



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS

**COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA Y DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AGROEXPORTADORA
SOL DE OLMOS S.A.C., BARRANCA, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

ALICIA STEPHANIE ACUÑA AGUILAR

ASESOR:

Mg. OSCAR CARLOS OTAZU MONTES

Huacho – Perú

2020

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR



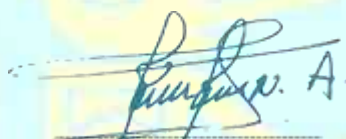
Dr. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA
DOCENTE UNIVERSITARIO
CLAD. N° 04774
DNI-053

Dr. Carlos Maximo Gonzales Añorga
Presidente



Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

Dr. Felix Gil Caro Soto
Secretario



Dr. Abraham Cesar Neri Ayala
DNU: 441

Dr. Abraham Cesar Neri Ayala
Vocal



Mg. Oscar Otazu Montes
REGUC N° 03702

Mg. Oscar Carlos Otazu Montes
Asesor

Título:

**COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA Y DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C.,
BARRANCA, 2020**





DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia que me ayudaron durante mi carrera universitaria a continuar el ejemplo educacional que nos transmitieron durante años. A mi asesor, amigos y profesores universitarios, que me acompañaron en esta hermosa etapa universitaria, en donde aprendí lecciones y conseguí conocimientos valiosos que recordaré siempre con alegría. Y en especial, quiero dedicar esto a mis abuelos, por sus inigualables consejos que en una oportunidad me brindaron y que hasta el día de hoy los tengo presente en mi vida.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por destinarme a tener una familia que me apoya a seguir adelante cada día.

A mis padres, por el ejemplo de superación y sacrificio constante que me enseñaron y por su infinito amor que me otorgan, y a mi hermana, por su paciencia que tuvo conmigo al formarme correctamente durante estos años.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	02
1.2.1. Problema General	02
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	03
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	04

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.1.1. Investigaciones internacionales	05
2.1.2. Investigaciones nacionales	06
2.2. Bases Teóricas	07
2.3. Definiciones de términos básicos	31
2.4. Hipótesis de investigación	32
2.4.1. Hipótesis General	32

2.4.2. Hipótesis Específicas	32
2.5. Operacionalización de las variables	33

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	34
3.2. Población y muestra	34
3.2.1. Población	34
3.2.2. Muestra	34
3.3. Técnicas de recolección de datos	35
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	36

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	37
4.2. Contratación de hipótesis	45

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	49
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	51
6.2. Recomendaciones	52

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	53
7.2. Fuentes electrónicas	54

ANEXO

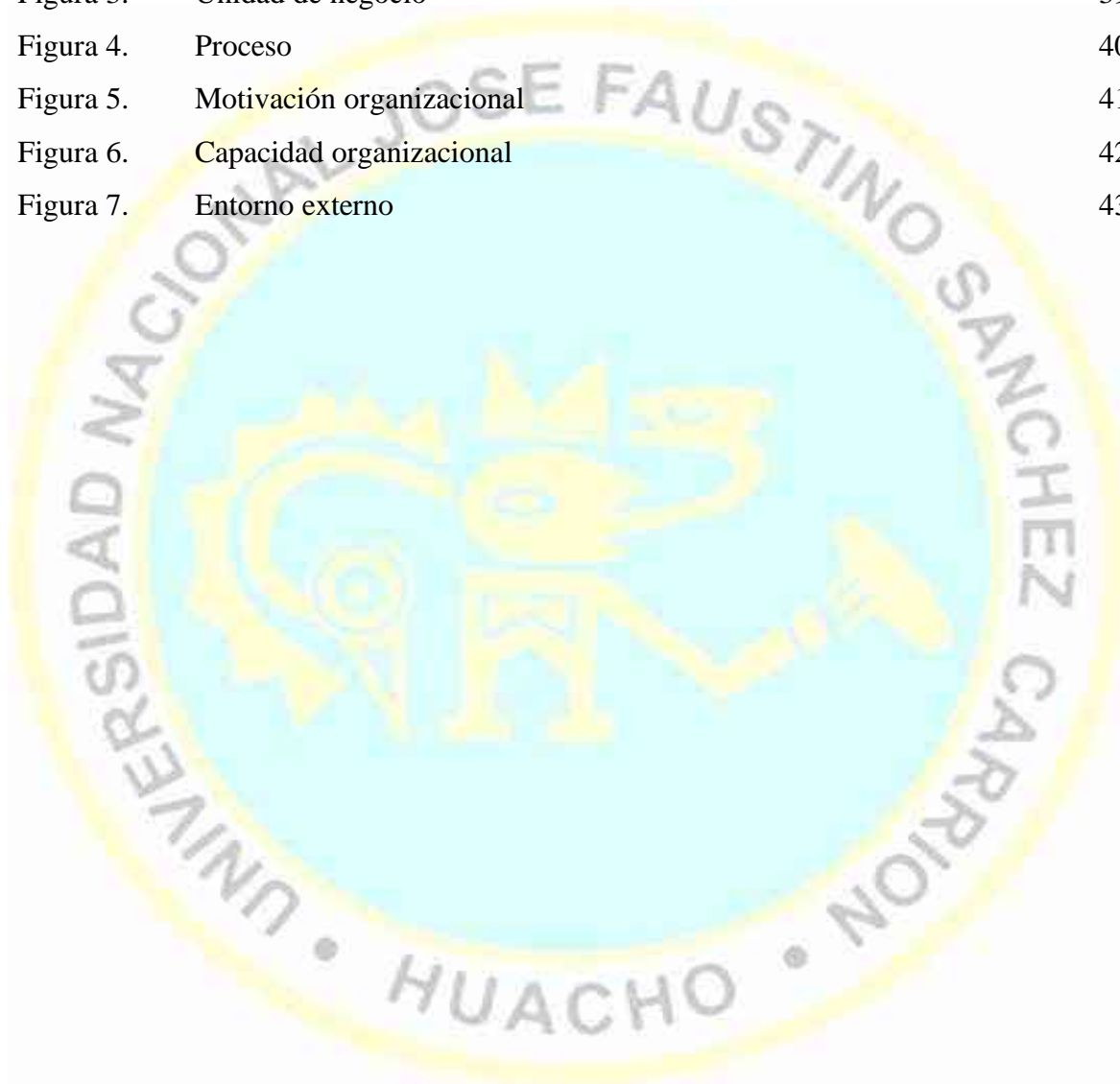
A. Cuestionario	56
-----------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la empresa agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca	37
Tabla 2.	Corporación	38
Tabla 3.	Unidad de negocio	39
Tabla 4.	Proceso	40
Tabla 5.	Motivación organizacional	41
Tabla 6.	Capacidad organizacional	42
Tabla 7.	Entorno externo	43
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	44
Tabla 9.	Correlación de Rho de Spearman entre la competitividad y el desempeño organizacional	45
Tabla 10.	Correlación de Rho de Spearman entre la corporación y el desempeño organizacional	46
Tabla 11.	Correlación de Rho de Spearman entre la unidad de negocio y el desempeño organizacional	47
Tabla 12.	Correlación de Rho de Spearman entre el proceso y el desempeño organizacional	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la empresa agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca	37
Figura 2.	Corporación	38
Figura 3.	Unidad de negocio	39
Figura 4.	Proceso	40
Figura 5.	Motivación organizacional	41
Figura 6.	Capacidad organizacional	42
Figura 7.	Entorno externo	43



RESUMEN

Objetivo: Establecer de que manera la competitividad de la empresa influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Métodos: La presente investigación es de tipo aplicada, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque mixto. La población fue 56 trabajadores, la muestra fue 49 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,958).

Resultados: Respecto a la competitividad, el 14,3% mencionaron que la empresa nunca mantiene un crecimiento satisfactorio de las rentas reales generadas por su actividad, el 46,9% mencionaron que a veces, en el caso del 38,8% mencionaron que casi siempre. Así mismo, respecto al desempeño organizacional, el 65,3% manifestó que la empresa aplica eficacia y eficiencia en la realización de las principales labores del puesto de trabajo y el 34,7% manifestaron que casi siempre.

Conclusión: Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,003 < 0,05$; $r = 0,412$), por lo que se concluye que la competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Palabras clave: corporación, unidad de negocio, proceso, motivación organizacional, capacidad organizacional y entorno externo.

ABSTRACT

Objective: To establish how the competitiveness of the company influences the organizational performance in the company Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020. **Methods:** This research is applied, level is explanatory, non-experimental design, mixed approach. The population was 56 workers, the sample was 49 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's alpha coefficient (0.958). **Results:** Regarding competitiveness, 14.3% mentioned that the company never maintains satisfactory growth in real income generated by its activity, 46.9% mentioned that sometimes, in the case of 38.8% they mentioned that usually. Likewise, with regard to organizational performance, 65.3% stated that the company applies effectiveness and efficiency in carrying out the main tasks of the job and 34.7% stated that it almost always. **Conclusion:** There is a moderate and very significant positive correlation ($p = 0.003 < 0.05$; $r = 0.412$), for which it is concluded that the competitiveness of the company significantly influences the organizational performance in the company Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca, 2020.

Keywords: corporation, business unit, process, organizational motivation, organizational capacity and external environment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la globalización ha hecho que se eleve la exigencia y la constante competencia en el mundo empresarial pues son numerosas empresas que no solo compiten en su zona, sino en el resto del planeta, debido a ello prestar atención a estas tendencias serian un factor clave que incide en la competitividad de una empresa.

La principal característica que tienen las empresas competitivas es su constante esfuerzo por ser líderes en el mercado aun consiguiendo el éxito continúan empleando estrategias que les permitan mantener o superar su posición actual. Contar con la competencia para participar en el mercado se realiza por medio de la elaboración de estrategias, como también modelos y métodos novedosos, innovación, mejora continua, proceso y organización y medios, tangibles y económicos.

Tener la habilidad de competir y aprovechar las oportunidades que nos brinda cada mercado, permite ser dinámicos, tener flexibilidad a los cambios y desarrollar una visión empresarial ampliada que la competencia.

Asimismo, la competitividad es un tema que es de preocupación para todos en general. Pues si no se tiene competitividad como otras empresas en el sector en que nos desempeñamos, se posicionaran mejor en el mercado. Por el contrario, una empresa que ha obtenido grandes niveles de competitividad tendrá la capacidad que poner toda su experiencia y dirigir sus esfuerzos y lograr precedencia en el camino por posicionar mejor en el mercado.

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de que manera la competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C inicio sus actividades desde el año 2002. Es una empresa dedicada a la producción, exportación y venta de productos agrícolas frescos y deshidratados de alta calidad tales como paprika, chile ancho, guajillo, ajos, banano orgánico, quinua, entre otros., cumpliendo con las exigencias tanto del mercado nacional como internacional. Su compromiso durante años por brindar satisfacción a sus clientes con productos de excelente calidad ha permitido tener un crecimiento y desarrollo en el mercado competitivo. Sus principales mercados extranjeros son Europa y Estados Unidos. Se encuentra localizada en el distrito de Barranca, la provincia de Barranca, departamento de Lima.

Asimismo, la competitividad es un tema que es de preocupación para todos en general. Pues si no se tiene competitividad como otras empresas en el sector en que nos desempeñamos, se posicionaran mejor en el mercado. Existen elementos que cooperan a establecer la competitividad de una compañía como la estrategia, la productividad macro y la productividad micro si tienen un buen rendimiento de estos elementos se tendrá un buen desempeño organizacional. El desempeño organizacional es un proceso que comprende una serie de componentes esenciales de la organización es por ello su importancia ya que proporciona resultados y el impacto que genera en esta en su desarrollo y crecimiento.

En la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C se ha podido observar un bajo desempeño organizacional esto debido: El personal administrativo no cumple con una ética profesional adecuada dentro del horario de trabajo; la empresa no brinda una capacitación personal adecuada a los colaboradores del Área de Exportación; el personal del Área de Exportación - Logística, no realiza una labor eficiente al momento

de gestionar el almacenamiento de la documentación de los despachos realizados en la base de datos de la compañía; la empresa no brinda una adecuada satisfacción al cliente, con los reclamos que se generan de acuerdo al estado de la mercadería que se envía; la empresa no establece incentivos necesarios que generen una adecuada motivación laboral al personal del Área de Exportación que no mantiene un horario de trabajo establecido.

