



Desempeño laboral y su impacto en la cadena logística de la empresa Megaoperaciones, Chone

Job performance and its impact on the logistics chain of Megaoperaciones Company, Chone

 <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v9.n2.2025.176-189>

Recibido: 10-02-2025

Aceptado: 11-03-2025

Publicado: 25-05-2025

Luis Leonardo Villegas Pisco^{1*}

 <https://orcid.org/0000-0002-1950-9232>

Beatriz Vera Velásquez²

 <https://orcid.org/0000-0001-9996-7841>

1. Posgrado en la Universidad Técnica de Manabí; Portoviejo, Ecuador.
2. Posgrado en la Universidad Técnica de Manabí; Portoviejo, Ecuador.

Volumen: 9

Número: 2

Año: 2025

Paginación: 176-1189

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/902>

***Correspondencia autor:** lvillegas8506@utm.edu.ec



RESUMEN

El objetivo de esta investigación es de identificar el desempeño laboral y su impacto en la Cadena Logística de distribución de la empresa Megaoperaciones de la ciudad de Chone. La investigación realizada, fue de tipo exploratoria, se centró en la construcción de un diagnóstico sobre el desempeño laboral y la cadena de logística de distribución de la empresa Megaoperaciones, ubicada en Chone. La investigación concluye que el compromiso de los colaboradores es clave para el desempeño laboral en Megaoperaciones, a pesar de sus dificultades con procesos y sistemas. La cadena logística (distribución, stock, ventas, clientes, logística inversa) sufre por problemas de almacenamiento, inventarios deficientes y falta de organización. Se recomienda mejorar la planificación y control de inventarios, junto con la evaluación continua del desempeño, para optimizar la empresa y el bienestar de sus empleados.

Palabras clave: Empresa, Cadena logística, Distribución de productos, Economía laboral, Evaluación.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify labor performance and its impact on the Distribution Logistics Chain of the Megaoperaciones company in Chone. The study conducted was exploratory, focusing on building a diagnosis of labor performance and the distribution logistics chain at Megaoperaciones. The research concludes that employee commitment is key to labor performance at Megaoperaciones, despite challenges with processes and systems. The logistics chain (distribution, stock, sales, customers, reverse logistics) suffers from storage problems, deficient inventories, and a lack of organization. It is recommended to improve inventory planning and control, along with continuous performance evaluation, to optimize the company and its employees' well-being.

Keywords: Company, Logistics chain, Product distribution, Labor economy, Evaluation.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

Hoy en día el mundo empresarial ha generado cambios en diversas organizaciones que se llevan a cabo en el entorno laboral, en gran medida las empresas aceleran el ritmo de trabajo de tal manera que pueda ser competitivas y sobre toda exitosa. Por lo tanto, parte de la manera como una persona puede desempeñarse como tal dentro de una organización, así mismo, es importante conocer a través de la distribución de los productos o servicios la planificación y el control de mercaderías a los clientes en el tiempo oportuno.

Chiavenato (2007), menciona que el desempeño laboral está definido como todas aquellas acciones o comportamientos observables en los colaboradores de una organización, que influyen e interfieren en el cumplimiento de objetivos planteados; el desempeño en una persona depende de un sinnúmero de factores, 36 además de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba sus responsabilidades y el cargo que tiene en una empresa (p. 243).

Pastor (2022), menciona que “el desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente, factores que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso con la empresa” (p.8).

Cejas et al. (2020) define al desempeño laboral como “un elemento central en la competencia, se entiende cómo puede el trabajador alcanzar resultados específicos con acciones específicas en un contexto dado que políticas, procedimientos y condiciones de la organización” (p. 84).

El desempeño laboral permite medir las capacidades y habilidades de los colaboradores dentro de una organización, garantizando resultados concretos acerca de los objetivos de la empresa. Por otra parte, los negocios u organizaciones se fundamentan principalmente en la satisfacción de la demanda de los productos, considerando de manera ne-

cesaria las mejores condiciones de servicio, costo y calidad. Según menciona Pedraza (2010), depende mejorar el desempeño laboral para medir la efectividad y éxito de una organización, la estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional; en estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad (p.36).

Teorías del desempeño laboral

A nivel mundial y con la globalización las empresas van adoptando cambios de acuerdo a las tendencias del mercado, sin embargo, son pocas las que la implementan un sistema de mejora en el área de talento humano, considerando que son ellos el capital importante dentro de las empresas Para ello Escobedo, C. y Quiñonez, M. (2020) referenciando varios autores manifiesta las teorías principales del desempeño laboral.

