



ORIGINAL

The impact of job performance and performance on workers in northern Lima

El impacto del desempeño y rendimiento laboral en trabajadores de Lima Norte

Katherin Janet Tafur Lobato¹, Delina Lilibeth Rojas Pita¹, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz¹ , Brian Andree Meneses Claudio¹  

¹Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú.

Citar como: Tafur Lobato KJ, Rojas Pita DL, Zarate Ruiz GE, Meneses Claudio BA. The impact of job performance and performance on workers in northern Lima. Health Leadership and Quality of Life. 2023; 2:30. <https://doi.org/10.56294/hl202330>

Enviado: 01-07-2023

Revisado: 02-10-2023

Aceptado: 17-12-2023

Publicado: 18-12-2023

Editor: Mileydis Cruz-Quevedo 

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the impact of job performance on workers in textile companies in northern Lima in 2023. The methodology used in the study is basic, with a qualitative approach, non-experimental design and descriptive scope. Two instruments have been used for data collection, the semi-structured interview, which was applied to a group of collaborators who carry out their activities in the production area in three different companies and the documentary analysis, which helped us gather the necessary information, based on studies by other authors that are related to our variable, categories and subcategories. All the information collected has contributed to reach the conclusion that the impact of work performance on workers is favourable, since this directly influences their final performance and the fulfilment of the established goal, allowing them to obtain the monetary and non-monetary incentives provided by the company in which they work. Likewise, the final result is benefits for companies, since by having committed collaborators, thanks to the fact that they feel that their work is well paid, they have the necessary skills and have a leader who always keeps them motivated, they will improve their productivity and the achievement of objectives set as an organization will be much easier to achieve.

Keywords: Job Performance; Job Satisfaction; Job Skills; Motivation and Leadership.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal, determinar el impacto del desempeño laboral en los trabajadores en las empresas textiles de Lima norte en el 2023. La metodología utilizada en el estudio es de tipo básico, con enfoque cualitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo. Se ha empleado dos instrumentos para la recolección de datos, la entrevista semiestructurada, que fue aplicada a un grupo de colaboradores que desempeñan sus actividades en el área de producción en tres diferentes empresas y el análisis documental, que nos ayudó a reunir la información necesaria, basándonos en estudios de otros autores que están relacionados con nuestra variable, categorías y subcategorías. Toda la información recaudada ha contribuido para llegar a la conclusión de que el impacto del desempeño laboral en los trabajadores es favorable, ya que este influye directamente en su rendimiento final y el cumplimiento de la meta establecida, permitiendo que puedan obtener los incentivos monetarios y no monetarios brindados por la empresa en la que laboran. Asimismo, el resultado final es beneficios para las empresas, pues estas al contar con colaboradores comprometidos, gracias a que sienten que su trabajo es bien retribuido, cuentan con las habilidades necesarias y tienen un líder que los mantiene siempre motivados, mejorarán su productividad y el logro de objetivos planteados como organización serán mucho más fáciles de alcanzar.

Palabras claves: Desempeño Laboral; Satisfacción Laboral; Competencias Laborales; Motivación y Liderazgo.

INTRODUCCIÓN

El sector textil se ha vuelto el principal contribuyente en la economía global y un pilar al momento de realizar los acuerdos de libre comercio entre países, es por ello, que dentro de esta industria la fuerza laboral ha aumentado notoriamente produciendo de 30 % a 40 % de empleos mundialmente, en especial en aquellos países que se encuentran en pleno crecimiento (Baca et al., 2022).

El Perú, es uno de los primeros países exportadores de productos textiles a nivel de América Latina, gracias a la participación de más de 37 mil grandes y pequeñas empresas, las mismas que han generado 424 mil empleos para los peruanos (Baca et al., 2022). Además, el sector textil es fundamental en el desarrollo de la economía peruana, ya que genera aproximadamente 400 mil empleos cada año a nivel nacional y contribuye un 10 % al Producto Bruto Interno (PBI) (Posada, 2020).

Debido a este acontecimiento, las empresas textiles crean estrategias que las diferencien de la competencia y les permita sobresalir en el mercado, es por ello que el desempeño laboral se ha vuelto un tema importante, ya que puede diferenciar a la empresa basándose en la calidad del producto que ofrece y servicio que brinda (Yema Yunga et al., 2023).

Asimismo, para que una empresa sea exitosa es importante que está se encuentre comprometida con el desempeño de sus trabajadores y su mejora continua (Guzmán et al., 2020), debido a que esta herramienta ayuda en el progreso del trabajador y que este se sienta mucho más comprometido con sus actividades diarias (Lema et al., 2022).

Una buena dirección del recurso humano dentro de las organizaciones es primordial para promover el bienestar de los trabajadores y que estos se sientan mucho más comprometidos con su trabajo, por ello hemos centrado nuestra investigación en empresas del sector textil, basándonos en como el desempeño laboral impacta directamente en el trabajador, teniendo en cuenta factores como satisfacción laboral, las competencias laborales, la motivación y el liderazgo.

La presente investigación, se enfoca en dar a conocer aspectos que repercuten desfavorablemente en el desempeño de los trabajadores en la actualidad, desde las experiencias y perspectivas de las personas que se dedican al rubro textil. El capital humano es indispensable para las organizaciones, ya que de ellos depende que las actividades propuestas se realicen de manera efectiva, pero siempre y cuando la empresa le brinde un ambiente laboral propicio y los beneficios de acuerdo a su rendimiento (Díaz et al., 2022).

Hay organizaciones del sector textil ubicadas en Lima norte que son consideradas exitosas y competitivas en el mercado, pero a través de este estudio buscamos identificar que estas empresas no se enfocan mucho en su cliente interno y existen factores que están perjudicando el desempeño de sus colaboradores, uno de ellos es la satisfacción e insatisfacción laboral el cual se presenta debido a la diferencia que hay entre las necesidades que tiene un trabajador y los beneficios que recibe por parte de la empresa (Boada, 2019). Además, surge la inquietud sobre cómo se maneja el ambiente en el trabajo, debido que repercute en la satisfacción de los colaboradores, ya que, se ha podido notar un ambiente laboral negativo y hostil, con colaboradores que no se sienten contentos, ya que consideran que existen preferencias y los beneficios que les brindan no son lo suficiente. Por ello, un agente fundamental que influye en la insatisfacción laboral son los factores de evitación, los cuales abarcan principalmente aspectos como el salario, la cultura organizacional y el trabajo en equipo, que al no ser favorables para el trabajador generan un desapego con la organización y se ve reflejado en su desempeño (Khanche et al., 2019).

