



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“CARACTERIZACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
Y COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES SECTOR
SERVICIO RUBRO TALLERES DE CONFECCIÓN DE
ROPA EN EL DISTRITO TUMBES, 2018”**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

FRANKLIN SAMIR CORREA ZETA

ORCID: 0000-0003-2967-7296

ASESOR

GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALA

ORCID: 0000-0002-9894-2180

TUMBES - PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Correa Zeta, Franklyn Samir

ORCID: 0000-0003-2967-7296

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Estudiante De Pregrado,
Tumbes, Perú

ASESOR

Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amílcar

ORCID: 0000-0002-9894-2180

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De Ciencias
Contables, Financieras Y Administrativas
Escuela Profesional De Administración, Tumbes, Perú

JURADO

Guerrero Garcia Galvani

ORCID: 0000-0003-1038-1866

Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert

ORCID: 0000-0001-6721-620X

Villarreyes Guerra Domingo Miguel

ORCID: 0000-0001-6769-1959

HOJA EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

MGTR. LIC. ADMI. GALVANI GUERRERO GARCÍA
PRESIDENTE

MGRT. LIC. ADMI. DARWIN AGUILAR CHUQUIZUTA
MIEMBRO

MGTR. LIC. EDU. DOMINGO MIGUEL VILLAREYES GUERRA
MIEMBRO

MGRT. LIC. ADMI. GHENKIS AMÍLCAR EZCURRA ZAVALETA
ASESOR

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios todo poderoso y a mis padres por haberme educado como la persona que soy en la actualidad, mucho de mis logros se los debo a ustedes entre los que incluye este, me formaron con reglas y algunas libertades al fin de cuentas, me motivaron constante para conseguir mis anhelos, Dios el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, por darme la vida y las bendiciones necesarias para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez, a mis padres por todo su apoyo y amor.

RESUMEN

Mi título de investigación fue, “Caracterización De Desempeño Laboral Y Competitividad De Las MYPES Sector Servicio Rubro Talleres De Confección De Ropa 2018”, Cuyo problema de investigación fue, ¿Cuál es la Caracterización Del Desempeño Laboral Y Competitividad De Las MYPES Sector Servicio Rubro Talleres De Confección De Ropa 2018?, y para resolver ese problema de investigación se plantió los siguientes objetivos; objetivo general; Determinar la caracterización del desempeño laboral y competitividad de las MYPES sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el Distrito Tumbes, 2018, objetivo específico; Analizar la asistencia y puntualidad, Definir el conocimiento del trabajo, Establecer la disciplina, Analizar la habilidad para trabajar con otros, Determinar la operación productiva, Conocer el posicionamiento, Considerar la innovación y explicar el servicio post venta cuya metodología fue de tipo descriptivo, su propósito es describir realidades, hechos, fenómenos, buscando especificar sus características. (Rodríguez 2010).

Para ello se utilizó los instrumentos de cada variable de la localidad, se aplicó 15 encuestas a dueños y trabajadores, Todos fueron evaluados a través de un conteo estadístico que nos brindó la Municipalidad de Tumbes para ver la relación en las dos variables mencionas, se trabajó con un diseño descriptivo, a partir de ello se muestra que existe una relación entre desempeño laboral y competitividad en talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, a través de cuestionario que fue aplicado a los dueños de cada taller de confección de ropa . Concluyo de acuerdo al análisis de resultados en la variable de desempeño laboral en dichas dimensiones de las MYPES sector comercio, rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes se ha podido caracterizar que el desempeño laboral asciende con un rango de aceptación del 49.01% de los dueños, la competitividad asciende con rango de aceptación del 28.65% de los dueños de dichos talleres encuestándolos para evaluar a cada uno de sus trabajadores.

Palabra clave: Desempeño laboral y competitividad y MYPES

ABSTRACT

My research degree was, “Characterization of Labor Performance and Competitiveness of the MYPES Sector Service Sector Clothing Manufacturing Workshops 2018”, Whose research problem was, What is the Characterization of Labor Performance and Competitiveness of the MYPES Sector Service Sector Workshops Clothing Manufacturing 2018 ?, and to solve this research problem the following objectives were planted; general objective; Determine the characterization of the work performance and competitiveness of the MYPES sector service sector clothing manufacturing workshops in the Tumbes District, 2018, specific objective; Analyze attendance and punctuality, Define work knowledge, Establish discipline, Analyze the ability to work with others, Determine productive operation, Know positioning, Consider innovation and explain the after sales service whose methodology was descriptive, purpose is to describe realities, facts, phenomena, seeking to specify their characteristics. (Rodriguez 2010).

For this, the instruments of each variable of the locality were used, 15 surveys were applied to owners and workers. All were evaluated through a statistical count provided by the Municipality of Tumbes to see the relationship in the two variables mentioned. He worked with a descriptive design, from which it is shown that there is a relationship between work performance and competitiveness in clothing manufacturing workshops in the Tumbes district, through a questionnaire that was applied to the owners of each clothing manufacturing workshop. Conclude according to the analysis of results in the variable of labor performance in these dimensions of the MYPES commerce sector, heading clothing manufacturing workshops in the district of Tumbes has been able to characterize that labor performance rises with an acceptance range of 49.01% of the owners, competitiveness rises with an acceptance range of 28.65% of the owners of these workshops, surveying them to evaluate each of their workers.

Keyword: Labor performance and competitiveness and MYPES

Contenido

1. TITULO DE TESIS	1
2. EQUIPO DE TRABAJO.....	2
3. HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR	3
4. HOJA DE AGARDECIMIENTO Y/O DEDICATORIA.....	4
5. RESUMEN Y ABSTRAC	5
6. CONTENIDO.....	6
7. ÍNDICE DE GRAFICOS, TABLAS Y CUADROS.....	7
I. INTRODUCCIÓN	9
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	10
III. HIPOTESIS.....	25
IV. METODOLOGIA	26
4.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	26
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
4.5. PLAN DE ANALISIS.....	29
4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA	30
4.7. PRINCIPIOS ÈTICOS	31
V. RESULTADOS.....	32
5.1. RESULTADOS	32
5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS	65
VI. CONCLUSIONES	69
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71
ANEXOS	74

INDICE DE GRAFICOS, TABLA Y CUADROS

TABLA N° 1 LEY MYPES	24
TABLA N° 2 POBLACIÓN Y MUESTRA	26
TABLA N° 3 DEFINICION Y OPERALIZACION DE VARIABLEE INDICADORES	28
TABLA N° 4 MATRIZ DE CONSITENCIA	30
TABLA N° 5 ¿Falta mucho su trabajador al centro laboral	32
TABLA N° 6 ¿Su trabajador es puntual a la hora de ingresar al centro laboral?	33
TABLA N° 7 ¿Cumple su trabajador con el horario establecido?	34
TABLA N° 8 ¿Su trabajador tiene dificultades para realizar bien su trabajo por falta de conocimiento	35
TABLA N° 9 ¿Su trabajador tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?	36
TABLA N° 10 ¿Su trabajador es persistente hasta lograr la meta fijada?	37
TABLA N° 11 ¿Su trabajador es constante en cualquier tarea que emprende?	38
TABLA N° 12 ¿Su trabajador realiza sus actividades con total dedicación?	39
TABLA N° 13 ¿Su trabajador es responsable con las tareas que se le asigna?	40
TABLA N° 14 ¿En los conflictos de trabajo su trabajador tiene actitud conciliadora?	41
TABLA N° 15 ¿Su trabajador coopera en los trabajos de equipo con gran entusiasmo?	42
TABLA N° 16 ¿Cómo es su relación de su trabajador con sus demás compañeros de trabajo?	43
TABLA N° 17 ¿Su trabajador trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros?	44
TABLA N° 18 ¿Calidad de procesos de fabricación o de prestación de los servicios?	50
TABLA N° 19 ¿Capacidad tecnología y mejores costes?	51
TABLA N° 20 ¿La rapidez en los plazos de entrega?	52
TABLA N° 21 ¿La seriedad en los plazos de entrega?	53
TABLA N° 22 ¿Imagen de empresa seria en nuestros clientes?	54
TABLA N° 23 ¿Imagen de marca de nuestros productos y servicios?	55
TABLA N° 24 ¿Diferenciación en todos nuestros productos y servicios?	56
TABLA N° 25 ¿Diseño más innovador que los competidores?	57
TABLA N° 26 ¿Capacidad de adquirir nuevos clientes?	58
TABLA N° 27 ¿Servicios post venta y de atención al cliente?	59
GRAFICON° 1	32
GRAFICON° 2	33
GRAFICON° 3	34
GRAFICON° 4	35
GRAFICON° 5	36
GRAFICON° 6	37
GRAFICON° 7	38
GRAFICON° 8	39
GRAFICON° 9	40
GRAFICON° 10	41
GRAFICON° 11	42
GRAFICON° 12	43
GRAFICON° 13	44
GRAFICON° 14	45
GRAFICON° 15	46
GRAFICON° 16	47
GRAFICON° 17	48
GRAFICON° 18	49
GRAFICON° 19	50
GRAFICON° 20	51
GRAFICON° 21	52

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo denominado “CARACTERIZACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES SECTOR SERVICIO RUBRO TALLERES DE COMFECCIÓN DE ROPA 2018” la presente investigación proviene de las líneas que han sido asignadas por la Escuela Profesional de Administración y comprenden el campo disciplinar: promoción de las MYPE.

Las unidades económicas materia del trabajo son MYPES Distrito Tumbes, dedicadas entre todas actividades al rubro de servicio de taller de confección de ropa en Tumbes, en la investigación se han identificado cinco (5) MYPES dedicadas al rubro objeto de la investigación, es de mi interés conocer como desarrollan y aplican el desempeño laboral y que tan competitivas son en el mundo de la costura.

Institucionalmente este estudio beneficiara a la universidad servirá de aparte para la biblioteca constituyéndose en una base de consultas para próximas, investigaciones que realicen las futuras generaciones de estudiante, además permitirá a las MYPES el manejo el negocio motivándolo al cambio, para una mejor prestación de los servicios. (Batista 2006). Se justifica profesionalmente, en la medida que me permitirá obtener el grado académico de bachiller en administración.

II. REVISION DE LA LITERATURA.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION:

Según **(Mino, 2014)** *En su investigación Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas maracos 490 del departamento de Lambayeque* Su indagación “tiene como intención establecer la analogía del clima laboral en el desempeño de los trabajadores y el tipo de investigación es descriptivo correccional, manejando como herramienta cogida de fichas se manejó una indagación y la Escala de Likert, se concluyó que adentro de la variable clima laboral, hallamos que la imperfección de distribución organizacional y la deficiencia del programa de remuneraciones origina que los trabajadores se desmotive completamente, redundando en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el ocasional de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los de la mano de obra de la empresa . (p.57)

Según **(Larico, 2014)** *En su investigación Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román Juliaca 2014* Cuya investigación “tiene como intención establecer la atribución de los elementos motivacionales el desempeño laboral a trabajadores de la Municipalidad de San Román Juliaca en el 2014, cuyo diseño de investigación es descriptivo correlacional, una muestra de 182 trabajadores, manipulando como herramienta de cogida de fichas la averiguación y de la herramienta de preguntas, ultimó que establecer que evidenció la coexistencia de vínculo revelador entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los de mano de obra de la Municipalidad Provincial de San Román . (p.124)

(Gonzales, 2014) *En su investigación Gestión empresarial y competitividad en las MYPES del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de la victoria - año 2013* su investigación “tiene como intención echar de ver cómo determina la Ley N° 28015 en la gestión y competitividad de las MYPES del sector textil en el distrito de La Victoria, con un diseño no experimental, carácter descriptivo , una ciudad de 50 personas entre hombre y mujeres, manipulado como herramienta de cosecha de fichas de la averiguación hecha, selló que el mayor porcentaje de las MYPES de este rubro no cuenta con una adecuada aplicación de los factores como tecnología, capacidad de gestión, logística empresarial e innovación lo que no favorece la evaluación de la gestión empresarial. (P.113)

(Sum, 2015) *Cuya investigación es Motivación y desempeño laboral* Su investigación “tiene como intención el desempeño laboral de sus empleados, con un diseño de investigación descriptivo correccional, una ciudad de 34 personas, manejado como herramienta de recaudación de datos se manejó una experiencia psicométrica, esto termina que como los efectos derivados de la actual indagación establece que la exaltación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango . (P.63)

(Quispe, 2015) *En su investigación Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015* su investigación “tiene como intención instituir la correspondencia real entre el clima organizacional y desempeño laboral, con un diseño de investigación descriptiva correlacional, una ciudad de empleados, que utiliza como herramienta datos de la encuesta, concluyó que la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pachuca . (P.90)

(Meza, 2015) *En su investigación factores que determinan la competitividad de las micro y pequeñas empresas textiles-confecciones de la región Junín*” su investigación “tiene como intención examinar los primordiales elementos, que decretan la competitividad de las MYPES empresas textiles con un diseño de investigación análisis descriptivo y econométrico utilizando un modelo regresión de tipo transversal. Usando una hipótesis general concluyo que Respecto a la competitividad: El nivel educativo del empresario de las MYPES esto influye a la competitividad de forma positiva; el nivel tecnológico de las maquinarias y equipos de MYPES esto influye de forma positiva a la competitividad y la inversión en calidad del producto. (P.53)

