



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Factores Predominantes del Desempeño Laboral de la Empresa Blueberries

Perú SAC, Chao -2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Carmen Lizeth Cumplido Angeles

ASESORA METODÓLOGA

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez

ASESOR ESPECIALISTA

Mg. Victor Del Castillo Miranda


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

Trujillo - Perú

2018

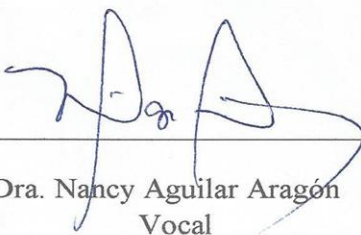
Página del Jurado



Dra. Olenka Espinoza Rodríguez
Presidenta



Mg. Víctor Manuel Del Castillo Miranda
Secretario



Dra. Nancy Aguilar Aragón
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para mantenerme firme en mis convicciones y creencias, por darme siempre los motivos para continuar en lo adverso y la sabiduría para acertar en cada una de mis decisiones.

A mis padres, por ser los pilares fundamentales en mi realización como profesional y como persona, por el amor infinito y motivación brindada en cada uno de mis días, por su esfuerzo y sacrificio para ofrecerme un futuro mejor, enseñándome que siempre con perseverancia los sueños se pueden cumplir.

A mis hermanos, porque cada una de sus risas eran la motivación y alegría más grandes en los tiempos difíciles.

A Jhony, por sus conocimientos impartidos a diario, por su confianza y apoyo, por sus sabios consejos los mismos que me permitieron crecer y desarrollarme como profesional.

A mi novio, por siempre creer en mí y acompañarme con su amor y paciencia, durante este proceso tan importante.

Agradecimiento

De manera especial, quiero agradecer a mis asesores, por sus enseñanzas y total paciencia, pues sin sus conocimientos no hubiese sido posible la realización de este proyecto.

A cada uno de mis docentes en todo el trascurso de mi carrera universitaria, porque sus conocimientos aplicados en mí, han logrado que hoy sea una profesional que puede ser competitiva dentro de esta sociedad.

En especial, a mi familia, por cada una de sus palabras de aliento y amor, porque fueron ellos quienes han sido partícipes de cada anécdota durante mi vida universitaria.

Declaración de Autenticidad

Yo Carmen Lizeth Cumplido Angeles con DNI N°73346024, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Abril del 2018.



Carmen Lizeth Cumplido Angeles

DNI, N° 73346024

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Factores Predominantes del Desempeño Laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao -2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora.

Índice

Página del Jurado	Error! Bookmark not defined.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	Error! Bookmark not defined.
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos Previos	12
1.3. Teorías Relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del Problema	22
1.5. Justificación del Estudio	22
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	24
II. Método	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.3. Población y Muestra	28
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección, validez y confiabilidad	29
2.5. Métodos de Análisis de Datos	29
2.6. Aspectos éticos	30
III. Resultados	31
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
VII. Propuesta	40
Referencias	43
Anexos	46

Resumen

En este estudio, se examinó los diversos factores predominantes que existen en el desempeño laboral, dentro del rubro agroindustrial, logrando identificar estos factores predominantes del desempeño en la empresa Blueberries Perú Sac; los datos para el desarrollo de este estudio fueron aplicados a los colaboradores, obreros de campo, a quienes se les presento una encuesta, los participantes fueron tomados de forma aleatoria simple; así mismo el jefe de área aplico una evaluación de desempeño a cada uno de sus colaboradores, al ser procesados la información ha confirmado totalmente la hipótesis, pues ratifica que los factores predominantes en el desempeño laboral son los factores de respaldo económicos, pues se identificó que a mayor incentivo económico, los trabajadores de esta compañía muestran mayor interés por mejorar y alcanzar un mayor desempeño laboral; incluso los jefes confirman que el desempeño alcanzado por sus trabajadores alcanza una tendencia de crecimiento siempre y cuando los bonos sean altos, los cuales lógicamente benefician a la compañía.

Palabras claves: Factores del Desempeño Laboral, Respaldo económico.

Abstract

In this study, the factors that predominate in job performance were examined, within the agro-industrial sector, achieving these predominant factors of work performance in the company Blueberries Peru Sac; The data for the development of this study were applied to the collaborators, field workers, to whom I presented a survey, the participants were taken in a simple random way; Likewise, the area manager applied a performance evaluation of each one of his collaborators, when the information was processed that shows that the predominant factors in the work performance are the factors of economic support, because it was identified as a greater economic incentive , The workers of this company show greater interest in improving and achieving a higher work performance; even the bosses confirm that the performance achieved by their workers reaches a growth trend as long as the bonuses are high, which logically benefit the company.

Keywords: Factors of Labor Performance, Economic Support.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En un mundo empresarial globalizado como el actual, se han redefinido los estándares que deben seguir las organizaciones para lograr desarrollarse dentro de este espacio competitivo, una de las bases y aspectos esenciales son el recurso humano pues son la medida principal para conseguir mediante estrategias alcanzar los objetivos de la organización, es así que el factor humano ha tomado gran importancia y debe ser considerado como ventaja competitiva y diferenciadora dentro del mercado, es por ello que todas las estrategias están enfocadas a lograr mantener satisfechos a los trabajadores, para que ellos mantengan un alto y eficaz desempeño en todas las tareas que realizan, es decir, un desempeño laboral.

El desempeño laboral dentro de las organizaciones es un tema primordial, es uno de los principios de control del recurso humano, pues se busca que se cumplan las actividades en relación a las metas establecidas, sin embargo, existen muchos factores que logran intervenir en la forma en cómo se da el desempeño, en enumeradas ocasiones se ve que los trabajadores tienen cambios positivos y negativos.

Esto hace referencia a que las organizaciones sufren constantes cambios y lo mismo sucede con su capital humano, quien es la parte esencial y más sensible, un factor determinante; es por ello que las organizaciones evalúan el desempeño de los trabajadores, para asegurarse de qué manera se está dando su rendimiento, sin embargo, muy pocas organizaciones logran identificar cuáles son los factores que pueden afectar y hacer que existan variaciones en el desempeño laboral de cada trabajador.

El desempeño laboral del trabajador, tiene mucha relación con otros factores, existen factores que están relacionados directamente con la empresa y otras que tienen que ver con el trabajador y su entorno, cuando las organizaciones no logran identificar estos factores, existe pérdidas en la efectividad de sus trabajadores, así como no logran alcanzar las metas planeadas por los altos mandos.

Los principales factores que afectan a las organizaciones y su desempeño, son básicamente tres, el factor motivacional, el factor cultural y el factor de respaldo

económico; entonces tomando en cuenta el grado de competitividad con el que ahora se desarrollan las organizaciones, no se puede permitir que una empresa no tenga identificado estos factores que afectan e interactúan con el desempeño laboral de sus trabajadores. Sin embargo, la gran mayoría de las organizaciones de la región de La Libertad, en el sector agroindustrial no han logrado identificar de manera específica todos estos factores que afectan en el desempeño, lo cual no le permite aplicar estrategias de control o de mejoras en la productividad.

La empresa Blueberries Perú SAC. , productora y exportadora de arándanos, se pudo percibir que, no se tiene identificado cuales son los factores internos que están involucrados con el grado de desempeño laboral principalmente de los obreros de campo, es decir se observó que sobre todo en temporada de cosecha, los trabajadores no logran llegar a alcanzar las metas y por ende los bonos de productividad establecidos son bajos, sin embargo no se logró identificar el porqué de este problema, además hubieron muchas disconformidades en cuanto a los pagos e incentivos dados por la empresa, siempre existieron reclamos en cuanto a las boletas de pago, pues siempre están presentes las inquietudes en los trabajadores por el tema de los bonos percibidos, puesto que no se cumple con el pago estipulado del bono o no se llevó un buen control en relación al conteo del avance diario, o simplemente existen errores en los reportes de los supervisores; todas estas situaciones han suscitado que en el transcurso de los meses haya mucho abandono de trabajo, y todos en su gran mayoría están relacionados con el salario que reciben. Sin embargo, no han logrado identificar tal cual aquellos factores que tienen mayor predominancia e implicancia en cuanto al desempeño de los obreros de campo.

En general en la empresa todos los problemas lo relacionan con el clima laboral e indican que este es el principal motivo que afecta el bajo desempeño del trabajador, pero cabe recalcar que no es el único factor que se relaciona con el desempeño laboral.

Por lo cual, consideró que la empresa Blueberries Perú SAC, debe centrarse en su recurso humano e identificar ¿Cuáles son los factores que predominan en el desempeño laboral en la empresa?, ¿De qué manera los factores internos implican en el desempeño laboral de los trabajadores? ¿Cuáles son los factores motivacionales que intervienen en el desempeño laboral? ¿Cuál son los factores culturales intervienen en el desempeño laboral?, ¿Cuáles son los factores de respaldo económico que intervienen en el desempeño laboral?, todas estas preguntas buscan identificar cuáles son los factores internos, tales como motivación, cultura

organizacional, remuneraciones o compensaciones, de la organización que intervienen en el desempeño del recurso humano.

Las organizaciones deben tener en cuenta estos factores, y aplicar sistemas integrales de evaluación de desempeño laboral, para tener un mejor control de todas las funciones, así como poder enfrentar los factores que influyen en el desempeño; lo cual permitirá al trabajador la aplicación de nuevas estrategias que afianzaran el vínculo empresa – trabajador.

1.2. Trabajos Previos

Existieron estudios representativos realizados en el extranjero y en el Perú, las cuales coinciden con la variable estudiada.

Sánchez (2012) en su tesis Desempeño Laboral, Estrés en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera, tesis de Licenciatura en Psicología, de la Universidad Abierta Interamericana sede Rosario, la cual tiene como objetivo determinar el grado de desempeño laboral en relación al estrés, esta investigación desarrollo un diseño descriptivo, en el que se llegó a la conclusión que en la empresa se observa altos índices de estrés laboral, muestra también indicadores del estrés presentado en las empresas agroindustriales, dado él trabaja bajo presión, ya sea por la realización de horas extras, por la mala comunicación con los jefes, el mal trato, la sobrecarga laboral. En esta tesis se trabajó con una muestra de 85 grupos, conformadas por varias características de los cuales cuentan con un nivel bajo de desempeño laboral, provocado principalmente por el estrés, las remuneraciones mínimas y el pésimo clima laboral, influenciando de manera negativa al desempeño laboral.