En relación a la competitividad en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C se ha evidenciado una serie de deficiencias tales como: la empresa en ocasiones no cumple con las especificaciones de calidad que Senasa requiere para el permiso de exportación de Ajos fresco al mercado de Brasil; la empresa realiza despacho de contenedores incompletos en un 50% - 70% del producto, a diversos clientes del exterior, por lo que representa una logística de producción poco eficiente ya que no cumplen con las condiciones que se establece en el contrato; la empresa presenta inconvenientes en la logística documentaría del proceso de exportación, ya que en ocasiones generan sobrecostos al realizar la corrección de BL o Certificado Fitosanitarios, etc, en algunos despachos realizados; la empresa realiza exportaciones de productos que no generan utilidades como el Jengibre deshidratado en rodajas, la paprika (Capsicum) y la cebolla amarilla; la empresa presenta una poca innovación en sus máquinas que puedan agilizar su proceso productivo del producto Capsicum.

Si la empresa continúa presentando las deficiencias antes mencionadas perderá competitividad en los mercados, reduciendo notablemente su rentabilidad.

Por ende, la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C debe tener en cuenta la importancia de realizar una medición constante del desempeño organizacional con el fin de controlar el cumplimiento de los objetivos, consiguiendo de esta manera un mayor compromiso y elevar su competitividad en el mercado.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la competitividad de la empresa influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera la corporación influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020?
- b. ¿De qué manera la unidad de negocio influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020?
- c. ¿De qué manera el proceso influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de que manera la competitividad de la empresa influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de que manera la corporación influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.
- b. Establecer de que manera la unidad de negocio influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.
- c. Establecer de que manera el proceso influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica: Su validez metódica se encuentra en la formulación de un instrumento científico de recolección de datos el cuál será de apoyo para estudios

posteriores a evaluar la competitividad, de igual forma evaluar el desempeño organizacional, donde tendrá el respaldo de un sustento teórico elegido con objetividad para lograr que el estudio tenga los resultados deseados.

Justificación práctica: El estudio tiene por objeto plantear sugerencias para brindar solución a los problemas antes expuestos en la realidad problemática, que se traducen en problemas que vienen afectando a ambas variables.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., distrito de Barranca, provincia de Barranca, departamento de Lima.
- Delimitación social: trabajadores de la agroexportadora Sol de Olmos S.A.C
- Delimitación temporal: noviembre del año 2019 a abril del año 2020.
- Delimitación semántica: Competitividad de la empresa y Desempeño organizacional.

Fonseca (2015) menciona que “la competitividad es la capacidad que posee para vencer a los competidores en un mismo mercado” (p. 23).

Robbins y Judge (2017) mencionan que “el desempeño organizacional es la mezcla de eficacia y eficiencia en la ejecución de las más importantes funciones en el puesto laboral” (p. 27).

1.6. Viabilidad del estudio

Por contar con los recursos necesarios, es decir, materiales, financieros y humanos, se pudo ejecutar la investigación y por ende, es viable.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Montero (2018), “Diagnostico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S. utilización del Modelo Denison”, Universidad de la Salle. Colombia. Su objetivo fue el describir el grado de incidencia del estado actual de la cultura organizacional en el desempeño laboral, por medio de la utilización del modelo de Daniel Denison. Es una investigación descriptivo e interpretativo. La población fue 95 individuos y la muestra fue 40 empleados. La investigación concluyó que “la cultura organizacional puede favorecer al desempeño laboral eficaz de la empresa Quintero Leather S.A.S. estableciendo estrategias que mejoren los puntos débiles” (p.84).

Oberfol (2016), “Diagnóstico de la relación entre cultura organizacional y desempeño organizacional en empresas multinacionales alemanas en México”, Universidad Nacional Autónoma de México. México. Su objetivo fue el diagnosticar la relación entre cultura organizacional y desempeño organizacional. Es una investigación exploratorio-descriptiva, correlacional. La población fue 778 colaboradores, la muestra fue 161 personas. Se utilizó la encuesta. La investigación concluyó que sobre los niveles de desempeño de las empresas “se puede decir que sus ingresos están conformes a la estratificación empresarial de la Secretaría de Economía, la calidad es buena, lo cual se refleja en un bajo porcentaje de retrabajos, desechos y quejas” (p.141).

Ramírez y Pérez (2016), “Modelo para el mejoramiento del nivel de competitividad de las Pymes del subsector agrícola del Municipio de Marsella”, Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia. Su objetivo fue diseñar un modelo para el mejoramiento del nivel de competitividad de las Pymes. Es una investigación desarrollo experimental. La población fue 351 predios y la muestra fue 74 predios. La investigación concluyó que “los modelos de mejoramiento del nivel de competitividad existentes contienen teoría básica para realizar el análisis diagnóstico de situaciones de competitividad, en las cuales se marcan pautas que pueden ser aplicadas dependiendo del sector y los objetos de estudio” (p.183).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Urquiza (2018), “El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016”, Universidad Cesar Vallejo. Perú. Su objetivo fue el determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral. Es una investigación básica, correlacional, transversal, no experimental. La población fue 153 colaboradores, la muestra fue 110 colaboradores. Se utilizó la encuesta. La investigación concluyó que “existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el año 2016” (p.55).

Zeze (2017), “El neuromarketing y competitividad en la empresa Sevend Marketing Chimbote, 2017”, Universidad Cesar Vallejo. Perú. Su objetivo fue determinar la relación del neuromarketing y la competitividad. Es una investigación transversal descriptivo, no experimental. La población fue 68 entidades, la muestra fue 31 entidades. Utilizó la encuesta. La investigación concluyó que “existe relación entre las variables Neuromarketing y Competitividad en la empresa Sevend Marketing” (p.53).

Guzmán (2013), “Estrategias financieras y mejora de la competitividad, en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.”, Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Su objetivo fue determinar las estrategias financieras que influyen en la mejora de la competitividad. Es una investigación no

experimental, de diseño descriptivo transeccional. La población fue 8 funcionarios. Utilizó la encuesta, la entrevista y la guía de entrevista. La investigación concluyó que “las estrategias financieras que influyen en la competitividad son las estrategias sobre la inversión (crecimiento), sobre la estructura financiera y las estrategias sobre la gestión del efectivo” (p.80).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Competitividad de la empresa

A. Definiciones

D' Alessio (2015) define la competitividad como el grado de eficiencia de una empresa, la cual se evalúa a través de un conjunto de indicadores.

Fonseca (2015) menciona que la competitividad es la capacidad que posee para vencer a los competidores en un mismo mercado.

Mochón, Mochón y Sáenz (2014) señalan que la competitividad de la empresa es determinada por dos factores fundamentales que son la productividad de los trabajadores y los costos de producción.

Bernal y Sierra (2013) establecen que la competitividad es la facultad de una determinada área para continuar o conservar, en situaciones de libre competencia, su intervención en mercado tanto internos como externos, al mismo tiempo que conserva un satisfactorio desarrollo de sus ventas producidas por su actividad.

B. Dimensiones

D' Alessio (2015) hace mención de ciertas dimensiones que ayudan como análisis y mediciones para tener conocimiento la competitividad de una organización, dichas dimensiones son las siguientes:

a. Corporación

Hace referencia a cada uno de los elementos de un nivel estratégico de la compañía que se serán fuente de ayuda a provocar su competitividad.

b. Unidad de negocio

Hace referencia esencialmente cada uno de los elementos de un nivel táctico de la compañía que se serán fuente de ayuda a provocar su competitividad.

c. Proceso

Hace referencia a cada uno de los elementos de un nivel operativo de la compañía que se serán fuente de ayuda a provocar su competitividad.

C. *Inteligencia competitiva*

El proceso de globalización que la economía global atraviesa en estos momentos, obliga a las compañías en América Latina a realizar la búsqueda de forma decidida a tener mejor acceso a mercados tanto internos como externos. Y de forma exitosa enfrentar este desafío, es necesario que las compañías requieran de información acerca de las cualidades de los mercados y de su competencia directa. Alguna vez has escuchado que “competir sin inteligencia es como intervenir en una competición sin percatarse de la competencia, es decir, es ir a ciego”. Por ende, la información sobre la competencia es una herramienta de mucho valor para el marketing esencial, no obstante, es posible además que esto juegue en su contra sino tiene una gestión adecuada de ello. El área de inteligencia competitiva necesita de trabajadores que realicen sus funciones con destreza, aunque en esencia se encargue separe su tiempo para dicha actividad, la tenacidad para conseguir los datos necesarios, el nivel del compromiso del involucrado y la intervención de cada trabajador en el proceso de seguimiento de la competencia, sin duda establecen la siguiente composición de éxito de la administración de dicha área de la organización.

Éxito de la IC = Pericia X Constancia X Compromiso X Participación X Tiempo.

En dicha ecuación existen 5 indicadores que posibilitar obtener una administración exitosa en el área IC de la compañía, estos son:

Habilidad: se relaciona con el nivel de saberes que tiene los trabajadores influidos por dicha acción, además de la pericia a emplearlo para los blancos trazados por la compañía. En la mayoría de ocasiones, trabajadores con poco

conocimiento, pero cuenta con más experiencia obtiene los más resaltantes frutos, ya que se arriesgan a más con lo poco o mucho que saben.

Tenacidad: es por lo general un proceso gradual que necesita de persistencia y un seguimiento constante y trabajoso por los trabajadores a cargo del área.

Compromiso: por aquellos a cargo del área y dejan su ego de lado por obtener buenos frutos. Además, comprende el nivel de participación del que está cargo la responsabilidad y de aquellos que se le brindan.

Intervención: es necesario que todos los participantes de la organización empresarial actúe como agente de inteligencia del área, ocasionar dicha intervención de la compañía. Para ello es necesario buscar motivar a los trabajadores por medio de incentivos extras. También, deberá conservar una buena comunicación incentivando dicha intervención.

Tiempo: fracasar es lo único que puede hacer velozmente el marketing. Todo necesita de un tiempo de maduración, aun cuando en la mayoría de ocasiones un informe con falta de datos, pero a tiempo que uno bastante completo, pero fuera de lugar (París, 2018).

D. Fuerzas competitivas

La inteligencia competitiva es un mecanismo sistemático que requiere de recolectar datos acerca de las acciones y tendencias generales de la competencia. En tanto se obtenga más información y saberes obtenga una compañía acerca de su competencia, habrá más posibilidad que diseñen las mejores tácticas. La estructura apropiada. La estructura del sector industrial elaborada por 5 fuerzas de Porter (2004), es necesario tener mucho cuidado por estos elementos:

- Capacidad de realizar acuerdos con los abastecedores.
- Capacidad de realizar acuerdos con los clientes.
- La magnitud de confrontación con la competencia actual.
- Intimidación de los suplentes.
- Intimidación de los ingresantes.

Existe determinadas apreciaciones más relevantes para realizar la evaluación de la competencia son los siguientes:

- Intervención de mercado
- Eficiencia de los canales de distribución
- Precios competitivos
- Efectividad de sus transmisiones
- Competencia y eficiencia
- Disposición de su localización
- Calidad gerencial
- Experiencia de la gerencia
- Coste de los insumos
- Ubicación financiera
- Calidad del producto

Para recolectar una buena información necesaria, es necesario emplear cada uno de los medios con los que se cuenta: personal, directivos, abastecedores, compradores y staff (en caso no se tenga de datos internos de la competencia por el propio ejercicio de sus funciones) y demás. Manteniendo los principios de legitimidad y ética que comprende el proceso táctico. No infringe leyes la inteligencia de negocios tampoco es igual al espionaje, y tampoco es una práctica deshonesto. Es, el deber de obtener datos apropiados a la hora adecuada para construir un mejor análisis externo de la empresa, ya que las debilidades de la competencia son oportunidades exteriores, en tanto que sus fortalezas son amenazas. Además, es necesario presentar las oportunidades de la competencia, para verificarlas con los mismos cursos de acción, y de esta manera determinar las tácticas para adoptarlo.

La MEFEE emplea los medios determinantes de éxito, donde se obtienen luego de realizar un debido estudio. Los análisis de los indicadores dan los insumos para dicha matriz. Donde, es necesario reconocer y elegir aquellos aspectos externos más resaltante que tienen oportunidades y amenazas a la compañía bajo investigación (D'Alessio, 2015).

E. La estrella de la competitividad

Si quiero que el bien estrella se encuentre preparado para el mercado, en el cual lo observa el consumidor final, es decir el efecto, es necesario observar hacia atrás cada uno de los procesos, internos y difíciles que forman parte de la causa.

No obstante ¿Cuál es el modo de asegurar las capacidades necesarias para el bien puede ser la estrella del mercado? Pues hasta el momento únicamente están reconocidas. Cuando en dicho momento realiza una propia meditación acerca de las capacidades vigentes de la compañía, es importante que se realice un estudio apropiado.

Para tener conocimiento si su compañía tiene competitividad o no, es importante realizar una comparación con sus demás competidores. Dicha comparación es la que determina la competencia. Dicho de esta forma, la competitividad de su compañía está sujeta de la competencia que tenga en el mercado. Cuando, en grupo, cada capacidad de su compañía es mejor que su competencia, es ahí donde su compañía tiene mayor competitividad de los demás.