Teoría de la equidad: esta sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales (Klingner y Nabaldian, 2002, p.35).

Teoría de las expectativas: Esta se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, lo cual propicia un mejor Desempeño Laboral con otros. En ese sentido, la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de cierto desempeño.

- **Expectativa:** es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso.
- **Instrumentalidad:** es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa.
- **Valencia:** hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido (Vroom, 1964, p.36).

Teoría de la finalidad o de las metas: existe un papel motivacional que afecta en las intenciones de los trabajadores al momento de desempeñar alguna labor. Dicho de otra manera, los colaboradores persiguen intencionalmente un objetivo o meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra cierto nivel de esfuerzo y esto determina el grado de su desempeño. Cabe resaltar que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr”. La intención de alcanzar un propósito se basa en la motivación, dado que estas guían los actos e impulsan a dar el mejor desempeño.

- Centran la atención y la acción, al focalizar la atención en la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias (Locke, 2019, p.89).

Todas las empresas deben mantener una excelente relación entre jefes y colaboradores, de esta manera cumplir con las metas establecidas, al considerar y aplicar cada una de las teorías mencionadas asegurando a un personal satisfecho y por ende fortalecer aún más la productividad, permitiendo una medición sistemática, objetiva e integral para lograr resultados positivos.

Padrón y Ortiz (2022), la cadena logística es la descriptora de las diferentes etapas que

tiene que seguir el flujo de materiales desde su aprovisionamiento y transformación hasta la entrega del producto al siguiente agente en la cadena de suministros. Además, reafirma que la producción material no es un acto único, sino que transcurre repetidamente durante el proceso productivo y encierra también la distribución, el intercambio y el consumo de lo producido como relaciones íntegramente enlazadas en un todo único (p.10).

Toda cadena logística requiere de varias estrategias que permitan direccionar a la organización de forma eficiente, competitiva y exitosa a través de la producción de un producto o servicio que va a ser entregado al consumidor final en un tiempo establecido.

El desempeño laboral es una relación que se establece entre las necesidades de un puesto de trabajo y las habilidades o características que presenta una persona, para realizar el trabajo, de forma que pueda cumplir el mismo y pueda desempeñarse de manera positiva o negativa. Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales (Cadena, 2019, p.16).

De acuerdo a la definición el desempeño laboral es la que determina a la organización el rendimiento de los colaboradores, mismo que, se instruye a un puesto de trabajo de forma correcta y oportuna, dando resultados y sobre todo que alcance los objetivos de la empresa.

La logística es un pilar fundamental dentro de la organización del comercio internacional, anteriormente se consideraba que la logística era: tener el producto en el tiempo y sitio justo al menor costo, sin embargo, en la actualidad la logística es la organización de cualquier actividad para obtener un resultado óptimo (Ordóñez, 2016, p.98).

La logística es una alianza estratégica dentro de una organización, que gestiona y planifica un modelo referencial de todas

las actividades que se realizan dentro de la misma, de modo que, la rentabilidad presente o futura de la empresa sea máxima.

En la cadena logística, los agentes de carga internacional cumplen un rol central, dado que resuelven problemas relacionados al transporte de mercancías de importadores y exportadores (Matos, 2018). Según la Asociación Peruana de Agentes Marítimos [APAM] (2017), las empresas navieras concentraron un total del 70 % del valor de la carga, siendo el 36 % del porcentaje total por servicio directo, esto es, el importador o exportador realizó directamente todo el proceso que implica el traslado de su carga y, por otro lado, el 64 % se efectuó por servicios complementarios, estos los ofrecen los agentes de carga internacional. Por tal motivo, se identifica la significancia de la actuación de estos intermediarios en el comercio exterior (Escobedo y Quiñones, 2020, p.4).

La calidad y la mejora continua exigen medir el desempeño de la cadena de suministro para corroborar que las operaciones estén centradas en el cliente y sean rentables. Mediante un análisis de desempeño se evalúa la eficiencia y la productividad y se asegura la competitividad de la compañía (Piedra, 2021).

La cadena logística promueve y facilitan la movilidad de los productos también de forma internacional, mismos que requiere diversas estrategias para conseguir el objetivo deseado, a su vez garantizando la seguridad de los productos cuando se comercializan entre países.