Bernales (2012) en su tesis Estudio de Factores de Riesgo que afectan el Desempeño Laboral de Usuarios de Equipo de Cómputo en una Institución Educativa, tesis de Magíster en Antropología y Desarrollo, de la Universidad De Chile busca identificar los factores de riesgo que afectan el desempeño laboral de usuarios de Equipo de cómputo en una institución educativa, el estudio se desarrolló bajo un diseño descriptivo de corte transversal, y el autor llegó a la conclusión, que los trabajadores indican que la vulnerabilidad es una característica fundamental en relación a las condiciones laborales

en el Sector Agroindustrial, así mismo recalcan que el utilizar los productos que afectan contra su integridad deben ir acorde a lo que estipulan las normas legales, las condiciones de trabajo en la agricultura, no son del todo las mejores, en reiteradas ocasiones se utilizan productos altamente tóxicos, sin importar la salud del trabajador.

Jaén (2010) en su tesis *Predicción del Rendimiento y Desempeño Laboral a Partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales*, Tesis de Doctorado en Psicología, de la Universidad Complutense de Madrid tiene como objetivo principal determinar las implicancias de la motivación, personalidad en relación al rendimiento laboral, en dicha investigación se llegó a la conclusión, la reincidencia de los estos enfoques se relaciona con la validez predictiva, pues estos reflejan las relaciones entre algunas dimensiones del clima laboral y los problemas ocasionales de salud del trabajador. En la tesis se demuestra que las condiciones, la motivación influye netamente en la percepción del trabajador, por ende, se ve reflejado en su desempeño laboral.

Cantillo (2013) en su tesis su tesis titulada *Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral*, Tesis de Magister en Administración de la Universidad Nacional de Colombia muestra la forma en cómo afecta la cultura organizacional en el desempeño laboral, esta investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la cultura organizacional afecta el desempeño laboral de la organización, así mismo se llegó a las conclusiones, que las investigaciones que buscan identificar la incidencia de cultura organizacional en el desempeño, donde todas los segmentos que conforman la cultura organizacional inciden de manera positiva en el desempeño

Ramos (2012) en su investigación *Estudio de Factores de Riesgo que Afectan el Desempeño Laboral*, Tesis de Magíster en seguridad y salud ocupacional, del Instituto Politécnico Nacional de México tiene como principal objetivo, Conocer los factores de Riesgo que afectan el desempeño laboral, en donde se llegó a las conclusiones, Esta investigación permitió detectar los factores de riesgo ergonómico que prevalecen en los puestos de trabajo con equipo de cómputo, como consecuencia del diseño anti ergonómico de los 35 puestos de trabajo evaluados, la cual fue la muestra para esta investigación, se constata que los problemas de salud más persistentes y que requieren de

atención médica, además de repercutir en el rendimiento de cada trabajador, pues sienten que las condiciones del trabajo no son las adecuadas.

Gutierrez (2013) en su tesis *La motivación y Desempeño Laboral de los Obreros De Construcción Civil: Bases Para Futuras Investigaciones*, Tesis de Licenciatura en Ingeniería Civil de la Pontificia Universidad Católica del Perú, está determinado mediante un diseño de investigación descriptivo, con objetivos, como determinar el grado de motivación y desempeño laboral de los obreros, así mismo identificar cuáles son los factores que intervienen en el desempeño y rendimiento, lo cual posteriormente llegó a las siguientes conclusiones, La mayoría de estudios sobre los obreros de construcción civil, siempre arrojan las deficiencias tanto del entorno laboral como la de los factores externos, tales como la remuneración, asensos de puesto, mientras que en los factores internos destacan la forma del desempeño de tareas, relaciones laborales, los conocimientos y habilidades. Cabe recalcar que en este estudio el único factor al cual han destacado los trabajadores de construcción civil es el factor de motivación, pues refieren que aporta a su desempeño.

Castillo (2014) en tesis *Clima, Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*, Tesis de Licenciatura en Psicología, de la Pontificia Universidad Católica Del Perú tiene como objetivo determinar el clima, la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, en dicha investigación se llegó a la conclusión, que el desempeño laboral, está sujeto a la motivación que se pueda aplicar en cada uno de los trabajadores, independientemente del cargo o posición jerárquica que se ocupe dentro de una organización, además existen distintos reportes que evidencian la relación entre el ambiente organizacional, la motivación, la satisfacción laboral y rendimiento laboral. La mayoría de organizaciones deberían tener en cuenta la importancia de las variables estudiadas, pues asociadas al desempeño lograrían favorecer el eficiente cumplimiento de los objetivos institucionales.

Zapata y Morales (2014) en su tesis *Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Desempeño de Los Colaboradores de la Empresa Chimu Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo-2014*”, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, de la Universidad Privada Antenor – Trujillo tiene como objetivo

principal de identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, en el que se llegó a determinar, donde el nivel de desempeño laboral y el nivel de productividad muestran una relación directa por el nivel medio de desempeño laboral está influyendo positivamente, esto reafirma la hipótesis. Sin embargo, se identifica que la organización no genera incentivos salariales, no brinda constantes capacitaciones, no tiene motivaciones para generar mayor productividad.

Gutierrez (2015) en su tesis El Desempeño Laboral y la Productividad de Personal Operario Agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo Sac . 2014, tesis para optar el grado de licenciado en Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo tiene como objetivo determinar las implicancias del desempeño laboral en la productividad del personal operario, es una investigación desarrollada bajo el diseño descriptivos, la cual llegó a la conclusión, que el clima laboral influye directamente en la productividad de los trabajadores operarios de campo , lo cual demuestra que este tipo de sectores y en el desarrollo diario de las labores, los principios que más influyen en el clima laboral son la motivación pero incluyendo el tema salarial, las compensaciones, las aplicaciones de los bonos y promociones.

Amaya (2015) en su tesis La Cultura Organizacional como Herramienta para Incrementar el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Camposol S.A., tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo muestra que tiene como principal objetivo, analizar los factores que intervienen en la cultura organizacional como herramienta para incrementar el desempeño laboral, en obreros del sector agroindustrial, en dicho estudio se llegó a la conclusión, determino que algunos factores que intervienen en la forma en cómo se da la cultura organizacional, no es de manera integrada por todas las áreas, es decir no todos los colaboradores están enfocados con la cultura, así también en relación al desempeño laboral es ineficiente, todo esto a raíz de que la empresa no aplica estrategias en cuanto a su motivación, a los reconocimientos, además de no cumplirse las normas de ascenso y políticas salariales, ellos trabajan sin recibir ningún tipo de bonos de productividad.

Suarez Y Cavero (2013) tesis Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y el desempeño laboral en los Empleados de la Empresa el Grupo Almer,

Trujillo – 2013, tesis de licenciatura en Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo llegó a determinar, una relación estrecha y directa entre lo que consta a un programa de incentivos y las compensaciones basadas en la motivación de los empleados; pues cada vez que los incentivos percibidos son mayores, entonces las compensaciones deben de ir de acorde con ello, En esta investigación encontramos un descriptivo básico de las funciones de los programas de incentivos y compensaciones de las que uso la empresa es muy básico, pues utiliza únicamente el sueldo como motivación, sin incluir ningún otro tipo de beneficio social.

Estos son los estudios que tienen cierto grado de similitud con las variables de estudio, los cuales nos muestra que, si bien es cierto que los temas como motivación o compensaciones han servido como unidad de análisis en gran cantidad de estudios, sin embargo, ninguno ha estudiado cuales son los factores predominantes de desempeño laboral.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Factores del Desempeño

Los factores son aquellos que están directamente relacionados con el funcionamiento y desarrollo de las tareas, funciones principales, es decir aquellos que tienen implicancias directas en el desempeño, por ende en la rentabilidad de la empresa. (Chiavenato, 2011, p 204)

Estos factores internos son identificados de acuerdo a como se va desarrollando la competitividad de la empresa, es decir en ocasiones los factores pueden variar eso depende del funcionamiento propiamente, sin embargo, para Chiavenato existes algunos factores internos que son los que reiterativamente implican en el desempeño laboral.

Según Idalberto, indica que los factores internos que se relacionan con el desempeño laboral, son los factores motivacionales: aquellos que deben de ir de parte de los colaboradores propios, de la compañía y de lo económico; así mismo otro factor

que él menciona es el factor de respaldo económico, al que, además, da mucha importancia, pues indica que el dinero es un factor que motiva en demasía a los trabajadores, quienes trabajan netamente por cumplir objetivos propios, el otro factor que Chiavenato comenta es el factor de la cultura organizacional, es decir aquellos indicadores que tienen que ver con cuan cómodos están los trabajadores con el ambiente de trabajo, clima organizacional y las relaciones interpersonales que comporten con su entorno. (Chiavenato,2011, p , 204 -205)

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1.Historia de la Evolución del Desempeño

Al fin de la Segunda Guerra Mundial se implementaron nuevos sistemas, de evaluación de las tareas y funciones, se comenzó a proliferar en las organizaciones. A principios del XX, se mostraban indicios y un avance de una de las teorías, que tienen como prioridad aprovechar las capacidades y funciones de la maquinaria, que a su vez trabaja bajo la supervisión del hombre (Chiavenato, 2011, p. 202-203)

Esto indica, que el desempeño laboral se remonta al pasado, si bien es cierto no se desarrollaba como en la actualidad, pero ya tenían establecido una base de los conceptos para medir y controlar a las funciones de los trabajadores, así mismo tomaban en cuenta diversos factores relacionados con lograr un desempeño óptimo, lo cual ha permitido que en la actualidad se cuenten con eficaces procesos de desempeño laboral.

1.3.2.2.Definición de Desempeño Laboral

El desempeño laboral es una apreciación sistemática, mecánica de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial aplicadas para desarrollar las funciones asignadas, Chiavenato indica que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. (Chiavenato, 2011, p 202)

El desempeño o evaluación de desempeño, no es un proceso aislado en una organización, sino parte de una serie de procesos y procedimientos, que encontrándose apropiadamente alineados, pueden asegurar que los programas y organizaciones logren resultados valiosos, efectiva y eficiente.” (López, 2007, p 14)

La evaluación de desempeño debe ser vista de la perspectiva del empleado, como un momento de rendir examen, sino como una oportunidad de expresarse y mejorar, en todos los aspectos, desde el clima laboral, hasta los índices de rotación y calidad de vida del personal y optimizar el logro de objetivos. (Allen, 2006, p 17-18)

Los diversos conceptos instituidos y manejados por los autores, indica a manera general que la evaluación se considera una herramienta de control para medir el desempeño de los trabajadores, o puede ser vista desde un concepto, el cual indica básicamente que la evaluación es un eje principal dentro de los recursos humanos, pues es un proceso que permite el cumplimiento de objetivos.

1.3.2.3. Objetivos del Desempeño Laboral

Según Idalberto, indica que el desempeño laboral no es un fin en sí, sino un instrumento un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. (Chiavenato, 2011, p , 206-207)

Los objetivos basados por este autor, revela que básicamente que la herramienta de evaluación de desempeño logró la forma en como el recurso humano desarrolla sus tareas, pues se busca obtener un desempeño y rendimiento óptimo eficiente, el cual sirva como punto estratégico en el logro de objetivos organizacionales.