Y hay ciertos aditivos que permiten tener una visión clara como:

- La competencia trata en comercializar bienes y prestaciones en el mercado eficientemente que la competencia.
- Si se desea obtenerlo, es necesario que la empresa posea las mejores capacidades que la competencia.
- Es comparada, mejor dicho, referencia a la competencia.
- Es transitorio, o sea, a diario es diversa, ya que cambian los compradores y la competencia.
- Está sujeta del mercado, mejor dicho, está sujeta del bien, del comprador y la competencia.
- En pocas ocasiones es motivada por suerte, lo que se edifica duramente, sin embargo, es posible perder de manera fácil (Fonseca, 2015).

F. Medición de la competitividad en las distintas organizaciones y a distintos niveles

Se ha podido observar que la competitividad en una empresa es posible que provoque valor en su función/ proceso, en su área o compañía, en su ingreso, en su área, nación y hasta en su continente. Dicha añadidura será alta o bajo conforme la proporción y alcance geográfica de la empresa. Aquí se presenta la manera de tener conocimiento de los beneficios competitivos logrados, de desde un nivel funcional a global.

Si se desea que un sector sea competitivo (productivo), este debe ser apoyado por la región/Estado y por el país. Se presenta lo mismo si se observa de manera contrario, un país elevará su nivel de vida de su comunidad si sus empresas tienen la capacidad de generar valor agregado.

Es posible que la competitividad se mida. Inclusive hay empresas que diseñan reportes importantes y vinculados con este tema, aun cuando no se encuentren directamente sobre competitividad, no obstante, los datos que presentan posibilitan determinar verdaderas comparaciones y próximas a la realidad.

a. Consideraciones al medir los pilares de competitividad

Mencionan que los pilares de la competitividad son, principalmente una suma exacta de indicadores que miden la posición relativa entre las empresas. Únicamente es posible tener conocimiento que una empresa avanza rumbo a la competitividad cuando se estudian los frutos de las categorías que la evalúan. El método empleado es necesario sea estructurado y completo, concreto, imparcial y fiable, y que esta información ha sido auditado.

En ciertas oportunidades hay distinciones metodológicas que pueden cambiar el fruto final, en donde es necesario sean comprendidas y sacar el mejor provecho, como por ejemplo los frutos presentando en relación a la competitividad del país.

Teniendo en cuenta este caso, es importante saber ciertos errores que se presentan:

- Estudiar el fruto final y no los elementos que le brindan forma, en los cuales si hay una verdadera estabilidad;
- hacer una comparación por año en relación al año anterior, de corto plazo; y
- relacionar de forma directa el crecimiento económico y la competitividad, si la verdad dicha relación no comprende causalidad.

Por ende, los elementos necesarios para lograr la consistencia son los siguientes:

- comprender las definiciones esenciales e necesarias de la eficiencia para optimizar la competitividad del país,
- valorar los elementos más relevantes que brinden forma y sentido al fruto general de los dos índices, y
- tener conocimientos las características globales de las metodologías de medición que las dos entidades aplican (D'Alessio, 2015).

G. Globalización, competitividad y ventaja competitiva

Indudablemente la trascendencia que en la actualidad los procesos de globalización y competitividad tienen las empresas en este escenario. Por tal motivo es relevante acercarse a dichos aspectos como también la ventaja competitiva.

a. Globalización

En general, la globalización es un proceso de cooperación e interdependencia de los países en los diversos aspectos en la sociedad que se muestra en los flujos globales de individuos, cualidades culturales, colectivas, saberes, datos, productos y prestaciones, tecnología y capitales.

Sin embargo, el concepto antes dicho extiende la globalización, para impactos en esta área, su acepción es esencialmente a lo que se dice como globalización económica con respecto a los otros aspectos y que hacen referencia a la liberalización y los flujos de los mercados internacionales en los ámbitos de fabricación, compra y venta, finanzas y los datos.

La globalización en el ámbito económico se relaciona con el proceso de integración e internacionalización de las actividades y estrategias económicas que produce amenazas consistentes, en particular por el aumento de competidores, no obstante, además brinda una gran cantidad de posibilidades de las personas, las organizaciones y las naciones al dinamizar los flujos de bienes, prestaciones y capital apoyados por el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

b. Competitividad

Con relación a la competitividad, debe señalarse que, pese a que existe un gran número de actividades sobre este tema y de la importancia de este, en la actualidad no existen acuerdos sobre la misma definición de los elementos que es posible participar en su establecimiento. No obstante, cuando existe consenso que la competitividad también puede comprenderse a partir de una perspectiva micro u macro.

A partir de un enfoque macro, la competitividad se entiende como la competencia de una nación, en situaciones de libre mercado, fabricar prestaciones y productos para mercados locales y globales, a la hora que se sostiene o aumenta la renta local.

c. Ventaja competitiva

En la actualidad fruto del proceso de la globalización y en especial a causa del aumento de la competencia, las compañías y los países se visto desafiados por generar la llamada ventaja competitiva y es especial sostenible.

En relación con ello, existen diferentes proyectos en relación a los modos de edificar ventaja competitiva sostenible en las compañías.

La fuente de la ventaja competitiva sostenible de las empresas radica en el ordenamiento entre los bienes y prestaciones con la respuesta a las necesidades de los clientes. Mejor dicho, que, de acuerdo a este investigador, a partir de un enfoque táctico, la más importante preocupación para la empresa es su eficacia más que su eficiencia.

Es necesario tener presente que una empresa alcanza una ventaja competitiva si logra evaluar o ganar participación en el mercado alcanzando

beneficios superiores a lo esperado por su área, en el mercado en el cual interviene (Bernal y Sierra, 2013).

H. Etapas de la competitividad operativa

La falta de un apropiado proceso de entrega del servicio, la compañía de servicio quebrará conforme los compradores tengan frustración por el mal servicio prestado.

Las compañías de servicios hacen intentos por concebir un proceso de prestación para optimizar su eficacia operativa es posible elijan una amplia gama de alternativas operativas. En palabras tácticas, es posible que las compañías elijan emplear sus operaciones como un elemento crucial en su táctica competitiva o también tenerla en cuenta como un mal requerido para completar trabajos diarios. El modo donde diferentes compañías de servicio adecuan la “competitividad operativa” es posible detallarlo como un proceso con las diversas cuatro etapas:

a. Fase 1: Disponible para el servicio

Las actividades de una compañía en esta fase de competitividad son apreciadas como un “mal requerido”. Pero en el mejor de las situaciones, las actividades son estimulante a las carencias de la compañía y dan una prestación de acuerdo a lo determinado. Haciendo intentos por lograr con su misión, el área encargada de resolver estos errores es operaciones. El apoyo de la oficina interna se reduce para lograr costes bajos. La inversión en tecnología también es reducida al igual que la inversión en el personal de primera línea. La directiva asume la labor de esos trabajadores, teniendo pocas acciones arbitrarias y se remunera mínimamente siempre que es necesario.

b. Fase 2: Aprendizaje

La competencia en esta fase a menudo trae como motivación para la competitividad operativa. Es posible que la empresa de servicio se cuenta que no es suficiente contar una sola actividad esencial que funcione. La compañía es necesario que realice la búsqueda de feedback de sus compradores sobre los costes relativos y las cualidades percibidas del servicio para reconocer aspectos de oportunidad en el proceso de entrega del servicio.

c. Fase 3: Competencias diferenciadas alcanzadas

En esta fase en cuando las actividades destacan de forma continua, reforzadas por la actividad que realiza los trabajadores y por mecanismos que apoyan la perspectiva en el comprador. En ese instante, la compañía ha podido dominar el servicio esencial y entiende lo difícil de las actividades variables vigentes. En el interior de dicha fase, ya no se tiene en cuenta a la tecnología como la única fuente de eficiencia de costes, además es un modo de optimizar la eficacia del servicio al cliente. Como efecto, del cambio de la fase 2 a 3 comprende un cambio en ideas al estabilizar la eficiencia con la eficacia.

d. Fase 4: Entrega de un servicio de clase global

En dicha fase brinda la “entrega de una prestación global”. Para objeto de dicho grado de rendimiento, las actividades ya no solo son necesario que sobresalgan de forma continua, sino que es necesario sea capaces de aprender con facilidad, adecuarse a las ofertas competitivas y las carencias que generalmente son cambiantes de los compradores. Se considera a la tecnología como un modo de “romper el molde”, y realizar actividades que su competencia no haría.

Si se brinda la “entrega de un servicio de una clase global”, la fuerza laboral en esencia ya debería ser una fuente de innovación continua, no únicamente un grupo de robots que continúan un mecanismo estandarizado. Para efectos lograr ello, que es necesario que los supervisores vayan más allá, de dar capacitación a sus mentores (Hoffman y Bateson, 2012).

I. Estrategias importantes para incrementar el nivel de competitividad

Siempre será importante tomar acciones de optimización que le permita aumentar su grado de competitividad; para ello se recomiendan algunas estrategias:

a. Eliminar vulnerabilidades

Lo primero que deben hacer los actores de la empresa es analizar cuales, con sus debilidades más altas, que pueden ser sus puntos débiles para ofensivos de sus competidores. Se debe analizar qué es lo que más le duele a la empresa, por donde le pueden hacer daño.

A través de la matriz DOFA, se logra realizar un diagnóstico táctico, a partir de ella la relevancia y el perfil de habilidades internas, la compañía puede dar prioridad a ciertas debilidades más fuertes y resaltantes, mejor dicho, sus vulnerabilidades.

Algunas empresas podrán hacer uso también del diagrama de Pareto con el fin de identificar las pocas debilidades que causan el mayor daño a la organización, identificar así las vulnerabilidades y generar planes de mejora que permita erradicarlas.

b. Rediseñar sistemas

Ciertos gerentes aun piensan que los sistemas, procesos y bienes que han tenido éxito en el pasado hoy también lo tendrán, sencillamente porque así. Lo gustos y las preferencias de los consumidores, así como los desarrollos tecnológicos (en tecnología duras y blandas) demuestran lo contrario.

Por dicha razón es importante que se revisen de forma continua los sistemas de la compañía y continuar con las mejoras en estos, de este modo se podrá lograr la eficiencia, optimicen la eficiencia de la compañía e incrementa su competitividad.

c. Posicionar de forma agresiva sus ventajas competitivas

Es importante que, en general el mercado, competencia, compradores y sociedad sepan las ventajas competitivas de la compañía. No es suficiente con diseñarlas sino se realizar publicidades sobre su esencia.

De las ventajas competitivas debe desprenderse una táctica seria y lógica y transmisión, de este modo se puede lograr un posicionamiento en la mente del comprador.

d. Lograr la calidad en los servicios

Indudablemente el comprador actual tiene conocimiento de cómo diferenciar la calidad y no calidad. En lo tradicional esto se mostraba en bienes; mejor dicho, la organización realiza esfuerzos para que le comprador pueda captar la calidad que tiene el bien que este consumía.

En la actualidad no es suficiente elaborar un producto de calidad. Ahora los compradores también deciden por los medios de todos los mecanismos involucrados en el bien que desean adquirir.

De este modo si la compañía desea aumentar su grado de competitividad es necesario obtener la calidad por medio de la experiencia que tenga el comprador con respecto al servicio esencial que le satisface a una carencia determinada sea mejor. Mejor dicho, que la compañía obtiene tenga una buena calidad en los servicios que se preste al comprador; o bien para dar satisfacción a su carencia, o bien para exceder sus expectativas (Uribe, 2015).

Variable dependiente: Desempeño organizacional

A. Definiciones

Robbins y Judge (2017) mencionan que el desempeño organizacional es la mezcla de eficacia y eficiencia en la ejecución de las más importantes funciones en el puesto laboral.

Mochón, Mochón y Sáez (2014) explican que el desempeño organizacional es el resultado final que se ha obtenido al realizar una actividad.

Bernal y Sierra (2013) señalan que el desempeño organizacional es la etapa donde el equipo madura y necesita innovadores funcionamientos, como también nuevas actividades y procedimientos.

Schermerhorn (2002) establece que es la cuantía y calidad de los trabajos hecho por una persona o un equipo de estos en el trabajo.

B. Dimensiones

FAO (2017) menciona que el proceso de evaluación del desempeño organizacional se puede realizar continuando las fases que se ilustran en breve. Lo ideal, debería implementarse por la compañía en forma de una propia evaluación con la ayuda de un facilitador externo. Sus dimensiones son las siguientes:

- a. La motivación organizacional hace referencia a la postura de la empresa para agilizar al personal para alcanzar lo propuesto. La motivación se concreta en la visión y misión de la empresa, en su cultura, valores y mecanismos de incentivos, donde se ven trazados por la memoria de la empresa.
- b. La capacidad organizacional hace referencia a la concesión en medios de la organización (mejor dicho, su personal, físico y financiero) y a los mecanismos y procedimientos empleados para su gestión (por ejemplo, liderazgo táctico, gestión de la programación y de los mecanismos).
- c. El entorno externo hace referencia a los elementos externos que vuelven fácil u obstruyen el rendimiento de una compañía. Ello comprende el ordenamiento político de la nación, su condición económica, normas socioculturales, etcétera, de esta manera la calidad de los vínculos que una empresa ha hecho con otras compañías y partes involucradas.