Asimismo, las competencias laborales también se vinculan con el desempeño, ya que estas contribuyen al desarrollo de conocimiento y habilidades en los trabajadores que al final se refleja en el resultado de la empresa y en la competitividad de la persona (Velásquez et al., 2021). Para una organización contar con colaboradores potenciales, con capacidades, actitudes y destrezas que facilitan el desarrollo de las tareas diarias, le va a garantizar eficiencia tanto para la persona como para la empresa y eso conducirá al éxito (Velásquez et al., 2020). A pesar de que uno de los requisitos de las empresas textiles para contratar personal es la experiencia previa, al momento de delegar las tareas, los trabajadores no son ubicados en los puestos que están relacionados con sus habilidades y genera retraso en la producción, ya que, se tiene que instruir sobre cómo realizar la actividad y a veces el trabajador no se adecua rápido al proceso.

La motivación también impacta en el desempeño de los trabajadores en las compañías textiles estudiadas, ya que un colaborador motivado es más eficaz, cumple con la meta establecida y ayuda a que la organización crezca en el mercado (Ahmed et al., 2022). Se puede decir que los colaboradores que se encuentran motivados son aquellos que cuentan con un conocimiento previo y optan por un crecimiento profesional y el logro de objetivos propios (intrínseca), en cambio los que no tienen experiencia, prefieren las recompensas (extrínseca) como los incentivos salariales (Ruiz et al., 2021). En las empresas textiles ubicadas en Lima norte se ha podido observar algunos colaboradores que se sienten desmotivados, ya que consideran que la organización no les da la oportunidad de crecer de manera profesional y que no valoran su trabajo, así que no se esfuerzan por cumplir las metas y su rendimiento disminuye.

El liderazgo permite apoyar a que los trabajadores mejoren su productividad, se sientan motivados, aumenta la eficiencia y crea un entorno innovador dentro y fuera de la empresa (Prospel et al., 2020).

En lo que respecta a las empresas textiles estudiadas, nos hemos percatado que existen algunas fallas en el liderazgo, ya que mayormente este rol lo ocupan los supervisores de línea, quienes se enfocan más en incentivar a su personal a cargo mediante bonificaciones con el objetivo de que se cumpla con los resultados esperados, mayormente no saben asignar de manera adecuada las tareas y no tienen la capacidad de influir en su personal a cargo.

Objetivo: determinar de qué manera impacta el desempeño laboral en trabajadores de Lima Norte.

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo básica, pues de acuerdo al autor Delgado (2022), nos centraremos en ampliar y aportar nuevos conocimientos acerca del desempeño laboral y los factores que repercuten en él. Asimismo, Alvares (2021), nos dice que un estudio básico es realizado con la finalidad de adquirir conocimientos nuevos en relación con el tema de estudio y que ayude a incrementar los saberes previos, pero sin compararlos con el lado práctico.

Este trabajo se ha desarrollado bajo el enfoque cualitativo, ya que, según Sánchez (2019), nos focalizaremos principalmente en obtener evidencias sobre la problemática analizada, a través de una entrevista semiestructurada, la observación y descripción detallada, con la finalidad de poder entenderla, interpretarla y darle una solución.

Del mismo modo, la investigación tendrá un diseño no experimental y solo nos centraremos en el estudio del caso, pues se realizará un análisis a un determinado número de trabajadores que desempeñan actividades en empresas del sector textil ubicadas en Lima norte, los cuales compartirán sus experiencias en su entorno laboral, respondiendo a un cuestionario de preguntas. Con respecto al diseño no experimental, Moyano et al. (2022), nos dice que la variable que es el desempeño laboral, tiene que ser estudiada en su entorno natural, es decir que no puede ser manipulada, y que los datos recolectados solo deben ser utilizados una sola vez.

Por último, el estudio se desarrolló con un alcance descriptivo, ya que, nos basaremos en recolectar la información necesaria sobre el impacto de la satisfacción, competencias, motivación y liderazgo en el desempeño laboral en empresas textiles de Lima norte. Con respecto a ello, Ramos (2020), nos dice que la finalidad del alcance descriptivo es especificar e investigar de manera detallada la variable presentada en el trabajo de investigación de acuerdo al contexto definido.

Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para conseguir el objetivo principal del estudio, se determinó que la variable a estudiar sería desempeño laboral, la cual se dividirá en cuatro categorías. En primer lugar, la categoría indagada fue la satisfacción laboral, teniendo esta como subcategorías a la cultura organizacional, beneficios y trabajo en equipo, con el propósito de obtener un mayor índice de productividad de los trabajadores y el crecimiento sostenible de la organización. Por otro lado, como segunda categoría tenemos a las competencias laborales, la cual tiene como subcategorías a las habilidades y roles a desempeñar. Esto nos ayudará a determinar de qué manera los trabajadores asumen los retos y enfrentan tareas específicas que trae consigo su puesto de trabajo. Asimismo, como tercera categoría tenemos a la motivación, la cual tiene como subcategorías a la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Esta nos permitirá conocer el hábito de los colaboradores, como estos aceptan nuevos desafíos y se esfuerzan por lograr un trabajo que les brinda satisfacción y les hace sentir productivos. Por último, como cuarta categoría está el liderazgo, teniendo este como subcategorías a el liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y liderazgo autocrático, la cual se revisa con el propósito de poder mostrar las consecuencias que puede generar un buen o mal liderazgo, así como también la falta de este, sobre todo en las compañías textiles.

Escenario de estudio

La investigación se centrará en trabajadores de empresas textiles que pertenecen al área de producción. Se ha seleccionado a personas que laboran en tres diferentes empresas ubicadas en Lima norte, con el objetivo de poder recaudar la información precisa acerca del desempeño de cada colaborador en el área en el que se desenvuelve y como este repercute en el cumplimiento de metas establecidas y genera una mejora continua. Las entrevistas han sido realizadas en un lugar ajeno a las instalaciones de las empresas, con un previo acuerdo con el participante, en donde se determinó el día, espacio y hora de la reunión.