1.3.2.4. Beneficios de la Evaluación de Desempeño Laboral

Los beneficios han sido direccionados para cada una de las partes primordiales que conforman partes principales de la administración.

Idalberto, asevera que, los beneficios están enfocados en el individuo, el gerente, la organización, y estos se pueden dar a corto, mediano y largo plazo. Además, revela que existen beneficios del desempeño laboral, direccionado para cada uno de los grupos de interés de una organización, nos indica que para el gerente, Evaluar el desempeño y comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y sobre todo contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.. (Chiaventato, 2011, p. 205 -207)

En conclusión, se puede redimensionar que la evaluación de desempeño, manifiesta beneficios tanto para el gerente, para la persona y la organización, pues son los tres ejes principales en el funcionamiento de los recursos humanos

1.3.3. Factores Internos

Los factores internos, son aquellos que están relacionados directamente con la parte organizacional, son aquellos que tienen influencia y logran afectar el desempeño laboral, estos pueden ser controlados por la organización, así como aplicar estrategias para contrarrestar algunas deficiencias que se presenten en el desempeño del trabajador.

1.3.3.1. Factor Motivacional

Según Chiavenato, el indica que la motivación o ciclo motivacional es todo lo que impulsa en base a estímulos, a una persona a actuar de determinada manera o lo que da origen, a un comportamiento específico. Chiavenato, considero tres premisas en las cuales está basada la conducta humana, la primera indica que el comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos. La segunda indica que el

comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo. La tercera indica que el comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento. (Chiavenato, 2011, p 42-43).

Como se indica la motivación, es todo aquel estímulo que logra que el individuo alcance alguna meta, en el caso organizacional fundamentada en tres aspectos, puede darse también en incentivos, es la forma más común que se ha logrado para mejorar la relación de los trabajadores y su organización.

Este es uno de los factores que la mayoría de organizaciones tratan de estimular en los trabajadores pues se considera que las personas reaccionan en base a estímulos, los cuales modifican la conducta en relación al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones.

1.3.3.2. Factor Cultura Organizacional

La cultura organizacional está relacionada con todas aquellas normas informales, no escritas, que refieren el comportamiento diario de los colaboradores de la organización y dirigen sus labores en función a la realización de objetivos organizacionales. Idalberto refiere que las características principales de la cultura organizacional: Son 1- Los comportamientos observados: las relaciones conformadas por los colaboradores, el lenguaje común que es usado entre ellos, 2- Normas: guías y similares formas de comportamiento, que diseñan la forma en cómo se debe de hacer las cosas. 3- Valores predominantes: los valores que prevalecen en la organización y aquellos que se espera deberían ser compartidos por cada colaborador 4- Filosofía: básicamente las formas de trato, tanto para los trabajadores y empleados. 5- Reglas: estándares establecidos, normas de comportamiento y de actitud. 6- Clima organizacional: la forma en cómo actúan y se relacionan cada miembro de la organización. (Chiavenato, 2011, p 72 -73 -74)

El clima organizacional, cabe resaltar que es la filosofía de la organización, principios, políticas y valores bajo los cuales se actúa para lograr la organización.

1.3.3.3. Factor Respaldo Económico – Compensaciones

Cómo afirma Idalberto, El salario para las personas representa una de las transacciones más complicadas, pues cuando una persona acepta un puesto se compromete a seguir una rutina diaria, así mismo el salario para las organizaciones, representa un costo y al mismo tiempo una inversión. Costo porque el salario se refiere al costo del producto o del servicio final (Chiavenato 2011, p 137).

Para Dessler, Las compensaciones hacen referencia a todas aquellas formas de recompensas o pago, las cuales se le brindan al trabajador por el cumplimiento eficiente de sus tareas, existen dos formas de compensaciones aquellas en pagos directos en forma de remuneraciones (sueldos), salarios, prestaciones, bonos y comisiones, y por otra parte está pagar por la productividad o más conocido como destajo está relacionado básicamente con la productividad y es uno de los más usados y populares dentro del sistema de compensaciones. (Dessler, 2001 p. 396)

Los factores internos que logran influir y afectar en el desempeño laboral, son la motivación, cultura ambiental, remuneraciones y la seguridad y salud ocupacional, son los principios más importantes para causar impactos en el desempeño del trabajador.

Las compensaciones se refieren a un el conjunto global y general de lo que son los sueldos, prestaciones en beneficios y servicios, e incentivos, que se como compensación al personal de la empresa (Othón y Carrillo, 2014, p10)

Las compensaciones son todo medio que sirve como respaldo económico, es aquel que se otorga al trabajador, como incentivo o recompensa, existen diversas formas de compensar a un trabajador, mediante bonos de productividad, bonos de tarea, bonos de riesgo, incentivos salariales o físicos.

Todos otorgados con el fin de generar mayor productividad en los trabajadores, o un desempeño laboral integrado.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores predominantes del desempeño laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC– Chao 2018?

1.5. Justificación del Estudio

Tomando en cuenta lo mencionado por Hernández et al. (2010) Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante (p.40).

También se indica que, cuanto mayor número de respuestas se contesten de manera positiva y satisfactoria, la investigación tendrá bases más sólidas para justificar su realización.

La presente investigación se justifica por los criterios planteados por los criterios de los autores antes mencionados,

- 1.5.1. Conveniencia: Al realizar esta investigación se pretende conocer los principales factores internos que intervienen en el desempeño laboral, por ello es muy conveniente elaborar esta investigación, pues la mayoría de las empresas del sector agroindustrial no tienen claro cuáles de los factores internos son los que más influyen en el desarrollo y cumplimiento de las tareas dentro de las áreas de trabajo.
- 1.5.2. Relevancia Social: La relevancia que esta investigación tiene para la sociedad es que se logre un desarrollo equilibrado entre la forma en que afectan los factores internos y como esto se ve reflejado en el desempeño, así esto proporcionará a la sociedad y empresas de la agroindustria a encontrar las estrategias para controlar y solucionar los problemas organizacionales en relación al personal.
- 1.5.3. Implicancias Prácticas: Esta investigación tiene implicancias en la medida de que los resultado acá expuestos, beneficiarán para tomar en cuenta y tener conocimientos de cuáles son los factores internos que afectan directamente al desarrollo y funcionamiento de la parte interna, fundamental del trabajo humano, conociendo estos datos las empresas agroindustriales podrán tener medidas de control y mejorar las estrategias usadas, pues en la actualidad son muchas las organizaciones que sufren de crisis por los bajos y descomprometidos desempeños y productividad de los trabajadores.
- 1.5.4. Utilidad Metodológica: La investigación entonces aplicará enfoques teóricos que permitan conocer conceptos que influyan en la obtención de resultados, todo esto se podrá observar de forma práctica al determinar los factores internos que afectan al desempeño laboral y la manera en cómo influyen en el funcionamiento de la empresa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis de investigación

Hi: Los factores predominantes en el Desempeño laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC. – Chao 2018; son los factores de respaldo económico.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar los factores predominantes del desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú SAC, Chao 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

O1: Identificar el nivel de desempeño laboral de la empresa Blueberries Peru SAC.

O2: Determinar el nivel de relevancia de cada factor, al momento de desempeñar sus funciones para los trabajadores de la empresa Blueberries Perú SAC.

O3: Analizar los factores predominantes según el desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú Sac.

O4: Proponer un modelo de bonos de productividad, para mejorar e incentivar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries Perú SAC.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación, se realizó bajo los estándares siguientes:

No Experimental:

Hernandez, et al (2014), Indican que, una investigación realizada sin manipular ningún tipo de variable, es decir estudios en los cuales no se hace cambiar de manera intencional las variables independientes para ver su efecto en relación a otras variables (p 152)

Entonces bien en esta investigación no se manipuló ni alteraron las variables.

Transversal:

Hernandez, et al (2014), Determina que los diseños de investigación transversal son aquel que recolecta datos de un solo momento, en un tiempo único. El cual tiene como propósito describir variables y analizar su relación e incidencia en un momento preciso (p 154)

Se obtuvo la información acerca de los factores intervinientes en el desempeño laboral, datos de un momento determinado, para posteriormente analizarlos sin manipular de manera directa cada una de las variables.

Descriptivo:

Hernandez, et al (2014) indica que es un estudio en el cual se especifica, las propiedades, peculiaridades y los perfiles de los colaboradores, equipos, sociedades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que involucre análisis (p 92)

Este estudio se realizó para determinar cuáles son los factores internos que intervienen en el desempeño de los colaboradores de la empresa Blueberries Perú SAC, lo cual se basó en el análisis de los datos recaudados, sin buscar encontrar relación en las variables.

Esquema de Diseño:



Donde:

M : Muestra (Trabajadores DE LA MPRESA BLUEBERRIES PERÚ SAC)

O_x : Observación de la variable – Desempeño Laboral.

2.2. Variables, Operacionalización

2.1.1. Variable

- Desempeño Laboral

2.2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Variables	Conceptualización	Operacionalización	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral, son todas aquellas acciones o formas de actuar observados en los colaboradores que son importantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2007)	La información sobre esta variable, se recaudará mediante los instrumento de encuestas y observación, las cuales serán aplicadas a los trabajadores de campo de la empresa, para poder determinar los principales factores que intervienen en el desempeño laboral.	Factor Motivacional	Orientación al logro de objetivos laborales. Impulsar la capacitación Constante. Motivación mediante actividades de integración	Ordinal
			Factor Cultura Organizacional	Identificación con la organización. Nivel de Satisfacción con el ambiente laboral Calidad de Vida Laboral.	
			Factor de Respaldo Económico - Compensaciones	Cumplimientos de Políticas salariales. Incentivos Salariales Bonos de Productividad y Cosecha	

Fuente: Los indicadores fueron elaborados según teorías de Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos, capital humano, p. 241)

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población está constituida por todo personal obrero de la cosecha de arándano, de la Empresa Blueberries Perú SAC, correspondiente a 100 personas que laboran constantemente, sobre todo en la temporada alta de la campaña.

Población Finita: Se tiene conocimiento de la cantidad de trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC.

Unidad de Análisis: Cada uno de los colaboradores de la cosecha de arándano, de la empresa Blueberries Perú SAC

2.3.2. Muestra

La muestra se determinó mediante un proceso, Probabilístico, del cual se obtuvieron datos con precisión estadística, además de usar el criterio aleatorio simple, el cual fue seleccionado al azar, donde todos los participantes tuvieron la misma oportunidad de ser incluidos en este estudio.

Para determinar el tamaño de la muestra se consideró los siguientes supuestos.

Donde:

Z: Nivel de confianza 95 %

P: Proporción de éxito 0.5

Q: (1-P) proporción de fracaso 0.5

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(100)}{(0.05^2)(100 - 1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = 79.41$$

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó para la realización de esta investigación, fue una encuesta la cual estuvo enfocada en determinar cuáles son los factores que intervienen en el desempeño laboral de la empresa Blueberries Peru.

