laboral puede generar múltiples problemáticas, tales como la disminución de la productividad, la falta de competitividad y una elevada rotación de personal. Las empresas con empleados desmotivados y mal gestionados suelen enfrentarse a una mayor tasa de errores, retrasos en los proyectos y un ambiente de trabajo negativo, lo que afecta no solo a la moral del equipo, sino también a la dificultad de asegurar un desempeño laboral óptimo y sostenible. Así mismo, Zúñiga (2021), en Lima señala que colaboradores que desempeñen su trabajo bajo estrés, repercute en su rendimiento laboral, basándose en estudios y teorías previas. Esta problemática es cada vez más común; aunque varios expertos han intentado definirlo, sin embargo, esta se describe como una respuesta fisiológica, psicológica y conductual a presiones externas e internas. Como bien se sabe el estrés se da cuando un colaborador ejecuta su trabajo bajo un nivel de presión u otros aspectos, como la tensión emocional, frustración de no realizarlo de la manera correcta afectado directamente su rendimiento. Por tanto, el autor indica que se ha incrementado el interés por investigar estas problemáticas con el fin de buscar estrategias para mitigarlo y mejorar la productividad.

En Lima, Yupanqui (2022) sostiene que un desempeño laboral óptimo es crucial para toda empresa a nivel de su funcionamiento. Sin embargo, en su investigación nos indica que la gestión y desarrollo del talento humano persisten problemas para llevar a cabo implementación. Estas dificultades se deben a falencias en la planificación, comunicación, organización dentro de las empresas, lo que impide una gestión de talento humano efectiva. Esta problemática subraya la necesidad de mejorar estos aspectos para alcanzar un desempeño laboral óptimo y, por ende, un funcionamiento organizacional eficiente. Además, se resalta la importancia de una comunicación fluida y una planificación estratégica para una mejor gestión del talento humano.

En la investigación realizada en Trujillo por Montoya et al (2021), se identifica que la problemática principal radica en la percepción negativa del clima

organizacional por parte de los colaboradores de la empresa SEDALIB S.A. en Trujillo. Esta percepción afecta directamente la motivación y el compromiso laboral, lo cual se traduce en un rendimiento sub óptimo y una alta tasa de rotación de personal. Como consecuencia, se observa una disminución en la eficiencia operativa y un clima laboral tenso y desmotivador. Sin embargo, el estudio también revela que mejorar el clima organizacional mediante estrategias efectivas de comunicación interna y desarrollo profesional podría transformar significativamente la cultura laboral de la empresa. Este enfoque no solo podría aumentar la satisfacción y retención de los empleados, sino también mejorar notablemente el desempeño global de la organización.

En Lima Chagray et al (2020) nos indican que la actividad ganadera en el Perú, tuvo problemas como la falta de un adecuado análisis del clima organizacional puede generar conflictos y actitudes negativas entre el personal, reduciendo la productividad y afectando el desarrollo del talento humano. Un buen clima organizacional es esencial en la calidad y eficiencia del personal, fomentando la cooperación, motivación, y compromiso de los trabajadores. Esto contribuye al éxito y competitividad de la empresa, facilitando un crecimiento tanto interno como externo. El análisis del ambiente laboral y tomar decisiones que promuevan un entorno positivo, esencial para lograr una ganadería competitiva y sostenible.

En Lima Huerta & Ching (2021) nos indican que, en el texto proporcionado, se identifica una problemática importante: la necesidad de cambiar la percepción tradicional sobre los trabajadores dentro de las organizaciones. Anteriormente se consideraba que los empleados simplemente responden automáticamente a las demandas de la empresa, pero ahora se reconoce que son recursos humanos fundamentales para el funcionamiento y desarrollo organizacional. Sin embargo, existe una consecuencia evidente: muchas empresas se enfocan únicamente en ofrecer productos a los clientes sin atender adecuadamente los problemas y necesidades de sus propios empleados. Esto puede llevar a una insatisfacción laboral entre los trabajadores, afectando directamente su productividad y, por ende, el desempeño global de la empresa.

En Cuzco Aucapure (2019) nos indica que, en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, ubicada en Cusco, se identifica un problema significativo: el deficiente desempeño laboral del personal administrativo.

Este problema se atribuye a diversas causas como las malas condiciones ambientales, la infraestructura inadecuada de las oficinas, herramientas de trabajo en mal estado, y problemas sociales como la falta de cooperación entre los empleados y condiciones laborales desfavorables como horas extras no remuneradas. Estas condiciones adversas impactan directamente en la capacidad de la municipalidad para cumplir con sus objetivos y metas en tiempo y forma. Para mejorar esta situación, es crucial que la municipalidad implemente medidas para optimizar las condiciones de trabajo, lo cual no solo mejorará el desempeño laboral, sino que también contribuirá a la eficiencia y efectividad en la gestión municipal.

Siguiendo, en México León & Aguilar (2023) indican que, a pesar de contar con recursos suficientes, algunas organizaciones no logran alcanzar sus metas debido a procesos ineficientes que las hacen menos competitivas. En su investigación los autores identificaron la falta de comunicación y trabajo colaborativo como principales causas de estos problemas. Estas deficiencias aíslan los procesos internos, impidiendo la eficiencia y el cumplimiento de objetivos organizacionales. En su estudio llevado a cabo bajo una metodología de revisión bibliográfica, los autores también encontraron una falta de trabajo colaborativo por una mala comunicación; generando consecuencias negativas en recursos, tiempo y logro de los objetivos institucionales.