En Ecuador años atrás las empresas aún seguían utilizando sistemas antiguos para la producción y el desempeño laboral, los empleados eran considerado como maquinarias no tomaban en cuenta los sentimientos, pensamientos, ni mucho menos las exclamaciones que sentían al trabajar bajo presión, en donde esto se veía reflejado en un ambiente organizacional desmotivado (Arana, 2019, p.15).

El presente estudio permitió conocer las habilidades que poseen los colaboradores y de qué manera impacta en la cadena logística en los resultados de la organización. Esta investigación permitirá obtener el título de licenciados en Administración de Empresas, consiguiendo nuevas ilustraciones y herramientas correctas sobre todo oportunas acerca de la organización objeto de estudio.

Materiales y Métodos

La investigación realizada, fue de tipo exploratoria, se centró en la construcción de un diagnóstico sobre el desempeño laboral y la cadena de logística de distribución de la empresa Megaoperaciones, ubicada en Chone. Se adoptó una perspectiva cuantitativa y cualitativa, empleando encuestas y entrevistas estructuradas para la recolección de datos y estadística para su análisis, lo que permitió identificar problemas y obtener conclusiones preliminares y resultados precisos. La población del estudio incluyó a los colaboradores de Megaoperaciones, y debido a su tamaño reducido (5 empleados clave: propietario, gerente, subgerente, jefe de área y coordinador), no se aplicaron fórmulas de muestreo, seleccionando a estos individuos por su relevancia. Este enfoque combinó elementos de investigación de campo (observación e interacción en el entorno natural de los participantes), investigación descriptiva (caracterización de la población), e investigación bibliográfica para sustentar el marco teórico.

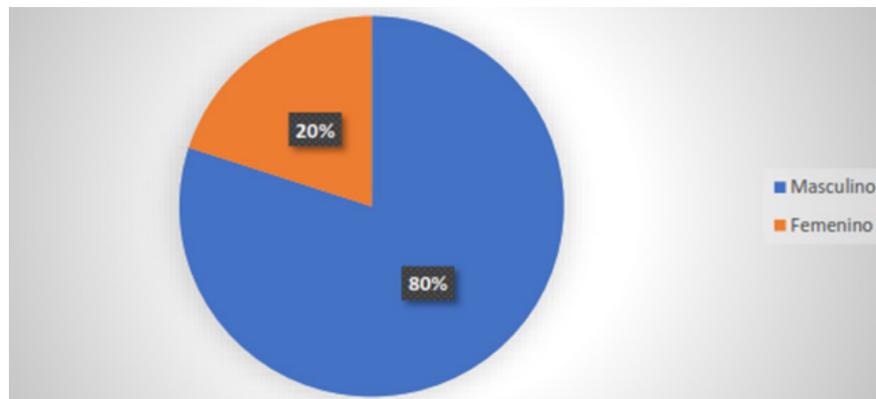
Resultados y Discusión

Se presentan los resultados obtenidos de la investigación de campo que se realizó a la empresa Megaoperaciones en donde los datos de interés se recopilaron en forma directa de la realidad a fin de garantizar un mayor nivel de confianza con la obtención de la información.

Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Megaoperaciones

Figura 1.

Género

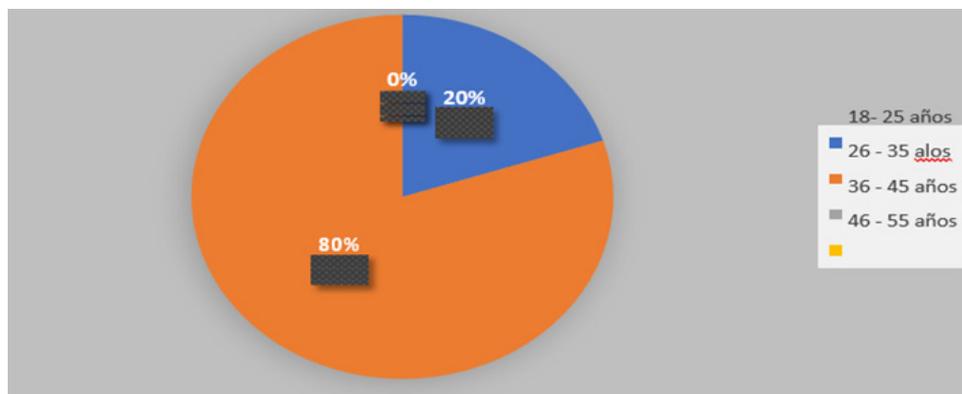


En base a los resultados de la encuesta realizada podemos observar en el gráfico que el 100% de la muestra es equivalente a 5 colaboradores de los cuales 4 son del género masculino con un 80% siguiéndole

con un 20% restante son femeninas, dando a conocer que en la empresa Megaoperaciones los colaboradores que realizan las actividades dentro de la misma, en su mayoría son hombres.