C. Control del desempeño organizacional

Planear y controlar son actividades muy importantes en un mecanismo interrelacionado. A lado de herramientas de control partidario, se conciben otros dispositivos para realizar la medición del rendimiento general de una compañía conforme a los objetivos generales.

Existen diversas razones para dar a control al rendimiento global.

Primeramente, como también la planificación general es necesario los objetivos de la compañía o un área grande, además es necesario se aplique controles generales.

Segundamente, la descentralización de la autoridad concibe unidades casi independientes que es necesario vayan de la mano de controle generales con el objetivo de impedir anarquía de un área, en un sitio de únicamente dos lados.

La mayoría de controles generales de compañías como es de esperar las compañías son financieras, ya que su existencia de debe a las ganancias y los medios de capital son pocos, se ven muy importantes para la empresa.

Puesto que las finanzas son fuerzas necesarias de la empresa, los controles financieros también es un indicador muy relevante en el éxito de los aviones.

También, en los programas de computación los especialistas sacan provecho de los asientos contables como instrumentos tácticos.

Las mediciones financieras además sintetizan, como denominador tradicional, las ejecuciones de diferentes planos. También, señalan exactamente los egresos totales de los medios para lograr los objetivos.

De este modo se presenta en la mayoría de las empresas. Aun cuando la meta de una entidad del sector público no sea lucrativas, cualquier gestor responsable es necesario cumpla con los objetivos en palabras de medios.

Una contabilidad adecuada es saber lo que es relevante no solo para las organizaciones, sino además para el estado.

Los controles financieros, como los demás, deben adaptarse a las carencias determinadas de las organizaciones o el área. Médicos, licenciados y gestores específicos en diversos niveles corporativos poseen diferentes carencias de control laboral.

Los estudios financieros pueden ejecutar una buena abertura “para observar el rendimiento de los departamentos que no tienen tareas, como en el caso, de una anomalía de los costes organizados puede llevar a cabo una administración a realizar la búsqueda de los motivos de una planificación ineficiente, inadecuada formación del personal y demás elementos que no son financieros (Koontz y Weihrich, 2013).

D. La capacidad influida por el desempeño organizacional

La capacidad determina la oportunidad de una persona para desempeñar efectivamente un buen nivel de metas ya que es una base de las destrezas y capacidades.

Ello es un aspecto importantísimo en la gestión del capital humano. Una apropiada selección de personal trae a individuos con destrezas adecuadas en los puestos requeridos; realizar una inadecuada selección conlleva lo contrario

La capacitación y el desarrollo de las posibilidades de actualización de las habilidades de los individuos y permiten que su labor sea importante; Una capacidad poco efectiva no puede posibilitarlo. La meta es conservar y diseñar la

destreza del personal en cada elemento central en cada una de las políticas de desarrollo en el capital humano. Los buenos gerentes a menudo tienen en cuenta a la vacante de un puesto u posibilidad de instrucción.

Los buenos gerentes se aseguran todos los días de los individuos talentosos ocupan puesto bajo su responsabilidad

Al cambiar y reforzar su compromiso como un elemento de capacidad y con buenas prácticas en la gestión del capital humano, es posible que los directivos contribuyan esencialmente el desarrollo del rendimiento (Schermerhorn, 2002).

E. El apoyo influye al desempeño organizacional

En la práctica gerencial diaria puede descuidarse con facilidad el factor de apoyo en la ecuación de rendimiento elevado

Sin embargo, esa negligencia tiene un enorme coste. Hasta el individuo más preparado no podrá lograr el rendimiento esperado sino cuenta con el apoyo adecuado

El apoyo concibe un clima laboral favorable en oportunidades para emplearlos el mismo talento para lograr una buena ventaja.

Para emplear adecuadamente su talento, el personal requiere medios necesarios, blancos y mandados objetivos, no estar sujetos de normas ni impedimentos de trabajo no necesarios, buenas tecnologías y feedback del rendimiento. Brindar licencias y demás medios de apoyo laboral es un cargo gerencial esencial.

No obstante, los mejores datos acerca del apoyo requerido del mismo personal.

Sería bastante bueno prestar atención a más gerentes preguntando los siguientes en sus diálogos diarios con su personal: ¿Cómo puedo apoyar hoy? (Schermerhorn, 2002).

F. El esfuerzo influye al desempeño organizacional

Indudablemente, el esfuerzo, o la voluntad para realizar una ardua labor en una tarea, es un elemento que no es posible ser remplazado en el puesto laboral de un elevado rendimiento.

Hasta el personal más afectado no logra un elevado rendimiento de forma sólida a excepción que se encuentren determinados a tener un máximo rendimiento.

No depende únicamente de un individuo tomar la decisión de realizarlo. Esto es la comprobación crucial para las teorías de la motivación

Un gestor puede realizar intentos como concebir condiciones bajo el cual la réplica a una importante interrogante: ¿Deberías esforzarte más hoy? sea a diario “¡Sí” en lugar de un “¡No” y con honestidad, el “¡Sí” que se refleja se ve influenciado por las fuerzas internas del personal su motivación interna que, por las propias iniciativas externas, más pedidos del superior, las ofertas de incentivos frente a las amenazas de aflicción! Los directivos eficientes saben sobre ello (Schermerhorn, 2002).

G. Herramientas para medir el desempeño organizacional

Cada directivo requiere instrumentos necesarios para supervisar y realizar la medición del desempeño organizacional.

Es necesario que los gerentes lleven a cabo controles antes de que inicie cierta actividad, a lo largo del tiempo en que se lleva a cabo una actividad, y luego se haya finalidad tal actividad.

Previo a detallar ciertos tipos de instrumentos de control, es necesario describir a cada uno de estos:

a. Control preventivo.

El control preventivo es el más atractivo, ya que anticipa deficiencias pues se suscita previo a la actividad real.

La clave para este tipo de control es decidir con acciones administrativas previo a que la deficiencia se presente.

De tal modo, es posible anticipar las deficiencias en lugar de enmendarlos luego de haberse efectuado el daño, como productos de poca calidad, compradores no satisfechos, pérdidas en las utilidades y demás.

No obstante, el control preventivo necesita de datos adecuados y concretos que a menudo no son fáciles de obtener.

Por ende, en general los directivos finalizan por emplear los demás tipos de control.

b. Control concurrente.

Este tipo de control se produce en tanto se desarrolla una actividad a tiempo real.

El control concurrente también es denominada supervisión directa.

Otro término empleado es administración de corredor, que detalla a un directivo que se encuentra en su área y se comunica de forma directa con su personal.

Cada uno de los directivos es posible lograr beneficios gracias a este tipo de control ya que es un apoyo para enmendar deficiencias previo a que puedan tener un alto costo a futuro.

c. Control de retroalimentación.

Es un tipo de control muy conocido. En control de la retroalimentación se genera luego que la acción se haya realizado. En el momento en que un gerente obtiene la información, las deficiencias ya se han suscitado, lo que genera como consecuencia daños y pérdidas.

No obstante, en la mayoría de las áreas, este tipo de control es el más aplicable.

Por su parte el control de retroalimentación también posee un par de ventajas:

En primer lugar, la retroalimentación brinda a los gerentes datos relevantes sobre la efectividad de cada uno de sus esfuerzos de planificación.

La retroalimentación que refleja una variación baja entre el estándar y el verdadero desempeño señala que la planeación es apropiada.

Cuando es considerable la desviación, es posible que un gerente emplee dicha información para diseñar planes nuevos.

En segundo lugar, es posible que la retroalimentación incremente la motivación. Los individuos quieren tener el conocimiento sobre qué tan bien están laborando, y la retroalimentación brinda dicha información (Robbins y Coulter, 2014).

H. La evaluación de desempeño organizacional

Es posible realizar la evaluación de las decisiones y las actividades directas determinan los frutos requeridos; es por ello que, la evaluación del proceso de dirección está sujeto de forma directa del nivel de rendimiento general de la compañía.

Con respecto a las compañías del sector privado, las tres variables esenciales para medir su rendimiento son: utilidades, eficiencia y competitividad.

Como se tiene conocimiento, la principal meta de la una empresa privada es tener la mayor rentabilidad para sus dueños e inversores, por ende, es necesario que los gerentes busquen en todos los medios necesarios tener las mayores tasas de rentabilidad.

Con fin de alcanzar los niveles de rentabilidad requeridos, es necesario que los directivos realicen lo necesario para sus bienes o prestaciones que ofrecen, contenido específicos característicos que les resultan atractivos a sus principales clientes, de forma que ayuden a niveles sostenidos de ventas, más altos que su competencia directa.

Mejor dicho, para que la compañía pretenda a tener rentabilidad, es necesario que tenga cierta competitividad sostenida en los aspectos antes descritos, es importantes que los directivos procuren la mejora sistemática de procedimientos y bienes, de tal forma que se aseguren que los grados de calidad planificados con los costes más bajos; mejor dicho, eso requiere que la compañía sea eficiente.

Los elementos de eficiencia, la candidatura como la mejora continua y sostenida de los procesos laborales, la constante innovación en tecnología y en los

recursos y materia prima; la instrucción y motivación tanto del personal como gerentes; también de la inversión eficiente.

Por otro lado, las organizaciones públicas, puesto que su blanco principal no es la rentabilidad, no debe competir por áreas de mercado.

Su principal razón es cumplir con sus metas colectivas, de ahí que la variable esencial de su rendimiento sea la evaluación colectiva.

Ello no significa que esta clase de organización no tenga que compararse con las demás compañías; lo que deba realizar, pero no tener una competencia directa con los demás clientes, sino edificar un benchmarking que sea de ayuda para guiar sus procesos y optimizar su actividad colectiva.

Por tal motivo, la otra gran dimensión de rendimiento de la organización pública es la mejora sustentable de sus procesos, mejor dicho, la eficiencia, de tal forma que se asegure una muy buena calidad del bien o prestación que brinda a la sociedad, suprimiendo automáticamente, teniendo eficiencia y reduciendo sus costes.

Resumiendo, la verdadera razón de la dirección de la empresa privada es alcanzar tres niveles cambiantes de rendimiento general; la eficiencia, la competitividad y la rentabilidad; logren tener los buenos resultados simultáneamente.

Por su lado, en una organización de sector público su proceso dirección solo va en una sola dirección si puede aumentar su eficacia colectiva por medio de la optimización sistemática de su eficiencia. Para alcanzar niveles de rendimiento corporativo requeridos, los gerentes de los diversos niveles, alineen y equilibren sus actividades en las 4 tiendas del proceso de dirección.

Para finalizar, es relevante responsabilidad de la dirección de una compañía no va a cargo de un solo individuo, tampoco por la alta gerencia.

La dirección apropiada de una compañía en base a 4 tiendas indicadas es el fruto del mecanismo integral que demanda estar a cargo por cada de los directivos de cada nivel de la compañía.

En este concepto, la dirección de la compañía no es necesario se confunda con la definición de liderazgo.

Este es una cualidad individual, relevante y de gran valor, pero pasajera y de poco tiempo.

También, no debe dejar a una sola persona el cargo de la dirección de una compañía, pues corre bastante riesgo para el equilibrio de misma compañía, puesto que si, por cierta razón ese líder se ausenta, puede provocar una inestabilidad y caos en la organización

En contraste, el mecanismo de dirección es una dirección constante, con el alcance de mediano y largo plazo, que no está sujeto de mesías empresariales En efecto, llevarlo a cabo en una compañía de un proceso de dirección equilibrado, es necesario direccionarlo hacia la sugestión.

Y en efecto a la siguiente contradicción en la dirección de compañías: entre efectivamente se direcciona la empresa, menos necesitará liderazgos directivos individualizados (Baca, et al., 2010).

I. Mejoramiento de las conductas de desempeño individual y de equipo

En primer lugar, las conductas de las personas son el resultado de su participación de la organización. Una conducta importante es la productividad.

La productividad de una persona es un indicador relativamente estrecho de su eficiencia y se mide en términos de los productos o servicios que genera por unidad de insumo.

El rendimiento es otra variable importante al nivel de resultados individuales, pero es un concepto más amplio que puede afectar a todas las conductas relacionadas con el trabajo.

Existe otro conjunto de resultados a nivel de grupos y equipos, algunos de los cuales se presentan de forma paralela a los resultados individuales que ya se analizan.