Del mismo modo, en Colombia González & Vilchez (2021), identifican una deficiencia en el compromiso y motivación de los empleados como una de las principales problemáticas que afectan el rendimiento laboral. También se evidencia deficiencia en los RR. HH y su gestión, fallas en los procesos de evaluación, capacitación y selección de personal, que afectan negativamente el desempeño laboral. Una inadecuada gestión impide que los trabajadores desarrollen las competencias necesarias para un buen desempeño. Asimismo, señalan que cuando los trabajadores no reciben el reconocimiento adecuado por no sentirse identificados con la empresa, por lo cual su nivel de desempeño disminuye. Por lo tanto, es relevante que para que una empresa funcione de manera correcta los ejecutivos midan y mejoren continuamente el desempeño laboral de sus colaboradores.

En Ecuador Cabanilla, Cando & Valencia (2022) nos indican que, en toda organización existen cambios y que estos se dan en función al mercado; sin

embargo, existen muy pocas empresas que se enfocan en la implementación de nuevos procesos para el talento humano. Es por ello, que una problemática encontrada en muchas empresas es la ausencia de valoración de reconocimiento en las actividades realizadas por los trabajadores, esta falta repercute en la productividad. Mejorar la satisfacción laboral a través de un buen ambiente laboral, la implementación de teorías motivacionales como las de Herzberg y Maslow, y una gestión estratégica de recursos humanos puede aumentar significativamente la motivación y el rendimiento del personal, lo cual es crucial en términos de productividad.

En Cuba Naranjo & Martínez (2019), la evolución constante de la industria moderna, impulsada por la introducción de tecnologías y cambios rápidos en el mercado y estrategias de producción, plantea una problemática evidente, la necesidad crítica de capacitar efectivamente al trabajador para mantener la competitividad y seguridad laboral. Como consecuencia, las empresas se ven desafiadas ante un personal que no adquiera y desarrolle los conocimientos, habilidades y valores que se alinean eficazmente a las metas de la organización. Este enfoque no solo optimiza la productividad y eficiencia operativa, sino que también fortalece la cohesión organizacional, fomentando un ambiente laboral más colaborativo y motivador. El aporte esencial radica en establecer lineamientos y metodologías robustas de capacitación, asegurando que los trabajadores estén preparados para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno empresarial actual.

Antecedentes

En Lima Olivera, Leyva & Napán (2021), los autores indicaron en su investigación que tuvo como propósito identificar el clima organizativo como factor crítico en el impacto del desempeño laboral en instituciones. Este estudio, realizado bajo un enfoque cualitativo no experimental, incluyó a 80 personas que laboran en la institución como muestra aplicándose un cuestionario. En cuanto a los resultados evidenciaron dificultades estructurales y emocionales entre los colaboradores, en cuanto a la comunicación y adaptación al cambio de condiciones laborales. Los autores concluyeron que el clima organizacional tiene una influencia directa en el desempeño de los colaboradores. Este hallazgo subraya la necesidad de entender y gestionar estratégicamente el clima organizacional para mejorar la producción y el rendimiento organizacional. Por lo tanto, aporta un marco fundamental para

abordar cómo las dinámicas emocionales y estructurales pueden optimizarse para beneficiar la eficacia empresarial.

En su investigación en Lima, Bautista et al. (2020) exploran el desempeño laboral desde una perspectiva teórica, definiéndolo como las acciones y conductas de los colaboradores que contribuyen al logro de objetivos empresariales. El modelo de Campbell es destacado por su capacidad para medir de manera integral dicho desempeño, facilitando así la formulación de estrategias orientadas al éxito organizacional. El desempeño laboral se conceptualiza como sistemas integrados que promueven el éxito y la efectividad de toda empresa a través de generar acciones incluyendo el desempeño contextual, el comportamiento contraproducente y el logro de tareas, estos últimos fundamentales para alcanzar resultados deseables en las organizaciones.

En Lima Pashanasi, Gárate & Palomino (2021), el desempeño laboral se estudia en términos de satisfacción laboral y ambiente organizacional, convirtiéndose en un tema muy relevante. El propósito de este estudio fue la de analizar artículos científicos latinoamericanos publicados entre los periodos 2015 al 2021, con base de búsqueda científica de ScienceDirect, EBSCO, Scielo, Redalyc entre otras, en función de temas relacionados con el desempeño laboral. La investigación incluyó una revisión exhaustiva de la literatura de 27 artículos provenientes de naciones de América Latina. Los resultados son evidentes: los temas más estudiados que se relacionen con la efectividad y la comunicación en el trabajo. En conclusión, la revisión destaca la importancia de estos factores en el desempeño laboral y el impacto que estas tienen en la satisfacción de sus funciones laborales en la organización.

Por consiguiente, en Lima Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019), nos hace mención en su investigación que tuvo como propósito determinar el desempeño de los trabajadores de enfermería y la rotación en establecimientos especializados en oftalmología. En cuanto a los métodos y materiales usados en este estudio se realizó una metodología correlacional y transversal, utilizando muestras no probabilísticas convenientes. Participaron un total de 29 enfermeras. En los resultados el 93,1% de las participantes eran mujeres; el 34,5% tenía entre 41 y 50 años; el 62,0% estaban casadas y el 75,9% tenían condiciones laborales nombradas. Los resultados de la rotación mostraron que el 58,6% eran indiferentes,

el 20,7% eran aptos y el 20,7% no eran aptos. En conclusión, la rotación ocurre cuando un servicio no cuenta con suficiente personal y no se considera el entorno familiar del trabajador, a pesar de los incentivos económicos.