(Vela, 2016) *En su investigación La competitividad y la integración económica en América latina: caso de comunidad andina de naciones* su investigación “tiene como fijación decretar la combinación, económica favorece la competitividad en la Comunidad Andina de Naciones en el periodo de análisis, con un diseño de investigación Descriptiva Correlacional una población de trabajadores, utilizando como instrumento de recolección datos la Encuesta, se determinó que la integración es uno de las metas más anheladas de los bloques económicos y con la mayor perforación de la economía internacional la directriz es a negociar en bloque y se trata de operar con mayores beneficios por bloque al largo plazo. Una condición es la estabilidad y crecimiento económico que son requisitos para la integración y competitividad. (P.67)

(Hidruro, 2016) *En su investigación El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios Pimentel*” Su investigación tiene como propósito determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano, con un diseño de investigación de hipótesis, una población de 16 personas, utilizando como instrumento la recolección de datos utilizo como primera en la entrevista, concluyo que Según los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, podemos concluir que el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable . (p.183)

(Manzano, 2017) *En su investigación La comunicación interna y en desempeño laboral del talento humano de la cooperativa del ahorro y Crédito San Salvador- Agencias Puno y Juliaca-2016* su investigación “tiene como propósito determinar la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador- Agencias Puno - Juliaca 2016 , con un diseño de investigación descriptiva una población de trabajadores (Directivos, y colaboradores), utilizando como instrumento de recolección datos de encuestas, concluyó que los factores motivacionales como el reconocimiento del trabajo (27%) solo son otorgados a algunos colaboradores, lo que hace que los encuestados solo se limiten a cumplir con sus actividades sin esperar nada a cambio, sin embargo un 18% manifiestan su indiferencia, no les interesa la información emitida por las instancias respectivas . (p.87)

2.1. BASES TEORICAS Y CONCEPTUALES

2.1.1. DESEMPEÑO LABORAL

2.1.1.1. DEFINICION

Según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Según Palaci (2005: 155), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Según Chiavenato (2004: 359), plantea: El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

2.2.1.2 CARACTERISTICAS

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo:

- Adaptabilidad, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades de (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.
- Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- Desarrollo de Talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- Maximiza el Desempeño, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

2.2.1.3 VENTAJAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

- Mejora el Desempeño: mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de Compensación: la Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante el Desempeño.
- Decisiones de Ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- Necesidades de Capacitación y Desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional: la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la Información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.
- Errores en el Diseño de Puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar los errores.
- Desafíos Externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos,

como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

2.2.1.4 DESVENTAJAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

- El uso valioso tiempo: Una posible desventaja de las evaluaciones del desempeño es que utilizan un tiempo precioso. Tendrás que tomarte el tiempo para prepararte para la evaluación, así como también para llevarlo a cabo. Incluso significa tiempo de inactividad de tus empleados, lo que resulta en pérdida de productividad.
- De acuerdo con el sitio web de Mind Tools, una desventaja del desempeño es que tú y tu empleado pueden tener una interpretación diferente del resultado de la evaluación. Lo que percibes como una oportunidad para destacar las áreas de mejora en tu lugar, puede resultar en que tu empleado tenga la sensación de que la evaluación no era más que una sesión de "inspección minuciosa", causando una la moral reducida.

2.2.1.5 IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL (Acota Ramírez)

Es importante señalar que es imprescindible que este análisis del rendimiento se practique desde la óptica de la calidad en las horas trabajadas, en vez de basarse en criterios de cantidad porque, como es lógico, ni todas las horas son productivas, ni todas son igual de productivas. Es decir, que hay que tener en cuenta la eficiencia de la productividad y no sólo la cantidad que se produce.

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a

tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

2.2.1.6 ASITENCIA Y PUNTUALIDAD

Puntualidad es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona

2.2.1.7 CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

Gestión del conocimiento y equipos de trabajo. El conocimiento es la fuente de la competitividad de las empresas; es lo que les proporciona su capacidad de adaptación y competitividad en el mercado. El conocimiento en la organización es un conjunto colectivo de saber y saber hacer.

2.2.1.8 ESFUERZO, RESPONSABILIDAD Y HABILIDAD PARA TRABAJAR CON OTROS

El grado con que el trabajador participa en la planeación del trabajo. En los equipos altamente eficientes liderados por un facilitador deben tener multifuncionalidad. Todos deben de ser capaces de realizar la mayoría de las tareas y deben tener una responsabilidad compartida.

2.2.1.9 HABILIDAD PARA TRABAJAR CON OTROS

El grado de relación del trabajador con la de sus compañeros. Los equipos so un pilar de la organización, el trabajo es el sentido de la organización y el trabajo en equipo, es reto de todos.

2.2.2 COMPETITIVIDAD

2.2.2.1 DEFINICIÓN

Según Müller (1994) describe que existen palabras que tienen el don de ser excepcionalmente precisas, específicas y, al mismo tiempo, extremadamente genéricas, ilimitadas; altamente operacionales y medibles, y, al mismo tiempo, considerablemente abstractas y extensas. Sin embargo, cualquiera que sea el caso, estas palabras tienen el privilegio de moldear conductas y perspectivas, así como, pareciéndose más a herramientas de evaluación, ejercer influencia en la vida práctica de la competitividad.

Por lo tanto, Porter (1990) afirma que no existe una definición de competitividad ni una teoría de la misma para explicarla que sean generalmente aceptadas”. Asimismo, reconoce que “su significado puede ser diferente cuando se habla de una empresa, una nación o también de acuerdo con la especialidad o enfoque que lo defina

Para Chudnovsky y Porta (1990) la competitividad internacional es un concepto muy utilizado en la discusión corriente para referirse al desempeño de una firma, una industria o un país en la economía internacional. Sin embargo, un concepto aparentemente tan obvio ha dado lugar a las más variadas definiciones.

2.2.2.2 CARACTERISTICAS DE COMPETITIVIDAD (Ricardo Mariño)

- Eficiencia: productividad y control de costos.
- Calidad: confiabilidad, durabilidad y estética del producto.
- Innovación: diferenciación, agilidad y flexibilidad.
- Sustentabilidad: producción limpia.

2.2.2.3 VENTAJAS DE COMPETITIVIDAD (Porter 1996)

Según Porter señala que es la condición favorable que obtienen las empresas al realizar actividades de manera más eficiente que sus competidores lo que se refleja en un costo inferior; o realizarlas de una forma peculiar que les permite crear un mayor valor para los compradores y obtener un sobreprecio. El valor se mide por el precio que los compradores están dispuestos a pagar. Las fuentes potenciales de ventaja competitiva están por todas partes en una empresa. Cada departamento, instalación, oficina, sucursal y otras unidades organizacionales tienen un papel que debe ser definido y comprendido.

Michael Eugene Porter nos mostró en su libro “Ventaja Competitiva: crear y sostener un desempeño superior” la importancia que tiene la ventaja competitiva en el ámbito empresarial. Este concepto, que nos permite competir de forma ventajosa, es fundamental para atraer clientela, pues se centra en hacer uso de un elemento diferenciador que nos distinga de la competencia, de forma que los clientes se sientan ganadores en el intercambio de bienes y servicios.

- Convertir que el producto este en bajo costo.
- Dar al cliente el mejor valor por su pago.

- Hacer un producto más fiable y duradero.

2.2.2.4 DESVENTAJAS DE COMPETITIVIDAD (Alabarría 2017)

La desventaja competitiva es la antagónica de la ventaja competitiva. Debe ser, ese elemento en el que no destacamos, y que nos permitirá compensar ese plus que entregamos de más al cliente con nuestra ventaja. En otras palabras, la desventaja competitiva, es esa variable de nuestro producto o servicio que nos permitirá ganar dinero y ser rentables en nuestro intercambio de bienes y servicios.

Porque que no sólo el cliente tiene que sentir que gana en el proceso de compra, sino que también nosotros mismos debemos de obtener algo al cambio; en nuestro caso, esa rentabilidad que nos permita subsistir y crecer. Por lo tanto, la desventaja competitiva será ese aspecto que nos permita que exista una relación ganar-ganar en el proceso de compra venta entre el cliente y nuestra empresa.

Algunos ejemplos de desventaja competitiva serían:

- altos precios
- baja calidad
- servicio lento
- falta de innovación
- malas condiciones de pago

2.2.2.5 IMPORTANCIA DE LA COMPETITIVIDAD (Benzaquen, s.f.)

La importancia de la competitividad radica en saber cómo administrar los recursos de la empresa, incrementar su productividad y estar prevenido a los requerimientos del mercado. Para Benzaquen la ventaja competitiva se fundamenta en la “productividad” y en los factores que la determinan dentro de la empresa; debido a ello es necesario saber que la productividad es la relación entre la producción obtenida mediante un sistema de producción de bienes y/o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, es decir su uso eficiente o la relación entre los resultados obtenidos con respecto a los recursos usados y el tiempo que toma conseguirlos.

2.2.2.6 TIPOS DE COMPETITIVIDAD (Luna, 2009)

Se puede diferenciar tres niveles de análisis en el estudio de la competitividad de la empresa:

- Competitividad Nacional.
- Competitividad Sectorial.
- Competitividad Empresarial -en sentido estricto.

2.2.2.7 ORIENTACIÓN AL USUARIO COMPETITIVIDAD (Benites 2014)

- Requisito: Darle a través del personal un buen servicio que le ayude en su bienestar.
- Satisfacción: Brindarle buen producto a bajo precio.
- Practicar nuevas habilidades para interpretar las preocupaciones de los clientes, aprender a escuchar a los clientes para diseñar nuevas ofertas, valiosas, seductoras.

2.2.2.8 OPERACIONES PRODUCTIVAS

Conjunto de actividades, recursos y materias primas que mediante un proceso de transformación se produce bienes y/o servicios. Secuencia de actividades requeridas para elaborar un producto. Se basan tanto en tecnologías duras como en tecnologías blandas.

2.2.2.9 POSICIONAMIENTO

Puede ser la imagen que ocupa una marca, empresa, producto o servicio en la mente de los usuarios. El citado posicionamiento se elabora a partir de la percepción que tiene el consumidor de la marca y en comparación sobre la competencia de la empresa. El posicionamiento resulta un mecanismo importante, sobre todo porque las compañías desean saber lo que ellas provocan en los usuarios frente a las reacciones que pueden tener ante sus competidores más frecuente.

2.2.3 LA INNOVACION

La innovación consiste en utilizar conocimiento para construir un nuevo camino que lleve a una determinada meta. Cada proceso de innovación es específico para cada caso, y muy probablemente no sirva para abordar otros retos. Es por ello que resulta complicado definir de forma estricta un método para innovar. A veces se dice también que carece de lógica, porque aborda problemas que aún no se han descubierto o crea necesidades.

2.2.3.1 SERVICIOS POST-VENTA

El servicio post venta es seguir ofreciendo atención al cliente después de la compra y es tan fundamental como las demás estrategias que has implementado en tu tienda en línea. Recuerda que Ser buenos en ventas y entrega ya no lo es todo.

MYPES (LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACION DE LAS MYPES)

CARACTERISTICAS	MICRO	PEQUEÑA
N° Trabajadores	De uno (1) a diez (10) trabajadores.	De uno (1) a cien (100) trabajadores
Niveles de ventas anuales	Anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT)	A partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
Beneficios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada Máxima 3. Descanso semanal 4. Trabajo en sobretiempo 5. Feriados. 6. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima. 3. Descanso semanal. 4. Feriados. 5. Vacaciones: 15 días: Posibilidad de 7 días calendario. 6. CTS: 15 remuneraciones diarias por año.
Seguro Complementario de trabajo de riesgo	No	Si
Indemnización por despido arbitrario	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 90 remuneraciones diarias.	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, con un máximo de 120 remuneraciones diarias.

III. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Dicho por Fidias (2012), no todas las investigaciones tienen hipótesis, ya que en los estudios donde se van a describir ciertos conceptos o variables no se puede establecer hipótesis. Este estudio no se aplica hipótesis.

IV. METODOLOGIA

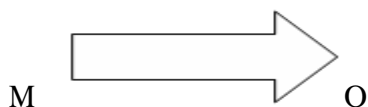
4.1.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de diseño no experimental dado que los datos se obtienen en un solo momento, no se manipulan ni se presentan la realidad. Bernal (2010). En el diseño de investigación será no experimental descriptivo, de corte transversal.

DONDE:

M = Muestra conformada por los trabajadores de talleres de confección de ropa.

O= Observación de las variables: Desempeño Laboral y Competitividad.



4.2.POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

P1: La población para la variable Desempeño Laboral se considera (finita), está conformada por los trabajadores de talleres de confección de ropa, (5) MYPES dedicadas al servicio de confección de ropa.

P2: La población para la variable Competitividad se considera (finita), está conformada por los dueños de talleres de confección de ropa, (5) MYPES dedicadas al servicio de confección de ropa.

En el Distrito Tumbes, siendo 5 MYPES dedicadas al servicio del rubro ya mencionado.