Por ejemplo, si una empresa trabaja mucho con equipos, la productividad y el rendimiento de los sensores son variables importantes.

Por otra parte, aun cuando todos los miembros de un grupo o equipo tengan actitudes similares a las de sus trabajos, las actitudes son en sí mismos individuales, es decir, las personas tienen actitudes, los grupos no.

Sin embargo, los grupos o equipos pueden presentar resultados que no observamos a nivel individual.

Por ejemplo, los grupos de normas estándar para el comportamiento individual de sus miembros y alcanzar diferentes niveles de cohesión.

Además, los gerentes deben evaluar tanto los resultados únicos como los comunes cuando manejan tanto con los individuos como con la organización y rara vez falta el trabajo (Griffin, Phillips y Gully, 2017).

J. Consideraciones del desempeño organizacional

Cuando llega a la fase de logro, los integrantes a menudo tienen confianza en los demás y los aprueban y se encuentran enfocados en lograr lo propuesto.

Conforme a que las fechas límites de los plazos se aproximan, por lo general los equipos cambian a un modo de rendimiento eficiente.

Un efecto de llevar a cabo las actividades, se sustentan e incentivan diferentes enfoques, integrantes se encuentran asignados a tener que correr riesgo de proponer ideas poco lógicas sin sentirse avergonzados por el grupo.

Algunos prestarán atención otros escucharán y proporcionarán feedback exacto para enfocar cada uno de las labores del equipo y el afecto de objetivos claros compartidos. El liderazgo del equipo es flexible y quizás cambie de un integrante a otro, dependerá de los que tienen la habilidad para solucionar ciertas deficiencias.

El equipo aprueba la realidad de las existencia y desacuerdos y trámites para solucionarlos con colaboración y fervor.

El equipo trata así respecto a cuestiones relevantes e impide la política en sí misma. Las cualidades siguientes conducen a un equipo a un rendimiento bastante elevado:

- Los integrantes direccionan su energía al objetivo de realizar las actividades (conductas de actividades) y además concebir nexos y procedimientos entre personas edificantes (conductas de vínculos)
- Los integrantes emplean proceso para tomar decisiones, entre estos se destaca la forma de compartir el liderazgo.
- Los integrantes tienen confianza mutua.
- Los integrantes reciben apoyo mutuo.
- Los integrantes tienen la total autonomía de ser ellos mismos, conforme tienen un sentido de pertenencia con los demás.
- Los integrantes aprueban y tratan las dificultades.
- Los integrantes realizan una evaluación de su funcionamiento y lo optimizan.

Los equipos realizan un diagnóstico de su funcionamiento y lo optimizan son muy valorados porque se adecuan a diferentes escenarios.

Las conductas de adecuación relevantes comprenden el manejo de escenarios laborales no pronosticables, los casos urgentes y las crisis, el manejo de relaciones que van fuera de lo que se interactúa en el equipo, el manejo de nueva tecnológicas y procesos.

Los equipos que emplean un modo adecuado de la diversidad en su equipo a menudo son más flexibles a la adaptación, y los equipos más flexibles suelen ser exitosos (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2009).

K. Componentes del desempeño organizacional

Los dos componentes de desempeño organizacional con mayor detalle:

a. Mejoramiento de las habilidades del empleado

La carencia de habilidad en un individuo puede incidir en un buen rendimiento por diversos motivos.

Posiblemente que dicha habilidad se haya medido inapropiadamente en el proceso de selección antes de la contratación, que los requerimientos técnicos de un puesto se hayan incrementado radicalmente, o que un individuo con un buen

desempeño ha sido promocionado a un cargo más alto que es muy exigente que el apoyo de recursos materiales y humanos se hay reducido a efectos de recortes de presupuesto corporativo.

Hay 5 dimensiones principales disponibles para superar las deficiencias del rendimiento ocasionado por una falta de habilidad: reabastecimiento, reentrenamiento, reajustes, reasignación y liberación.

Inmediatamente que el empleado ha podido descubrir su carencia de su habilidad ha sido la más importante causa de su bajo desempeño de un empleado, es necesario programar una entrevista de revisión del desempeño para investigar sus opciones, empezando por reabastecimiento y el reentrenamiento.

Cuando menos que el empleado cuenta con una clara evidencia de que el problema consiste en la falta de aptitud, puede ser precavido suponer en un comienzo que ello se deba a la carencia de capacitación.

Esto genera el beneficio de la duda y minimiza posiblemente las respuestas a la defensiva de una evaluación de aptitud inapropiada.

Dicho enfoque en manejo de deficiencias de capacidad se ve mostrado en los elementos con más desafío para la administración es apoyar al personal a reconocer que no siempre se puede mejorar y programas el trabajo.

b. La motivación

El segundo elemento del rendimiento laboral es la motivación.

Aun cuando es relevante centrarse en las capacidades y de las carencias de apoyo, como también intervenir de forma activa, la adecuación al puesto asegura una buena postura, la influencia de las actividades en la motivación.

El enfoque integrado de la motivación plantea, que, aun cuando no es posible desvalorizar la relevancia de que el personal se puede sentir contento con lo que realiza y con el trato que recepciona, dicha preocupación no puede desmejorar el deber que tiene la administración de hacer cargo al personal por lo frutos (Whetten y Cameron , 2011).

L. Retroalimentación del desempeño organizacional

Cada sistema de evaluación se edifica acerca del supuesto de que el personal requiere tener feedback en relación a su proceder.

El feedback contribuye a tener conocimiento y el grado de alcances de su meta. Muestra que otros están interesados en lo que hacen. Si suponemos que el rendimiento es positivo, el feedback optimiza la propia autoimagen y el sentido de competencia del personal.

Usualmente, el feedback del rendimiento lleva tanto a un buen rendimiento como a buenas conductas, cuando el jefe tiene una buena gestión.

Usualmente, es necesario incentivar comportamientos determinados de trabajo, basarse en información imparcial que, en puntos de vista e influencias parciales, implementarse de forma oportuna poco después del escenario clave y comprobar que el destinatario lo ha podido entender.

A partir de un enfoque práctico, se dispone con una buena actividad de inducir al cambio de comportamiento si es deseado por el individuo, se enlaza a actividades laborales y posibilita que el destinatario escoja un comportamiento entre las diferentes alternativas sugeridas.

Pese a la importancia del feedback del rendimiento, la mayoría de jefes no las proporcionan en grados suficientes y con seguimiento.

Con el feedback de 360 grados además se pueden exceder la carencia de datos válido para llegar a ciertas conclusiones. Dicha técnica trata en el proceso de recabar información de forma sistemática de destrezas, capacidades y comportamientos del individuo producto de diferentes escenarios; el director, sus colegas, subordinados e, inclusive, compradores o usuarios.

Dichos enfoques deben evaluarse donde hay deficiencias a partir de enfoques de diferentes grupos. Después de un tiempo, es posible que los frutos se comparen si han alcanzado a mejorar con las normas corporativa para establecer cuando una tiene un desempeño eficiente o no.

Este sistema tiene un buen funcionamiento cuando las personas intercambian los datos con una evaluación propia, puesto que dicha perspectiva

incentiva una confrontación sincera de la carencia de cambio de uno mismo (Newstrom, 2007).

2.3. Definición de términos básicos

Competitividad de la empresa

La competitividad es la capacidad que posee para vencer a los competidores en un mismo mercado (Fonseca, 2015).

Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es la mezcla de eficacia y eficiencia en la ejecución de las más importantes funciones en el puesto laboral (Robbins y Judge, 2017).

Corporación

Hace referencia a cada uno de los elementos de un nivel estratégico de la compañía que se serán fuente de ayuda a provocar su competitividad (D' Alessio, 2015).

Unidad de negocio

Hace referencia esencialmente a cada uno de los elementos de un nivel táctico de la compañía que se serán fuente de ayuda a provocar su competitividad (D' Alessio, 2015).

Proceso

Hace referencia básicamente a cada uno de los elementos de un nivel operativo de la compañía que se serán fuente de ayuda a provocar su competitividad (D' Alessio, 2015).

Motivación organizacional

Hace referencia a la postura de la empresa para agilizar al personal para alcanzar lo propuesto (FAO, 2017).

Capacidad organizacional

Hace referencia a la concesión en medios de la organización (mejor dicho, su personal, físico y financiero) y a los mecanismos y procedimientos empleados para su gestión (FAO, 2017).

Entorno externo

Hace referencia a los elementos externos que vuelven fácil u obstruyen el rendimiento de una compañía (FAO, 2017).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La corporación influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.
- b. La unidad de negocio influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.
- c. El proceso influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA	<i>Corporación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tener en cuenta la influencia del entorno, aprovechando las oportunidades. - Adecuarla a las formas modernas de la administración. - Desarrollo de alianzas estratégicas y aventuras conjuntas. - Pensar en el futuro y prepararse para actuar en entornos cambiantes. - Usar TIC en forma creativa y productiva. - No excusarse de la inaplicabilidad de tendencias, técnicas y estrategias.
	<i>Unidad de negocio</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concentrarse en la esencia del negocio y dejar lo que no es la razón de ser o en lo que no aporta valor a la organización. - Calidad y costos es fundamental.
	<i>Proceso</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar excesos, mermas y desbalances. - Capacitación adecuada y pertinente con los objetivos. - Innovar, reinventar, y pensar en lo impensable.

Fuente: D' Alessio (2015).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	<i>Motivación organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura organizacional. - Valores. - Estímulos.
	<i>Capacidad organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capital humano. - Capital físico. - Tecnología.
	<i>Entorno externo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Situación política del país. - Situación económica del país. - Normas socioculturales del país. - Relaciones con las demás instituciones.

Fuente: FAO (2017).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo aplicada. El nivel es explicativo. Es de diseño no experimental. La tesis es de enfoque mixta.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está representada por 56 trabajadores de la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca.

3.2.2. Muestra

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra.

p y q = Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.

Z = Unidades de desviación estándar.

N = Total de la población.
 E = Error estándar de la estimación.

$$= \frac{3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 56}{0.0025(56 - 1) + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$= 48.99$$

La muestra está representada por 49 trabajadores de la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son “COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA” y “DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL”. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca.

Validación del cuestionario

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,872
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1218,506
	gl	210
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	21

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Datos generales

Tabla 1

Género de los trabajadores de la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca.

		f	%
Válido	Masculino	31	63,3
	Femenino	18	36,7
Total		49	100,0

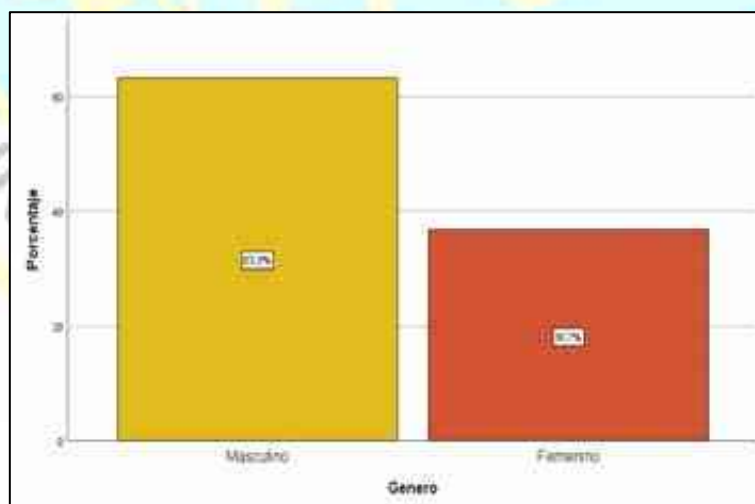


Figura 1. Género de los trabajadores de la empresa agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca.

Tabla 1, el 63,3% pertenecen al género masculino y el 36,7% pertenecen género femenino.