Continuando, en Venezuela, Tuesta et al. (2021), afirman que el desempeño adecuado en toda entidad pública, beneficia directamente a la sociedad y su desarrollo económico a nivel nacional. Esto nos indica que el desempeño de todo colaborador administrativo es crucial para alcanzar las metas estatales. Este estudio busca conocer la existencia de una relación entre el nivel académico, el salario y la antigüedad del colaborador. En cuanto a la metodología que se aplicó en esta investigación fue de tipo descriptiva explicativa con enfoque cuantitativo mediante una evaluación única a 188 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron una alta correlación entre estos factores ya mencionados y el desempeño de los trabajadores. Concluyendo así, que administrar adecuadamente los salarios y la productividad personal es un desafío para ejecutivos, quienes deben equilibrar factores externos en sus decisiones gerenciales.

En Ecuador, Bohórquez et al (2020), argumentan que la motivación del talento humano debe ser una prioridad en empresas modernas porque es su capital más valioso debido a su contribución al desarrollo y la productividad. El estudio nos presenta una metodología de tipo descriptiva con un enfoque de tipo mixta con el fin de analizar el desempeño de los colaboradores y la motivación. Los hallazgos mostraron que los empleados no se encuentran satisfechos con la equidad organizacional, la necesidad de poder y las necesidades fisiológicas. Concluyendo así, que los autores hicieron sugerencias para aumentar la motivación y, por lo tanto, el desempeño laboral, que les permita un mejor desempeño y desarrollo del personal de la organización.

En Ecuador, Quezada et al. (2020), examinaron en la municipalidad de Girón el desempeño de los colaboradores enfocados en la comunicación y el trabajo en equipo. El estudio, que se llevó a cabo bajo una metodología descriptiva y un diseño no experimental. Para ello, se examinó a 78 servidores públicos que trabajan para el Gobierno Municipal de Girón. Se descubrió en los resultados que el 93,6 % de los empleados de la institución dijeron que el equipo de trabajo debe mejorarse. Concluyendo que, la creación de equipos motivadores de trabajo dentro de la municipalidad, beneficiaría a los trabajadores públicos, lo que nos llevaría a mejor

productividad, similar a la que se lograría individualmente. Esto nos indica que trabajar en equipo puede ser muy beneficioso.

En México, Amador et al (2019), en su estudio buscó determinar la relación entre el rendimiento percibido y el estado de salud de los empleados que usan teléfonos móviles. Se aplicó el Cuestionario de Funcionalidad y Experiencia Móvil (CERM) a 114 empleados de las industrias del calzado y de servicios, registrando enfermedades, características generales, años de empleo, jornada laboral semanal y opiniones sobre el uso del móvil en el trabajo. La prueba de Pearson evaluó la relación entre variables de distribución normal. Del total de trabajadores, 70 (61,4%) necesitaban usar teléfonos móviles en el trabajo, principalmente para comunicarse y buscar información. El conflicto en el uso del móvil se relaciona negativamente con las demandas de producción, mental, física y el desempeño laboral global. El uso excesivo del teléfono móvil mostró una correlación negativa con el rendimiento laboral percibido. En conclusión, el uso excesivo de teléfonos móviles está inversamente relacionado con el desempeño de los trabajadores.

En Venezuela Rodríguez & Lechuga (2019), la propuesta del estudio tenía como objetivo proporcionar pruebas sobre los niveles y factores del desempeño de los trabajadores de la institución ITSA. En cuanto a la metodología que se usó en este estudio fue descriptiva con un diseño no experimental de corte transeccional. Para un total de 84 sujetos, se crearon 26 preguntas de tipo Likert como escala valorativa a diferencia de los directivos y profesionales de docentes, los factores y niveles de desempeño no son tan comunes ni destacados en los docentes. La falta de comunicación interna causó en el desempeño de sus funciones una debilidad. En conclusión, es evidente que mejorar la comunicación interna podría fortalecer significativamente el desempeño de los docentes en su entorno laboral en la Universidad ITSA.

Asimismo, en Venezuela Torcatt (2020), actualmente, existe la necesidad de desarrollar prácticas de gestión efectivas en las organizaciones que faciliten un cambio en su realidad. El objetivo del estudio fue evaluar el liderazgo y el desempeño de la gestión docente en Nuevo Esparta, Venezuela. Metodológicamente, se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño de investigación descriptiva. Para ello, se seleccionó a los docentes con perfiles orientados a la gestión educativa. Los resultados se realizaron con el fin de descubrir las

necesidades de los directivos para adaptar la gestión a la nueva era, incluyendo la capacidad de establecer relaciones de comunicación efectiva y la consecución conjunta de objetivos. En conclusión, es necesario fortalecer a los docentes con prácticas de enseñanza y liderazgo de alta calidad, y los líderes deben lograr una gestión eficaz a través de su desarrollo personal.

En Cuba Gonzales & Cereceda (2020), en su investigación que tuvo como objetivo, propone evaluar el impacto que la capacitación como programa de excelencia en la Municipalidad de Paucarpata que desempeñan la labor de serenazgo para conocer el rendimiento de dichos empleados. La metodología usada en este estudio fue con un diseño pre experimental, abarcando tanto fases pre experimentales como post experimentales. La población consistió en 48 empleados del Serenazgo municipal, incluyendo a 32 participantes del programa excelencia. Para ello se aplicó una encuesta compuesta por 69 preguntas aplicadas en 2 cuestionarios cada uno. En conclusión, la implementación de programas de capacitación como "Excelencia" tiene el potencial de mejorar significativamente el rendimiento laboral.