CUADRO DE PERSONAS INTEGRANTES DE EMPRESAS				
ORD.	RAZON SOCIAL	GERENTE	TRABAJADORES	TOTAL, DE PERSONAS
1	CONFECCIONES SUPER TAYLOR	1	2	2
2	CREACIONES Y CONFECCIONES FRANCITEX	1	2	2
3	CONFECCION Y NEGOCIOS GENERALES ZELDEN	1	2	2
4	CONFECCIONES MANFER	1	2	2
5	CONFECCIONES ISA SPORT	1	2	2

MUESTRA

MUESTRA 1: DESEMPEÑO LABORAL

Sera conformada por los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

MUESTRA 2: COMPETITIVIDAD

La muestra se tomará de toda la población que son los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

4.3 VARIABLE DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTA)
Desempeño Laboral	Según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.	Asistencia y Puntualidad	La frecuencia de la puntualidad del empleado	¿Falta mucho su trabajador al centro laboral? ¿Su trabajador es puntual a la hora de ingresar al centro laboral?
		Conocimiento del trabajo	El grado de conocimiento de las operaciones del puesto de trabajador	¿Cumple su trabajador con el horario establecido? ¿Su trabajador tiene dificultades para realizar bien su trabajo por falta de conocimiento?
		Esfuerzo, Responsabilidad y Habilidad para trabajar con otros	El grado con que el trabajador participa en la planeación del trabajo	¿Su trabajador tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo? ¿Su trabajador es persistente hasta lograr la meta fijada? ¿Su trabajador es constante en cualquier tarea que emprende?
		Habilidad para trabajar con otros	El grado de relación del trabajador con la de sus compañeros	¿Su trabajador realiza sus actividades con total dedicación? ¿Su trabajador es responsable con las tareas que se le asigna? ¿En los conflictos de trabajo su trabajador tiene actitud conciliadora? ¿Su trabajador coopera en los trabajos de equipo con gran entusiasmo?
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTA)
Competitividad	Roldan, (2017), Manifestó en su definición que es si una empresa es capaz de obtener una rentabilidad superior a la de sus competidores, es una empresa competitiva, no existe una definición única existiendo varias interpretaciones y formas.	Operaciones productivas	El grado de la calidad de las operaciones productivas	Calidad de procesos de fabricación o de prestación de los servicios Capacidad tecnología y mejores costes La rapidez en los plazos de entrega La seriedad en los plazos de entrega
		Posicionamiento	El grado de posicionamiento.	Imagen de empresa seria en nuestros clientes Imagen de marca de nuestros productos y servicios. Diferenciación en todos nuestros productos y servicios
		Innovación	El grado de innovación.	Diseño más innovador que los competidores
		Servicios post-venta	El grado del servicio post venta.	Capacidad de adquirir nuevos clientes Servicios post venta y de atención al cliente

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas:

Para Alelus López, & Rodríguez (s.f) se empleó la técnica de la encuesta que fue aplicada a los clientes de Centros de servicio de mantenimiento de una maquinaria pesada de la ciudad de Contralmirante Villar durante el año 2018.

Instrumentos:

Para García, (2002) El cuestionario viene a ser preguntas formulada de ordenada. De las dimensiones de cada una de las variables en investigación, que aborda la encuesta. Triangula mediante los objetivos específicos y el marco teórico de la investigación, con las respuestas que se obtienen de la muestra.

4.5 PLAN DE ANALISIS

Para Alarcón & Gutiérrez el plan de análisis detalla las medidas de las variables de Desempeño Laboral y Competitividad y como serán presentadas, indicando modelos y técnicas estadísticas a usar. Escogió los datos mediante el instrumento (Encuesta), se tabularon y se graficaron de muestra ordenada de acuerdo con cada variable y sus dimensiones. Se empleó estadística descriptiva, calculando las frecuencias y porcentajes, se usó el programa de hojas de cálculo Excel 2013. Luego se realizó el análisis de instrumento. Programa SPSS versión 21, y valido por expertos mediante la técnica (método de juicio por experto) por especialista.

4.6 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	HIPOTESIS	METODOLOGIA	PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>¿Cómo se caracteriza el desempeño laboral de la mypes, sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el Distrito Tumbes, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la caracterización del desempeño laboral y competitividad de las MYPES sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el Distrito Tumbes, 2018.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Analizar la asistencia y puntualidad del desempeño laboral de las MYPES sector servicio, rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. -Definir el conocimiento del trabajo del desempeño laboral de las MYPES y sector servicio, rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. -Establecer la disciplina del desempeño laboral de las MYPES sector servicio, rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. - Analizar la habilidad para trabajar con otros del desempeño laboral de las MYPES sector servicio, rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. -Determinar la operación productiva de competitividad de las MYPES y sector servicio, rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. -Analizar el posicionamiento de competitividad de las MYPES y sector servicio rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. -Conocer la innovación de competitividad de las MYPES y sector servicio rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. -Identificar el servicio post venta de competitividad de las MYPES y sector servicio rubro talleres de confección de ropa Distrito Tumbes, 2018. 	<p>Dicho por Fidias (2012) no toda la investigación tiene hipótesis, ya que en los estudios donde se van a describir ciertos conceptos o variables no se puede establecer hipótesis. Este estudio no se aplica hipótesis.</p>	<p>TIPO: El estudio fue de tipo descriptivo, su propósito es describir realidades, hechos, fenómenos, buscando especificar sus características (Rodríguez, 2010)</p> <p>NIVEL: La investigación fue de nivel cuantitativo, porque confirma la obtención de datos sin manipularlos. (Bernal, 2010).</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental dado que los datos se obtienen en un solo momento, no se manipulan y presentan la realidad. (Benal, 2010). El diseño de la investigación será no experimental descriptivo, de corte transversal.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>P1: La población para la variable de desempeño laboral Se considera finita, está conformada por los trabajadores de los talleres de confección de ropa, siendo cinco (5) MYPES dedicadas al servicio de confección de ropa.</p> <p>P2: La población para la variable competitividad se considera finita, la misma que está conformada por los dueños de los talleres de confección de ropa, siendo cinco (5) MYPES dedicadas al servicio de confección de ropa.</p>	<p>Para Alarcón & Gutiérrez el plan de análisis detalla las medidas de las variables de Desempeño Laboral y Competitividad y como serán presentadas, indicando modelos y técnicas estadísticas a usar. Escogió los datos mediante el instrumento (Encuesta), se tabularon y se graficaron de muestra ordenada de acuerdo con cada variable y sus dimensiones. Se empleó estadística descriptiva, calculando las frecuencias y porcentajes, se usó el programa de hojas de cálculo Excel 2013. Luego se realizó el análisis de instrumento. Programa SPSS versión 21, y valido por expertos mediante la técnica (método de juicio por experto) por especialista</p>

4.7 PRINCIPIOS ÈTICOS

Entiendo a los principios èticos como las reglas que sirven como guía para orientar la conducta. Existen, sin embargo, numerosos principios èticos compartiendo a nivel social Pérez Porto & Merino (2013). En la presente investigación se tomarán en cuenta los siguientes principios èticos:

- **Accesibilidad:** Acercamiento o trato a las personas entrevistadas.
- **Búsqueda de la verdad:** forman la mente, con la que se dice o se siente
- **Coherencia:** relación de una cosa con otras
- **Compromiso:** palabra dada o fe.
- **Perseverancia:** Firmeza en la consecución de los propósitos.

V. RESULTADOS

5.1 RESULTADOS

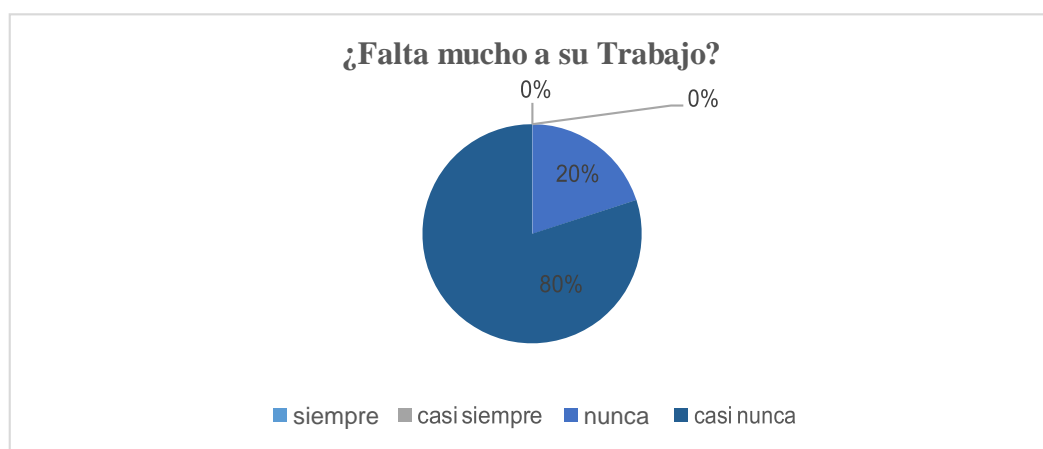
Resultados De Las Preguntas De La Variable: Desempeño Laboral

Tabla 1 ¿Falta mucho su trabajador a su centro laboral?

Alternativas	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	0	0	8	2	10
Porcentaje	0%	0%	80%	20%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 1



Fuente:

Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

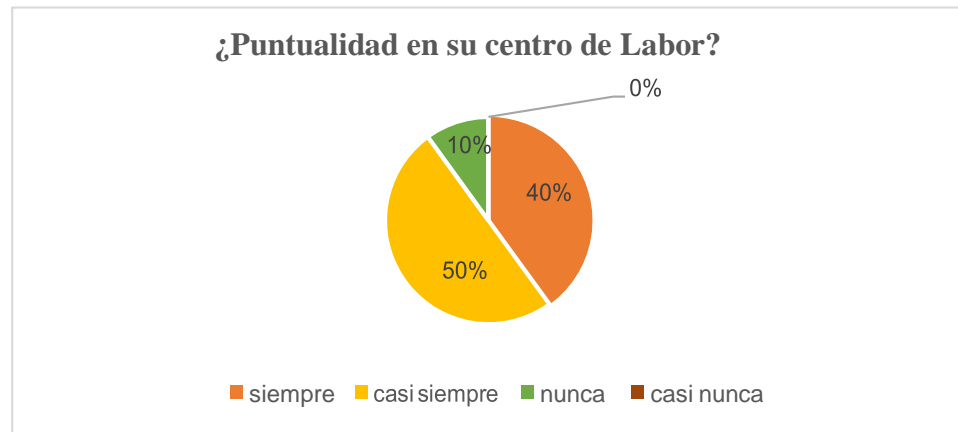
P1= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes se obtuvo que 2 trabajadores que representa el 20% nunca falta a su trabajo, 8 trabajadores que representa el 80% casi nunca falta a su trabajo.

Tabla 2 ¿Su trabajador es puntual a la hora de ingresar al centro laboral?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	5	0	1	10
Porcentaje	40%	50%	0%	10%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 2



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

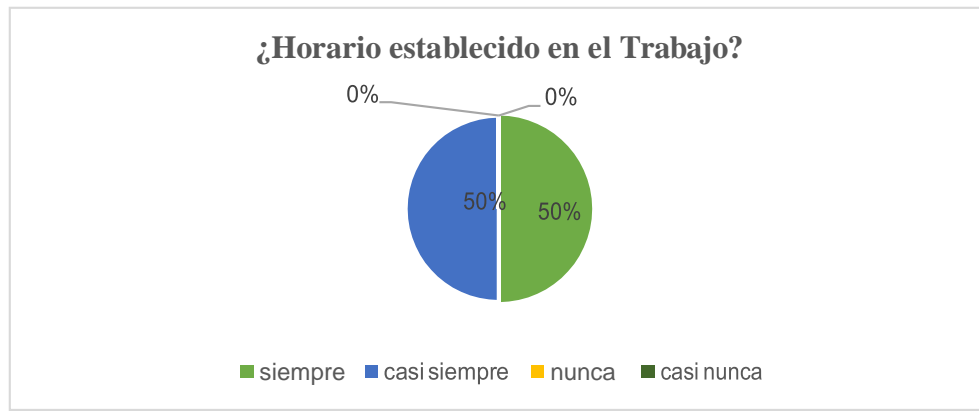
P2= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en el distrito de tumbes se obtuvo que 4 trabajadores que representa el 40% siempre es puntual con el horario de ingreso a su trabajo, 5 trabajadores que representa el 50% casi siempre es puntual con el horario de ingreso, 1 trabajador que representa el 10% nunca es puntual con el horario de ingreso.

Tabla 3 ¿Cumple su trabajador con el horario establecido?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	5	5	0	0	10
Porcentaje	50%	50%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 3



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

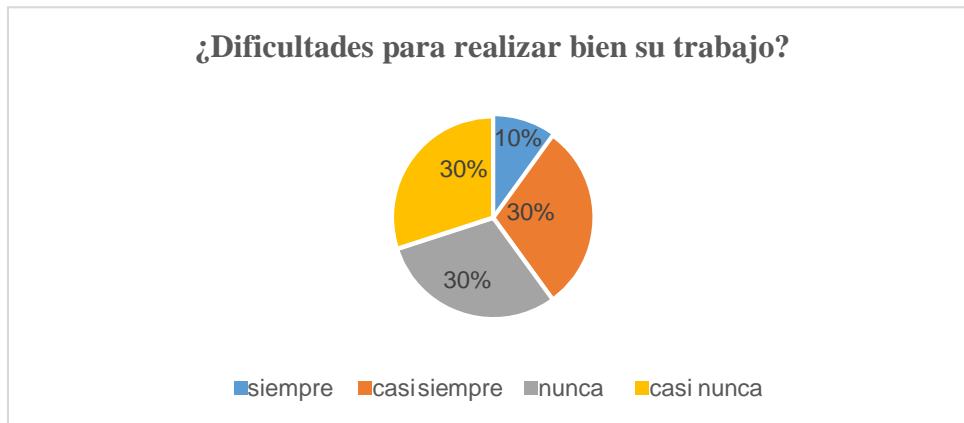
P3= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en el distrito de tumbes se obtuvo que 5 trabajadores que representa el 50% siempre cumplen con el horario establecido, 5 trabajadores que representa el 50% casi siempre cumplen con el horario establecido.