B. Análisis descriptivo de la variable Competitividad

Tabla 2

Corporación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿La empresa tiene en cuenta la influencia del entorno, aprovechando las oportunidades que se le presenta?	4	8.2%	14	28.6%	8	16.3%	17	34.7%	6	12.2%
2. ¿La empresa se adecua a las formas modernas de la administración?	4	8.2%	0	0.0%	24	49.0%	21	42.9%	0	0.0%
3. ¿La empresa desarrolla alianzas estratégicas?	4	8.2%	0	0.0%	24	49.0%	6	12.2%	15	30.6%
4. ¿La empresa piensa en el futuro preparándose para actuar en entornos cambiantes?	0	0.0%	0	0.0%	27	55.1%	19	38.8%	3	6.1%
5. ¿La empresa utiliza las TIC en forma creativa y productiva?	0	0.0%	11	22.4%	22	44.9%	16	32.7%	0	0.0%
6. ¿La empresa utiliza la inaplicabilidad de tendencias, técnicas y estrategias, como excusa de no poder desarrollarse más como empresa?	0	0.0%	18	36.7%	12	24.5%	19	38.8%	0	0.0%

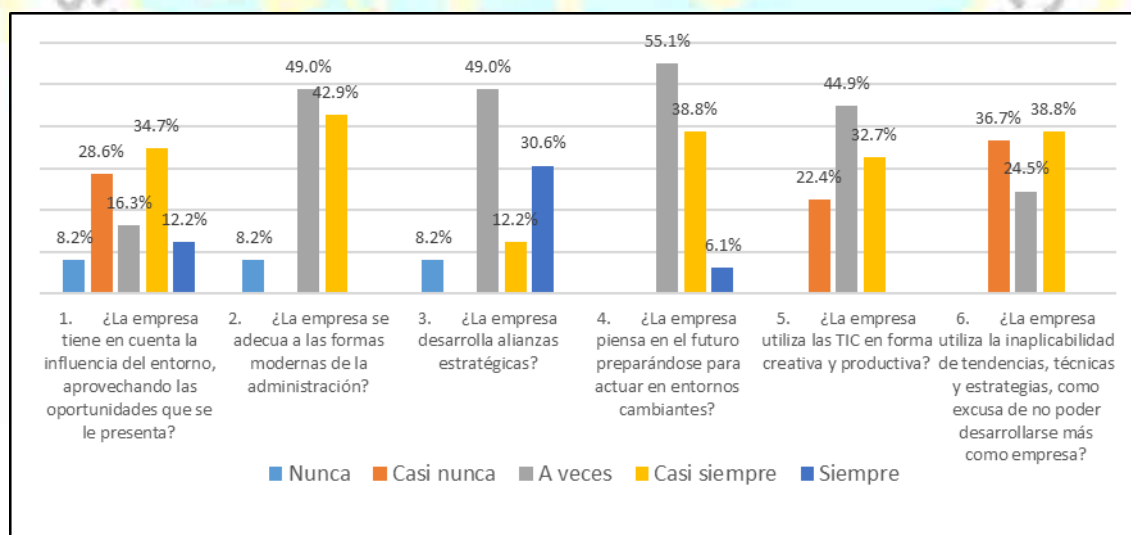


Figura 2. Corporación.

Tabla 2, el 36,8% mencionaron que la empresa no tiene en cuenta la influencia del entorno, aprovechando las oportunidades que se le presenta, el 8,2% mencionaron que la empresa

nunca se adecua a las formas modernas de la administración, el 8,2% mencionaron que la empresa nunca desarrolla alianzas estratégicas. Por otro lado, el 22,4% mencionaron que la empresa casi nunca utiliza las TIC en forma creativa y productiva. Finalmente, el 36,4% mencionaron que la empresa casi nunca utiliza la inaplicabilidad de tendencias, técnicas y estrategias, como excusa de no poder desarrollarse más como empresa.

Tabla 3
Unidad de negocio

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿La empresa concentra todas sus actividades en la esencia del negocio?	0	0.0%	3	6.1%	10	20.4%	23	46.9%	13	26.5%
8. ¿La empresa se preocupa por buscar aumentar la calidad del producto que ofrecen sin afectar los costos?	0	0.0%	10	20.4%	3	6.1%	30	61.2%	6	12.2%

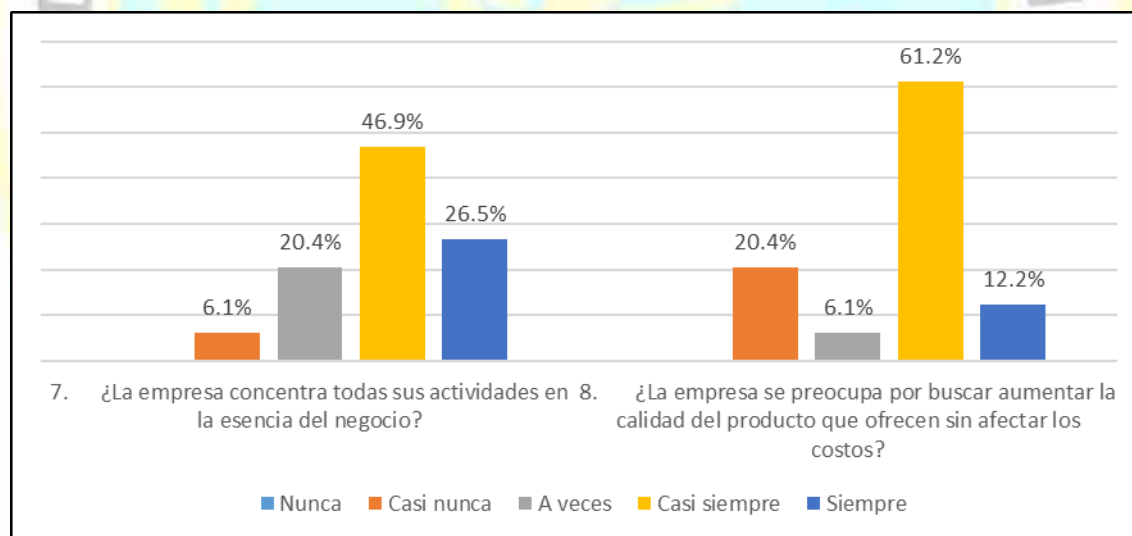


Figura 3. Unidad de negocio.

Tabla 3, el 6,1% mencionaron que la empresa casi nunca concentra todas sus actividades en la esencia del negocio y el 20,4% mencionaron que la empresa casi nunca se preocupa por buscar aumentar la calidad del producto que ofrecen sin afectar los costos.

Tabla 4
Proceso

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. ¿La empresa elimina excesos, mermas y desbalances que surgen en el entorno interior de la misma?	6	12.2%	6	12.2%	10	20.4%	20	40.8%	7	14.3%
10. ¿La empresa realiza capacitaciones adecuadas y pertinentes con los objetivos?	2	4.1%	9	18.4%	16	32.7%	22	44.9%	0	0.0%
11. ¿La empresa busca innovar y reinventar?	2	4.1%	4	8.2%	31	63.3%	9	18.4%	3	6.1%

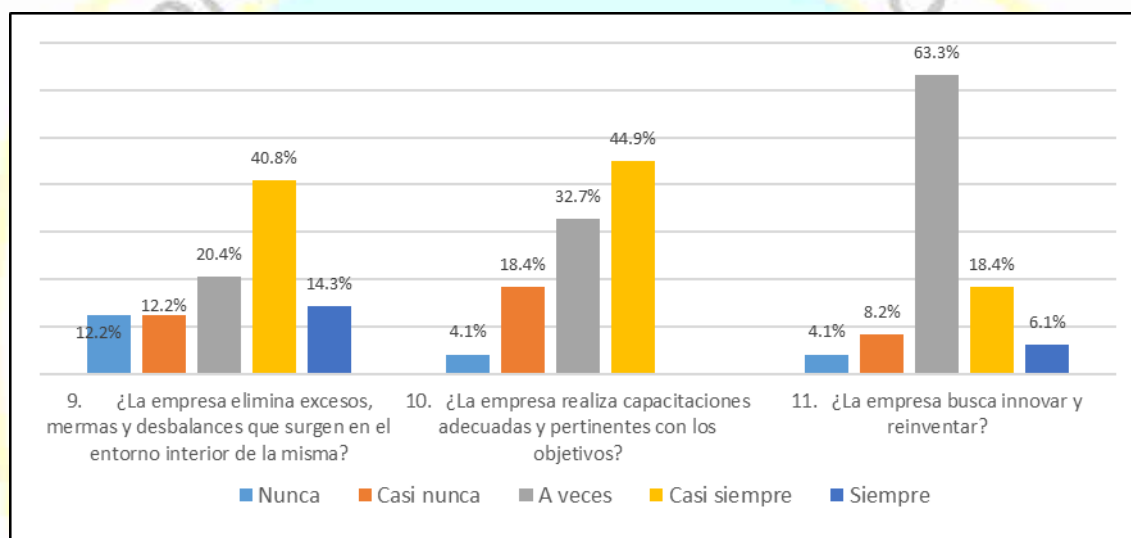


Figura 4. Proceso.

Tabla 4, el 24,4% mencionaron que la empresa no elimina excesos, mermas y desbalances que surgen en el entorno interior de la misma, el 22,5% mencionaron que la empresa realiza capacitaciones adecuadas y pertinentes con los objetivos y el 12,3% mencionaron que la empresa no busca innovar y reinventar.

C. Análisis descriptivo de la variable Desempeño organizacional

Tabla 5

Motivación organizacional

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. ¿Existe dentro de la empresa una adecuada cultura organizacional?	4	8.2%	9	18.4%	30	61.2%	6	12.2%	0	0.0%
13. ¿Las personas que trabajan con usted muestran valores?	0	0.0%	19	38.8%	20	40.8%	10	20.4%	0	0.0%
14. ¿La empresa estimula a sus trabajadores?	0	0.0%	13	26.5%	22	44.9%	14	28.6%	0	0.0%

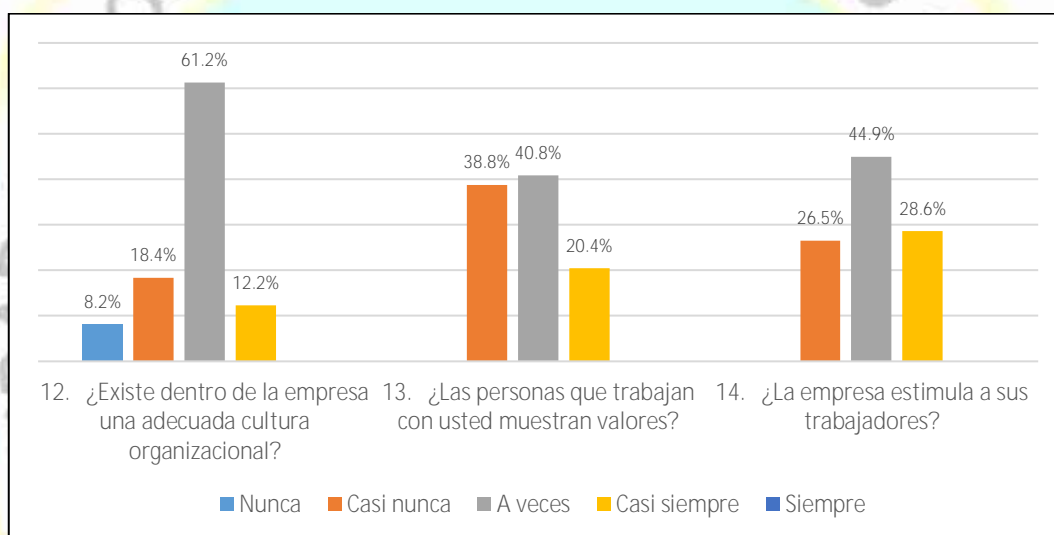


Figura 5. Motivación organizacional.

Tabla 5, el 26,6% mencionó que no existe dentro de la empresa una adecuada cultura organizacional, en el caso del 38,8% mencionó que las personas que trabajan casi nunca muestran valores y el 26,5% mencionó que la empresa casi nunca estimula a sus trabajadores.

Tabla 6
Capacidad organizacional

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿La empresa cuenta con el capital humano calificado para desempeñar eficientemente sus funciones?	0	0.0%	4	8.2%	24	49.0%	21	42.9%	0	0.0%
16. ¿La empresa cuenta con el capital físico necesario para desempeñar eficientemente sus funciones?	0	0.0%	4	8.2%	19	38.8%	15	30.6%	11	22.4%
17. ¿La empresa cuenta con la tecnología necesaria para desempeñar eficientemente sus funciones?	0	0.0%	0	0.0%	37	75.5%	12	24.5%	0	0.0%

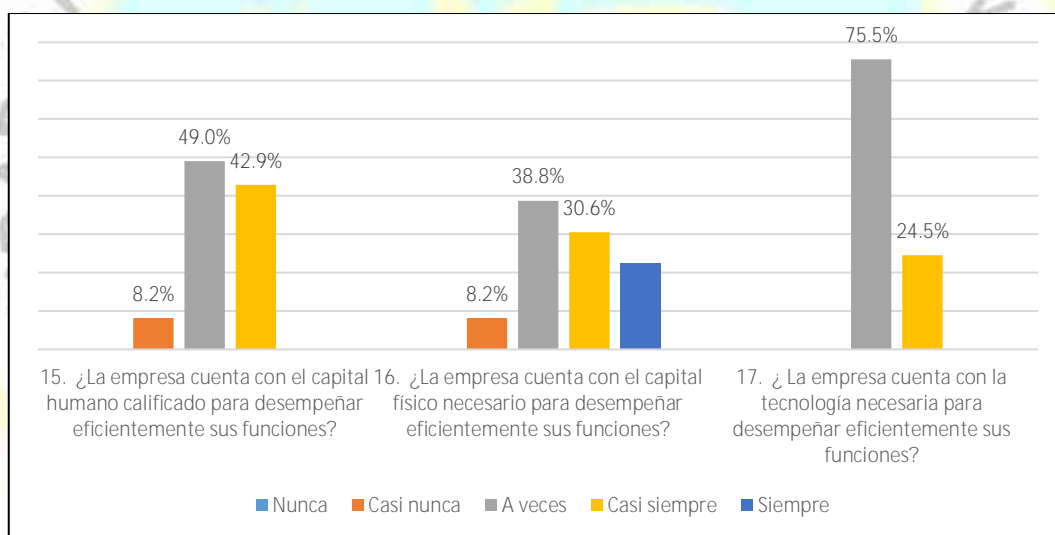


Figura 6. Capacidad organizacional.