Participantes

La muestra de la investigación será de carácter no probabilístico y por conveniencia, ya que, según Hernández (2021), La muestra es seleccionada de acuerdo a las preferencias del investigador y esto permite queelijamos libremente la cantidad de individuos que participaran en nuestro estudio. Por ello, nosotros

hemos seleccionado a un total de 6 personas que trabajan en tres diferentes empresas textiles ubicadas en Lima norte.

Código del participante	Nombre del participante	Puesto o cargo	Características
D1	Operario 1	Maquinista	Estudios técnicos sobre confección. Manejo de distintas operaciones Experiencia en calidad de prenda.
D2	Operario 2	Maquinista	Estudios técnicos en remalle, recta y recubridora. Realiza de 2 a más operaciones por día. Uso de todo tipo de maquinaria.
D3	Operario 3	Maquinista	Capacitaciones sobre confección. Experiencia en el uso de máquinas de coser. Realiza una operación por día.
D4	Operario 4	Manual	Experiencia en empresas del sector textil. Capacitación en inspección. Verifica el orden de producción de acuerdo al código de corte.
D5	Operario 5	Manual	Hace uso de sus habilidades para agilizar el trabajo. Se encarga de la limpieza de prenda. Mide su desempeño de acuerdo a eficiencia.
D6	Mecánico de Línea	Mecánico de línea	Estudios técnicos sobre mecánica textil. Capacidad para trabajar con diferentes máquinas y herramientas. Experiencia en el mantenimiento de máquinas de producción.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Para desarrollar el trabajo se empleará la técnica de la entrevista, la cual según Lopezosa (2020), nos dice que es una herramienta muy eficaz al momento de realizar una investigación cualitativa y su principal función es recolectar datos a través de una conversación entre el investigador y la persona entrevistada, que luego van a ser utilizados en el estudio. En cuanto a la técnica de investigación, Gómez (2021), expresa que es un procedimiento que utilizamos al llevar a cabo el estudio, ya que nos permite obtener los datos necesarios y aproximados al tema tratado, lo que asegura la validez científica de nuestra investigación.

Por otro lado, como instrumento se empleará una entrevista semiestructurada, la cual contará con un formato de 20 preguntas. Esta herramienta nos permitirá poder conocer aspectos importantes sobre la satisfacción, competencias, motivación y liderazgo laboral, si estos factores son aplicados correctamente en las empresas y cuál es el resultado con respecto al desempeño del trabajador. Asimismo, los tipos de instrumentos que se utilizará serán verbales y escritos. Con respecto a la entrevista semiestructurada, Lopezosa (2020), menciona que las personas entrevistadas tienen la libertad de responder las preguntas de acuerdo a su criterio y que nosotros como investigadores tenemos que adaptarnos a sus respuestas. Finalmente, Lama et al. (2021), recalca que al momento de elegir el instrumento que se utilizará para desarrollar la investigación, basemos nuestra decisión en evaluar y seleccionar el más adecuado para observar al objeto de estudio. Teniendo en cuenta cual es la problemática que existe referente al rendimiento de los trabajadores, los recursos con el que se cuenta para poder realizar la investigación y las diferentes herramientas que se implementaran para recaudar los datos.

Procedimientos

Para recolectar la información se implementará la entrevista como técnica de estudio y el instrumento utilizado será la entrevista semiestructurada. Asimismo, los participantes han sido seleccionados considerando su experiencia en el sector textil, ya que trabajan en empresas ubicadas en Lima norte. También, es importante mencionar que las preguntas utilizadas son nuevas y creadas para su fácil entendimiento, con la finalidad de que nos ayuden a recaudar la mayor cantidad de información brindada por el participante y que esté relacionado con nuestro tema de investigación.

Método de análisis de datos

La información será grabada con la autorización de la persona entrevistada, para luego ser estudiada mediante el método de triangulación, la matriz de entrevistados, la matriz de codificación y por último nos permitirá desarrollar las conclusiones. Además, es importante recalcar que toda esta información solo utilizará para llevar a cabo este trabajo y se limitará su utilidad para otros fines ajenos a la investigación.

Aspectos éticos

Para justificar que el trabajo fue desarrollado teniendo en cuenta los lineamientos éticos de la universidad, nos respaldamos en la Declaración de Autenticidad y No Plagio orientado a los docentes y alumnos, donde nos dejan muy en claro que el plagio no es aceptado. Los participantes han expresado su consentimiento para utilizar los datos obtenidos a través de la conversación grabada.