Tabla 4 ¿Su trabajador tiene dificultades para realizar bien su trabajo por falta de conocimientos?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	1	3	3	3	10
Porcentaje	10%	30%	30%	30%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 4



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

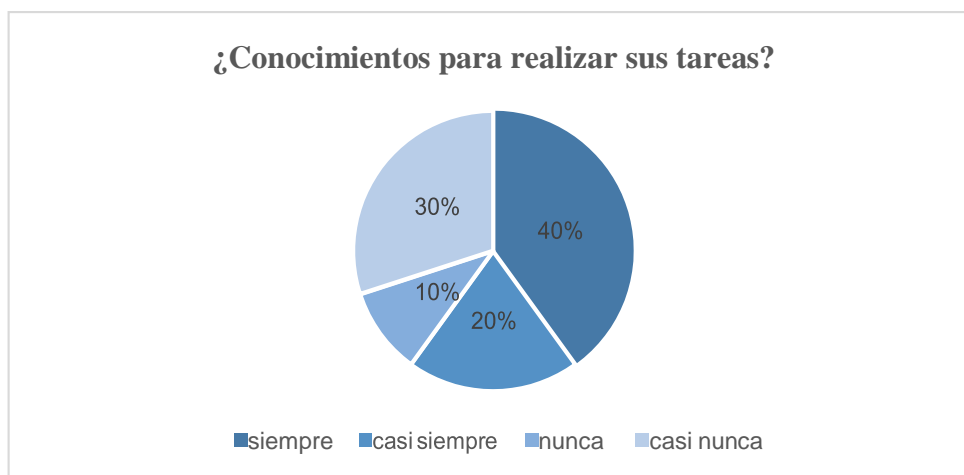
P4= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en el distrito de tumbes se obtuvo que 1 persona que representa el 10% siempre tiene dificultades para realizar bien su trabajo, 3 trabajadores que representa el 30% casi siempre tiene dificultades para realizar bien su trabajo, 3 trabajadores que representa el 30% nunca tiene dificultades para realizar bien su trabajo, 3 trabajadores que representa el 30% casi nunca tiene dificultades para realizar bien su trabajo.

Tabla 5 ¿Su trabajador tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	2	3	1	10
Porcentaje	40%	20%	30%	10%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 5



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

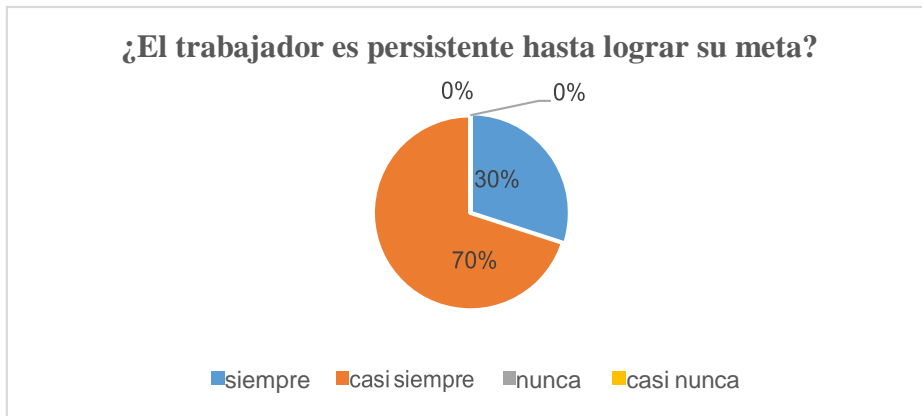
P5= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo que 4 trabajadores que representa el 40% siempre tiene los conocimientos necesarios para realiza las tareas propias de su puesto de trabajo, 2 trabajadores que representa el 20% casi siempre tiene los conocimientos necesarios para realiza las tareas propias de su puesto de trabajo, 1 trabajador que representa el 10% nunca tiene los conocimientos necesarios para realiza las tareas propias de su puesto de trabajo, 3 trabajadores que representa el 30% casi nunca tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.

Tabla 6 ¿Su trabajador es persistente hasta lograr la meta fijada?

Alternativas	siempre	casi siempre	casi nunca	nunca	Total
Respuestas	3	7	0	0	10
Porcentaje	30%	70%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 6



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

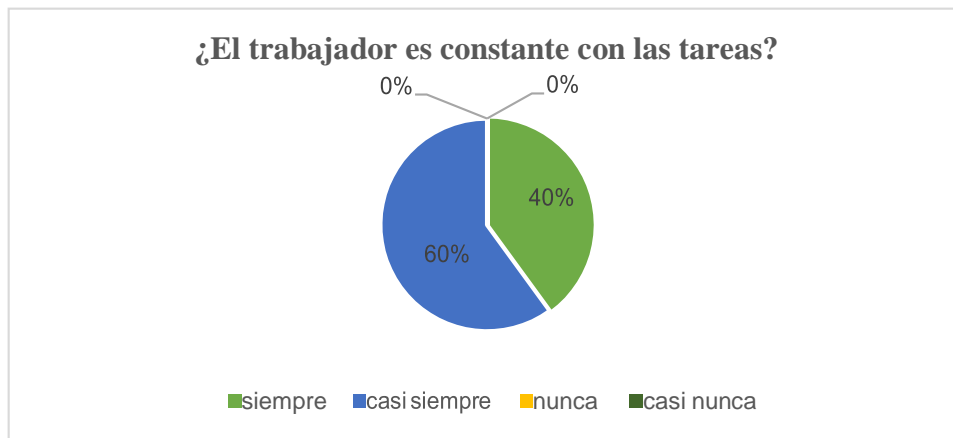
P6= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo que 3 trabajadores que representa 30% siempre son persistente hasta lograr la meta fijada, 7 trabadores que representa el 70% casi siempre son persistente hasta lograr la meta fijada.

Tabla 7 ¿Su trabajador es constante en cualquier tarea que emprende?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	6	0	0	10
Porcentaje	40%	60%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 7



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

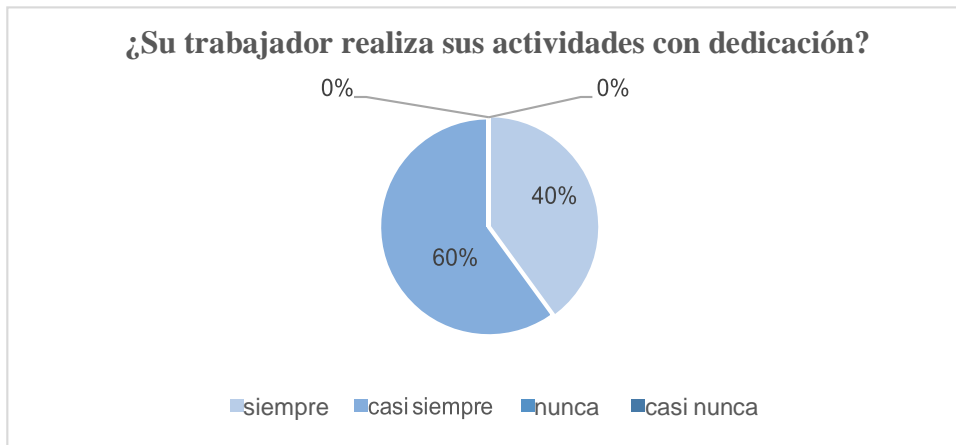
P7= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo 4 trabajadores que representa el 40% siempre es constante en cualquier tarea que emprende, 6 trabajadores que representa el 60% casi siempre es constante en cualquier tarea que emprende.

Tabla 8 ¿Su trabajador realiza sus actividades con total dedicación?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	6	0	0	10
Porcentaje	40%	60%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 8



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

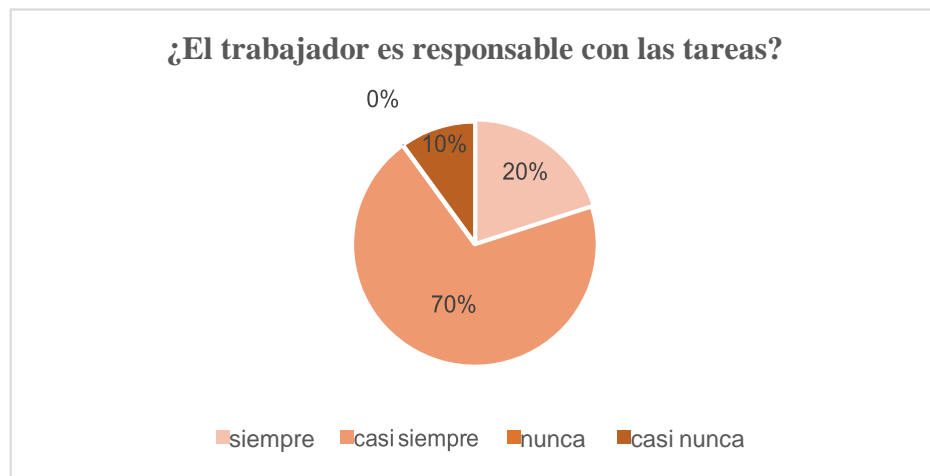
P8= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo que 4 trabajador que representa el 40% siempre realiza sus actividades con constante dedicación, 6 trabajadores que representa el 60% casi siempre realiza sus actividades con constante dedicación.

Tabla 9 ¿Su trabajador es responsable con las tareas que se le asigna?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	2	7	1	0	10
Porcentaje	20%	70%	10%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 9



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

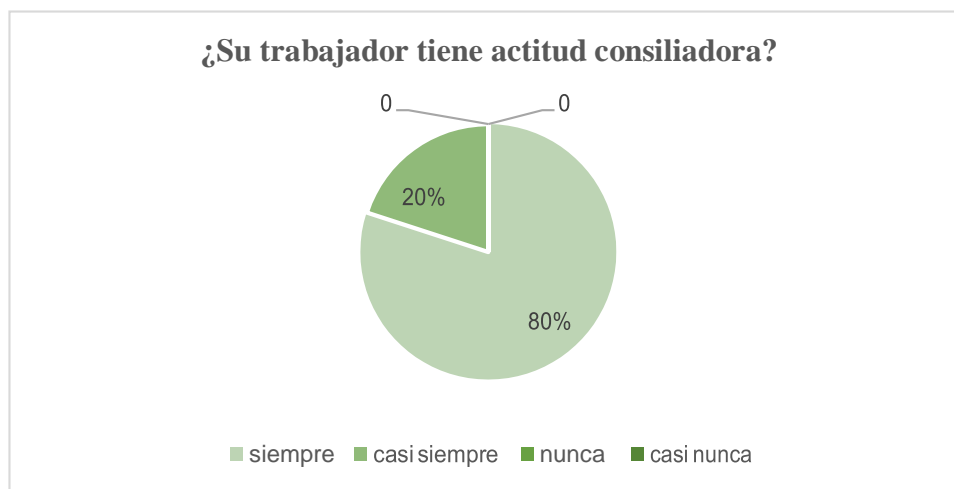
P9= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo que 2 trabajadores que representa el 20% siempre es responsable con las tareas que se le asigna, 7 trabajadores que representa el 70% casi siempre son responsable con las tareas que se le asigna, 1 trabajador que representan el 10% casi nunca son responsable con las tareas que se le asigna.

Tabla 10 ¿En los conflictos de trabajo su trabajador tiene actitud conciliadora?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	8	2	0	0	10
Porcentaje	80%	20%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 10



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

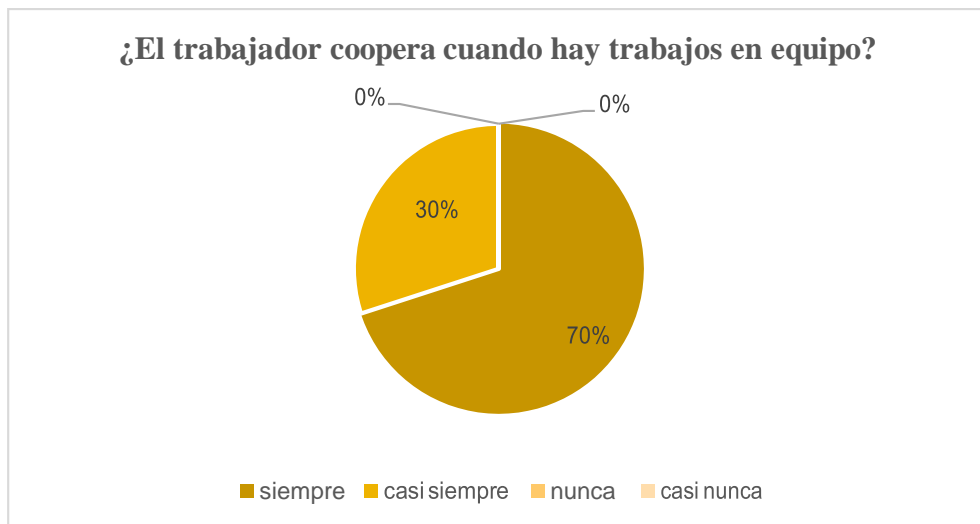
P10= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo que 8 trabajadores que representa el 80% siempre como trabajador tiene actitud conciliadora, 2 trabajadores que representa el 20% casi siempre como trabajador tiene actitud conciliadora.