Tabla 6, el 8,2% mencionaron que la empresa casi nunca cuenta con el capital humano calificado para desempeñar eficientemente sus funciones, el otro 8,2% mencionaron que la empresa casi nunca cuenta con el capital físico necesario para desempeñar eficientemente sus funciones y el 75,5% mencionaron que la empresa a veces cuenta con la tecnología necesaria para desempeñar eficientemente sus funciones.

Tabla 7
Entorno externo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿La empresa sabe lidiar con los cambios de la situación política del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional?	0	0.0%	3	6.1%	37	75.5%	6	12.2%	3	6.1%
19. ¿La empresa sabe lidiar con los cambios de la situación económica del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional?	0	0.0%	6	12.2%	30	61.2%	13	26.5%	0	0.0%
20. ¿La empresa tiene siempre en cuenta las normas socioculturales del país?	0	0.0%	12	24.5%	17	34.7%	17	34.7%	3	6.1%
21. ¿La empresa lleva buenas relaciones con las demás instituciones y empresas?	0	0.0%	7	14.3%	28	57.1%	14	28.6%	0	0.0%

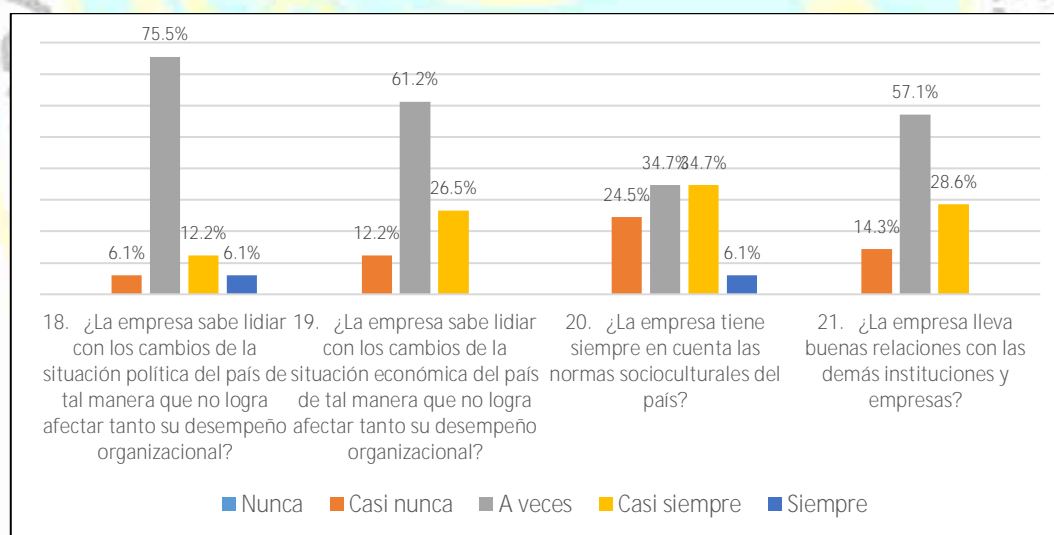


Figura 7. Entorno externo.

Tabla 7, el 6,1% manifestaron que la empresa casi nunca sabe lidiar con los cambios de la situación política del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional, el 12,2% determinaron que la empresa casi nunca sabe lidiar con los cambios de la situación económica del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional, el 24,5% determinaron que la empresa casi nunca tiene en cuenta las normas

socioculturales del país y el 14,3% determinó que la empresa casi nunca lleva buenas relaciones con las demás instituciones y empresas.

D. Prueba de normalidad

Por contar con una población menor a 50 encuestados, se desarrolló la prueba de normalidad Shapiro Wilk. Por lo expuesto en la Tabla 8, se optó por utilizar estadística no paramétrica, es decir la prueba de Rho Spearman.

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPETITIVIDAD	0.894	49	0.000
DIMENSIÓN: CORPORACIÓN	0.813	49	0.000
DIMENSIÓN: UNIDAD DE NEGOCIO	0.908	49	0.001
DIMENSIÓN: PROCESO	0.886	49	0.000
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	0.914	49	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La competitividad de la empresa no influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Ha: La competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la competitividad y el desempeño organizacional

			Competitividad	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Competitividad	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	49	49
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 9, ($p = 0,003 < 0,05$; $r = 0,412$), se concluye que la competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Hipótesis específica 1

Ho: La corporación no influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Ha: La corporación influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la corporación y el desempeño organizacional

			Dimensión: corporación	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: corporación	Coefficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	49	49
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 10, ($p = 0,004 < 0,05$; $r = 0,402$), se concluye que la corporación influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Hipótesis específica 2

Ho: La unidad de negocio influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Ha: La unidad de negocio influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre la unidad de negocio y el desempeño organizacional

			Dimensión: unidad de negocio	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: unidad de negocio	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño organizacional	N	49	49
		Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 11, ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,490$), se concluye que la unidad de negocio influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Hipótesis específica 3

Ho: El proceso influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Ha: El proceso influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre el proceso y el desempeño organizacional

			Dimensión: proceso	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: proceso	Coefficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	49	49
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 12, ($p = 0,002 < 0,05$; $r = 0,423$), se concluye que el proceso influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

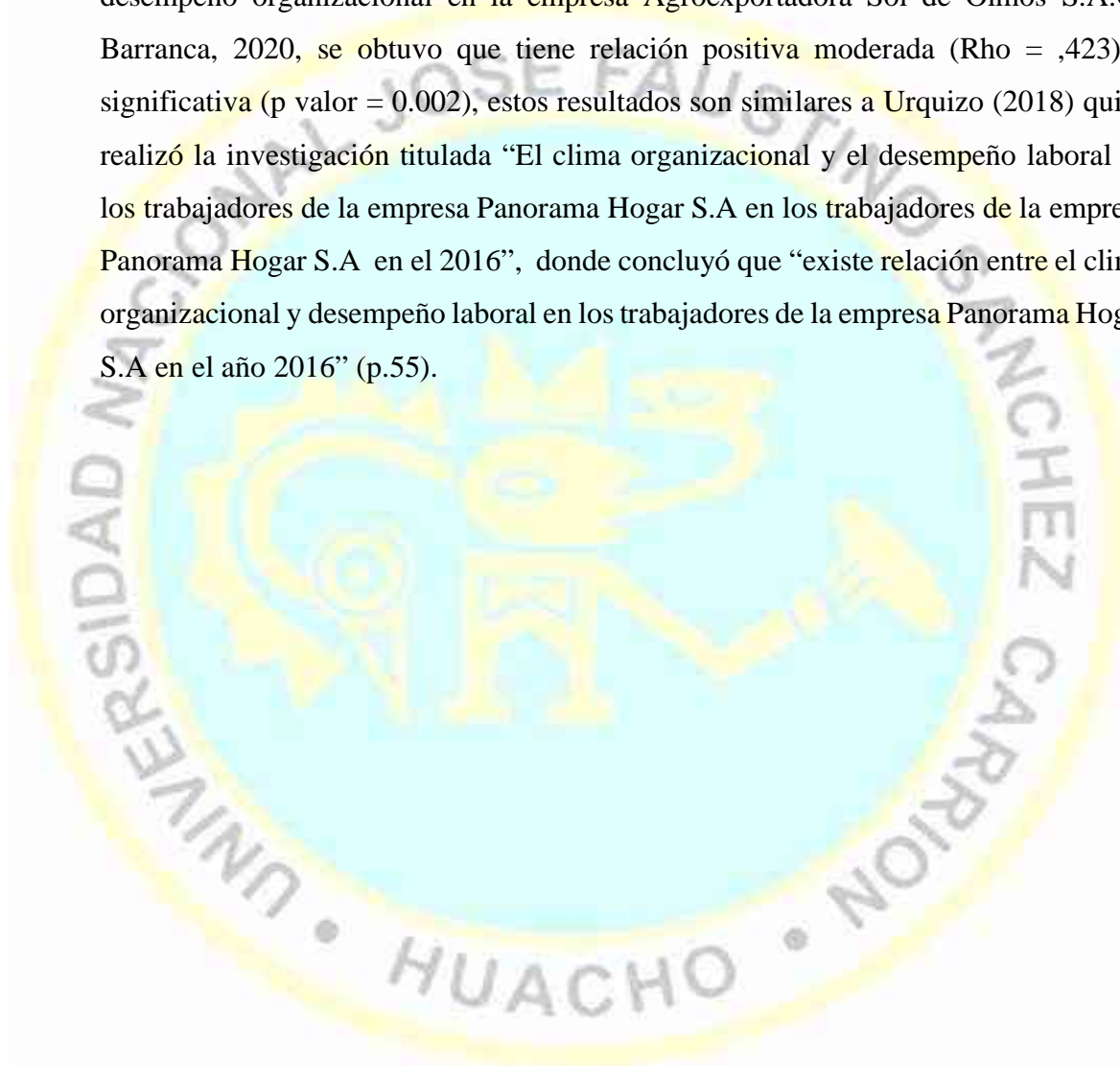
De la hipótesis general: La competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020, se obtuvo que tiene relación positiva moderada ($Rho = ,412$) y significativa (p valor = 0.003), estos resultados son similares a Ramírez y Pérez (2016) quienes realizaron la investigación titulada “Modelo para el mejoramiento del nivel de competitividad de las Pymes del subsector agrícola del Municipio de Marsella”, donde concluyó en que “los modelos de mejoramiento del nivel de competitividad existentes contienen teoría básica para realizar el análisis diagnóstico de situaciones de competitividad, en las cuales se marcan pautas que pueden ser aplicadas dependiendo del sector y los objetos de estudio” (p.183).

De la hipótesis específica 1: La corporación influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020, se obtuvo que tiene relación positiva moderada ($Rho = ,402$) y significativa (p valor = 0.004), estos resultados son similares a Montero (2018) quien realizó la investigación titulada “Diagnostico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S. utilización del Modelo Denison”, donde concluyó que “la cultura organizacional puede favorecer al desempeño laboral eficaz de la empresa Quintero Leather S.A.S. estableciendo estrategias que mejoren los puntos débiles” (p.84).

De la hipótesis específica 2: La unidad de negocio influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020, se obtuvo que tiene relación positiva moderada ($Rho = ,490$) y significativa (p valor = 0.00), estos resultados son similares a Guzmán (2013) quien

realizó la investigación titulada “Estrategias financieras y mejora de la competitividad, en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.”, donde concluyó que “las estrategias financieras que influyen en la competitividad son las estrategias sobre la inversión (crecimiento), sobre la estructura financiera y las estrategias sobre la gestión del efectivo” (p.80).

De la hipótesis específica 3: El proceso influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020, se obtuvo que tiene relación positiva moderada ($Rho = ,423$) y significativa ($p \text{ valor} = 0.002$), estos resultados son similares a Urquiza (2018) quien realizó la investigación titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016”, donde concluyó que “existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el año 2016” (p.55).