Figura 2.

Edad



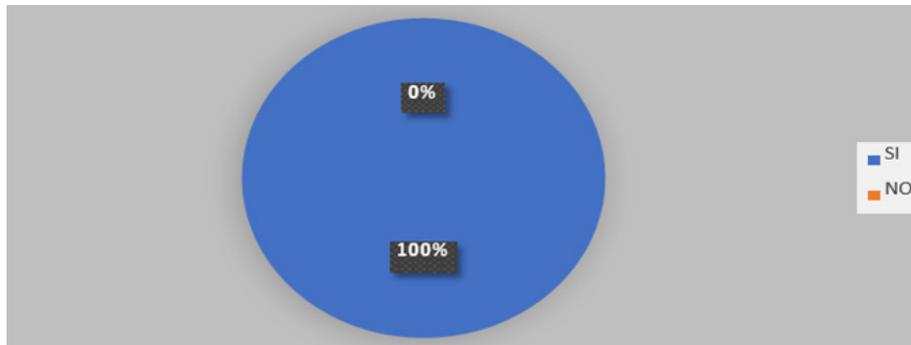
Nota: Encuesta elaborada a los colaboradores de la empresa Megaoperaciones.

El 80% de las personas encuestadas tienen un rango de edad entre los 26 a 35 años, siendo este el mayor porcentaje, continuando con un 20% las edades de 18 a 25 años, lo que demuestra por medio de la gráfica 2 que las personas que trabajan dentro de la empresa.

¿Cuenta la empresa con un modelo logístico adecuado para la distribución de sus productos?

Figura 3.

Modelo Logístico

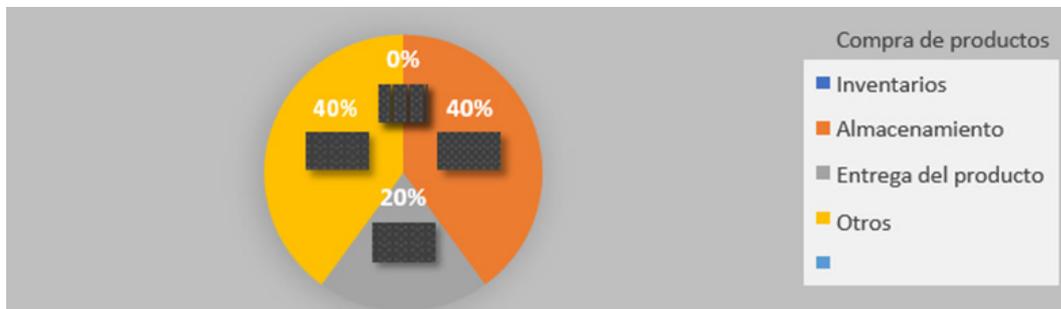


Analizando los resultados de la encuesta se puede observar que en la gráfica se evidencia que el total del personal, es decir que el 100% de los colaboradores constata que la empresa si cuenta con un modelo logístico

adecuado para la distribución de los productos, dando a conocer que la empresa dispone de herramientas necesaria para poder llegar al consumidor de manera rápida, segura.

Figura 4.

Factor de la cadena logística



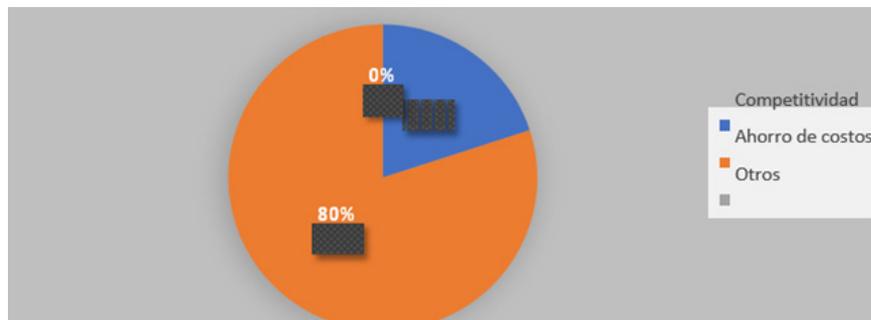
Nota: Encuesta elaborada a los colaboradores de la empresa Megaoperaciones.