Tabla 11 ¿Su trabajador coopera en los trabajos de equipo con gran entusiasmo?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	7	3	0	0	10
Porcentaje	70%	30%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 11



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

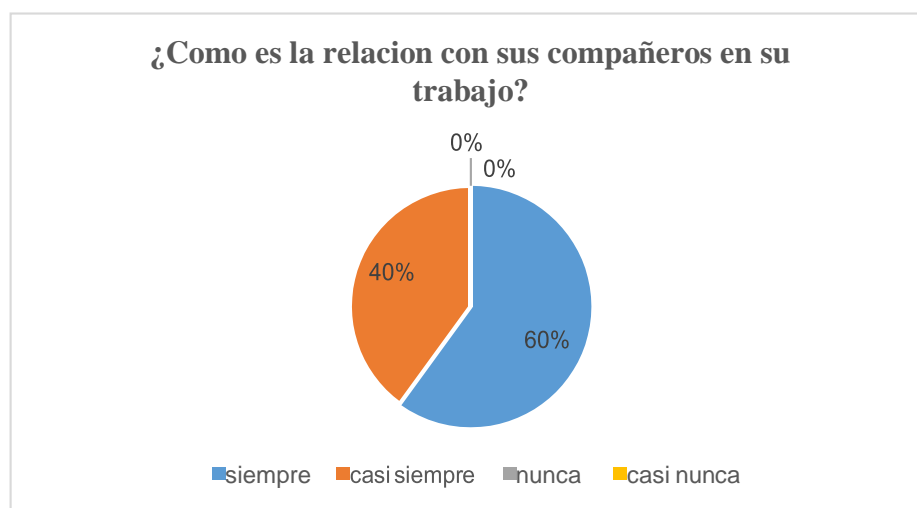
P11= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo 7 trabajadores que representa el 70% siempre coopera en los trabajos de equipo con gran entusiasmo, 3 trabadores que representa el 30% casi siempre coopera en los trabajos de equipo con gran entusiasmo.

Tabla 12 ¿Cómo es su relación de su trabajador con sus demás compañeros de trabajo?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	6	4	0	0	10
Porcentaje	60%	40%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 12



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

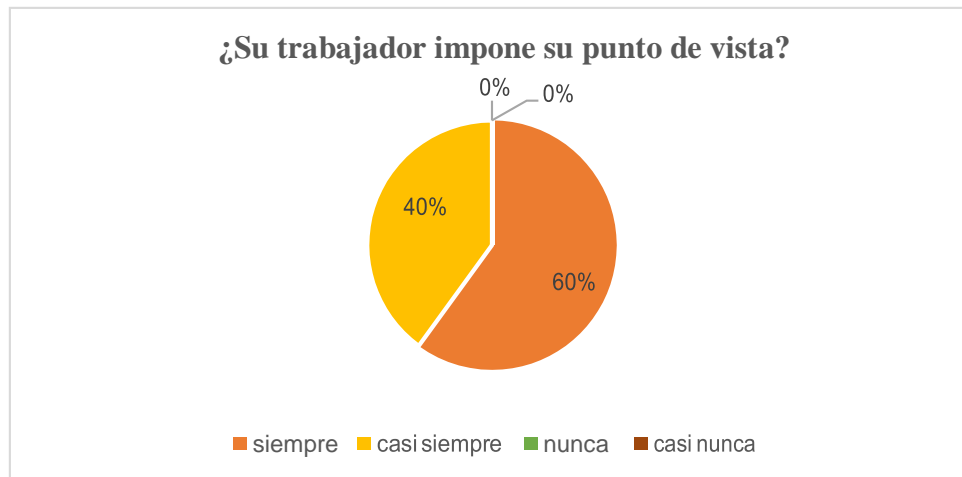
P12= De los 10 trabajadores calificados por el jefe de los talleres de confección en distrito de tumbes se obtuvo que 6 trabajadores que representan el 60% siempre tiene relación con sus demás compañeros de trabajo, 4 trabajadores que representan el 40% casi siempre tiene relación con sus demás compañeros de trabajo.

Tabla 13 ¿Su trabajador trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros?

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	6	4	0	0	10
Porcentaje	60%	40%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 13



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P13= De los 10 trabajadores calificados por el dueño de los talleres de confección en el distrito de tumbes se obtuvo que 6 trabajadores que representan el 60% siempre impone puntos de vista sobre los de sus compañeros, 4 trabadores que representan el 40% casi siempre impone puntos de vista sobre los de sus compañeros.

RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Asistencia Y Puntualidad

Tabla 14

	1	2	3	4	Promedio ponderado de las preguntas
p1	0.00	0.00	0.20	0.80	0.95
p2	0.40	0.50	0.00	0.10	0.45
p3	0.50	0.50	0.00	0.00	0.375
promedio ponderado de dimensiones					0.5917

***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Grafico 14



***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Interpretación

La interpretación de esta dimensión conforma a cada pregunta el resultado se ha multiplicado por el valor codificado de cada respuesta y luego se sumó para sacar el valor ponderado de todas preguntas que tiene la dimensión teniendo como resultado 0.5917.

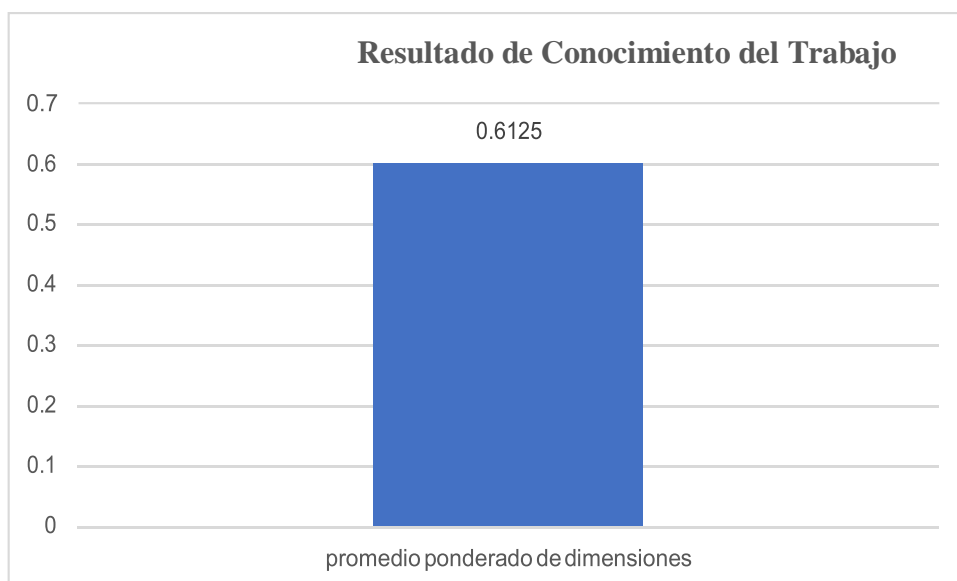
Conocimiento Del Trabajo

Tabla 15

	1	2	3	4	promedio ponderado de preguntas
p4	0.10	0.30	0.30	0.30	0.7
p5	0.40	0.20	0.30	0.10	0.525
promedio ponderado de dimensiones					0.6125

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 15



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

Realicé el mismo procedimiento para hallar la calificación de la dimensión y obtuve 0.6125 como resultado.

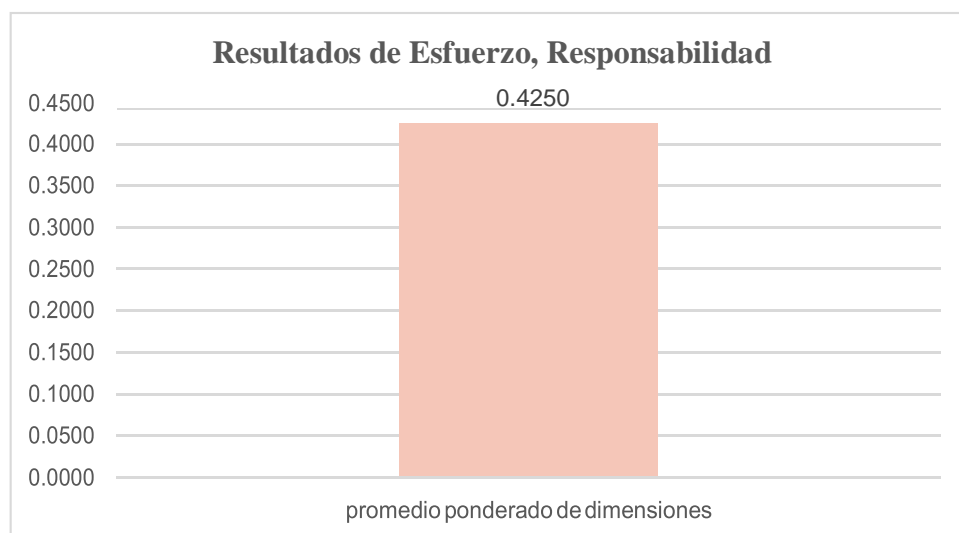
Esfuerzo, responsabilidad

Tabla 16

	1	2	3	4	Promedio ponderado de preguntas
p6	0.30	0.70	0.00	0.00	0.425
p7	0.40	0.60	0.00	0.00	0.4
p8	0.40	0.60	0.00	0.00	0.4
p9	0.20	0.70	0.10	0.00	0.475
promedio ponderado de dimensiones					0.4250

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 16



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

Aplicué el mismo procedimiento para hallar la calificación y obtuve 0.4250 como resultado.

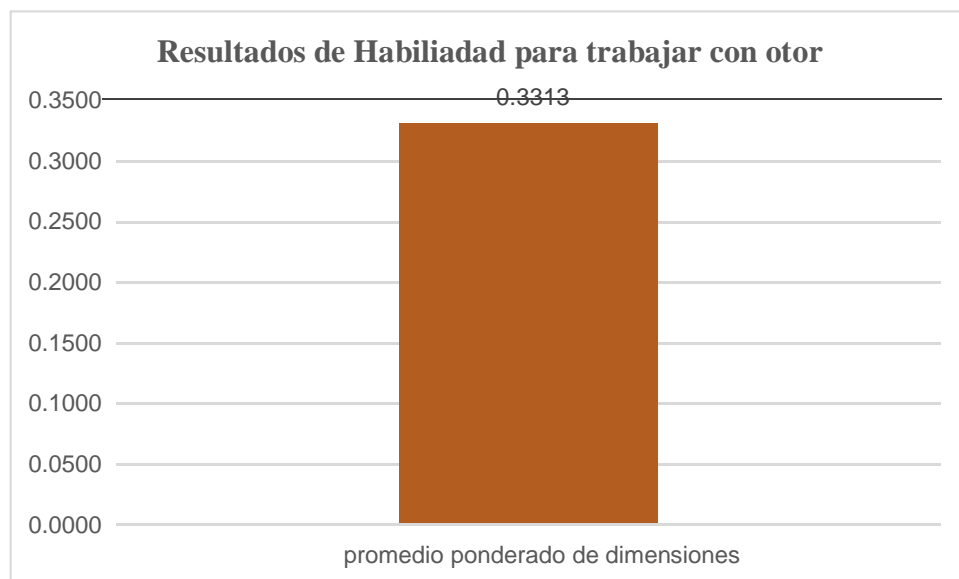
Habilidad para trabajar con otros

Tabla 17

	1	2	3	4	Promedio ponderado de preguntas
p10	0.80	0.20	0.00	0.00	0.300
p11	0.70	0.30	0.00	0.00	0.325
p12	0.60	0.40	0.00	0.00	0.350
p13	0.60	0.40	0.00	0.00	0.350
promedio ponderado de dimensiones					0.3313

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 17



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

Aplicué el mismo procedimiento para hallar la calificación y obtuve 0.3313 como resultado.

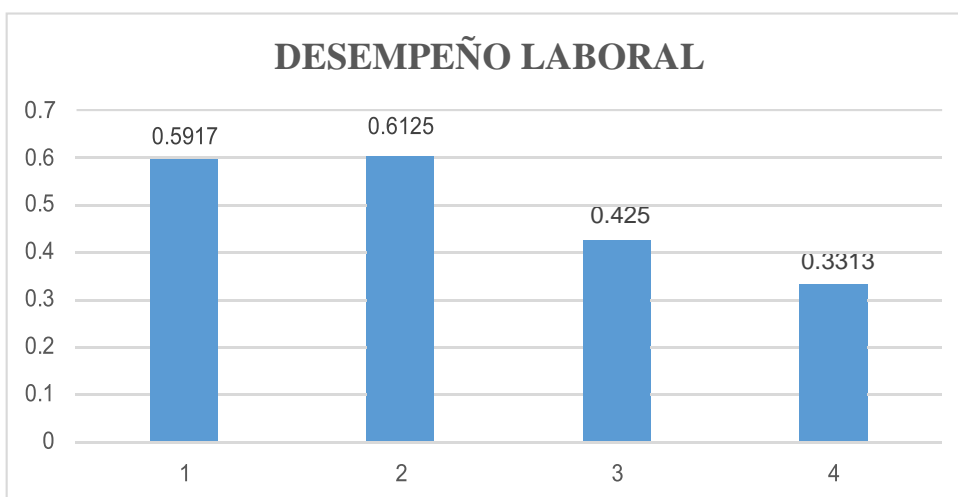
RESULTADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 18

Dimensión1	0.5917
Dimensión2	0.6125
Dimensión3	0.425
Dimensión4	0.3313
	0.4901

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 18



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los trabajadores de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

La variable de desempeño laboral alcanzo un promedio de 49.01% significa que el nivel de desempeño laboral es regular.

RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS DE LA VARIABLE: COMPETITIVIDAD

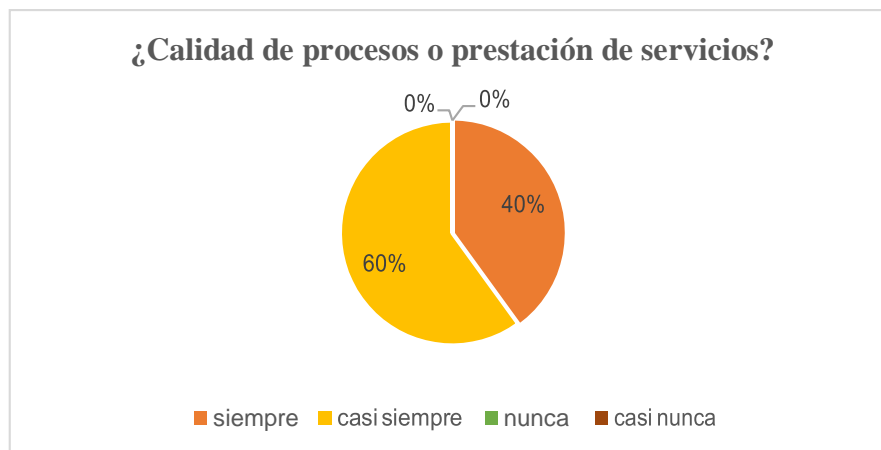
¿Calidad de procesos de fabricación o de prestación de los servicios?

Tabla 19

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	2	3	0	0	5
Porcentaje	40%	60%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 19



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P1= De los 5 jefes de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 2 dueños que representan el 40% siempre utiliza la calidad de procesos de fabricación o de prestación de los servicios, 3 dueños que representan el 60% casi siempre utiliza la calidad de procesos de fabricación o de prestación de los servicios.

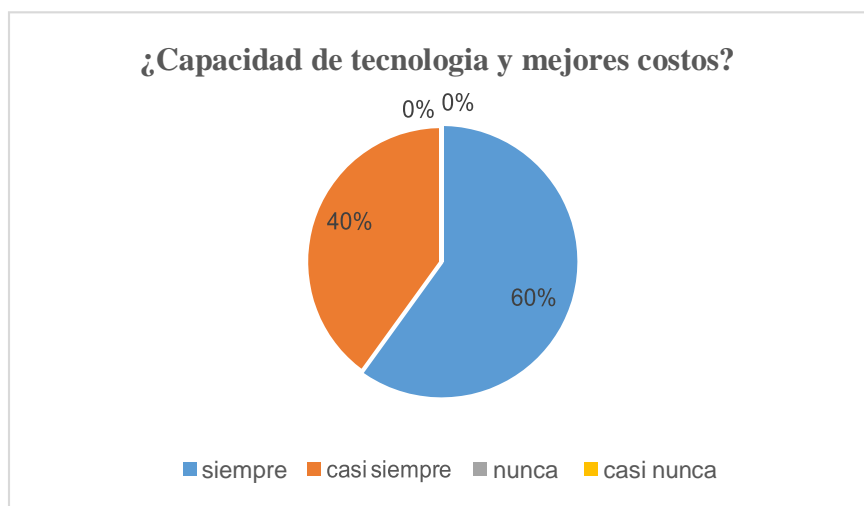
¿Capacidad tecnología y mejores costos?

Tabla 20

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	3	2	0	0	5
Porcentaje	60%	40%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 20



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

De los 5 jefes de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 3 dueños que representan el 60% siempre utiliza la capacidad tecnológica y mejores costos, 2 dueños que representan el 40% casi siempre utiliza la capacidad tecnológica y mejores costos.

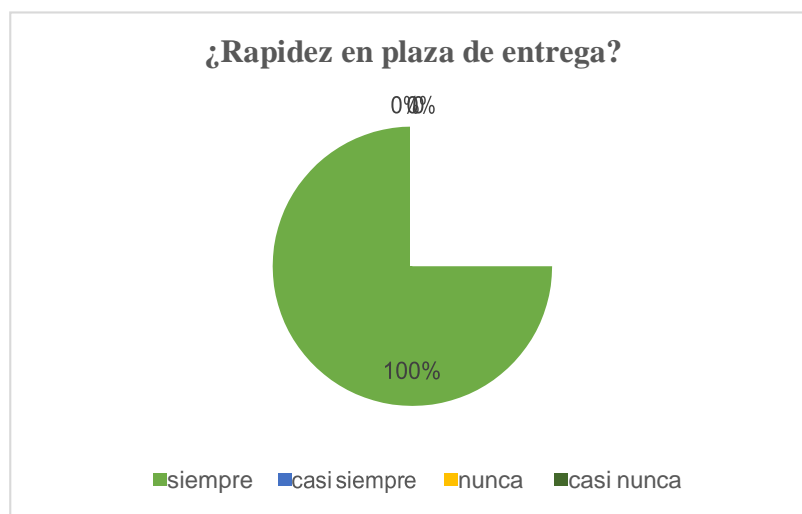
¿La rapidez en los plazos de entrega?

Tabla 21

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	5	0	0	0	5
Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%

***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Gráfico 21



***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Interpretación

P3= De los 5 jefes de los talleres de confección de ropa encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 5 dueños que representan el 100% siempre realiza la rapidez y plazos de entrega.

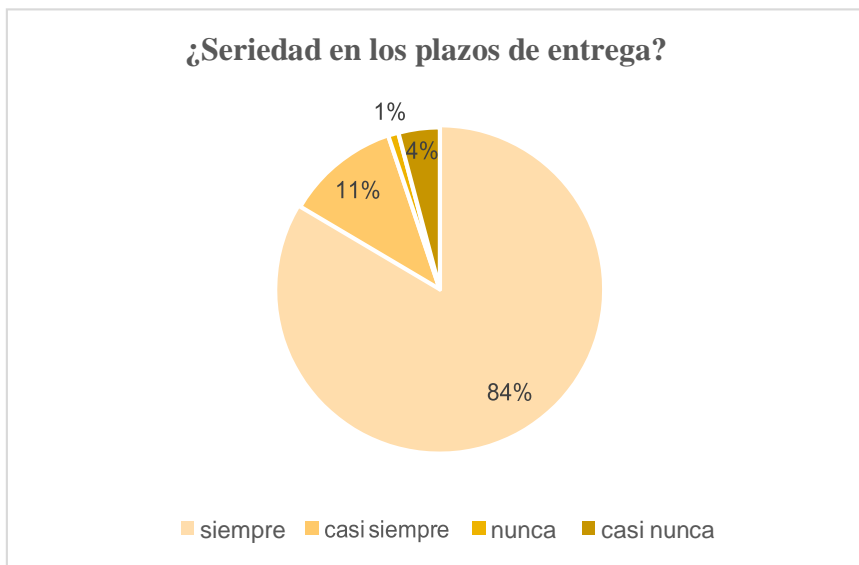
¿La seriedad en los plazos de entrega?

Tabla 22

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	1	0	0	5
Porcentaje	80%	20%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 22



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

P4= De los 5 dueños de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que los 4 dueños que representan el 80% siempre aplica la seriedad en los plazos de entrega, 1 dueños que representan el 20% casi siempre aplica la seriedad en los plazos de entrega.

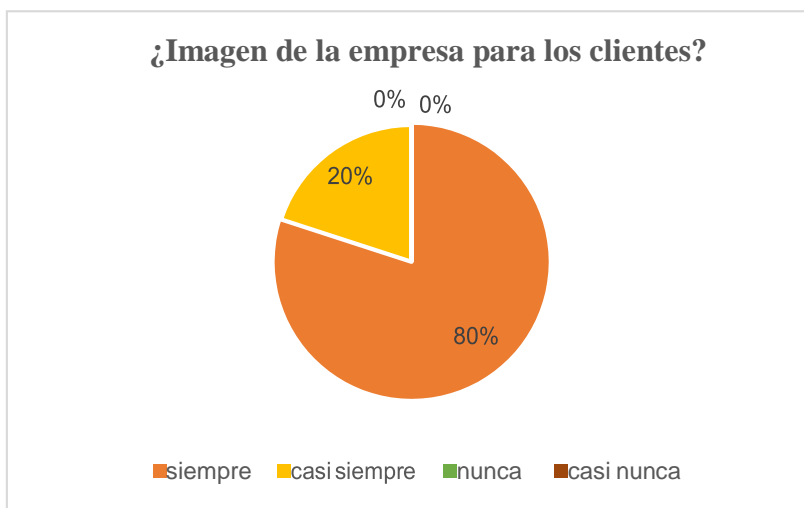
¿Imagen de empresa sería en nuestros clientes?

Tabla 23

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	1	0	0	5
Porcentaje	80%	20%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 23



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P5= De los 5 jefes los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 4 dueños que representan el 80% siempre se dedica a la imagen de empresa sería en nuestros clientes, 1 dueños que representan el 20% casi siempre se dedica a la imagen de empresa sería en nuestros clientes.

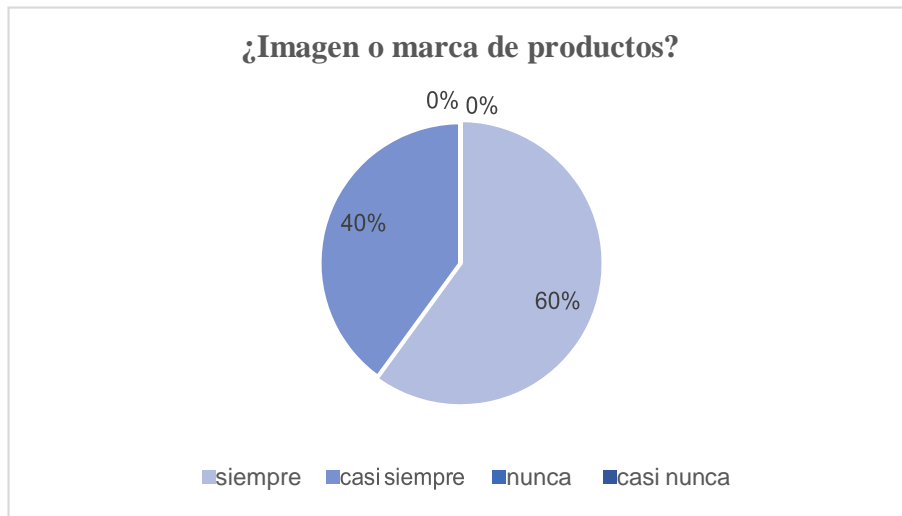
¿Imagen de marca de nuestros productos y servicios?

Tabla 24

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	3	2	0	0	5
Porcentaje	60%	40%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 24



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P6= De los 5 dueños de los talleres de confección encuestas en distrito de tumbes se obtuvo que 3 dueños que representan el 60% siempre utiliza imagen de marca de nuestros productos y servicios, 2 dueños que representan el 40% casi siempre utiliza imagen de marca de nuestros productos y servicios.

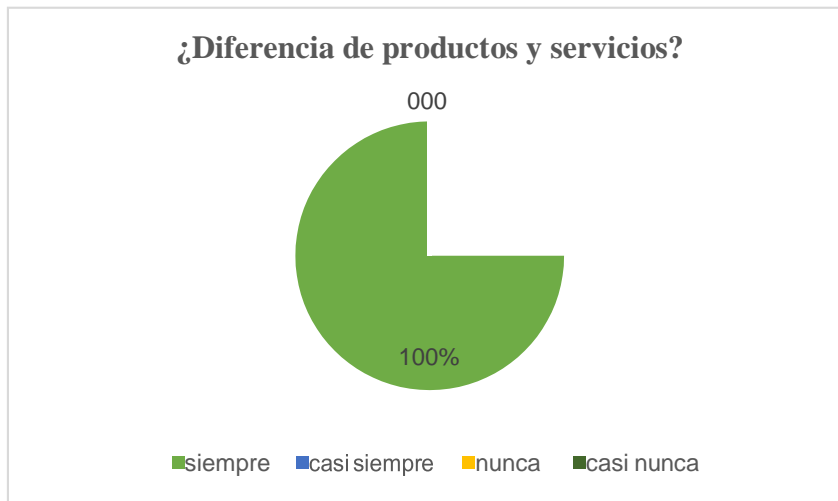
¿Diferenciación en todos nuestros productos y servicios?

Tabla 25

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	5	0	0	0	5
Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 25



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P7= De los 5 jefes de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 5 dueños que representan el 100% siempre diferencian en todos nuestros productos y servicios.

¿Diseño más innovador que los competidores?

Tabla 26

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	2	3	0	0	5
Porcentaje	40%	60%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 26



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P8= De los 5 dueños de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 2 dueños que representan el 40% siempre utilizan un diseño más innovador que los competidores, 3 dueños que representan el 60% casi siempre diseño más innovador que los competidores.

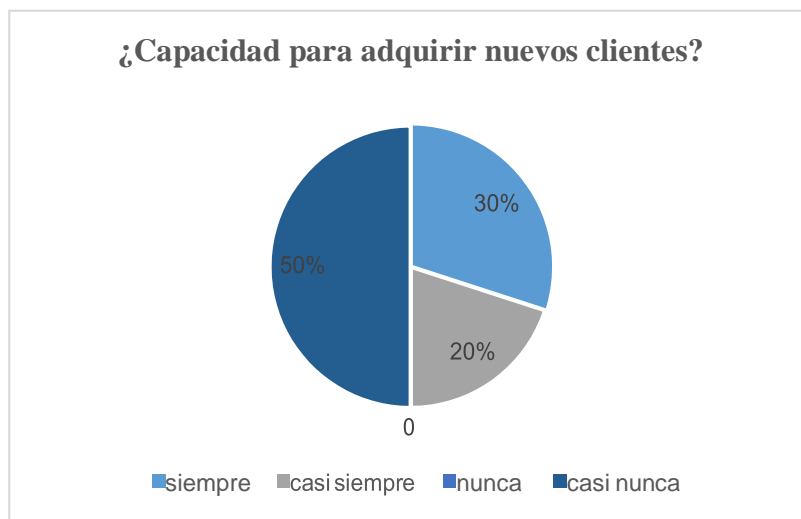
¿Capacidad de adquirir nuevos clientes?