RESULTADOS

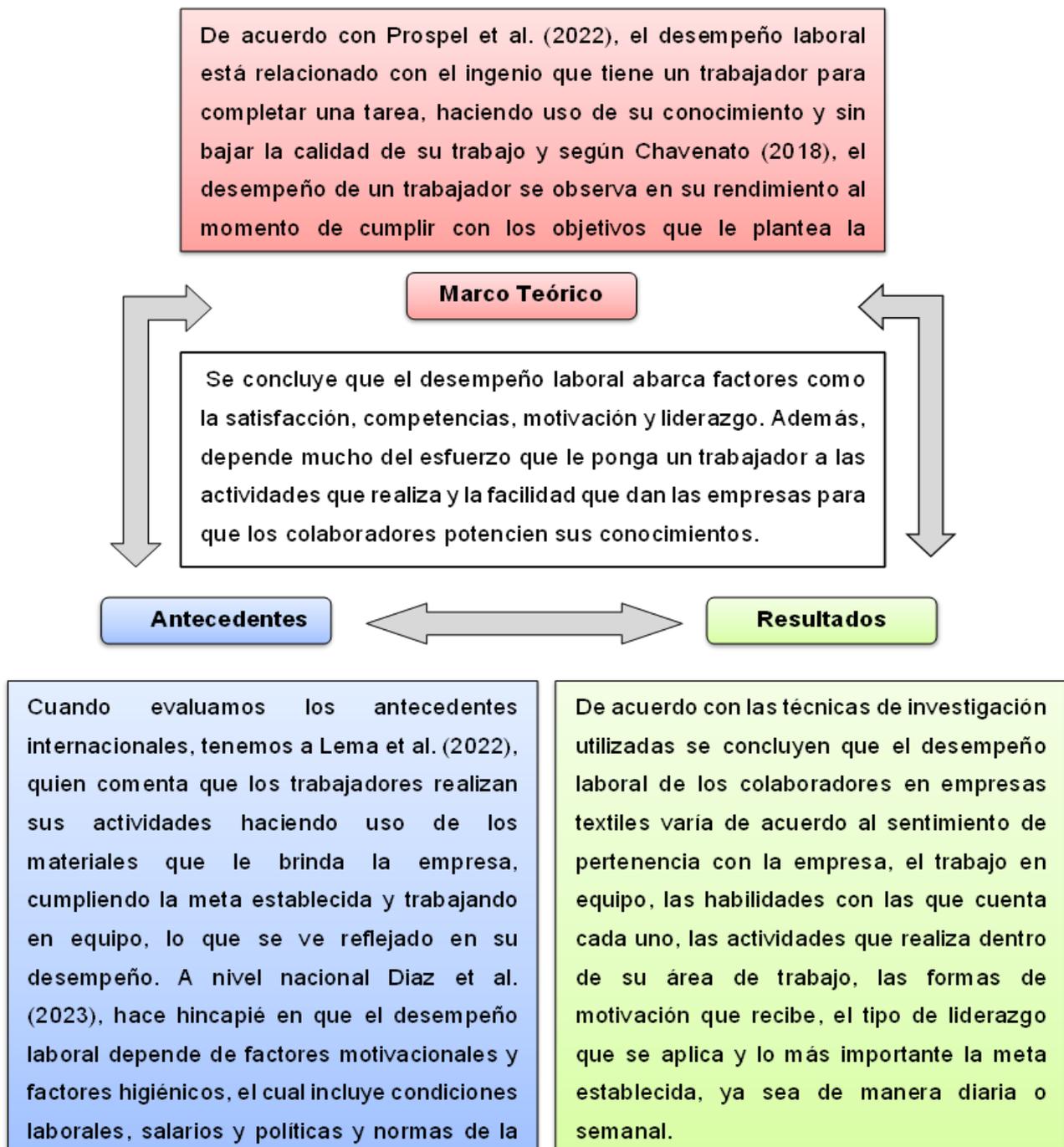


Figura 1. Antecedentes, marco teórico y resultados

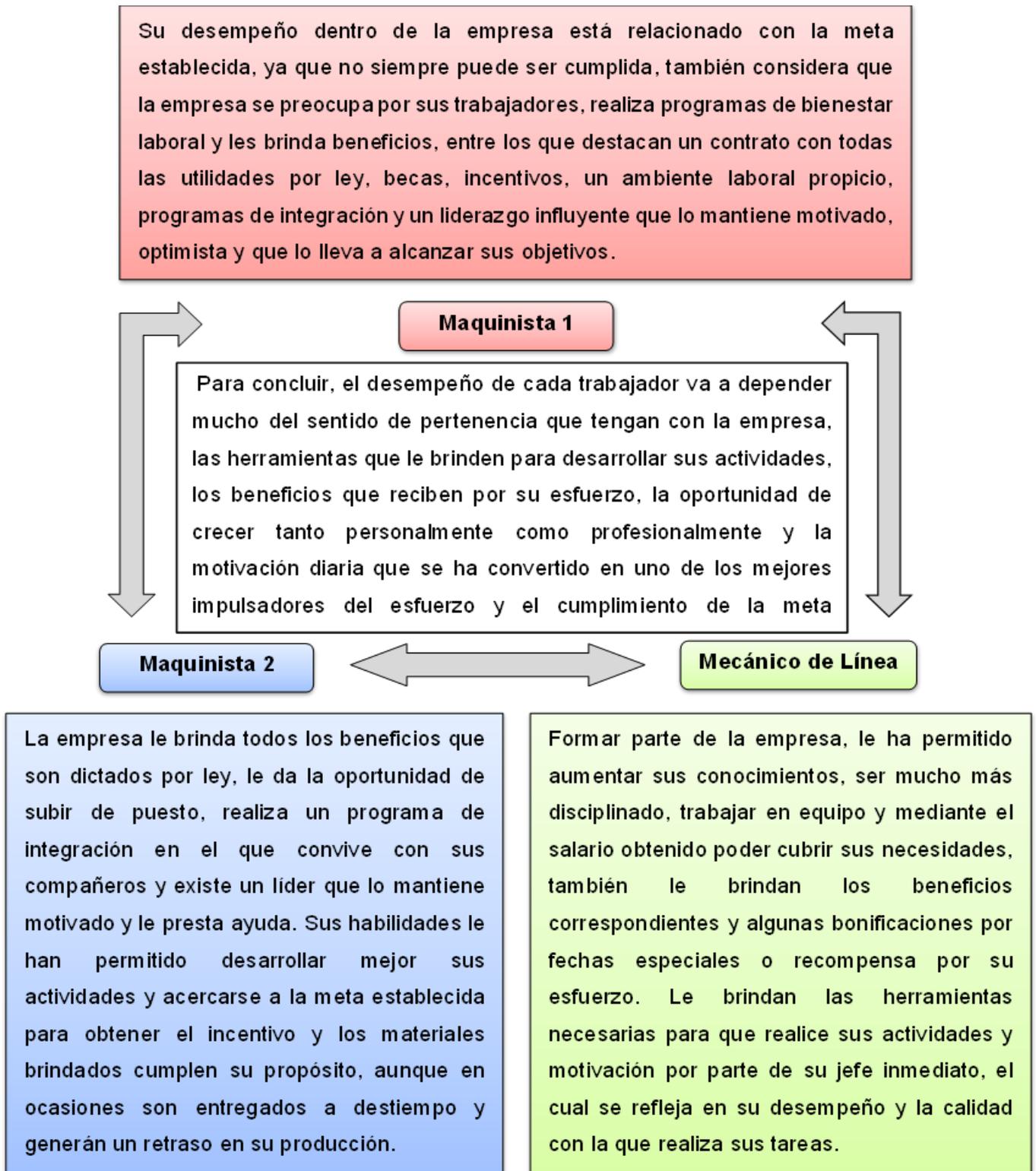


Figura 2. Entrevistas semiestructuradas

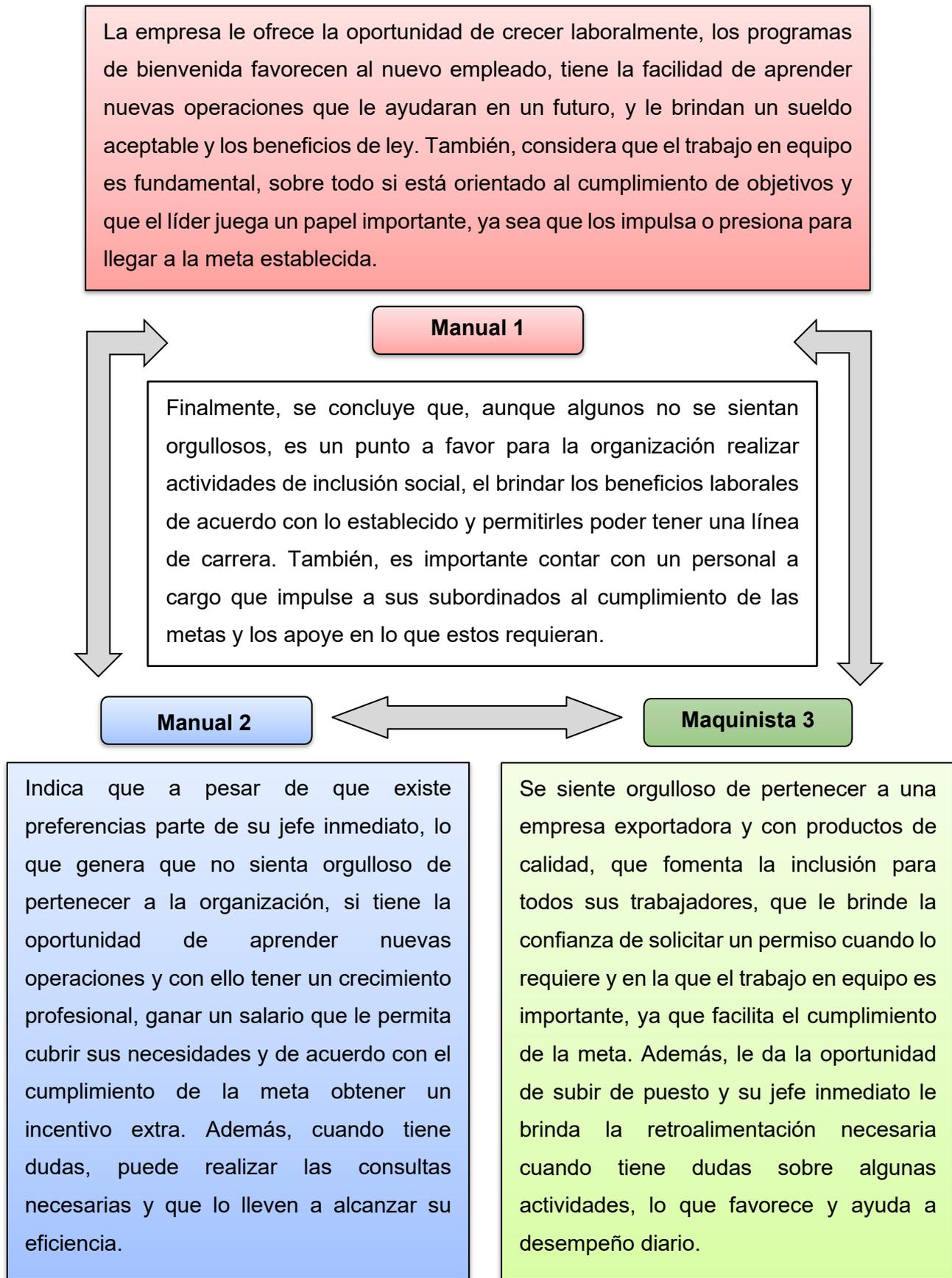


Figura 3. Entrevistas semiestructuradas

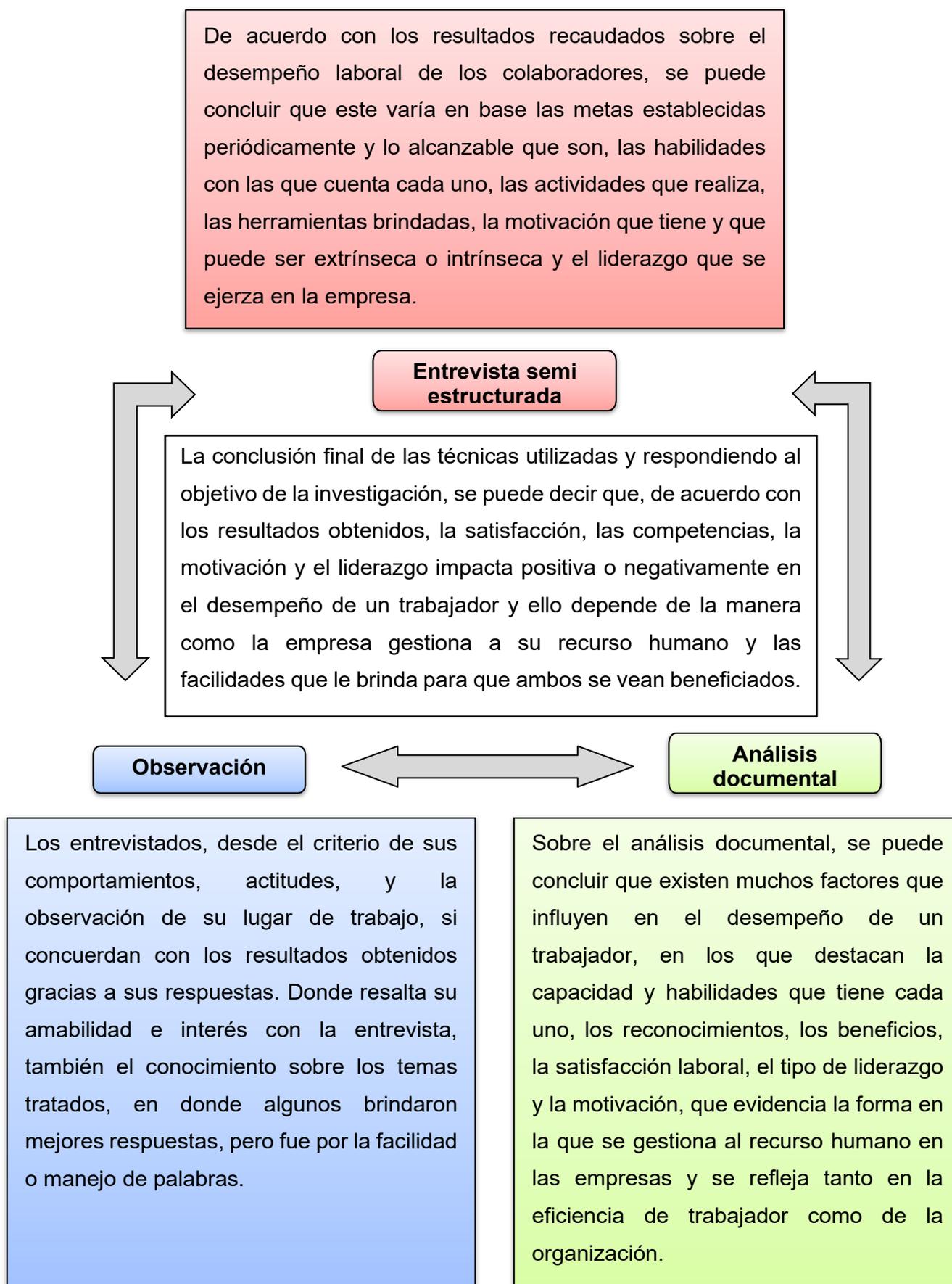


Figura 4. Técnicas utilizadas para la investigación

DISCUSIÓN

Por un lado, en base a las respuestas brindadas por las personas entrevistadas y respondiendo al objetivo principal de nuestro trabajo, el cual se basa en determinar de qué manera impacta el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector textil, se estableció que el desempeño laboral influye de una manera positiva en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, ya que permite que estos puedan repotenciar sus habilidades, conocimientos y destrezas, que luego se refleja en la calidad de los productos que desarrolla y que en conjunto permite que pueda cumplir objetivos propios. Teniendo en cuenta a Lema et al. (2022), quien nos dice que el desempeño de un trabajador se relaciona principalmente con la manera en como la empresa administra a su recurso humano, proporcionándole las capacitaciones adecuadas y brindándoles la oportunidad de realizar algunas propuestas de mejora en los procesos que realizan y poner en evidencia el potencial que tienen. Además, Mendoza y Arriola (2022), menciona que el desempeño laboral se vincula con las capacidades que tiene el trabajador y que es evidenciado en la calidad con la que realiza sus actividades y con la que presenta el producto final.

Se determinó que los entrevistados consideran que la satisfacción laboral genera en el trabajador un sentido de pertenencia con la empresa, pero para ello, es importante que la organización realice programas de integración adecuados, les brinde un salario que les permita cubrir sus necesidades, los beneficios de