2.4.2. Instrumento

Se aplicó un cuestionario al total de la muestra, estará conformado por 20 preguntas que corresponden a cada uno de los indicadores, medidos en escala de Liker, que buscan determinar cuáles son los factores intervinientes en el desempeño.

2.4.3. Validación

El instrumento fue validado por 3 especialistas, relacionados al tema.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento sobre los factores predominantes en el desempeño laboral, según el coeficiente de Alfa de Combrach es de 83.2 %, cual indica que este es un instrumento considerado de manera confiable.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Al momento de realizar el análisis de la información recolectada, se utilizaron el estadístico descriptivo con medidas de tendencia central, tablas y diversos gráficos o figuras.

Se utilizara programas como Microsoff Excel, el cual permitirá analizar os datos y analizar la variable estudiada, determinando cuales son los factores que intervienen en el Desempeño Laboral.

2.6. Aspectos éticos

Para poder llevar a cabo este estudio dentro de la empresa Blueberries Perú Sac se ha pedido la autorización del Gerente de Gestión del Talento Humano, para aplicar el instrumento, así mismo se detalló cada uno de los ítems que se debía seguir para completar con cada pregunta del cuestionario.

Todos los datos obtenidos luego de aplicar el instrumento, han sido recolectados con total honestidad por parte del investigador y buscando la veracidad de cada una de las unidades de análisis.

III. Resultados

3.1. Objetivos Específicos:

A continuación, se presentarán los hallazgos obtenidos en la presente investigación, buscando dar respuesta a los objetivos planteados:

O1: Determinar el nivel de desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú SAC.

Tabla 3.1:

Niveles según criterios del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018

Criterios de Evaluación	Niveles de Desempeño						Total
	Alto		Medio		Bajo		
	F	%	f	%	f	%	
Motivación	7	12.1	5	23.8	0	0	12
Productividad	40	69.0	10	47.6	0	0	50
Seguridad - Cumplimiento de Normas	6	10.3	4	19.0	0	0	10
Desarrollo de funciones	5	8.6	2	9.5	0	0	7
Totales	58	73.4	21	26.6	0	0	79

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Blueberries Peru, Chao 2018. Obtenido del programa SPSS v 25.

En la tabla se puede observar que los niveles de desempeño laboral, se encuentran en los niveles de Alto Desempeño Laboral con un 73.4 % y el 26.6% se encuentra en un nivel Medio del Desempeño Laboral, mientras que el 0 % se encuentran en el nivel bajo de Desempeño Laboral; lo cual demuestra que los trabajadores de la empresa Blueberries Perú Sac, tienen un desempeño laboral que cumple las expectativas planteadas.

En cuanto al área de productividad es la que tiene, mayor porcentaje de personas con un alto desempeño laboral, esto se da debido a que el 69 % de los trabajadores alcanzan con facilidad las metas, sobrepasan las metas de cosecha.

En el área de motivación el 12.1% presenta un alto desempeño laboral, esto es dado porque los trabajadores luego de participar en las actividades integradoras organizadas por la empresa, ellos muestran un mayor desempeño laboral.

O2: Determinar el nivel de relevancia de cada factor, al momento de desempeñar sus funciones para los trabajadores de la empresa Blueberries Perú SAC,

Tabla 3.2:

Distribución del nivel de relevancia de cada factor al momento de desempeñar sus funciones, para los trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018

Variable / Factores	Niveles		
		F	%
Factor Motivacional	Alto	31	39.2
	Medio	34	43.0
	Bajo	14	17.7
Factor Cultura Organizacional	Alto	5	6.3
	Medio	50	63.3
	Bajo	24	30.4
Factor Respaldo Económico	Alto	51	64.6
	Medio	5	6.3
	Bajo	23	29.1

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Blueberries Perú, Chao 2018. Obtenido del programa SPSS v 25.

En tabla 3.2 se presenta la distribución de los niveles relevantes de cada uno de los factores según la perspectiva de los trabajadores al momento de desempeñarse, en donde se aprecia que el factor motivacional tiene una relevancia Media con un porcentaje de 43.0 % al momento en el que los trabajadores tienen que desempeñar sus funciones.

Con respecto al factor cultura organizacional, la mayor parte de los trabajadores indica que tiene una relevancia en un nivel Medio con un 63.3%.

Finalmente, en el caso del factor de respaldo económico se aprecia que, la mayoría de trabajadores indican que tiene una relevancia alta con un porcentaje de 64.6 %; lo cual demuestra que este es el factor que tiene mayor relevancia para los trabajadores al momento de desempeñar sus funciones dentro de la organización.

O3: Analizar los factores predominantes según los niveles de desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú Sac.

Tabla 3.3:

Análisis de factores predominantes según niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018

Variable / Factores	Desempeño Laboral Medio			Desempeño Laboral Alto		
	\bar{x}	σ	σ^2	\bar{x}	σ	σ^2
Factor Motivacional	16.08	3.26	10.47	17.74	3.05	9.32
Factor Cultural	21.57	3.32	11.03	23.07	3.14	9.92
Factor Respaldo Económico	29.38	1.87	3.51	30.14	1.69	2.84

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Blueberries Perú, Chao 2018. Obtenido del programa SPSS v 25.

En la tabla 3.3 se aprecia el análisis de los factores predominantes del desempeño laboral, en donde se determina que, con respecto al factor Motivacional, en el caso de aquellos que mantienen un alto desempeño laboral mantiene un promedio de $\bar{x} = 17.74$, el cual es mayor con respecto a los que mantienen sólo un nivel medio de desempeño laboral con un promedio de ($\bar{x} = 16.08$).

Con respecto, al factor Cultura Organizacional se aprecia que los trabajadores que mantiene un alto desempeño laboral presentan un promedio $\bar{x} = 23.07$ en comparación de aquellos que poseen un nivel medio de desempeño laboral con un promedio $\bar{x} = 21.57$.

Por otro lado, el factor Respaldo Económico se aprecia que los trabajadores que poseen un nivel de desempeño alto mantienen un promedio de $\bar{x} = 30.14$, el cual significativamente mayor en comparación a los trabajadores que sólo mantienen un nivel medio de desempeño laboral con un promedio de ($\bar{x} = 29.38$).

3.2. Objetivo General y Contrastación de la hipótesis:

Objetivo general: Determinar los factores predominantes del desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú SAC, Chao 2018.

Hipótesis: Los factores predominantes en el Desempeño laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC. – Chao 2018; son los factores de respaldo económico.

Figura 3.1. Factores Predominantes del Desempeño Laboral, Blueberries Peru SAC - Chao 2018

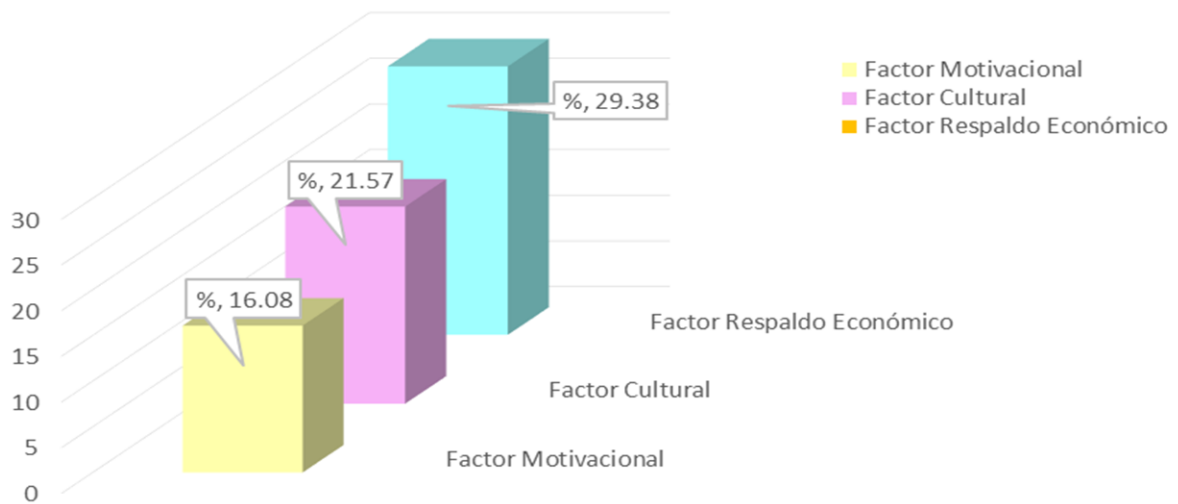


Figura 3.1. Información recopilada de las tablas N° s. 3.1, 3.2, 3.3 del presente trabajo de investigación.

Luego de haber analizado los datos obtenidos, se puede demostrar que la hipótesis es verdadera, puesto que se confirma que el factor predominante es el factor de respaldo económico con un promedio de 29.38 el cual permite fundamentar que dicho factor es el predominante, pues la perspectiva de los trabajadores es que a mayor productividad la remuneración percibida también será mayor.

IV. Discusión

Esta investigación se desarrolla con el fin de encontrar una respuesta a identificar cuáles son los factores predominantes en el desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú Sac; así mismo se determina que el factor predominante es el de respaldo económico, esto depende mucho al enfoque de metas que tienen los colaboradores cuando cumplen cierta productividad, mediante incentivos salariales; esto genera en la psicología organizacional una motivación extrínseca en el colaborador.

El primer objetivo es determinar el nivel de desempeño laboral de la empresa Blueberries Peru Sac, en la cual se obtuvo como resultado en la tabla 3.1, que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, está entre los Niveles Alto Desempeño con un 73.4% y Medio Desempeño con un 26.6 %, en el cual el criterio de productividad muestra que un 69 % tiene una alta productividad, Además de ratificar que la percepción de los jefes ante el desempeño del trabajador es buena. Esto es corroborado por el autor Dessler, quien menciona que las recompensas salariales son el respaldo que va a asegurar que el trabajador cumpla eficientemente sus tareas, manteniendo un buen desempeño laboral, pues las remuneraciones son vistas como motivación para el colaborador. Esto se corrobora también, con lo que indica Sanchez (2012) en su tesis desempeño laboral en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de la industria cerealera, quien concluye que el nivel de desempeño laboral es bajo y que es provocado principalmente por las deficiencias salariales que existen, pues es un factor fundamental para el trabajador, lo cual ha provocado problemas en el rendimiento del trabajador e incluso, un alto índice de rotación del personal. Al realizar estas comparaciones se puede identificar que a pesar de que el estudio del otro autor el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un sector muy parecido al aquí estudiado es bajo y difiere con esta investigación, tiene similitud solo en indicar que las prestaciones económicas son un factor importante al momento de marcar el rumbo del desempeño, pues cabe resaltar que como ya antes mencionado, para este tipo de sector en donde los trabajadores son personas de sociedades vulnerables, sí es muy importante el tema salarial, los bonos e incentivos.