Tabla 27

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	3	2	0	0	5
Porcentaje	60%	40%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 27



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

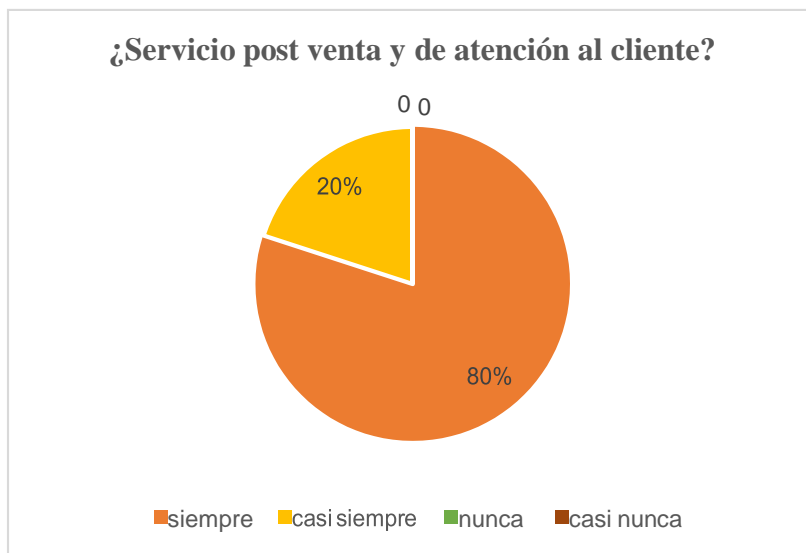
P9= De los 5 dueños de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 3 dueños que representan el 60% siempre tiene la capacidad de adquirir nuevos clientes, 2 dueños que representan el 40% casi siempre tiene la capacidad de adquirir nuevos clientes.

**¿Servicios post venta y de atención al cliente?
Tabla 28**

Alternativas	siempre	casi siempre	Casi nunca	nunca	Total
Respuestas	4	1	0	0	5
Porcentaje	80%	20%	0%	0%	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 28



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

P10= De los 5 jefes de los talleres de confección encuestados en distrito de tumbes se obtuvo que 4 dueños que representan el 80% siempre brinda servicios post venta y de atención al cliente, 1 dueño que representa el 20% casi siempre brinda servicios post venta y de atención al cliente.

RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: COMPETITIVIDAD

Operación Productivas

Tabla 29

	1	2	3	4	Promedio ponderado de preguntas
p1	0.40	0.60	0.00	0.00	0.4
p2	0.60	0.40	0.00	0.10	0.45
p3	0.100	0.00	0.00	0.00	0.025
promedio ponderado de dimensiones					0.2917

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 29



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

La interpretación de esta dimensión conforma a cada pregunta el resultado se ha multiplicado por el valor codificado de cada respuesta y luego se sumó para sacar el valor ponderado de todas preguntas que tiene la dimensión teniendo como resultado 0.2917.

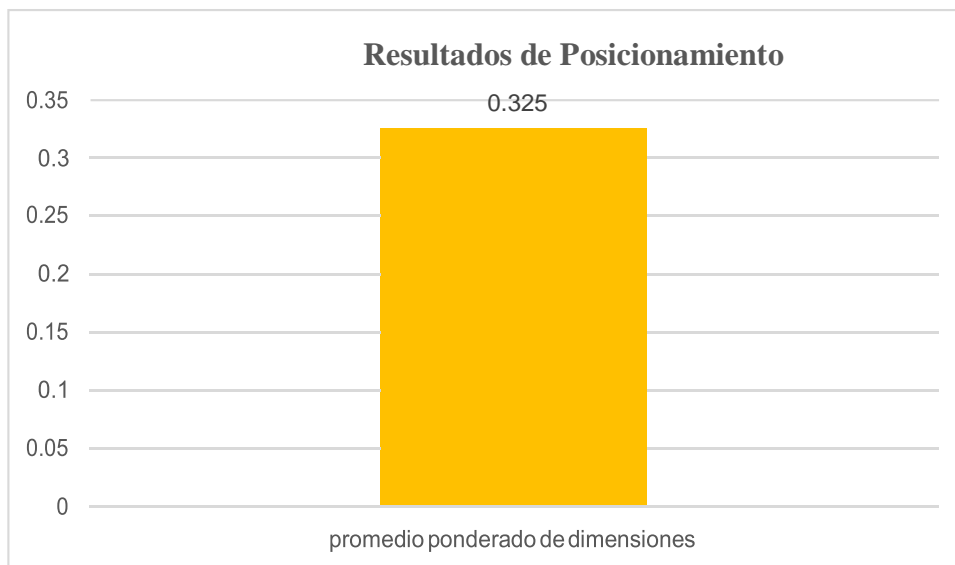
Posicionamiento

Tabla 30

	1	2	3	4	Promedio ponderado de preguntas
p5	0.80	0.20	0.00	0.00	0.3
p6	0.60	0.40	0.00	0.00	0.35
promedio ponderado de dimensiones					0.325

***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Grafico 30



***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Interpretación

Efectué el mismo procedimiento para hallar la calificación de la dimensión y obtuve 0.325 como resultado.

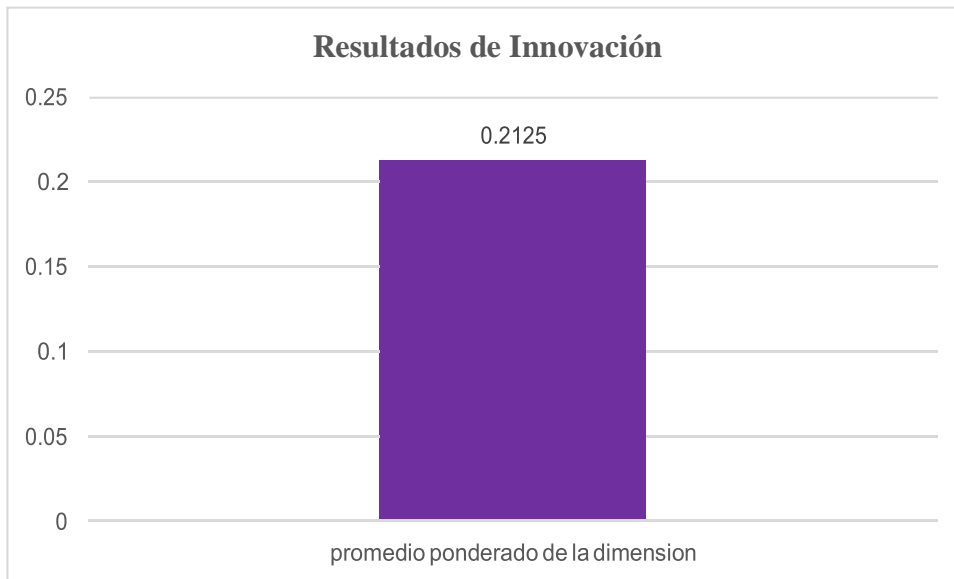
Innovación

Tabla 31

	1	2	3	4	Promedio ponderado de preguntas
p7	0.10	0.00	0.00	0.00	0.025
p8	0.40	0.60	0.00	0.00	0.4
promedio ponderado de la dimensión					0.2125

***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Grafico 31



***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Interpretación

Ejecuté el mismo procedimiento para hallar la calificación de la dimensión y obtuve 0.2125 como resultado.

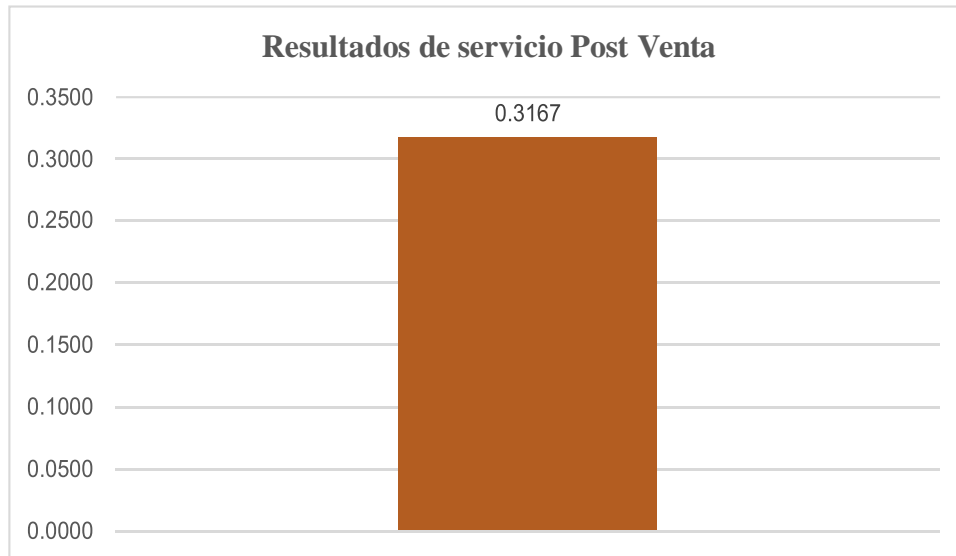
Servicio post venta

Tabla 32

	1	2	3	4	Promedio ponderado de las preguntas
p9	0.60	0.40	0.00	0.00	0.35
p10	0.80	0.20	0.00	0.00	0.3
promedio ponderado de la dimensión					0.3167

***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.*

Grafico 32



***Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes*

Interpretación

Ejecuté el mismo procedimiento para hallar la calificación de la dimensión y obtuve 0.3167 como resultado.

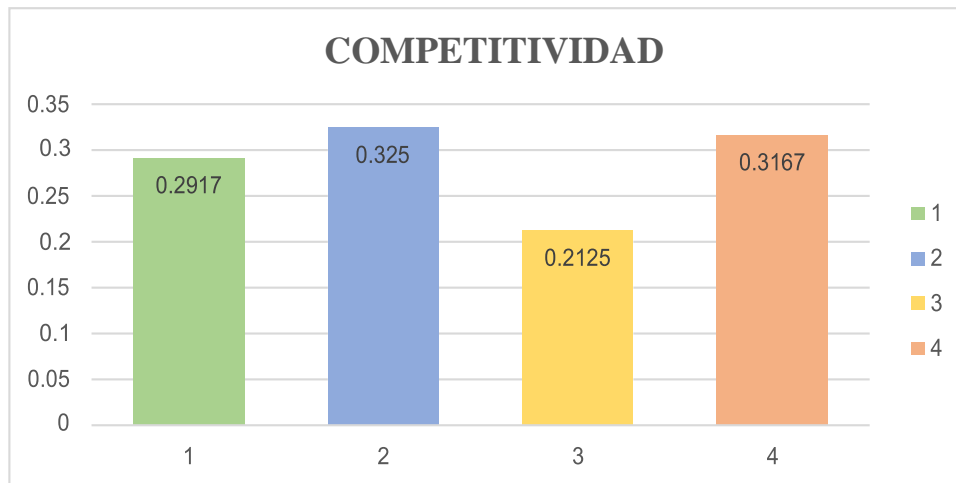
RESULTADOS DE LA VARIABLE: COMPETITIVIDAD COMPETITIVIDAD

Tabla 33

Dimensión1	0.2917
Dimensión2	0.325
Dimensión3	0.2125
Dimensión4	0.3167
	0.2865

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Grafico 33



Fuente: Datos obtenidos por la encuesta realizada a los dueños de las MYPES sector rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Interpretación

La variable de competitividad alcanzo un promedio de 28.65% significa que el nivel de competitividad es Bajo.

5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO 1: Analizar la asistencia y puntualidad de los trabajadores de las MYPES talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes tiene como índice de calificación en asistencia y puntualidad del 0.5917 siendo esto una situación regular donde se corrobora con lo encontrado por el investigador Blogger (2012) Es posible que entre las metas de una empresa este el mejorar la asistencia y la puntualidad de los colaboradores ya que estas aumentan el costo operacional e impacta en la capacidad financiera de una organización. Además, pueden provocar afectación en la moral de empleados puntuales y de buena asistencia quienes pueden desmotivarse a continuar con su buen patrón al ver el incumplimiento.

OBJETIVO 2: Definir el conocimiento del trabajo de los trabajadores de las MYPES talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes, tiene como índice de calificación en conocimiento del trabajo del 0.6125 siendo esto una situación buena donde se coincide con lo encontrado por el investigador Blogger (2012) El conocimiento en la organización es un conjunto colectivo de saber y saber hacer. Gestionarlo, administrarlo y rentabilizarlo, lo cual implica planificar y controlar y conlleva adquisición, mantenimiento, medición y puesta en disponibilidad de los recursos.

OBJETIVO 3: Establecer la responsabilidad del trabajo de los trabajadores de las MYPES talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, tiene como índice de calificación en la responsabilidad del 0.4250 siendo esto una situación regular donde se garantiza con lo encontrado por el investigador Dario (2018) La responsabilidad no se basa solamente en entregar una tarea a tiempo; el orden previo y la estructura de las actividades también forma parte del término. Todos los elementos son necesarios antes de poner en práctica las formas de ganar dinero.

OBJETIVO 4: Analizar las habilidades para trabajar con otros del trabajo de los trabajadores de las MYPES talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, tiene como índice de calificación en las habilidades para trabajar con otros del 0. 33125 siendo esto una situación mala donde se relaciona coincide con lo encontrado por Universal (2019) La experiencia ya no es lo único que importa. Hoy en día los empleadores se interesan en lo que se conoce como las “habilidades blandas”, personas con la capacidad para resolver problemas o la creatividad para hacerlo.