acuerdo a ley, que exista un ambiente laboral agradable y haya compañerismo y trabajo en equipo. Respaldándonos en Dávila et al. (2022), quienes señalaron que las empresas deben ofrecer reconocimientos salariales buenos y beneficios que concuerde con lo establecido por ley y de acuerdo al rendimiento del trabajador, ya que ellos siempre van a desear un sueldo mejor y van a trabajar por ello. De la misma manera, Vargas et al. (2022), menciona que el nivel de satisfacción que tiene una persona con su centro de trabajo está relacionado con las condiciones laborales que esta le brinda y el sentimiento de que es una pieza fundamental en la organización. Para finalizar tenemos a Diaz et al. (2023), quién también hace hincapié en las condiciones de trabajo, el salario y el trabajo en equipo, que orillan al trabajador a que cumpla con sus metas establecidas de manera más eficiente.

Las competencias laborales permiten que el trabajador pueda realizar sus actividades de manera adecuada, rápida, cumpla con la meta establecida y así adquirir los incentivos adicionales que le brinda la empresa, para ello, es fundamental que cada colaborador cuente con las habilidades necesarias, organice sus tiempos y que la empresa le brinde los recursos necesarios. Este resultado final es respaldado por Narváez et al. (2019), quienes señalan que las competencias laborales deben ser diferenciadoras en cada trabajador y deben estar relacionadas con las habilidades, conocimientos y el talento que tiene cada uno para organizar su tiempo, de manera que pueda cumplir con todas sus actividades diarias y también tiene que ver con las herramientas que brinda la empresa y que hace mucho más fácil y eficiente el desarrollo de las actividades de un colaborador.