Dentro del gráfico 4 se observa que la empresa tiene factores importantes de la cadena logística siendo demostrada por las personas encuestadas, con un 40% la variable inventarios, siguiéndole con el mismo porcentaje entrega del producto al cliente,

mientras que el 20% almacenamiento, lo que se evidencio que los colaboradores optaron por dos factores importante que cuenta la empresa como son los inventarios y entrega del producto al cliente.

Figura 5.

Modelo Logístico

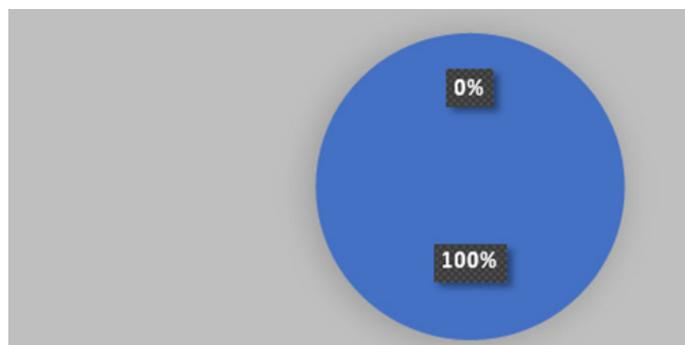


En base a los resultados se evidencio que el 20% de los colaboradores indican que al mejorar la cadena logística dentro de la empresa se lograría mayor competitividad, mientras que 80% restante manifiesta la

variable ahorro de costos, siendo este el mayor porcentaje considerados por las personas encuestadas, siendo así el ahorro de costo lo que ganaría la empresa Megaoperaciones al mejorar la cadena logística.

Figura 6.

Modelo Logístico

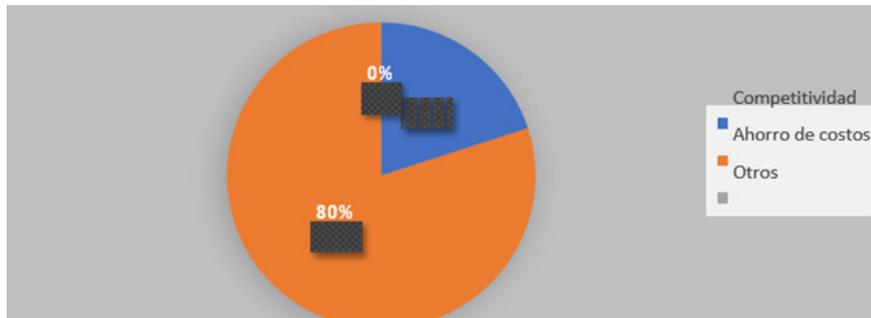


Analizando los resultados de la encuesta se evidencia por medio del gráfico el total de los encuestados, es decir, las 5 personas encuestada equivalente al 100% manifestaron que las capacitaciones si contribuyen al fortalecimiento de su desempeño

laboral, concluyendo que esta herramienta permitirá a los colaboradores de la empresa Megaoperaciones a trabajar de manera eficiente y eficaz, permitiendo el alcance de los objetivos de la empresa.

Figura 7.

Modelo Logístico

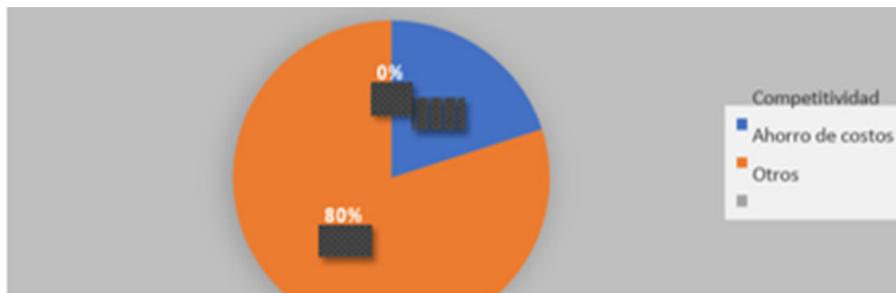


De la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa objeto de estudio, se evidenció que el 100% corresponde a la variable positiva, es decir, que el desempeño

laboral y la cadena logística influye de manera positiva en la empresa Megaoperaciones, siendo este un punto favorable para el desarrollo de sus funciones.