VARIABLE COMPETITIVIDAD

OBJETIVO 5: Determinar el grado de Calidad de las Operación Productiva de los talleres de confección de ropa en el Distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, tiene como índice de calificación en operación productiva de 0.2917, siendo esto una situación mala donde se garantiza con lo encontrado por el investigador Paul (2012) Toda empresa antes de iniciar sus operaciones debe medir todas las acciones a tomar, para que en un momento del curso de operaciones pueda detectar las fallas y así corregirlas, para eso del control debe de tener un nivel estratégico, táctico y operativo.

OBJETIVO 6: Analizar el posicionamiento de los talleres de confección de ropa en el Distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, tiene como índice de calificación en posicionamiento del 0.325 siendo esto una situación mala donde se reconoce con lo encontrado por el investigador Segundo.S (2000) El posicionamiento comienza con un producto que puede ser un artículo, un servicio, una compañía, una institución e incluso una persona. El posicionamiento no se refiere al producto, sino a lo que se hace con la mente de los probables clientes; o sea, cómo se ubica el nombre del producto en la mente de éstos.

Objetivo 7: conocer la innovación de los talleres de confección de ropa en el Distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, tiene como índice de calificación en innovación del 0.2125 siendo esto una situación mala donde se coincide con lo encontrado por el investigador (Peter Drucker), “la innovación sistemática consiste en la búsqueda, organizada y con un objetivo, de cambios y en el análisis sistemático de las oportunidades que ellos pueden ofrecer para la innovación social o económica”.

OBJETIVO 8: Identificar el servicio post venta de los talleres de confección de ropa en el Distrito de Tumbes.

Las MYPES del rubro talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes, tiene como índice de calificación en servicio post venta del 0.3167 siendo esto una situación mala donde se aprueba con lo encontrado por el investigador Posth (2010) Las actividades de post-venta consisten en continuar el esfuerzo inicial de ventas mediante acciones posteriores al cierre. Hay algunas acciones que son naturales y conocidas tales como preocuparse de que la entrega sea pronta, y que si se requiere una instalación esta sea satisfactoria

VI. CONCLUSIONES

Desempeño laboral

De acuerdo al análisis de resultados obtenidos en el estudio se obtuvo que en el desempeño laboral de las MYPES talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes, muestra un resultado de 0.4901 siendo esto una calificación regular, esto puede provocar que haya problemas laborales y no hay un buen desempeño para los trabajadores, quedando mal la empresa.

Competitividad

De acuerdo al análisis de resultados obtenidos en el estudio se obtuvo que, en la competitividad de las MYPES, talleres de confección de ropa en el distrito de Tumbes muestra un resultado de 0.2865 siendo esta calificación mala, sin embargo, las competitividades en los talleres de ropa en dicho distrito alcanzan un bajo avance por ello hay competencia con otras MYPES, Las estrategias competitivas correctas deben de realizarse de una manera eficiente, con el fin de dar mayor rentabilidad.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los dueños capacitar a los trabajadores, por falta de conocimiento del trabajo con el fin de obtener ideas necesarias en dicho puesto, por ello aseguran de la participación de todos los trabajadores, asimismo disponen procedimientos claros tanto como el nivel individual y grupal, de esa manera se sentirán bien al ser partícipes de logro de metas trazadas que permita una buena responsabilidad motivándolos a un buen desempeño.

Se recomienda a las empresas de talleres de confección de ropa en el distrito de tumbes mejorar la innovación y mejorar productos, ya que por ello formar claro sus objetivos y metas empresariales, bajo un liderazgo participativo, con un plan estratégico y equipos de trabajo los que hace realidad, creando una cultura empresarial en los valores de competencia que más lo representen,

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benites Markina Ikoll (Trujillo – 2012) “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C*” (Pág. 120) Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias económicas.
- Diario (Gestión 2017) “*Uso de la tecnología del consumidor*” Recuperado de: <https://itusers.today/5-principales-tendencias-del-consumidor-peruano/>
- Diario Gestión. (Perú-2017) “*nivel de corrupción en el Perú*” Recuperado de: <https://gestion.pe/mundo/peru-paises-mas-corruptos-del-mundo-segun-transparencia-internacional-227786>
- Diario Comercio (Perú-2017) “*Política Fiscal*” Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/imd-peru-continua-10-paises-competitivos-noticia-521968>
- Diario el comercio (Perú 2018) “*Tasa de inflación*” Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-registraria-inflacion-0-22-agosto-noticia-nndc-552326>
- Diario Gestión (Perú-2018) “*Tipos de interés de financiamiento*” Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/mypes-exportadoras-accederan-creditos-tasa-interes-menor-10-anual-236972>
- Edgar Quispe Vargas (Anahuaylas-2016) “*Clima organizacional y Desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015*” (Pag. 90) Universidad Nacional José María Arguedas
- Hilda Beatriz Manzano Churra (Puno -2017) “*La comunicación interna y en desempeño laboral del talento humano de la cooperativa del ahorro y Crédito San Salvador- Agencias Puno y Juliaca-2016*” (PAG 87) Universidad Del Antiplan.

- Jasmine Gonzales Luquillas (Lima_2014) “*Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de la victoria*” (Pag.113) Universidad San Martin De Porres.
- Joel Manuel Vela Borda (Lima-2016) “*La competitividad y la Integración económica en américa latina: caso de comunidad andina de naciones*” (Pag. 67) Universidad Ricardo Palma.
- José Luis Hidruro Vásquez (Pimentel_2016) “*El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios Pimentel*” (pág. 183) USS.
- Mónica Ivette Sum Mazariegos (Lima_2015) “*Motivación y Desempeño Laboral*” (pág. 63) Universidad Rafael Landivar, Facultad De Humanidades.
- Ministerio de ambiente (Perú 2005) “*leyes de protección medio ambiental*” “Recuperado de: <http://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/06/ley-general-del-ambiente.pdf>
- (Ministerio de Ambiente (Perú 2018) “*Reciclaje de residuos*” “Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-en-peru-solo-se-recicla-19-del-total-residuos-solidos-reaprovechables-710353.aspx>
- Municipalidad de (lima 2018) “*seguridad y salud*” “Recuperado de: <http://www.munlima.gob.pe/noticias/item/34722-programa-de-salud-ocupacional>
- Pérez Edgardo Mauricio (Lambayeque - 2014) “*Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas maracos 490 del departamento de Lambayeque*” (Pág. 57) Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Rosa Isabel Larico Paza (Anahuaylas-2015) “*Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román*” – *Juliaca 2014*” (Pág. 124) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Torres (Lima-2017) “*hábitos y conductas de las personas*” Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2924/1/2017_Urbizag%C3%A1stegui_Influencia-del-estilo-de-vida.pdf

Wikipedia.org (2017) “distribución demografía” Recuperado de:

<https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>

Wikipedia.org (2017) “distribución demografía” Recuperado de:

<https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>

Yeny Meza Merge (Huancayo_2015) “*factores que determinan la competitividad de las micro y pequeñas empresas textiles - confecciones de la región Junín periodo 2014*”. (pág. 53) Universidad Nacional Del Centro Del Perú.

Zarate (2018) “*tecnológico a la mano*” Recuperado

de:<https://www.esan.edu.pe/pee/areas/marketing/creacion-y-desarrollo-de-nuevos-productos-y-servicios/>.

Zegarra (2012) “Leyes de competencia” Recuperado de:

http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/InformesGestion/JAIME_DELGADO_ZEGARRA.pdf

ANEXOS

ANEXOS 1

ACTIVIDAD		1S	2S	3S	4S	5S	6S	7S	8S	9S	10S	11S	12S	13S	14S	15S	16S
TITULO																	
INTRODUCCION																	
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN																	
REVISIÓN DE LA LITERATURA																	
HIPOTESIS																	
METODOLOGIA																	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS																	
ANEXOS																	
PRESENTACION DEL PROYECTO																	

ANEXO 02

PRESUPUESTO DEL FINANCIAMIENTO

PRESUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN				
Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario	Total
MATERIAL DE OFICINA				
Papelería	Paquete	1	11.00	11.00
Cargador de tinta	Unidad	1	40.00	40.00
Repuestos de tinta	Unidad	3	12.00	36.00
Unidad externa	Unidad	0	0	0
Cuaderno	Unidad	1	5.00	5.00
Subtotal (a)				92.00
SERVICIOS				
Espiralado	Unidad	1	9.00	9.00
Servicio en línea	Hora	35	1.00	35.00
Movilidad	Día	17	3.00	51.00
Empastado	Unidad	1	10.00	10.00
Sub total (b)				105.00
TOTAL				197.00

ANEXO 03

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada.

“CARACTERIZACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES SECTOR SERVICIO RUBRO TALLERES DE CONFECCION DE ROPA EN EL DISTRITO DE TUMBES 2018”.

Por lo que solicito su participación en desarrollar cada pregunta de manera objetiva y veraz.

La información es confidencial y muy reservada, ya que los resultados serán solo para mi investigación.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

Instrucciones:

Marcará con un (x) en cada pregunta que indique su respuesta.

EDAD DE TRABAJADOR.....

SEXO.....

PUESTO QUE OCUPA.....

DESEMPEÑO LABORAL

TRABAJADOR N°.....

DESEMPEÑO LABORAL CARACTERISTICAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA
¿Falta mucho su trabajador al centro laboral?				
¿Su trabajador es puntual a la hora de ingresar al centro laboral?				
¿Cumple su trabajador con el horario establecido?				
¿Su trabajador tiene dificultades para realizar bien su trabajo por falta de conocimientos?				
¿Su trabajador tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?				
¿Su trabajador es persistente hasta lograr la meta fijada?				
¿Su trabajador es constante en cualquier tarea que emprende?				
¿Su trabajador realiza sus actividades con total dedicación?				
¿Su trabajador es responsable con las tareas que se le asigna?				
¿En los conflictos de trabajo su trabajador tiene actitud conciliadora?				
¿Su trabajador coopera en los trabajos de equipo con gran entusiasmo?				
¿Cómo es su relación de su trabajador con sus demás compañeros de trabajo?				
¿Su trabajador trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros?				

MATRIZ DE CODIFICACION

Evaluación De Respuestas del Desempeño Laboral

N°	ITEM'S													Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	51
5	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
6	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
7	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	45
8	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44
9	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
10	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40

LEYENDA

4	Siempre	S
3	Casi siempre	CS
2	Casi nunca	CN
1	Nunca	N

<u>Detalle</u>	<u>Rango</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
Bueno	(40 - 52)	10	100.0
Regular	(27 - 39)	0	0.0
Malo	(13-26)	0	0.0

CUESTIONARIO DE COMPETITIVIDAD

INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada.

**“CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y COMPETITIVIDAD
DE LAS MYPES SECTOR SERVICIO RUBRO TALLERES DE CONFECCION
DE ROPA EN EL DISTRITO DE TUMBES 2018”.**

Por lo que solicito su participación en desarrollar cada pregunta de manera objetiva y veraz.

La información es confidencial y muy reservada, ya que los resultados serán solo para mi investigación.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

Instrucciones:

Marcará con un (x) en cada pregunta que indique su respuesta.

EDAD.....

SEXO.....

DISTRITO.....

NOMBRE DE EMPRESA.....

NUMERO DE TRABAJADORES.....

COMPETITIVIDAD

Valore del 1 al 4 las ventajas que mejor describen como factores de éxito de la empresa	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA
Calidad de procesos de fabricación o de prestación de los servicios.				
Capacidad tecnología y mejores costos.				
La rapidez en los plazos de entrega.				
La seriedad en los plazos de entrega.				
Imagen de empresa seria en nuestros clientes.				
Imagen de marca de nuestros productos y servicios.				
Diferenciación en todos nuestros productos y servicios.				
Diseño más innovador que los competidores.				
Capacidad de adquirir nuevos clientes.				
Servicios post venta y de atención al cliente.				

MATRIZ DE CODIFICACION

Evaluación De Respuestas de Competitividad

ITEM'S											
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	41
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	39
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	37

LEYENDA

4	Siempre	S
3	Casi siempre	CS
2	Casi nunca	CN
1	Nunca	N

<u>Detalle</u>	<u>Rango</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
Bueno	(40 - 52)	3	60.0
Regular	(27 - 39)	2	40.0
Malo	(13-26)	0	0.0

ANEXOS 04





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL TUMBES

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Tumbes, 09 de Mayo del 2019

Oficio N°0587-2019-COORD-ULADECH CATÓLICA-TUMBES

Sr.

Mgtr. Carlos Jimy Silva Mena

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Tumbes

Presente.-

ASUNTO : Solicito Brindar Facilidades

Tengo el honor de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle se le facilite información al alumno **FRANKLYN SAMIR CORREA ZETA**, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Escuela Profesional de Administración del VII ciclo de nuestra Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, sobre número de tiendas que se encuentran registradas en su representada, para que pueda realizar su Proyecto.

Esta actividad forma parte de la Evaluación del Taller de Investigación III con el tema: "**CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES SECTOR SERVICIO RUBRO TALLERES CONFECCIÓN DE ROPA EN EL DEPARTAMENTO DE TUMBES**"

Conocedor de su alto espíritu de colaboración en beneficio de la formación y superación de la juventud de nuestra región, le expreso las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
Ing. Dr. Segundo Torres Motán
COORDINADOR
FILIAL - TUMBES