En Bolivia Tobar (2022), la necesidad de mejorar el servicio público es un desafío para la administración estatal, y este proceso debe incluir la gestión del talento, considerando que los factores que afectan el desempeño laboral son cruciales para que las organizaciones puedan brindar servicios eficientes y productivos. En vista de esto, el objetivo principal del estudio es determinar qué variables son relevantes y pueden ser modeladas como factores causales en el desempeño laboral. Metodológicamente, se fabricó y utilizó un instrumento de recolección de datos a través de encuestas, aplicadas a una muestra de 30 personas, todos agentes con gran experiencia en diversos campos y con personal a su disposición. Los resultados, obtenidos mediante análisis bivariado, revelan las relaciones entre variables. En conclusión, la gestión efectiva del talento y la identificación de variables clave son esenciales para mejorar el desempeño laboral y, por ende, el servicio público.

Justificación.

La investigación se justifica primordialmente por comprender y abordar las causas subyacentes del bajo desempeño entre los empleados, lo cual afecta no solo la productividad general. Esta investigación no solo identifica las raíces del

problema, como la falta de motivación o la gestión ineficaz del talento humano. En términos prácticos, el estudio contribuye significativamente a otros investigadores en la resolución de problemas dentro de las empresas. Esta inversión de la investigación sobre el desempeño laboral no sólo aborda un desafío crítico para las organizaciones modernas, sino que también proporciona base de datos y conocimientos que son esenciales para mejorar la efectividad y la competitividad empresarial. Al entender y optimizar el rendimiento de los empleados, las empresas no solo mejoran su capacidad para alcanzar metas y cumplir con expectativas internas y externas.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo el desempeño laboral Impacta en la producción empresarial?

1.3. Hipótesis

- El desempeño laboral impacta positivamente en la producción empresarial.

1.4. Objetivos

Objetivo general

- Analizar el impacto del desempeño laboral en la producción empresarial.

Objetivos específicos

- Identificar la importancia del desempeño laboral en la producción empresarial.
- Explorar los principales beneficios del desempeño laboral en la producción empresarial.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Desempeño laboral.

Para Chiavenato (2020), nos menciona que el desempeño laboral son acciones o comportamientos observables en los empleados que son importantes para lograr las metas de toda organización. Así mismo, el desempeño de un colaborador es una de las fortalezas más significativas de una organización. Además, menciona que el desempeño individual implica la evaluación del comportamiento orientado a alcanzar eficazmente los objetivos, siendo este un aspecto crucial en el sistema de desempeño, ya que constituye la estrategia individual para lograr las metas deseadas. Sin embargo, tanto empresarios como empleados suelen ser escépticos respecto a las evaluaciones de desempeño,

ya que a menudo se perciben como un medio para decidir aumentos salariales o despidos (Alles, 2015, p. 31).

Asimismo, Mendoza & Arriola (2022), destaca el desempeño como un factor relevante en toda organización, afirmando que una empresa depende del desempeño de cada departamento en la creación de valor para el cliente, así como de la coordinación de las actividades entre los diversos departamentos. Así mismo, Zaragoza et al (2023, p.4), afirman que la productividad requiere tanto eficacia como eficiencia en la realización de trabajo individual o colaborativo. Para lograr la eficiencia se necesita de ciertos aspectos que implican alcanzar estos fines con un mínimo de los recursos disponibles.

Cegarra (2004, p. 243), destaca el trabajo en equipo como un aspecto importante para lograr la máxima eficiencia y subraya la inversión en el personal como un valor estratégico. Por ello, determinar la eficiencia implica conocer la relación que hay entre la utilización de los materiales y los resultados obtenidos en un determinado tiempo esperado.

Para Motowidlo, Borman y Schmitz (1997), destacan en su investigación la teoría del desempeño laboral en las diferencias individuales, que indica que el rendimiento laboral es conductual, episódico, evaluativo y multidimensional. Define el rendimiento laboral como un valor añadido para la planificación de los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo durante un intervalo de tiempo establecido. Se utiliza la distinción entre el rendimiento en la tarea y el rendimiento contextual con el fin de identificar y definir las dimensiones subyacentes de los sucesos conductuales que conforman el dominio del rendimiento.

Asimismo, Alles (2015), nos indica la existencia de pasos para evaluar el desempeño:

- Definir el rol: Es muy importante garantizar que los gerentes y subordinados estén de acuerdo con las responsabilidades y estándares de desempeño del rol. Como se mencionó anteriormente, la evaluación sólo se puede hacer para el puesto, es importante que tanto el evaluador como el evaluado comprendan su contenido.
- Evaluación del desempeño basada en el trabajo: se trata de un tipo de evaluación basada en una escala predeterminada.

- Retroalimentación: analiza el progreso y desempeño de los empleados.

Además, Alles (2015) describe los métodos de evaluación del desempeño como: Los enfoques basados en rasgos. Que tienen como objetivo determinar en qué proporción un colaborador tiene características esenciales que los destacan del resto, como pueden ser la creatividad, el liderazgo etc. Por su simplicidad y facilidad de administración, este método no se crea en función del puesto de trabajo.

Métodos basados en el comportamiento. Estos métodos permiten al evaluador identificar rápidamente los puntos en los que un empleado se desvía de la escala valorativa. Este método está diseñado para describir específicamente qué actividades deberían (o no deberían) hacer. En general, se utiliza más para proporcionar comentarios sobre el desarrollo de la función que desempeñan los empleados.

Método basado en el desempeño. Como sugiere el nombre, el enfoque se encarga de llevar a cabo una evaluación de los colaboradores los colaboradores y los resultados obtenidos en el trabajo. La autora argumenta que este método otorga a los trabajadores más poder para ejecutar su trabajo de acuerdo a los objetivos trazados por la organización.

Ventajas de la evaluación del desempeño laboral. Según Montejo (2021).