Se determina que la motivación que reciben los trabajadores, ya sea intrínseca o extrínseca impacta en las ganas de superación que tiene cada uno, el deseo de crecer de manera profesional dentro de la empresa y el aspirar a un puesto mayor, con un mejor salario y mejores condiciones de trabajo, lo que se ve reflejado en el esfuerzo que ponen al desarrollo de sus actividades para poder lograrlo. Eso coincide con Dávila y Agüero (2021), quienes mencionan que la motivación de un trabajador se basa en el nivel de estímulo que recibe de la empresa, ya que ellos siempre van a aspirar a algo mejor, van a querer obtener nuevos conocimientos y para lograrlo se esforzaran mucho más en sus actividades diarias. Asimismo, Ahmed et al. (2022), señalan que un trabajador motivado se compromete al 100 % con la organización, pero que para ello es importante que la empresa le brinde a su personal reconocimientos monetarios y no monetarios de acuerdo a su desempeño, oportunidades de crecimiento y buenas condiciones de trabajo, de eso también depende la motivación personal que conlleva a que el colaborador se desempeñe de manera eficiente.

Se evidenció que para los trabajadores un buen liderazgo impacta en su rendimiento eficiente, ya que, si cuentan con un líder que los orienta y dirige hacia el logro de las metas tanto personales como organizacionales, estos se van a sentir motivados y querer alcanzarlos. Algunos aspectos que se han encontrado es el uso de incentivos, apoyo en el aprendizaje de nuevas operaciones y ayuda en la resolución de problemas. Eso coincide con Chirinos et al. (2022), quien nos habla sobre la importancia del tipo de liderazgo en las organizaciones debido que influyen en su desempeño laboral y lo importante que es que un líder sea idealista, que sepa inspirar a sus colaboradores y tenga las competencias emocionales que permitan relacionarse de manera armoniosa con todos. También Ahmed et al. (2022), expresan lo mismo, que dependiendo del tipo de liderazgo que se implemente en la empresa, depende el rendimiento del colaborador.