Figura 8.

Modelo Logístico



Una vez interpretado el gráfico se deduce que el 100% de los colaboradores de la empresa Megaoperaciones, consideran que, si tienen pérdidas por la falta de inventarios,

esto se debe en ocasiones a los retrasos en los envíos de productos a los clientes, por lo siguiente a la desaparición de mercaderías por la falta de control.

Figura 9.

Entregas urgentes

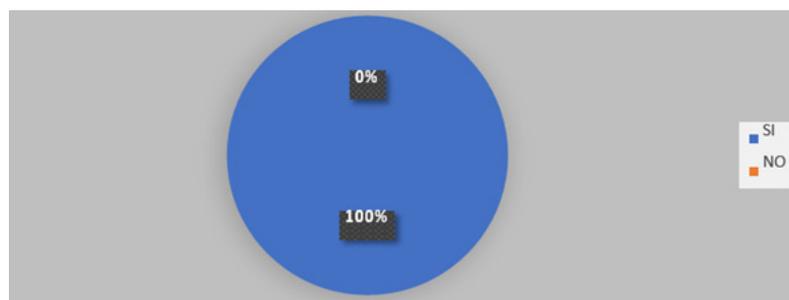
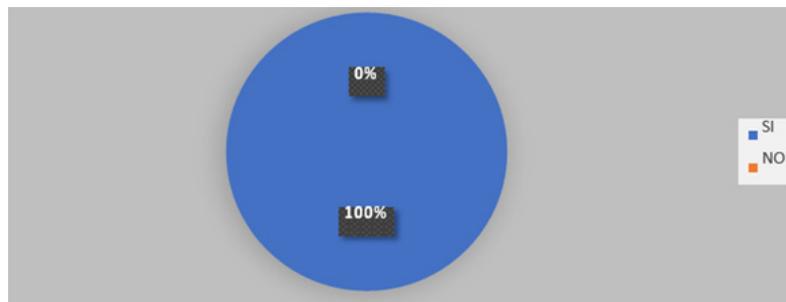


Figura 10.

Evaluación de desempeño laboral



El total de la población analizada en este caso son 5 colaboradores, los mismos que indicaron con un 100% que, si se evalúa con frecuencia el desempeño laboral en la empresa objeto de estudio, de esta manera

se concluye que la evaluación es uno de los aspectos a considerarse permitiendo medir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Megaoperaciones.

Tabla 1.

Descripción de la propuesta

Objetivos	Estrategias	Actividades	Técnicas	Metas	Responsable
Plantear lineamientos para el fortalecimiento del desempeño laboral en la cadena logística de la empresa Megaoperaciones de la ciudad de Chone.	Instrucción utilización técnicas evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Metodologías referentes a proceso de instrucción a utilizar en la cadena logística. • Aplicación de técnicas de evaluación para medición del desempeño laboral. 	Reuniones con los colaboradores de la empresa Megaoperaciones	Su uso y exploración permitirá que los colaboradores sean más productivos, fortaleciendo los procesos de la cadena logística, beneficiando a la empresa en todas sus áreas.	Propietario de la empresa.
Fortalecer los programas de capacitación enfocados al desempeño laboral y la	Capacitación	Formación y guía técnica direccionada al desempeño laboral y a la cadena	Reuniones con los colaboradores de la empresa Megaoperaciones	Se logrará adquirir nuevos conocimientos permitiendo a los	Propietario de la empresa.

cadena logística de la empresa Megaoperaciones.	logística.	colaboradores desempeñarse en todas las áreas, captar la atención y facilidad de nuevos clientes, manteniendo los existentes.		
Aplicación de procedimientos para una gestión adecuada de almacenamiento y control de inventarios en la empresa objeto de estudio.	Sistema de paletización	Adaptación y utilización de estanterías de paletización	Reuniones con los colaboradores de la empresa Megaoperaciones	Se logrará el acceso directo e esfuerzo en la manipulación de la mercancía, favoreciendo la rotación de stock. Propietario de la empresa.

La propuesta fue validada a partir de información recopilada mediante técnicas teóricas que sirvieron para identificar todos los detalles relacionados a la problemática de estudio, así mismo, se basa en el enfoque cualitativo que es una herramienta descriptiva y explicativa que tiene el propósito de indagar y comprender el avance en cuanto a la interpretación de datos recolectados, los mismos que son idóneos y precisos para su estudio en el entorno del desempeño laboral y la cadena logística de la empresa Megaoperaciones.