El segundo objetivo es determinar cuál es el nivel de relevancia de cada factor, para el desempeño de las funciones de los trabajadores de la empresa Blueberries Perú SAC., en la cual se obtuvo como resultado, la tabla 3.2, donde se muestra que el factor con mayor relevancia al momento de desempeñarse para los trabajadores es el factor de respaldo económico, pues 51 trabajadores respondieron que es el factor con mayor relevancia, esto radica principalmente por la perspectiva de los trabajadores quienes han determinado que a mayor productividad, avance, recibirán mayores bonos de producción o cosecha, es por ellos que ellos toman en cuenta y reconocen este factor como el predominante al momento de desarrollar sus funciones, lo cual sin duda beneficia a la empresa quienes a mayor productividad tienen disminución de costos, pero a su vez el trabajador solo observa los montos de dinero finales a recibir y eso les sirve como motivación para que diariamente sobrepasen las metas de productividad que se le indica; lo cual es corroborado por lo indicado por Gutierrez (2015), en su tesis el desempeño laboral y la productividad del personal agrícola del Fundo Muchik, quien en su investigación muestra que para este tipo de sector agroindustrial, el factor que más ha influenciado en el desempeño laboral es el indicador de bonos de productividad; lo cual sin duda tiene similitud con esta actual investigación, pues dado el rubro las personas son motivadas a generar mayor productividad para lograr alcanzar sus bonos de producción, esta investigación nos muestra datos en los cuales se puede ver que el trabajador valora y toma mucha importancia el tema salarial, pues es su factor predominante ante cualquier situación.

Ambas investigaciones realizadas con el mismo sector, permite tener una visión más clara de cómo es el manejo en dicho mercado, pues al comparar se puede ver, que siendo un sector en amplio crecimiento en el cual las empresas tienen grandes posibilidades de pagar y ofrecer a sus trabajadores bonos y salarios por encima del mercado, los cuales además generan en el trabajador una mayor productividad y un muy alto desempeño laboral, pues ellos solo están enfocados en generar mayor producción para percibir bonos los cuales son finalmente los que logran generar un mayor ingreso en cuanto a sus remuneraciones.

El tercer objetivo es analizar los factores predominantes según los niveles de desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú Sac., el análisis nos indica en la tabla 3.3 que el factor de respaldo económico genera implicancia en cuanto al alto desempeño laboral, con un promedio del 30.14, posteriormente el factor de Cultura organizacional con un promedio de 23.07 implica en un alto desempeño laboral, finalmente el factor motivacional genera implicancia en el alto desempeño con un 17.74, esto muestra que el factor de respaldo económico es el de mayor predominancia en el desempeño laboral de la empresa, lo cual refuta lo que indica Amaya (2015), en su investigación la cultura organizacional como herramienta para incrementar el desempeño laboral en la empresa Camposol, quien en su investigación indica que el desempeño laboral es bajo y deficiente, todo esto es a raíz que la empresa no aplica estrategias en cuanto a sus reconocimientos, no cumplen las políticas ni normas salariales, de ascenso y no aplican ningún tipo de bonos de productividad; solo se han enfocado en aplicar beneficios sociales para el trabajador esto es considerado injusto por los trabajadores del sector agroindustrial, es por ella que el trabajador no tiene un buen desempeño laboral, lo cual ha generado malestar en el trabajador viéndose reflejado en la productividad y clima laboral.

Estas investigaciones demuestran, que si bien es cierto el factor cultural es importante para generar un mejor clima laboral, fortalecer las relaciones entre compañeros y jefes; para los trabajadores percibir una remuneración de acuerdo a sus exhaustivas jornadas diarias en campo es mucho más determinante al momento de desempeñar sus labores, así mismo esta comparación permite identificar que a pesar de ser un rubro en constante crecimiento aún existen muchas empresas que explotan al trabajador privándoles de recibir todos sus beneficios salariales, las cuales no le otorgan bonos, a pesar de ser un mercado tan competitivo, todo esto se ve reflejado en el bajo rendimiento de trabajador, en los altos índices de rotación del personal, pues siempre están buscando irse a trabajar a la empresa que mayor cantidad de bonos les otorguen.

V. Conclusiones

5.1. En la investigación se pudo identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries Perú, donde se afirma que 58 trabajadores están en un alto desempeño laboral, mientras que 21 trabajadores están en un nivel medio de desempeño, según la evaluación de desempeño aplicada por su jefe, (Tabla 3.1)

5.2. En el estudio se pudo identificar que el factor con mayor nivel de relevancia al momento en el que trabajador desempeña sus funciones es el factor de Respaldo económico, tiene relevancia alta con un porcentaje de 64.4 %, equivalente a 51 trabajadores quienes afirman que los bonos e incentivos salariales son lo más resaltante al momento de ejercer sus labores diarias. (Tabla 3.8)

5.3. En la investigación se pudo identificar al analizar, el factor predominante en el desempeño laboral, que el factor que predomina con un promedio de 30.14 es el factor de respaldo económico, es decir en su mayoría el indicador de bonos e incentivos salariales, esto es debido a la filosofía del trabajador puesto a que ellos perciben mayor sueldo mientras más avance generen, es por ello que su desempeño aumenta, beneficiando la productividad de la empresa. (Tabla 3.3)

5.4. En el estudio se pudo determinar que el factor predominante en el desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú Sac en el periodo 2018, es el factor de respaldo económico y se percibió que el 43% de los trabajadores reflejan un muy alto desempeño laboral basado en que los colaboradores toman como prioridad a los indicadores de incentivos salariales y bonos de productividad de cosecha, lo cual provoca que aumenten su productividad y genera un muy alto desempeño laboral.

VI. Recomendaciones

6.1. Se recomienda al gerente de gestión del talento humano, implementar métodos de evaluación del desempeño laboral de los trabajadores, aplicar pruebas individuales o grupales en el caso de la temporada de cosecha, para tener así un panorama claro de cómo van desarrollándose sus índices de productividad y desempeño.

6.2. Se sugiere al jefe de Cosecha y Producción, implementar un plan de bonos, que se ajuste y beneficie a los colaboradores con mejores sueldos, que además sobrepase los bonos del mercado agroindustrial, para lograr un mayor desempeño laboral.

6.3. Se recomienda al área de compensaciones en recursos humanos, realizar un estudio de cómo están funcionando los bonos, incentivo y remuneraciones en el mercado agroindustrial y general una reestructuración de sueldos que sobrepasen el mercado y que a la vez se ajusten a la realidad de la empresa y a su capacidad de producción.

6.4. Se sugiere al gerente de Recursos Humanos, mejorar las condiciones de infraestructura en las áreas de dispersión y permanencia del personal, mejorando los comedores, vestidores, servicios higiénicos, viviendas, brindándole mejores condiciones laborales, dentro de la compañía.

6.5. Se sugiere al área de Bienestar Social, implementar un plan de mejora relacionado a los beneficios y facilidades para los trabajadores y sus familiares, así como implementar mejoras en los temas relacionados a sus actividades integradoras, buscando crear un buen clima laboral dentro de la compañía.

6.6. Se recomienda a futuros investigadores realizar investigaciones correlacionales con diseño experimental, donde se relacione los incentivos salariales y desempeño laboral en el mercado agroindustrial.

VII. Propuesta

Plan de Bonos de Cosecha – Campaña 2018

7.1. Introducción

En el sector agroindustrial en la libertad, se tiene distintas empresas productoras, de palta, espárrago, pimiento, arándanos, siendo estos los principales productos a comercializar y exportar, esto a provocado en que se convierta a la libertad en uno de los principales departamentos al momento de aportar al PBI del país.

El sistema agroindustrial se ha convertido hoy en día en el principal sustento para miles de agricultores de la zona, lo cuales cubren sus necesidades de los sueldos que perciben de dichas empresas, sin embargo, muchas de estas compañías tienen manejos que no deberían ser los correctos. Esto ha provocado que la mayoría de trabajadores de las empresas estén rotando continuamente en busca de la que mayor beneficios les ofrezcan, pues al haberse convertido en un departamento con tanta diversidad de empresas ha generado que estas mismas empiecen a competir por captar personal para el desarrollo de las labores, es por ello que se viene utilizando como principal estrategia de atracción de personal los bonos de productividad, pues con estos buscan atraer al personal ofreciéndole bonos rentables para la economía personal de cada trabajador. Esto a su vez genera que el trabajador se desempeñe de mejor manera, pues al estar enfocados en conseguir más bonos generar mayores índices de productividad y desempeño laboral, lo cual sin duda beneficia también a la empresa.

Los trabajadores buscan la mejor y más grande opción de trabajo, pues siendo personas en situaciones vulnerables, están muy interesados en el tipo de pago ya sea en bonos o en utilidades, percibir grandes cifras que les ayude a generar mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

7.2. Objetivo general de la propuesta

Implementar y aplicar un modelo de bonos de cosecha, enfocado en la campaña 2018, de la empresa Blueberries Perú Sac.

7.3. Objetivos Específicos:

7.3.1. Implementar un modelo de bonos, que mejore las condiciones de pago de los trabajadores de la empresa Blueberries Peru Sac.

7.3.2. Desarrollar un modelo de pagos de bonos, que logre ser competitivo en el mercado.

7.4. Descripción de la propuesta

Este plan de bonos, constará de aplicar un modelo de bonos, basado en metas, el cual será posteriormente aplicado a todo el personal de cosecha de la Empresa Blueberries Perú Sac.

Las metas han sido consideradas mediante datos históricos del mercado, pues en el rubro agroindustrial existiendo tanta competitividad cada de las empresas marcan el rumbo de los bonos, cada una de las empresas buscan lanzar bonos atractivos para los trabajadores. El bono fijo y variable lo establece el mercado, sin embargo, en los bonos 2 y bonos 3 la empresa tiene la posibilidad de determinar sus datos, los cuales deben ser atractivos y a la vez considerar y beneficiar el costo por kg para la empresa.