CONCLUSIONES

Primera: se concluye que el desempeño de los trabajadores en las organizaciones del sector textil de Lima norte, tiene un impacto significativo en el trabajador, debido a que influye directamente en su rendimiento final y nos ofrece una perspectiva sobre como los colaboradores realizan sus funciones y tareas proporcionando

empeño y calidad, con el objetivo de poder obtener los incentivos brindados por las empresas.

Segunda: se concluye que la cultura organizacional, los beneficios económicos y el trabajo en equipo influyen en la satisfacción del trabajador y se ve evidenciado en el estado emocional ya sea positivo o negativo que sostiene con la empresa y las actividades que realiza. Además, esto se refleja en el desempeño que pone a su trabajo y el compromiso que tiene con la organización.

Tercera: se concluye que las competencias laborales en las empresas textiles, si impacta en el desempeño laboral, puesto que los trabajadores utilizan sus habilidades y conocimientos para realizar de forma efectiva sus labores y tratar de cumplir con la meta establecida. Además, desarrollan competencias como: el orden, la iniciativa, la colaboración y la buena comunicación entre compañeros de trabajo.

Cuarta: se concluye que la motivación juega un papel indispensable en las empresas, ya que se ha determinado que para muchos de los trabajadores es importante seguir aprendiendo nuevas operaciones, se adaptan a los cambios y buscan superarse constantemente para lograr ese crecimiento en el ámbito laboral. Por otra parte, se destaca que la manera de motivar de las empresas es mediante bonos o incentivos cuando se llega a la meta establecida y el cual también funciona como factor impulsador para mejorar la productividad.

Quinta: se concluye que el liderazgo aplicado en las empresas textiles cumple un rol sustancial en el rendimiento del colaborador y la organización, ya que se basa en guiar y motivar a un grupo de personas en dirección al objetivo. Involucra situaciones donde el jefe inmediato se preocupa por alcanzar la meta, está al tanto del proceso en el que se va desarrollando la producción y da solución a cada problema que se pueda presentar. Por otro lado, es importante recalcar que el liderazgo que se aplica en las empresas textiles no es el adecuado, si bien cumple con el objetivo, pero no motiva al 100 % al personal.

RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda que las empresas textiles tengan en cuenta las categorías que presentamos, las cuales son la satisfacción laboral, las competencias laborales, la motivación y el tipo de liderazgo que se implemente y hacer énfasis en los temas que están perdiendo fuerza dentro de la organización, ya que después del estudio realizado hemos podido determinar que, si se quiere obtener los mejores resultados, es importante trabajarlo todo en conjunto.

Segunda: se recomienda que las empresas textiles consideren a la satisfacción laboral como uno de los puntos primordiales que repercuten en el desempeño y hagan caso al sentido de pertenencia que tienen sus colaboradores con la organización, haciendo hincapié en sus programas de integración, respetando las remuneraciones y beneficios dictados por ley e incentivando al trabajo en equipo. Para ello, se sugiere realizar inversiones para mantener satisfecho a su personal del área de producción y medir su satisfacción de manera periódica.

Tercera: se sugiere que las empresas textiles capaciten de manera periódica a su personal operativo y repotencie sus habilidades y capacidades, ya que no solo se verá beneficiado el colaborador, sino también la organización. Además, que tenga en cuenta las habilidades de cada uno de los trabajadores para poder asignarle sus tareas diarias y les brinde las herramientas necesarias que faciliten su desempeño y eficiencia laboral.

Cuarta: se recomienda que las empresas textiles sigan fortaleciendo la motivación extrínseca, para que los colaboradores se esfuercen en el logro de las metas establecidas, que les brinden la oportunidad de poder crecer de manera profesional y tener una línea de carrera dentro de la empresa, también de acuerdo a su desempeño laborar apoyarlos con becas, sobre todo para aquellos que desean seguir superándose y obtener un título universitario o técnico.

Quinta: se sugiere que las empresas textiles contraten o seleccionen representantes que cuenten con mejores cualidades y que sepan comunicarse de manera eficaz con su equipo. Asimismo, que este grupo de trabajadores reciban capacitaciones de liderazgo, que les permita influir en su personal a cargo de manera positiva y sepan delegar responsabilidades, que demuestre a su equipo que confían en ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Baca, N. M. C., Villena, J. R., & Díaz, M. A. D. (2022). Application of the Study of Methods to Improve Production in a Textile Company. Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2022-July. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.182>
2. Posada, C. (2020, July 13). Sector textil debe aprovechar el TLC para ganar mercado en los EE.UU. Comercio Exterio. https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/07/IDEXCAM-935_Sector-textil-debe-aprovechar-en-TLC-para-ganar-mercado-en-los-EE.UU..pdf
3. Yema Y. J. S., González C. L. E., & Guerrero V. C. A. (2023, March). Gestión estratégica del talento

humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato. *Revistas ResearchGate*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7626044>

4. Baca, N. M. C., Villena, J. R., & Díaz, M. A. D. (2022). Application of the Study of Methods to Improve Production in a Textile Company. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2022-July*. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.182>

5. Guzmán, G., A.; Sánchez, W., Placencia, M., Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, v.6, n.12, 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543> Recibido:4

6. Lema, J., Gonzáles, L., Guerrero, C. (2022). Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato. *Revista Journal of Science and Research* vol 7. N° 3. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7626044>

7. Díaz, D., Alejandra, A., Moctezuma, T., América, J. A., Díaz Díaz, A., Autónoma De Ciudad Juárez, U., Juan, M., & Toscano Moctezuma, A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123-130. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>

8. Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

9. Khanchel, H., Ben, K. (2019). Job Dissatisfaction and Turnover Crises in Tunisia. *Revista Business and Management Research* vol 8. N° 3. <https://doi.org/10.5430/bmr.v8n3p53>

10. Chiang, M., Hidalgo, J. P., y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), pp. 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