En los últimos meses la empresa Alimentos El Sabor Cía. Ltda., ha presentado diversos factores negativos, tales como el deficiente servicio postventa, la falta de controles en la entrega y despacho de las mercaderías, errores de abastecimiento, asignación incorrecta de precios y la poca comunicación entre las áreas que intervienen en el proceso logístico constituyen las causas principales del problema de insatisfacción de clientes que enfrenta la compañía, lo cual se ve reflejado en indicadores negativos

de cumplimiento en la entrega, quiebres de stock e insatisfacción del cliente (Figuerola, 2019, p.21).

Muchas de las empresas ecuatorianas sufren a gran escala la falta de la cadena logística dentro de las organizaciones, no facilitan la realización de sus gestiones y debilitan los logros que pretenden las empresas, es por ello, que es necesario realizar cambios que direccionen a un enfoque empresarial.

Para Fontalvo, De la Hoz y Mendoza (2020); De La Hoz, Morelos y López(2019); también Menezes, Mateus (2020), y Ravetti; y Nogales (2007), afirman que a partir del entendimiento de cada parte de la cadena de suministro la organización puede establecer caminos a seguir para un mejor funcionamiento: en la gestión de compras además de realizar el contacto con los diferentes proveedores se debe garantizar la cantidad y calidad de las materias primas en el término de tiempo indicado, de acuerdo a los requerimientos de producción con el objetivo de poder satisfacer los pedidos de los clientes a un costo

considerable; además, la gestión de inventarios debe garantizar el flujo y almacenamiento eficiente de los bienes convirtiéndose en un aspecto fundamental para la optimización del proceso de distribución.

El desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi se observó que el ambiente laboral no es excelente. Por tal motivo estos influyen y no ayudan al buen desenvolvimiento de los funcionarios, por carencia de conocimiento y preparación en el área administrativas del personal que labora dentro de la institución no cumple con las metas y objetivos fijados debido a que sus funciones estipuladas quedan sin concluir esto se debe a la falta de organización en sus actividades, capacitación y actualización del mismo, y que de esta manera también se le reconozcan sus beneficios que por ley lo amerita para asegurar un mejor provenir (Parrales, 2019, p.4).

Se manifiesta sobre la gravedad que se tiene dentro de una organización cuando no existe un desempeño laboral adecuado, que no cumple con las expectativas y desorienta al funcionamiento y preparación de los objetivos planteados, es por ello, que es necesario conocer al colaborador si está en la capacidad de poder trabajar en un puesto asignado.

Los procesos en la cadena logística se encuentran debilitados, afectando a su productividad y entrega a tiempos de los productos que la empresa oferta, es por ello, la importancia de contar con un personal eficiente, que realice un buen desempeño en las actividades que realiza, para lograr ser competitivas y alcanzar los objetivos que se han planteado.

Con lo señalado anteriormente se reafirma que los centros de acopio de cacao en el cantón Chone mantienen una infraestructura útil pero no apta, debido a que los granos no se protegen de factores externos, ni se almacenan adecuadamente, lo que puede causar el deterioro de la calidad del grano y que, a su

vez, no sea idóneo para el procesamiento y logística. Por tanto, es oportuna la implementación de un centro de acopio que cumpla los requisitos mínimos de calidad recopilados en la guía de observación, para conseguir el adecuado manejo y conservación del cacao, que incrementaría el valor del producto (Intriago & Ochoa, 2018, p.10).

Cabe destacar que para llegar a una buena cadena logística es necesario abarcar diversos sistemas empresariales, que parta desde su planeación hasta que termina al consumidor final, de manera que, impacte positivamente en la empresa, permitiendo acercar los productos a los lugares de consumo a través del desplazamiento y comunicación.

Conclusiones

Basado en la investigación se concluye que, al evaluar el desempeño laboral, el aspecto más importante es el compromiso de los colaboradores con la empresa objeto de estudio, permitiendo medir el rendimiento de los colaboradores, ya que se evalúa con frecuencia el desempeño laboral en la organización, no obstante, los colaboradores han presentado problemas en función a su desempeño laboral, debido a la gran cantidad de procesos y manejos de diversos sistemas informáticos. Respecto a los procesos de la cadena logística que utiliza la empresa Megaoperaciones de la ciudad de Chone son: distribución, stock, ventas, clientes y logística inversa, mismos que son trascendentales para que la empresa se mantenga a través del tiempo, sin embargo, la empresa objeto de estudio ha presentado problemas por capacidad de almacenamiento y falta de inventarios, evidenciándose la falta de organización, control y espacio.