Los Rangos de 20 kg por meta, fueron desarrollados mediante el registro de productividad de la empresa, es decir los rangos de cómo se manifiesta la productividad por persona, es por ello que se determina utilizar como primera meta 20 kg, segunda meta 40 kg y tercera meta 60 kg, estos datos los indica el jefe de Cosecha de la empresa, sin embargo, son datos confidenciales de los cuales no pude tener total control sobre ellos. Al desarrollarse se determinó, implementar tres metas de productividad, las cuales se detallan a continuación:

Meta	Modalidad de Pago
Meta 1	Jornal Básico (S/. 36.67) + Bono Fijo (s/. 5.00) + Bono Variable (S/. 0.5)
Meta 2	Jornal Básico (S/. 36.67) + Bono Fijo (s/. 6.00) + Bono Variable (S/. 0.7)
Meta 3	Jornal Básico (S/. 36.67) + Bono Fijo (s/. 7.00) + Bono Variable (S/. 1.00)

7.5. Procedimiento de la propuesta

Básico	Bono Fijo1	Bono Fijo2	Bono fijo 3	0.5	0.6	0.7	Total	Kg	Costo/kg	Meta
				Bono Var.1	Bono Var.2	Bono Var.3				
36.67				-	-		36.7	15	2.44	
36.67	5			-	-		41.7	20	2.08	1
36.67	5			2.5	-		44.2	25	1.77	
36.67	5			5.0	-		46.7	30	1.56	
36.67	5			7.5	-		49.2	35	1.40	
36.67	5	6		10.0	-		57.7	40	1.44	2
36.67	5	6		10.0	3.0		60.7	45	1.35	
36.67	5	6		10.0	6.0		63.7	50	1.27	
36.67	5	6		10.0	9.0		66.7	55	1.21	
36.67	5	6	7	10.0	12.0		76.7	60	1.28	3
36.67	5	6	7	10.0	12.0	3.5	80.2	65	1.23	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	7.0	83.7	70	1.20	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	10.5	87.2	75	1.16	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	14.0	90.7	80	1.13	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	17.5	94.2	85	1.11	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	21.0	97.7	90	1.09	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	24.5	101.2	95	1.06	
36.67	5	6	7	10.0	12.0	28.0	104.7	100	1.05	

Referencias

- Alles, M. (2006) *Desempeño por Competencias, Evaluación de 360°*, 3° edición, Editorial Granica S.A., Argentina.
- Amaya, L. (2015) *La Cultura Organizacional como herramienta para incrementar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Camposol S.A.*, (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración), Universidad Nacional de Trujillo.
- Bernales, P. (2009) *Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa* (Tesis para optar el grado de Magíster en Antropología y Desarrollo), Universidad De Chile, Santiago, de,
- Cantillo, J. (2013) *Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño* (Tesis para optar el grado de Magister en Administración), Universidad Nacional de Colombia.
- Castillo, N. (2014) *Clima, Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*, (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología), Pontifice Universidad Católica del Perú, Lima., de, <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*, 9° edición, Editorial Mcgraw.hill Interamericana S.A. México.
- Chiavenato, I. (2012) *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 8° Edición, Mcgraw.hill Interamericana S.A. México.
- Chiavenato, I. (2013) *Administración de los Recurso Humanos, el capital humano en las organizaciones*, 8° Edición, Editorial Mcgraw.hill Interamericana S.A. México

Guerra, I. (2012) *Evaluación y Mejora Continua, conceptos y herramientas Para la Medición y Mejora del Desempeño*, 1° edición, Editorial AuthorHouse, Estados Unidos.

Gutierrez, J. (2015) *El desempeño laboral y la Productividad del personal operario Agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014*, (Tesis para optar el grado de licenciado en Administración), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2065>

Gutierrez, W. (2013) *Motivación y Desempeño laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*, (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Ingeniería Civil), Pontifice Universidad Católica del Perú, Lima.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4727>

Jaen, M. (2013) *Predicción del desempeño laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*, (Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología), Universidad Complutense de Madrid.España.

Ramos, A. (2012) *Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa* (Tesis para optar el grado de Maestro en Salud y Seguridad Ocupacional), Instituto Politécnico Nacional De México, Mexico.

Sanchez, F. (2012) *Desempeño laboral en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología), Universidad Abierta Interamericana. Colombia.

Suarez y Ramirez (2013) *Relación entre el programa de compensación e incentivos y el desempeño en los empleados de la empresa del Grupo*

Elmer, Trujillo 2013 (Tesis para optar el grado de licenciatura en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego).

Zapata J. y Morales, J. (2014) *Relación entre el nivel de desempeño laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014*, (Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración,), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Anexos

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Factores Predominantes del Desempeño Laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018	¿Cuáles son los factores predominantes del Desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018?	Identificar cuáles son los factores predominantes del desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú SAC, Chao 2018.	Hi: Los Factores predominantes del desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú SAC, Chao -2018, son los Factores de Respaldo Económicos.	Factores Internos del Desempeño	Los factores internos que están directamente relacionados y se ven reflejados en los procesos de la organización, tales como, el factor motivacional, cultura y económicos.	La información sobre esta variable, se recaudará mediante los instrumento de encuestas y observación, las cuales serán aplicadas a los trabajadores de campo de la empresa, para poder determinar los principales factores que intervienen en el desempeño laboral.		Orientación al logro de objetivos laborales.
							Factor Cultura Organizacional	Impulsar la capacitación Constante.
								Motivación mediante actividades de <u>integración</u>
								Identificación con la organización.
						Factor Cultura Organizacional	Nivel de Satisfacción con el ambiente laboral	
							Calidad de Vida Laboral.	
						Factor de Respaldo Económico	Cumplimientos de Políticas salariales.	

Incentivos Salariales

Bonos de Productividad
y Cosecha.

**Escala de
Medición**

Items

¿La empresa le reconoce sus esfuerzos y logros?

Dentro de la empresa, ¿usted siente que sus opiniones son tomadas en cuenta?

¿La empresa lo hace partícipe de las capacitaciones que organiza?

¿Conoce Usted cada que tiempo la empresa realiza capacitaciones?

Después de participar en alguna de las actividades de integración de la empresa, ¿cuán motivado quedó Usted?

Ordinal

Usted ¿Cómo se siente trabajando en la empresa Arato Perú?

Usted ¿Cómo considera que es la relación con su jefe

Usted ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?

Usted se identifica con la empresa Blueberries y se siente:

¿Considera Usted, qué las condiciones de su lugar de campo influye en su desempeño laboral?

¿La empresa le brinda seguros de vida a usted y su familia?

Usted, considera ¿qué la disposición de equipos de protección durante el desarrollo de sus labores son las adecuadas?

La empresa le otorga a Usted, oportunidades de crecimiento económico y desarrollo profesional. (Ascensos de Puesto)

Considera Usted ¿qué la remuneración (sueldo) que recibe responde al trabajo que realiza?

¿El pago de su salario se realiza conforme la fecha establecida por su contrato?

¿Usted ha recibido incentivos económicos durante los últimos años que viene laborando en la Empresa?

Cree usted ¿qué los bonos van de acorde con la labor que realiza?

Actualmente Usted percibe un bono de 6.00 soles, ¿qué tan satisfecho se encuentra con este bono?

Usted considera ¿qué los bonos recibidos en la empresa son lo que lo motiva a desempeñar mejor sus funciones?

Anexo N° 2: Instrumento de Medición



N°

01

CÓDIGO DEL ENCUESTADOR

CA01

CUESTIONARIO

Introducción: Estimado le pido por favor responda con total sinceridad y de antemano agradezco el apoyo prestado al llenar la siguiente encuesta, la cual está orientada a determinar un estudio de desempeño laboral en la empresa “Blueberries Perú SAC.”

Instrucciones: Marque con un (X) la respuesta que considera es la adecuada.

Edad: _ / _ / _	Fecha:
Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>	

DIMENSIÓN: Factor Motivacional

1. ¿La empresa le reconoce sus esfuerzos y logros?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

2. Dentro de la empresa, ¿usted siente que sus opiniones son tomadas en cuenta?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

3. ¿La empresa lo hace partícipe de las capacitaciones que organiza?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

4. ¿Conoce Usted cada que tiempo la empresa realiza capacitaciones?

<input type="checkbox"/>	Cada mes
<input type="checkbox"/>	Cada 2 meses
<input type="checkbox"/>	Cada 4 meses
<input type="checkbox"/>	Cada medio año
<input type="checkbox"/>	Cada año

5. Después de participar en alguna de las actividades de integración de la empresa, cuan motivado quedó Usted.

<input type="checkbox"/>	Muy Motivado
<input type="checkbox"/>	Motivado
<input type="checkbox"/>	Regularmente Motivado
<input type="checkbox"/>	Poco Motivado
<input type="checkbox"/>	Nada Motivado

6. ¿Cómo se sintió Usted luego de participar de una actividad de integración?

<input type="checkbox"/>	Muy Motivado
<input type="checkbox"/>	Motivado
<input type="checkbox"/>	Regularmente Motivado
<input type="checkbox"/>	Poco Motivado
<input type="checkbox"/>	Nada Motivado

DIMENSIÓN: Factor Cultura Organizacional

7. Usted ¿Cómo se siente trabajando en la empresa Blueberries Peru SAC?

<input type="checkbox"/>	Muy Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Regularmente Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Poco Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Nada Satisfecho

8. Usted ¿Cómo considera que es la relación con su jefe?

<input type="checkbox"/>	Muy Agradable
<input type="checkbox"/>	Agradable
<input type="checkbox"/>	Regularmente Agradable
<input type="checkbox"/>	Poco Agradable
<input type="checkbox"/>	Nada Agradable

9. Usted ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?

<input type="checkbox"/>	Muy Agradable
<input type="checkbox"/>	Agradable
<input type="checkbox"/>	Regularmente Agradable
<input type="checkbox"/>	Poco Agradable
<input type="checkbox"/>	Nada Agradable

10. Usted, ¿se siente identificado con la empresa en la cual labora?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

11. ¿Considera Usted, qué las condiciones de su lugar de campo influye en su desempeño laboral?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

12. ¿La empresa le brinda seguros de vida a usted y su familia?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

13. Usted, considera ¿qué la disposición de equipos de protección durante el

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

14. Considera Usted ¿qué la remuneración (sueldo) que recibe responde al trabajo que realiza?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

15. ¿El pago de su salario se realiza conforme la fecha establecida por su contrato?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

16. ¿Usted ha recibido incentivos económicos durante los últimos años que viene laborando en la Empresa?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

17. Cree usted ¿qué los bonos van de acorde con la labor que realiza?

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

18. Actualmente Usted percibe un bono de 6.00 soles, ¿qué tan satisfecho se siente con este bono?

<input type="checkbox"/>	Muy Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Regularmente Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Poco Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Nada Satisfecho

19. *Usted considera ¿qué los bonos recibidos en la empresa son lo que lo motiva a desempeñar mejor sus funciones?*

Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca

Anexo N° 3: Guía de Evaluación de Desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - BLUEBERRIES PERU SAC						
Apellidos y Nombres:			Apellidos y Nombres:			
Fecha de Evaluación:						
Criterios de Evaluación	Peso	Grado de desempeño				
		I	II	III	IV	V
		Muy Bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto
1. Motivación	20%					
1.1. Participa activamente de las actividades integradoras.	40%					
1.2. Presenta motivación por alcanzar las metas de cosecha.	30%					
1.3. Demuestra capacidad creativa para alcanzar las metas.	30%					
2. Capacitación y Desarrollo	20%					
2.1. Tiene iniciativa por participar en las capacitaciones.	50%					
2.2. Capta y practica los temas tratados en las capacitaciones.	40%					
2.3. Imparte conocimientos con sus compañeros de grupo.	10%					
3. Seguridad y Calidad Laboral	10%					
3.1. Cumple con Responsabilidad el Reglamento de Salud Ocupacional.	50%					
3.2. Utiliza adecuadamente los EPP.	40%					
3.3. Existe limpieza y orden en su área de trabajo.	10%					
4. Productividad	30%					
4.1. Alcanza con facilidad cumplir con la primera meta de cosecha.	50%					
4.2. Sobrepassa la segunda meta por cosecha	30%					
4.3. Mantiene un bajo índice o porcentaje de descarte.	20%					
5. Desarrollo de Funciones	20%					
5.1. Cumple eficientemente el plazo establecido para alcanzar metas.	50%					
5.2. Sobrepassa los kg. De fruta establecidos por persona.	30%					
5.3. Demuestra Destreza y facilidad de cosechar.	20%					

Nota: Guía diseñada, Bajo los lineamientos de la Evaluación 90 grados, Chiavenato.