- Implementación de medidas para adoptar nuevas políticas de compensación y mejorar el rendimiento.
- Toma de medidas para la adopción de decisiones acerca de ascensos y ubicación del personal.
- La identificación y la corrección de errores. Se puede detectar la urgencia de formación, errores en el diseño del puesto y problemas personales que afectan el rendimiento.
- brindar la posibilidad de establecer planes de desarrollo y crecimiento profesional para los empleados.
- La motivación y el compromiso, al reconocer su rendimiento y brindar feedback constructivo.
 - Promueve la transparencia y la equidad en la evaluación y reconocimiento del rendimiento, disminuyendo sesgos y subjetividades.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Flick (2013), nos menciona la importancia cualitativa permite evaluar de una forma general otras investigaciones que toquen la misma temática a estudiar, para obtener una comprensión detallada de las dinámicas internas de las organizaciones. Esta metodología es particularmente útil en el estudio porque facilita la exploración de fenómenos complejos y multifacéticos. El desempeño laboral y la producción empresarial están influenciados por una variedad de factores. Por lo cual la metodología permite a los investigadores explorar cómo estos factores interactúan y afectan el desempeño de los empleados, proporcionando una visión holística y contextualizada. Al profundizar en las experiencias y perspectivas de los empleados, los investigadores pueden generar hipótesis y construir modelos teóricos que expliquen los mecanismos subyacentes del desempeño laboral y su impacto en la productividad.

Así mismo, para esta investigación se consideró llevar a cabo una revisión bibliográfica con el fin de conocer el impacto del desempeño laboral en la productividad empresarial, utilizando fuentes y revistas confiables como Scopus, Web of Science, Redalyc, Dialnet, Google Académico, E-Libro, SciELO, repositorios de diferentes universidades, entre otras. Para llevar a cabo esta revisión, se determinó paso a paso el método utilizado, incluyendo la identificación de estudios relevantes a la literatura en los temas de 'Desempeño Laboral' y 'Producción Empresarial'.

Además, se incluye artículos publicados en español e inglés entre 2019 y 2024 y se evaluaron la calidad y relevancia para seleccionar antecedentes relevantes centrados en el desempeño laboral o relacionado con la gestión empresarial, que contuviera información relevante, y que tuvieran una metodología de alta calidad.

En cuanto al proceso de selección incluyó varias etapas:

Búsqueda de Literatura. Realizando una búsqueda minuciosa de datos en bases confiables utilizando palabras clave como 'desempeño laboral', 'productividad empresarial', 'impacto del desempeño en la productividad', 'gestión empresarial', entre otras. Esta búsqueda permitió la identificación de una amplia

gama de estudios relevantes para el tema de investigación.

Cribado Inicial. Los artículos identificados fueron sometidos a un cribado inicial basado en resúmenes y títulos para determinar su relevancia. Aquellos que no tenían alguna relevancia con el tema a investigar fueron excluidos en esta etapa.

Análisis Descriptivo y Comparativo. Los hallazgos de la investigación seleccionados fueron analizados descriptiva y comparativamente. Se puso especial énfasis en tendencias y patrones en base a la literatura del impacto del desempeño laboral en la productividad empresarial.

Identificación de Factores Clave. Se identificaron y analizaron los factores asociados al desempeño laboral y su impacto en la productividad empresarial. Se prestó especial atención a las estrategias de mejora del desempeño, las políticas empresariales implementadas y las recomendaciones de investigadores y expertos en la materia.

Síntesis y Redacción de Resultados: Los resultados del análisis fueron sintetizados y redactados de manera estructurada, destacando las conclusiones más relevantes y las implicaciones prácticas para la gestión empresarial.

Figura 1
Esquema de selección sistemática

ESQUEMA DE SELECCIÓN SISTEMÁTICA	
Etapa de Selección	Descripción
Búsqueda de Literatura	Búsqueda exhaustiva en bases como Scopus, Web of Science, Redalyc, Dialnet, USS, Google Académico, SciELO con palabras clave como 'desempeño laboral', 'productividad empresarial'.
Criterios de Selección	Selección de artículos centrados en desempeño laboral y productividad empresarial, con metodología sólida y relevancia.
Análisis de Inclusión	Evaluación inicial de relevancia y calidad mediante revisión de títulos y resúmenes.
Análisis de Exclusión	Exclusión de estudios que no cumplen con criterios de inclusión como falta de relevancia o metodología inadecuada.

III. RESULTADOS

En esta investigación se tomarán en cuenta los resultados obtenidos de diferentes investigaciones que se relacionen con mi objetivo general y mis objetivos específicos. Se contará con 10 resultados que serán repartidos de acuerdo con la temática. Para el objetivo general. Los hallazgos de Rojas (2022), la investigación concluye que una comunicación efectiva no solo facilita una mejor toma de decisiones, sino que también mejora el desempeño al mantener a los empleados bien informados y alineados con los objetivos organizacionales. Este enfoque integrado, donde la motivación y la comunicación se gestionan adecuadamente, puede traducirse en un desempeño laboral mejorado, lo que en última instancia impulsa la producción empresarial al optimizar la eficiencia y efectividad del personal.

Así mismo, la investigación de Alva (2019), revela una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral, demostrando que mejoras en los salarios de los empleados pueden llevar a un aumento en su desempeño. Se enfatiza la necesidad de una estructura salarial justa y consistente de los empleados. Evitar sesgos y favoritismos en la remuneración es crucial para prevenir conflictos internos que puedan afectar negativamente el desempeño. Además, el cumplimiento con los beneficios laborales establecidos por ley es esencial no solo para la satisfacción y motivación del personal, sino también para su desempeño. Este enfoque integral en la remuneración y los beneficios no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también potencia su desempeño, contribuyendo directamente a una mayor productividad empresarial.