Inspeccionando los espacios para el almacenamiento de los productos, llevar una planificación adecuada y un control de inventarios óptimo con el fin de fortalecer los procesos de la cadena logística que utilizan en la empresa; además continuar con el proceso de evaluación constante, como

herramienta para medir el rendimiento de los colaboradores de la empresa objeto de estudio, garantizando el bienestar de cada uno de ellos y el buen funcionamiento de la empresa Megaoperaciones.

Bibliografía

- Arana (2019). El desempeño laboral y la productividad en el área de comercialización de la empresa Icapar de la ciudad de Machala. Tesis de pregrado. Universidad de Machala. Carrera de Administración de Empresas. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7775/1/TTUACE-2016-AE-CD00018.pdf>
- Cadena, E (2019). La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa ENVA-TUB S.A. De La Provincia De Pichincha. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato – Ecuador. en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw – Hill Interamericana.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., y Anzola, A. (2020). Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones. Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20administraci%20de%20recursos%20humanos%20la%20arquitectura%20estrat%20c%20g%20de%20las%20organizaciones.pdf>
- De La Hoz, E.; Morelos, J. y López, L. (2019). Evaluación de la competitividad comercial del sector industrial colombiano mediante el coeficiente de apertura exportadora. *Aglala*, 10(1), 180-195.
- De la Hoz Domínguez, E., Herrera, T. J. F., & Mendoza, A. M. (2020). Aprendizaje automático y PYMES: Oportunidades para el mejoramiento del proceso de toma de decisiones. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 8(1), 21-36.
- Escobedo, C. y Quiñonez, M. (2020). Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%20C3%8DA_QUI%20C3%910-NES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1
- Figuroa, M. (2019). Propuesta de un modelo de gestión por procesos logísticos para mejorar el nivel de satisfacción del cliente de la empresa Alimentos El Sabor Cía. Ltda. Previo a la obtención del título. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil – Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10842/1/T-UCSG-POS-MAE-171.pdf>
- Intriago y Ochoa (2018). Diagnóstico situacional de la industria cacaotera en chone a través de la cadena de valor en Ecuador. *Revista FINIBUS*. 1(2).
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias.
- Locke (2019). Evaluación y planificación estratégica del desempeño laboral de la empresa Arca Ecuador S.A. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- Matos Valencia, G. (2018). Factores intangibles que influyen en la competitividad de las agencias de carga internacional en la Provincia Constitucional del Callao, 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a81ca07e-765e-4e17-8084-773a762f1551/content>
- Menezes, G. C., Mateus, G. R., y Ravetti, M. G. (2020). A hierarchical approach to solve a production planning and scheduling problem in bulk cargo terminal. *Computers & Industrial Engineering*, 97, 1-14. DOI: 10.1016/j.cie.2016.04.007
- Nogales; R. (2007). Cambio del concepto de compras a cadena de suministros. *Ciencias Holguín*, 13(1), 1-12.
- Ordóñez, R. (2016). Potenciamiento De Las Actividades Logísticas Para Exportación De Productos Por El Aeropuerto Internacional Cotoxaxi. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7875/1/T-UC-0011-135.pdf>
- Padrón y Ortiz (2022). La logística empresarial como forma de expresión de las relaciones sociales de producción. *Economía y desarrollo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842022000100004&script=sci_arttext&tlng=en
- Parrales, M. (2019). Diagnóstico del desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manabí – Ecuador. <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/2269/1/ULEAM-ADM-0071.pdf>

- Pastor, A. (2022). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos de Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Piedra, A. (2021). Cómo analizar el desempeño de la operación logística. [Infografía web]. <https://blog.solistica.com/como-analizar-el-desempeno-de-la-operacion-logistica>
- Vroom, E. (1964). El rendimiento académico. *Revista Iberoamericana Calidad*. 5(2) <https://www.re-dalyc.org/pdf/551/55110208.pdf>

Cómo citar: Villegas Pisco, L. L., & Beatriz Vera Velásquez. (2025). Desempeño laboral y su impacto en la cadena logística de la empresa Megaoperaciones, Chone. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(2), 176–189. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v9.n2.2025.176-189>