Anexo N° 4: Validación del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, VICTOR DEL CASTILLO HIRANDA, titular del
DNI. N° _____, de profesión
INGENIERO INDUSTRIAL, ejerciendo actualmente
como DOCENTE UNIVERSITARIO, en la Institución
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en BLUEBERRIES PERU SAC - CHAO.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia			X	

Chiclayo, a los 02 días del mes de Noviembre del 2017

Castillo Ce.
Firma

Anexo N° 5: Validación del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

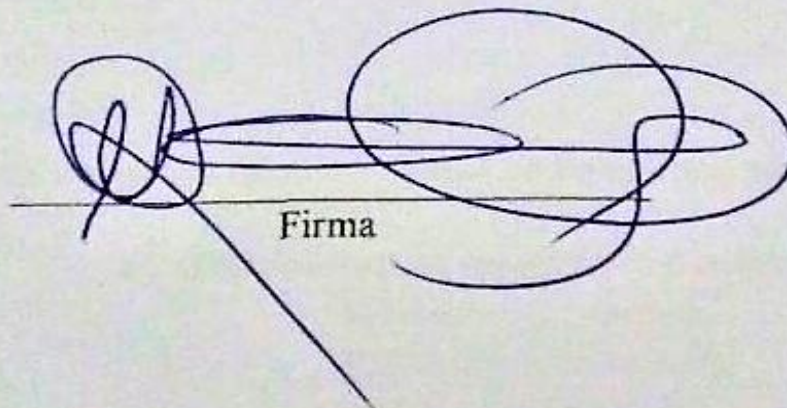
Yo, Pablo Ricardo Ciudad Fernández titular del
DNI N° 17873919 de profesión
Lic. Administración, ejerciendo actualmente
como Docente en la Institución
Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia		X		

Trujillo, a los 02 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

Anexo N° 6: Validación del Instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

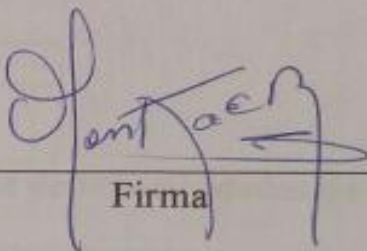
Yo, Olanka Espinoza Rodriguez, titular del
DNI. N° 18092486, de profesión
Economista, ejerciendo actualmente
como Docente de Investigación, en la Institución
Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Blueberries Peru SAC

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 22 días del mes de Noviembre del


Firma

Anexo N° 7: Alfa de Combrach

SUJETOS	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Género	F	F	F	F	F	F	M	F	F	F	M	F	F	M	F	F	F	M	F	F
Edad	34	36	38	25	26	38	31	54	25	30	3	33	34	26	30	45	40	44	35	48

CALCULO DEL ALFA DE CROMBACH

	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.	Pers.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ITEM 1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
ITEM 2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5
ITEM 3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4
ITEM 4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4
ITEM 5	4	3	2	4	4	4	5	2	4	2	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4
ITEM 6	3	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5
ITEM 7	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
ITEM 8	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4
ITEM 9	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5
ITEM 10	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
ITEM 11	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
ITEM 12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5

ITEM 13	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4
ITEM 14	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3
ITEM 15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	3	4	2	2	3	3
ITEM 16	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	4	5
ITEM 17	4	2	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4
ITEM 18	4	2	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4
ITEM 19	4	2	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4
ITEM 20	4	2	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4
SUMA	80	73	82	90	81	87	91	82	91	72	83	67	97	84	72	86	74	81	87	85
VARAINZA DE LA SUMA	58.1974																			

DONDE:

K = N° de ítems

\sum

Vi = Sumatoria de Varianza de cada uno de los ítems

Vt = La varianza de la suma total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α

= **83.21%**

Anexo N° 8: Ficha Técnica

NOMBRE ORIGINAL	Cuestionario , acerca de los Factores internos que intervienen en el desempeño labroal de la empresa Blueberries Perú SAC -2018
AUTOR	Cumplido Angeles Carmen Lizeth
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejo
VERISIÓN	Original, en idioma Español
ADMINISTRACIÓN	Colectiva e Individual
DURACIÓN	Aproximadamente de 5 a 10 minutos.
APLICACIÓN	Colaboradores de la empresa Blueberries Peru SAC, especialmente obreros de campo.
OBJETIVO	Medir cuales son los factores que intervienen en el desempeño laboral de Blueberries Peru.
VARIABLES Y SUS DIMENSIONES	
Factores Internos del Desempeño Laboral	Factor Motivacional Factor Cultura Organizacional Factor de Respaldo Economico

Anexo N° 9: Constancia de Recolección de Datos



CONSTANCIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE:

GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BLUEBERRIES PERU SAC

HACE CONSTAR:

Que la señorita **Cumplido Ángeles Lizeth**, identificado con **DNI N° 73346024**; estudiante de administración de la universidad Cesar Vallejo y auxiliar de Gestión del Talento Humano de la empresa Blueberries Perú SAC, ha recolectado los datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en la empresa Blueberries Perú SAC, ubicada en el distrito de Chao.

Se expide el presente documento a petición del interesado.


BLUEBERRIES PERU S.A.C.
Rosio Sarmiento Mosquera
GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Trujillo, 16 abril del 2018.

Anexo N° 10: Distribución de edades, de los trabajadores de la empresa Blueberries Peru SAC.

Tabla 3.4:

Distribución de edades en los trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018

Edades	<i>F</i>	%	Estadísticas
22 – 30	32	40.51%	$\bar{x} = 33.87$ $\sigma = 7.62$
31 – 39	30	37.97%	
40 a +	17	21.52%	
Total	79	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.1: Distribución porcentual según edades

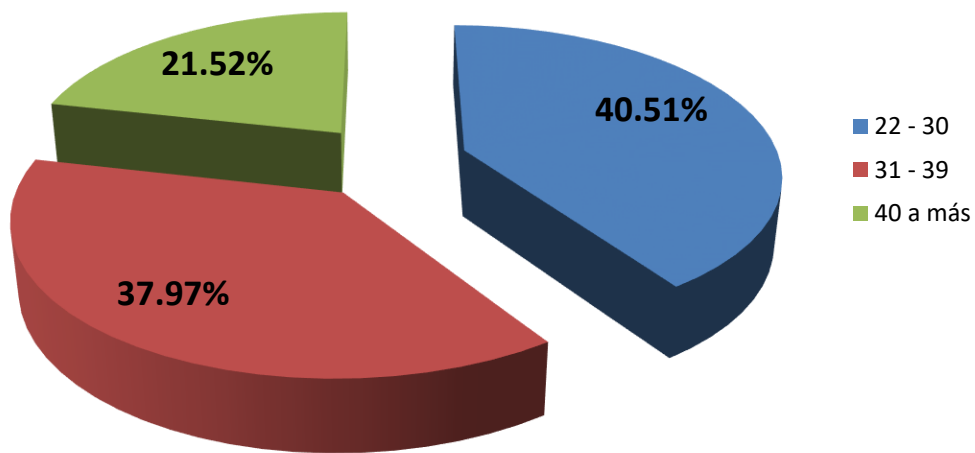


Figura 3.2. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru.

La distribución de edades de los trabajadores de la empresa Blueberries Perú SAC demuestra que el 40.51% tiene una edad que oscila entre los 22 y 30 años. Además, el 37.97% tiene una edad entre los 31 y 39 años. Finalmente, el 21.52% de los trabajadores tiene más de 40 años de edad.

Anexo N° 11: Distribución de sexo de los trabajadores de la empresa Blueberries Peru SAC.

Tabla 3.5: Distribución de sexo en los trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018

Sexo	<i>f</i>	%
Masculino	62	78.48%
Femenino	17	21.52%
Total	79	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2: Distribución porcentual según género en los trabajadores de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao – 2018'

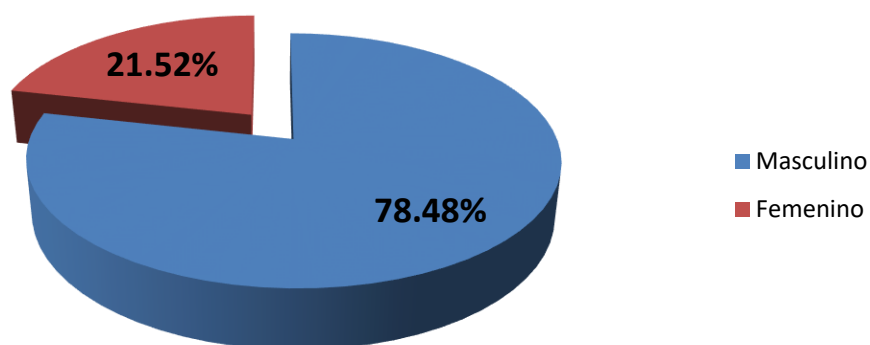


Figura 3.2. Encuesta realizada a 79 trabajadores de la empresa Blueberries Peru,

La distribución de género de los trabajadores de la empresa Blueberries Perú SAC indica un predominio de varones (78.48%), mientras que el 21.52% son mujeres.

Anexo N° 12: Niveles del Desempeño Laboral, según cada factor determinante.

Figura 3.3: Nivel del área de Motivación del Desempeño Laboral.

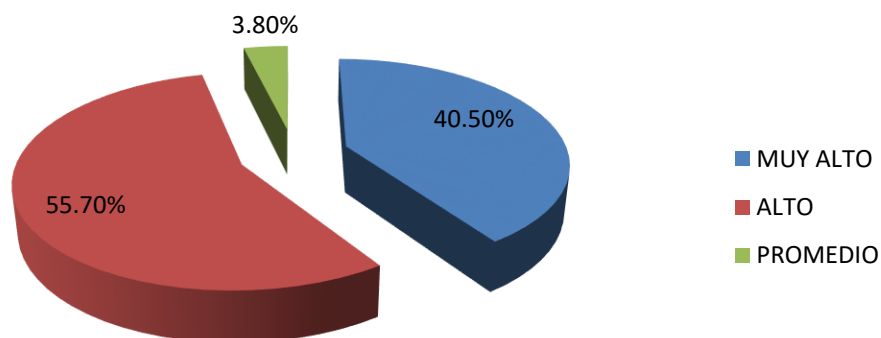


Figura 3.3. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de motivación.