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

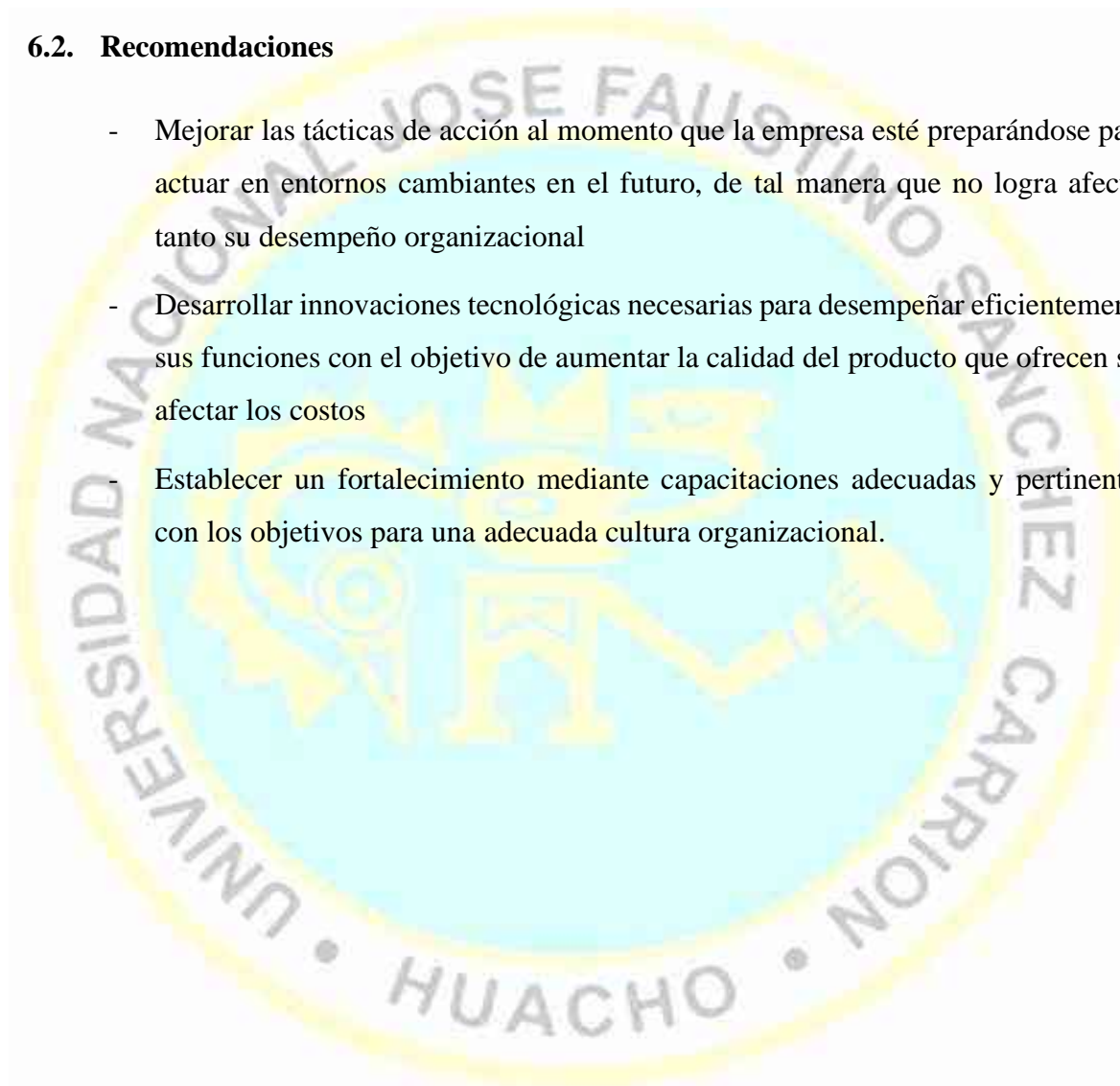
- Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,004 < 0,05$; $r = 0,402$), por lo que se concluye que la corporación influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020. Es decir que a medida que la empresa piense en el futuro preparándose para actuar en entornos cambiantes mejorara los mecanismos para lidiar con los cambios de la situación económica del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional.
- Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,490$), por lo que se concluye que la unidad de negocio influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020. Es decir, a medida que la empresa se preocupe por buscar aumentar la calidad del producto que ofrecen sin afectar los costos mejorara la tecnología necesaria para desempeñar eficientemente sus funciones.
- Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,002 < 0,05$; $r = 0,423$), por lo que se concluye que el proceso influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020. Es decir, a medida que la empresa realiza capacitaciones adecuadas y pertinentes con los objetivos mejorara dentro de la empresa una adecuada cultura organizacional.

Por lo tanto

- Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,003 < 0,05$; $r = 0,412$), por lo que se concluye que la competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020.

6.2. Recomendaciones

- Mejorar las tácticas de acción al momento que la empresa esté preparándose para actuar en entornos cambiantes en el futuro, de tal manera que no logre afectar tanto su desempeño organizacional
- Desarrollar innovaciones tecnológicas necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones con el objetivo de aumentar la calidad del producto que ofrecen sin afectar los costos
- Establecer un fortalecimiento mediante capacitaciones adecuadas y pertinentes con los objetivos para una adecuada cultura organizacional.



REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Baca, G., Rodriguez, A., Pacheco, A., Reyes, J., Alcantar, M., Prieto, A., . . . Rivera, G. (2010). *Administracion integral.Hacia un enfoque de procesos*. Mexico D.F.: Patria.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). Colombia: Pearson.
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégica. Un enfoque de gerencia* (3 ed.). Lima, Perú: Pearson.
- Fonseca, R. (2015). *Competitividad*. Colombia: Alfaomega.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico D.F.: Cengage learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administracion.Un enfoque basado en competencias* (11 ed.). Mexico D.F.: Cengage learning.
- Hoffman, K. y Bateson, J. (2012). *Marketing de servicios. Conceptos, estrategias y casos* (4 ed.). México: Cengage Learning.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administracion.Un enfoque internacional y de innovacion* (8 ed.). Mexico D.F.: Mc graw hill.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México: Alfaomega.
- Newstrom, N. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- París, J. (2018). *Marketing estratégico desde el paradigma esencial*. Bogotá: Alfaomega.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn, J. (2002). *Administracion*. Mexico D.F.: Limusa wiley.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F., México: Manual moderno.

Whetten , D. y Cameron , K. (2011). *Desarrollo de las habilidades directivas* (8 ed.). México : Pearson .

7.2. Fuentes electrónicas

FAO. (2017). *Cómo analizar el desempeño organizacional*. Recuperado el 15 de marzo de 2019, de <http://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/analyse-organizational-performance/es/>

Guzman, D. (2013). *Estrategias financieras y mejora de la competitividad, en la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.* Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, peru. Recuperado el 06 de enero de 2020, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2507/guzman_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montero, S. (2018). *Diagnostico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S. utilización del Modelo Denison*. Tesis de maestría, Universidad de la Salle, Bogota, Colombia. Recuperado el 06 de enero de 2020, de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/28296/81151208_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

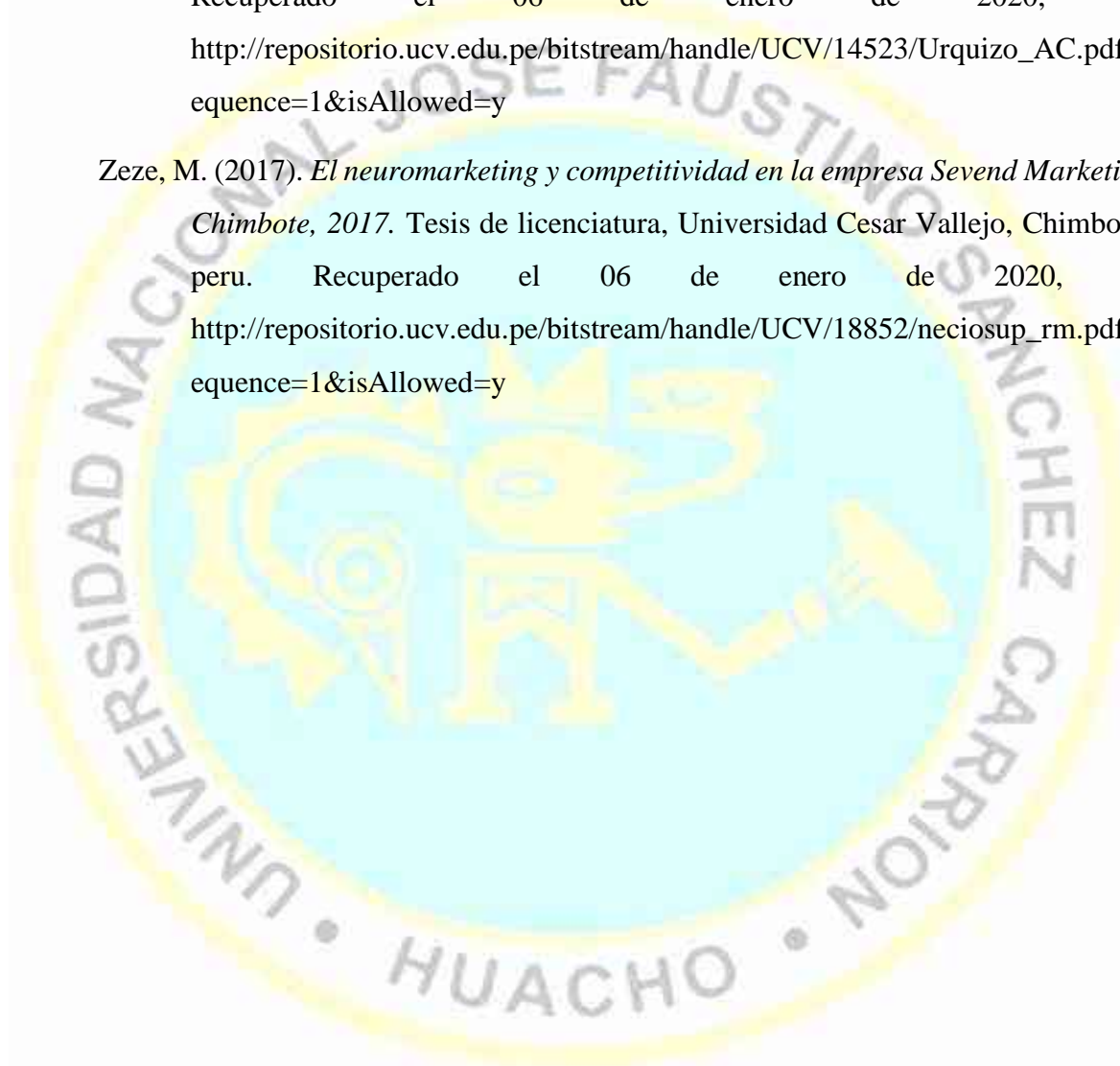
Oberfö, K. (2016). *Diagnóstico de la relación entre cultura organizacional y desempeño organizacional en empresas multinacionales alemanas en México*. tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México. Recuperado el 14 de junio de 2019, de <http://132.248.9.195/ptd2016/septiembre/0750457/Index.html>

Ramirez, A. y Perez, E. (2016). *Modelo para el mejoramiento del nivel de competitividad de las Pymes del subsector agrícola del Municipio de Marsella*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira , Pereira. Recuperado el 06 de enero de 2020, de

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/6517/65842R173.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urquiza, C. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016*. Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo . Recuperado el 06 de enero de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14523/Urquiza_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeze, M. (2017). *El neuromarketing y competitividad en la empresa Sevend Marketing Chimbote, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, peru. Recuperado el 06 de enero de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18852/neciosup_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
COMPETITIVIDAD					
DIMENSIÓN: CORPORACIÓN					
1. ¿La empresa tiene en cuenta la influencia del entorno, aprovechando las oportunidades que se le presenta?					
2. ¿La empresa se adecua a las formas modernas de la administración?					
3. ¿La empresa desarrolla alianzas estratégicas?					
4. ¿La empresa piensa en el futuro preparándose para actuar en entornos cambiantes?					
5. ¿La empresa utiliza las TIC en forma creativa y productiva?					
6. ¿La empresa utiliza la inaplicabilidad de tendencias, técnicas y estrategias, como excusa de no poder desarrollarse más como empresa?					
DIMENSIÓN: UNIDAD DE NEGOCIO					
7. ¿La empresa concentra todas sus actividades en la esencia del negocio?					
8. ¿La empresa se preocupa por buscar aumentar la calidad del producto que ofrecen sin afectar los costos?					

DIMENSIÓN: PROCESO					
9. ¿La empresa elimina excesos, mermas y desbalances que surgen en el entorno interior de la misma?					
10. ¿La empresa realiza capacitaciones adecuadas y pertinentes con los objetivos?					
11. ¿La empresa busca innovar y reinventar?					
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL					
12. ¿Existe dentro de la empresa una adecuada cultura organizacional?					
13. ¿Las personas que trabajan con usted muestran valores?					
14. ¿La empresa estimula a sus trabajadores?					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL					
15. ¿La empresa cuenta con el capital humano calificado para desempeñar eficientemente sus funciones?					
16. ¿La empresa cuenta con el capital físico necesario para desempeñar eficientemente sus funciones?					
17. ¿La empresa cuenta con la tecnología necesaria para desempeñar eficientemente sus funciones?					
DIMENSIÓN: ENTORNO EXTERNO					
18. ¿La empresa sabe lidiar con los cambios de la situación política del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional?					
19. ¿La empresa sabe lidiar con los cambios de la situación económica del país de tal manera que no logra afectar tanto su desempeño organizacional?					
20. ¿La empresa tiene siempre en cuenta las normas socioculturales del país?					
21. ¿La empresa lleva buenas relaciones con las demás instituciones y empresas?					