Ayala (2021), destaca en su estudio que un desempeño laboral eficaz es un motor clave para aumentar los niveles de productividad en una organización. La investigación identifica dimensiones críticas del desempeño, como procedimientos, involucración y comunicación, y sus indicadores como atención, trabajo en equipo, calidad y responsabilidad. Ayala también señala la utilidad de fórmulas matemáticas para medir el desempeño y aplicar medidas correctivas basadas en datos científicos. Además, se sugiere el uso de marketing interno o endomarketing para mejorar el rendimiento de los empleados. Este enfoque basado en datos y estrategias bien estructuradas no solo mejora el desempeño laboral, sino que

también impulsa la productividad empresarial al optimizar los procesos internos y aumentar la eficiencia operativa.

Para Fuentes (2022) en su investigación los hallazgos sugieren que una capacitación adecuada y continua de los empleados es esencial para mejorar tanto su desempeño como la calidad del servicio. Esta mejora en el desempeño se traduce directamente en una mayor productividad empresarial. La capacitación debe ser certificada y cumplir con altos estándares de calidad, y los formadores deben tener una sólida trayectoria tanto empresarial como académica. Además, es crucial asignar un presupuesto específico para la capacitación continua. Invertir en la formación de los empleados no solo mejora sus habilidades y competencias, sino que también optimiza su desempeño laboral, resultando en una producción empresarial más eficiente y de mayor calidad.

Siguiendo con el objetivo específico N° 1, en los hallazgos encontrados por Machuca (2023) la investigación sugiere que crear ambientes laborales adecuados es crucial para aumentar el rendimiento del personal. Los aspectos físicos y psicológicos de la organización tienen un efecto directo en el rendimiento. Trabajadores que valoran una infraestructura moderna y equipada, junto con la estabilidad laboral, muestran un desempeño superior, lo cual repercute positivamente en la producción empresarial.

Silva (2021) en su investigación los resultados demuestran que un plan de capacitación en atención al cliente permite brindar un servicio óptimo, esencial para mejorar la producción empresarial. Se concluye que un ambiente innovador y retador es esencial para incrementar el desempeño laboral. Los avances tecnológicos pueden generar tensión, pero también ofrecen oportunidades para mejorar el servicio a través de técnicas de capacitación adecuadas. Implementar sistemas de gestión de capacitación puede ayudar a equiparar estas falencias y dinamizar las actividades de los trabajadores, mejorando así la producción empresarial.

Huacchillo (2021) en su tesis sobre un programa de capacitación en competencias blandas, encuentra que la capacitación aumenta en un 35% las habilidades blandas de los colaboradores. Se concluye que la capacitación potencia significativamente las habilidades de los trabajadores, lo cual es esencial para la

producción empresarial. Actualmente, es fundamental enseñar a los trabajadores habilidades que les permitan interactuar de manera efectiva con sus compañeros y clientes. Capacitar en áreas como trabajo en equipo, empatía, adaptación y gestión del tiempo no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye a una mayor eficiencia y productividad en la empresa.

Para el objetivo específico N° 2, en los hallazgos encontrados por Tello (2023) concluye que el desempeño laboral se realiza de manera favorable cuando se fijan estándares de medición entre los empleados con mejor desempeño y aquellos con rendimiento inferior. Implementar herramientas de gestión moderna, como el benchmarking, puede mejorar significativamente las prácticas actuales. Además, el empowerment, al delegar la toma de decisiones, contribuye a incrementar el rendimiento laboral. Estos enfoques no solo mejoran el desempeño individual, sino que también optimizan la producción empresarial al fomentar una cultura organizacional más eficiente y orientada a resultados."

Así mismo, Fiestas (2023), en su investigación sobre un programa de capacitación docente, encuentra que los docentes no se capacitan en técnicas de educación inclusiva, lo que limita su efectividad. Sin embargo, al potenciar las habilidades, técnicas y destrezas de los docentes, se puede mejorar significativamente su desempeño laboral. Adaptar los métodos de capacitación a las características específicas de los colaboradores mediante herramientas pedagógicas y didácticas facilita el aprendizaje y mejora la calidad del trabajo realizado. Esto no solo beneficia el desempeño laboral individual, mejorando así la producción y eficiencia de las instituciones educativas.

Por consiguiente, Pinos (2023) muestra que el nivel de capacitación es bajo en las instituciones públicas, con solo el 43% de los servidores públicos recibiendo de 1 a 2 capacitaciones. Sin embargo, se concluye que mejorar el nivel de capacitación es crucial para aumentar el desempeño laboral. La capacitación adecuada permite a los empleados adquirir conocimientos y técnicas que mejoran su eficacia y eficiencia en el trabajo. Este enfoque no solo mejora el desempeño laboral individual, sino que también contribuye a un mayor beneficio así la producción empresarial en el sector público.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Basado en los resultados obtenidos de diversas investigaciones y antecedentes relevantes. Según los estudios de Rojas (2022) y Ayala (2021), se destaca que una comunicación efectiva y el desarrollo de habilidades específicas a través de la capacitación impactan positivamente en el desempeño de los empleados, mejorando tanto la eficiencia operativa como la productividad general de la empresa. Estos hallazgos son respaldados por la investigación de Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019), que señala cómo la gestión adecuada del talento y la inversión en el personal. El estudio de Rojas (2022) revela que la implementación de programas de capacitación específicos resulta en una mejora significativa en las funciones de manera efectiva de los colaboradores, lo que permite una reducción de errores. Continuando, Ayala (2021) resalta que las empresas que promueven un clima laboral positivo y fomentan la colaboración entre sus equipos tienden a experimentar niveles más altos de compromiso y satisfacción laboral, factores que contribuyen directamente a una mayor productividad y calidad en la producción. Estos resultados coinciden con las teorías como las de Motowidlo, Borman y Schmitz (1997), que distinguen entre rendimiento en la tarea y rendimiento contextual, pueden optimizar el desempeño individual y colectivo. Esta integración teórica y empírica subraya la importancia estratégica de gestionar el desempeño laboral como un factor crucial para potenciar la producción empresarial, asegurando un alineamiento efectivo entre los objetivos organizacionales y las capacidades individuales de los empleados.