En la figura 3.3. Con respecto al área de motivación relacionada al desempeño laboral el 55.7% de los trabajadores presenta un nivel alto y el 40.5% un nivel muy alto. Por otro lado, solo un 3.8% se encuentra en un nivel promedio.

Figura 3.4: Nivel del área de Capacitación y desarrollo del Desempeño Laboral

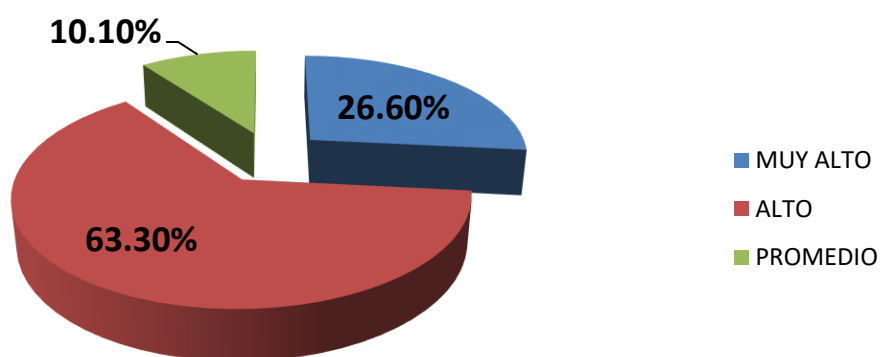


Figura 3.4. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de capacitación en relación al desempeño laboral.

Figura 3.5: Nivel del área de Seguridad y Calidad Laboral del Desempeño Laboral.

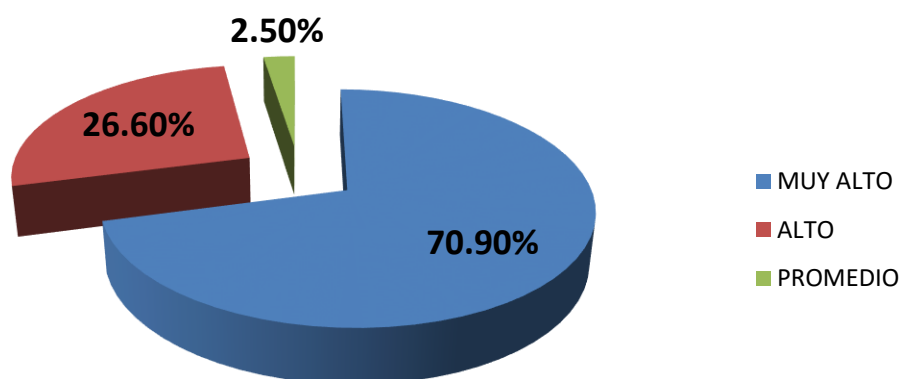


Figura 35. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de seguridad y calidad.

En la figura 3.5. En el área de seguridad y calidad laboral, la mayoría de los trabajadores muestra un nivel muy alto de desempeño laboral, mientras que el 26.6% manifiesta un nivel alto. Finalmente, sólo el 2.5% de los trabajadores se ubican en un nivel promedio.

Figura 3.6: Nivel del área de Bonos del Desempeño Laboral

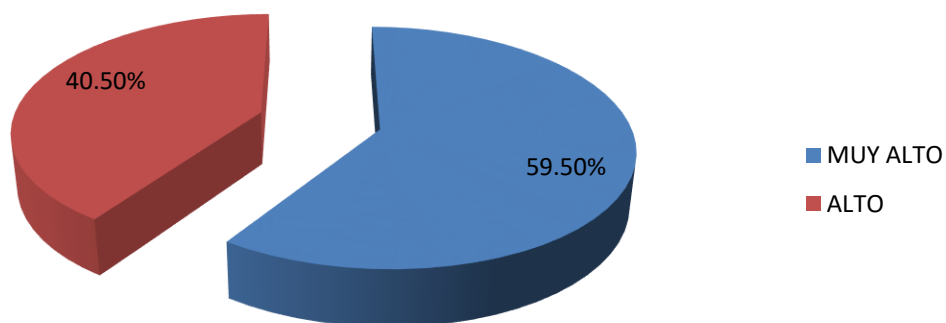


Figura 3.6. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de capacitación en relación al desempeño laboral.

En la figura 3.6. En el indicador Bonos se aprecia que el 59.5% de los trabajadores presenta un nivel muy alto y el 40.5% se ubica en un nivel alto.

Figura 3.7: Nivel del área de Desarrollo de funciones del Desempeño Laboral

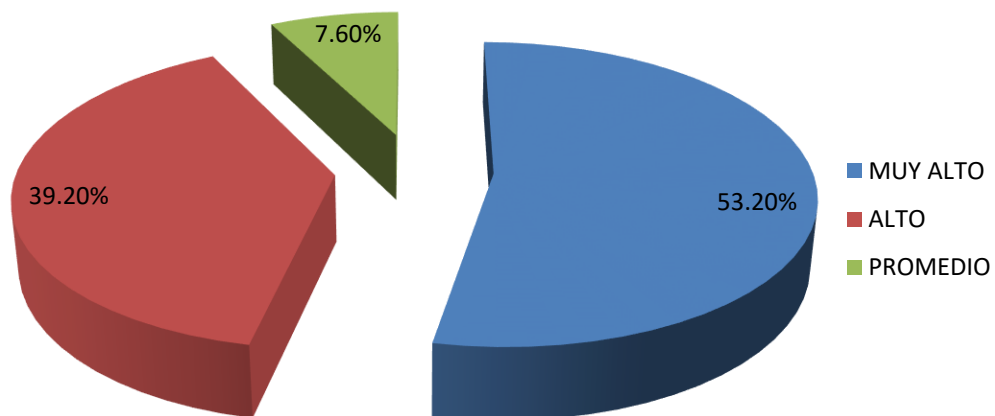


Figura 3.7. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de capacitación en relación al desempeño laboral.

En la figura 3.7. Con respecto al área de desarrollo de funciones del desempeño laboral, se identificó que el 53.2% mantiene un nivel muy alto, el 39.2% un nivel alto, y solo el 7.6% restante un nivel promedio

Anexo N° 13: Niveles de los Indicadores del Factor Motivacional de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao – 2018

Figura 3.8: Distribución porcentual del indicador Orientación al logro de objetivos

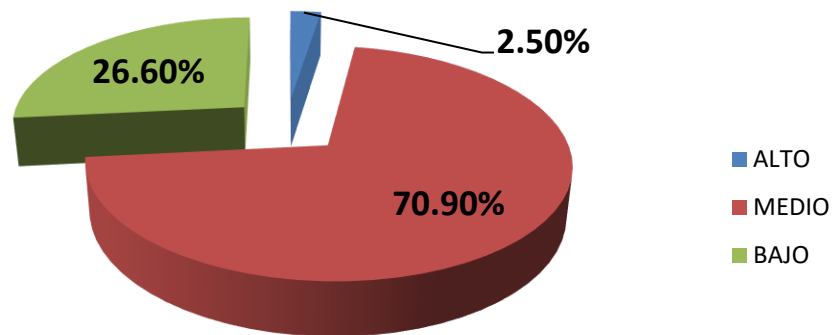


Figura 3.7. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de orientación al logro.

En la figura 3.8. En el indicador de orientación al logro de objetivos laborales perteneciente al factor motivacional, predomina con un 70.90 %.

Figura 3.9. Distribución porcentual del indicador Impulsar capacitación

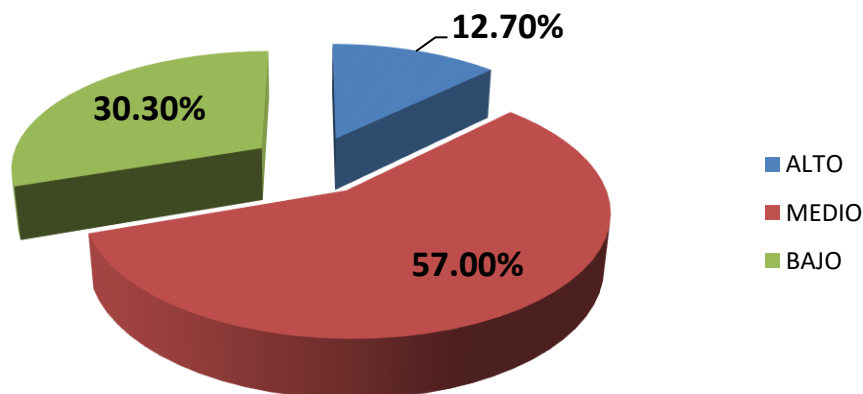


Figura 3.7. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de capacitación.

En la figura 3.9. En el indicador Impulsar capacitación constante se aprecia que el 57% de los participantes mantiene un nivel medio; en tanto que el 30.3% de ellos alcanzó un nivel bajo. Y en un menor porcentaje (12.7) mantiene un nivel alto de dicho indicador.

Figura 3.10: Distribución porcentual del indicador Motivación mediante actividades de integración.

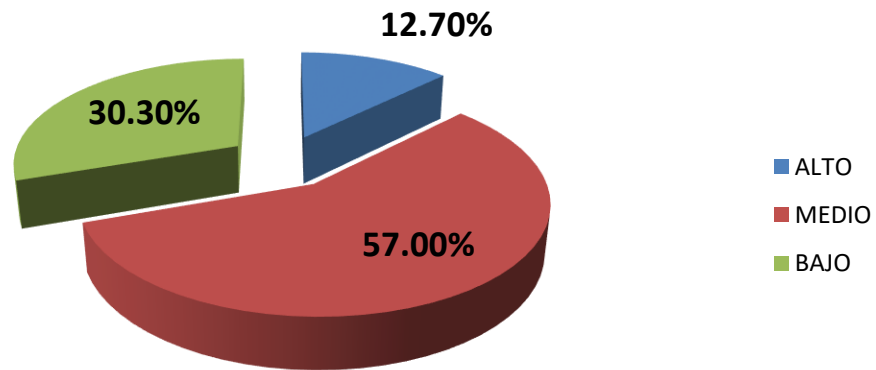


Figura 3.10. Encuesta realizada a 79 personas trabajadores de la empresa Blueberries Peru, para conocer los niveles de la motivación con el medio ambiente.

En la figura 3.10. En cuanto al indicador motivación mediante actividades de integración, se aprecia que el 57% de los trabajadores se ubica en un nivel medio, el 30.3% en un nivel bajo y solo el 12.7% restante mantiene un nivel alto.