11. Velásquez, S, M. y Giraldo, D, H. (2021). Normas de competencia laboral en diseño y confección: un análisis comparativo entre Asia y Colombia, *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 17, núm. 32, pp. 53-73. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i32.3521>

12. Velásquez, S, M. y Giraldo, D, H. (2020). Normalización de competencias laborales en el sector diseño, confección y moda: el caso colombiano comparado con otros países latinoamericanos. *Revista Espacios*, vol. 41, núm. 22, Art. 9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p09.pdf>

13. Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I., (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>

14. Ahmed, S., Munir, M, S., Hawlader, M, R., Faysal, G. M. and Islam, M. (2022). Factor Analysis: The Outcome of Motivation on Employees' Performance in Textile Sector. *Magazine Human Resource Management Research* vol . 12 N° 1, 2022, págs. 1-5. <http://article.sapub.org/10.5923.j.hrmmr.20221201.01.html>

15. Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

16. Diaz, J, R., Ledesma, M, J., Tito, J, V., y Carranza, L, R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28 (101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

17. Chirinos, Y. D, V., Godínez, R., Barbera, N., y Pérez, C. M. (2022). Consolidation of sustainable and healthy entrepreneurship based on resonant leadership and labor performance. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(4), 36-52. <https://doi.org/10.31876/RCS.V28I4.39113>

18. Mendoza H. J. S., & Arriola T. C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación

conceptual. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

19. Dávila, R. C., Agüero, E. C., Palomino, J. F., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576- 583. <https://www.researchgate.net/publication/359849929>

20. Dávila, R. y Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), pp. 219-232. <https://www.researchgate.net/publication/357441506>

21. Vargas, E., Leidenz, M., & D'Armas, M. (2022). La satisfacción laboral en las pymes venezolanas: un estudio de caso en la industria textil. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad Y Nuevas Tendencias*, 8(29), 41-50. <https://doi.org/10.54139/riiant.v8i29.410>

22. Narváez Z. I., Monagas D. M., Erazo Á. J. C., Narváez Z. I., Monagas D. M., & Erazo A J. C. (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. *Revista Cofin Habana*, 13(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612019000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

23. Jauregui A. R. R. (2023). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú. *Revista Económicas CUC*, 44(1). <https://doi.org/10.17981/econuc.44.1.2023.Org.2>

24. Sánchez P. J., & Armas O. Y. (2022). Liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa textil. *Liderazgo y Clima Laboral para la Sostenibilidad Empresarial*. Cp. 2, pp. 33-64: <https://www.researchgate.net/publication/360826447>

25. Vergara R. A., & Ceular V. N. (2022). Motivación del clima organizacional entrada elliderazgo autocrático y transformaciona. *Liderazgo y Clima Laboral para la Sostenibilidad Empresarial*. Cp. 1, pp. 9-32: <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/77/73/1071-1?inline=1>

26. Mendoza S. M., García A. J, L., Avelar S. L. (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura. *Academia Jaurnals*, vol. 12, N°. 1, pp. 1115-1120. <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16031/El%20liderazgo%20transaccional%20-%20una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

27. Aguilar M. C., Chaves M. O., Loaiza M. C., Monge M. J., Vega Z. M., Rojas A. J., Campos R. G., Aguilar Montoya, C., Chaves Morales, O., Loaiza Madriz, C., Monge Medina, J., Vega Z. M., Rojas A. J., & Campos R. G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 37(37), 245-262. <https://doi.org/10.15517/REVENF.VOINO.37.36423>

28. Chiavenato, I (2018) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (9.ª ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

29. Kalecki, M., (2020). Salario nominal y salario real. *El Trimestre Económico*, 87(346), 527-541. <https://doi.org/10.20430/ete.v87i346.1076>

30. Ruíz H. Y. E., & Sánchez J. A. F. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2), 122-138. <https://doi.org/10.16967/23898186.722>

31. Palafox S. M. O., Ochoa J. S., & Jacobo H. C. A. (2019). Liderazgo en el proceso de sucesión: el caso de una empresa familiar mexicana. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 23(2), 73-89. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357960138005/html/>

32. Yopan F. J. L., Palmero G. N., & Santos M. J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20),263-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

33. Ramírez, A. T., (2020). La cirugía como una sinfonía. Un proyecto para el trabajo en equipo y coordinado. *Revista Colombiana de Cirugía*, 35(4), 550-552. <https://doi.org/10.30944/20117582.673>
34. Mendez Á. C. E., (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. ISSN: 0124-4639. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187260206007>
35. Quijia P. J., Guevara R., C., & Ramírez A. J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. Doi: <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
36. Cardoza S. M. A., Hidalgo S. L. I., Peña R., J., Pulido J. L. A., & Torres S. C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
37. Delgado Bardales, J. M. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476
38. Alvarez R. A. (2020). Calificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. Recuperado el 26 de mayo de 2023 de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
39. Sánchez F. F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
40. Vasconcelos, S. MR., Menezes, P, Ribeiro, M. D., Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *SciELO en Perspectiva*. <https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>
41. Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, n.1 (p.88-97). <http://dx.doi.org/10.31009/metodos.2020.i01.08>
42. Gómez E. G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea de Comunicación/Mediterranean Journal of Communication*, 12(1), 115-127. <https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
43. Lama Z. P., Lama Z. M. A., & Lama G. A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de da Ciencia*, 12(22), 189-202. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1078>
44. Hernández G. O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral* vol. 37.no.3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
45. Moyano C. L. M., Mendoza C. R., Faugier F. E., Barajas P. K., (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac Journal*, 22(1), 118-150. <https://doi.org/10.36105/THEANAHUACJOUR.2022V22N1.05>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Katherin Janet Tafur Lobato, Delina Lilibeth Rojas Pita, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Investigación: Katherin Janet Tafur Lobato, Delina Lilibeth Rojas Pita, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Metodología: Katherin Janet Tafur Lobato, Delina Lilibeth Rojas Pita, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Administración del proyecto: Katherin Janet Tafur Lobato, Delina Lilibeth Rojas Pita, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Redacción-borrador original: Katherin Janet Tafur Lobato, Delina Lilibeth Rojas Pita, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

Redacción-revisión y edición: Katherin Janet Tafur Lobato, Delina Lilibeth Rojas Pita, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.