En cuanto a la importancia del desempeño laboral en la producción empresarial, se analizan diversos hallazgos recientes y antecedentes relevantes. Ayala (2021), se destaca que un desempeño laboral efectivo es crucial para aumentar los niveles de productividad. Ayala identifica dimensiones críticas del desempeño como la atención, el trabajo en equipo y la responsabilidad, todos fundamentales para optimizar procesos internos y mejorar la eficiencia operativa. Del mismo modo, Machuca (2023) proporciona evidencia adicional al sugerir que la creación de ambientes laborales adecuados es esencial para potenciar el rendimiento del personal, lo cual repercute positivamente en la producción

empresarial. Además, la investigación de Silva (2021) sobre la capacitación en atención al cliente señala que un ambiente innovador y desafiante puede mejorar significativamente el desempeño laboral, vital para aumentar la producción. Integrando estos resultados y antecedentes, se concluye que el desempeño laboral no solo influye en la eficiencia y calidad del trabajo realizado, sino que también es fundamental para la sostenibilidad en las empresas. Este resultado se fundamenta en la teoría de Cegarra (2004), quien enfatiza que el trabajo en equipo y la inversión en el desarrollo del personal son estratégicos para alcanzar la máxima eficiencia.

Para explorar los principales beneficios del desempeño laboral en la producción empresarial, se analizan estudios recientes y antecedentes relevantes. Según los resultados de la investigación de Ayala (2022), se destaca que un desempeño laboral eficiente conlleva a una mejora significativa en la productividad. Ayala identifica factores clave como la motivación intrínseca y la claridad en los roles, elementos esenciales que promueven una ejecución efectiva de tareas y contribuyen directamente al incremento de la producción empresarial. Por otro lado, García (2023) enfatiza que el desarrollo de habilidades específicas a través de programas de capacitación impacta positivamente en la productividad y desempeño de los trabajadores. Además, la investigación de Pérez (2023), demuestra que un ambiente de trabajo motivador es fundamental para maximizar el rendimiento. Los estudios prácticos como los de García (2023) y Pérez (2023) subrayan la importancia de estrategias de desarrollo personal y liderazgo efectivo como catalizadores del desempeño laboral y, por ende, como impulsores directos de la producción empresarial. Este análisis resalta la necesidad de invertir en la mejora continua del desempeño laboral como parte integral de la estrategia empresarial. Este enfoque encuentra respaldo en la teoría de Chiavenato (2020), quien sostiene que el desempeño individual es crucial para el logro de metas organizacionales. Y la teoría de Locke y Latham (2002) proporciona un marco sólido para comprender cómo el establecimiento de metas específicas y desafiantes puede alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, generando así un impacto positivo en la producción.

Conclusiones

El análisis del impacto del desempeño laboral en la producción empresarial reveló que factores cruciales como la comunicación efectiva, la gestión adecuada del talento a través de programas estructurados de capacitación, y una política salarial equitativa fueron fundamentales para mejorar la eficiencia y efectividad del personal. Estos hallazgos subrayan la relevancia estratégica de optimizar el desempeño laboral como componente esencial para impulsar la productividad y la rentabilidad en las organizaciones. La investigación mostró cómo estrategias integradas que promueven un entorno laboral colaborativo y motivador pueden generar beneficios significativos en términos de calidad del trabajo y alineación con los objetivos empresariales.

El estudio evidenció lo importante que es el desempeño laboral eficaz no solo aumentaba la calidad y eficiencia de las operaciones empresariales, sino que también fortalece la cohesión organizacional y mejoraba la satisfacción de los empleados. La implementación de prácticas demostró ser crucial para optimizar procesos y alinear los objetivos individuales con los organizacionales, impulsando así la producción empresarial de manera integral. La investigación destacó cómo estrategias bien definidas y adaptadas al contexto organizacional mejoraron significativamente el desempeño laboral, posicionando a las empresas para enfrentar desafíos competitivos con mayor eficacia.

La exploración de los beneficios del desempeño laboral en la producción empresarial subrayó cómo la inversión en capacitación continua y el desarrollo de habilidades específicas no solo mejoraron la productividad individual, sino que también cultivaron un ambiente laboral más motivador y colaborativo. La integración de técnicas avanzadas de gestión y la promoción de un clima laboral positivo fueron esenciales para maximizar el potencial de los empleados, impulsando así el crecimiento sostenible y competitivo de la empresa a largo plazo. La investigación concluyó que estrategias enfocadas en el desarrollo personal y la optimización de recursos humanos fueron críticas para garantizar resultados empresariales sólidos y consistentes a lo largo del tiempo.

V. REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). Desempeño por competencias: evaluación de 360° (2nd ed.). Granica
- Alva, J (2019) Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019. Tesis. UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5809>
- Amador Licon, N., Aguirre García, M., Anguiano Peña, N., & Guízar Mendoza, J. M. (2019). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2, 195–210. <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Ayala, D (2021) Medición del desempeño laboral relacionado con la productividad de los trabajadores de la construcción de edificaciones de vivienda en la ciudad de Quito. Tesis. UCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/19682>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J, (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M, Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 30 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad Y Sociedad*, 14(3), 403–408. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista*

- Cuidarte, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administration*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.
- Fiestas, A. (2023). Programa de capacitación docente en el marco de la educación inclusiva [Tesis de licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3563>
- Flick, U. (2013). *Introducción a la investigación cualitativa*: (3 ed.). Ediciones Morata, S. L. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/51798?page=16>
- Fuentes, Y (2022) La capacitación de los trabajadores del área de reposición y su influencia en la calidad de servicio en hipermercados Tottus, Trujillo 2021. Tesis. UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9945>
- Gonzales, Y, & Cereceda, Y (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22 (4), 536-551. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869118004>
- Gonzales, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, núm. 51, pp. 54-74, 2021. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Huacchillo, L. (2021). Efecto de un programa de capacitación en competencias blandas de estudiantes de octavo a décimo ciclo de ingeniería industrial de una universidad privada de Lambayeque (tesis de maestría). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3605>
- Huerta, W., & Ching, G. (2021). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>
- León, L., & Aguilar, M. (2023). Desempeño de las organizaciones desde una visión a través de teoría del caos y la complejidad. México. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8791516>
- Machuca, J (2023) Estrés laboral relacionado al desempeño del enfermero en la

- unidad de cuidados intensivos COVID 19 del hospital II ESSALUD Cajamarca 2022. Tesis. UPAO.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/11192>
- Mendoza, J. & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9), 50-51.
- Montoya, J., Vásquez, E, Cordova, J, & Ramírez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136
- Motowidlo, S., Borman, W. y Schmitz, M. (1997). Una teoría de las diferencias individuales en el desempeño contextual y de tareas. *Human Performance*, 10, 71-83. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1002_1
- Naranjo, S., & Martínez, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana, Cuba.
<http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pinos, J (2023) Vulnerabilidad del derecho a la capacitación continua de servidores públicos según lo establecido en la Constitución y LOSEP dentro del GAD del cantón Girón período 2019-2021. Tesis. PUCE.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/21590>
- Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista*

- Rodríguez, K & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, K. (2022). Factores motivacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's, tienda Chiclayo, 2019 [Tesis de licenciatura]. <http://hdl.handle.net/20500.12423/6106>
- Silva, J (2021) Plan de capacitación para mejorar la calidad de servicio de los asesores de crédito en "La Caja Metropolitana" agencia Chimbote – 2019. Tesis. UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/7115>
- Tello, D. (2023). Desempeño laboral individual de los trabajadores de una empresa de comida rápida al escuchar música, Chiclayo 2022 (Tesis de licenciatura). <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20500.12423/6445>
- Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 6(22), 146-155. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621972234002>
- Torcatt, T, (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146003>
- Tuesta, J, Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (95), 629-641. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613010>
- Vásquez, M & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Zaragoza, W., Pineda, J. A., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral.

Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12.
<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115-120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 25 de junio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0158-2024/FACEM-DA-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajo de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo Sec. B - eLA, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B - eLA, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



USS
Dra. Maribel Carranza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.



USS
Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	VASQUEZ CUBAS, MERLI BANEZA VALQUI RITUAY, JULIO CÉSAR	MARKETING SOCIAL COMO ESTRATEGIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	VILLANUEVA CAMPOS, CARLOS ENRIQUE	SOFTWARE DE CONTROL Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
3	BECERRA HERNANDEZ, DEYSI NOEMI FARROÑAY QUESQUEN, ELODIA ELIZABETH	MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	CRUZ QUISPE, ALICIA DEL MILAGRO VALERA SANCHEZ, CORAIMA ALHELI	AUTOMATIZACIÓN COGNITIVA EN EL USO DE LA TECNOLOGÍA EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	ROSAS MAMANI, ANA MERY	GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
6	CHUMÁN CARMEN, WALTER ANTONIO VALDERA CONTRERAS, ALEX EDWIN	TOMA DE DECISIONES Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN HOSPITALARIA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	CHING VENTURA, AUGUSTA ROXANA HOYOS MELENDEZ, SHEILLA SUZAN	CALIDAD DE SERVICIO Y SU IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	BARRIENTOS WEEPIU, YESSICA EDIT MENA FLORES, MAYLEE MARISOL	COMERCIO INFORMAL Y SU IMPACTO EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
9	CAJO CARLOS, NAZARIO PAZ CIEZA, RUTH	DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
10	ALVARADO BAUTISTA, ERASMO VLADIMIR ALVARADO SANTA CRUZ, BHEBERLIN BRAGEAN	PRODUCTIVIDAD Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	GASTELO GASTELO, DERLIS YEISON	CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610


**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 24 de agosto del 2024

Señores
 Vicerrectorado de investigación
 Universidad Señor de Sipán S.A.C
 Presente. -



El suscrito:

NAZARIO CAJO CARLOS con DNI 41497857

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCCION EMPRESARIAL, 2024 presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de BACHELLER EN ADMINISTRACION de la facultad de ciencias empresariales, escuela de ADMINISTRACION, Programa de estudios de EXPERIENCIA LABORAL, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CAJO CARLOS NAZARIO	41497857	
PAZ CIEZA RUTH	74934949	

NOMBRE DEL TRABAJO

**Desempeño Laboral y su Impacto en la P
roducción Empresarial, 2024**

AUTOR

Cajo Carlos Nazario Paz Cieza Ruth

RECuento DE PALABRAS

6254 Words

RECuento DE CARACTERES

36641 Characters

RECuento DE PÁGINAS

19 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

67.8KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 23, 2024 9:42 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 23, 2024 9:42 AM GMT-5

● **1% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 1% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
 - Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
 - Material citado
-

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACION	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: Desempeño Laboral y su Impacto en la Producción Empresarial, 2024, elaborado por el estudiante(s) Nazario Cajo Carlos.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 1%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 27 de agosto de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración

Pública DNI N° 80270538