



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el  
área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Salinas Ucañan, Carmen del Rocio (ORCID: 0000-0002-0658-8445)

Salinas Vera, Leysi Yudith (ORCID: 0000-0002-8180-673X)

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**TRUJILLO – PERÚ  
2021**

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme fortaleza, perseverancia y salud para la culminación de mi carrera universitaria.

A la memoria de mi madre Liz Mariola Ucañan Aguirre, quien fue mi maestra de vida y es mi motor y motivo que impulsa el logro de cada una de mis metas.

Carmen del Rocio Salinas Ucañan.

De manera especial dedico este trabajo de investigación a mi fuente de inspiración, mi madre la Felipa Vera Vargas, quien fue un soporte fundamental durante todo este proceso de mi vida profesional. Así mismo a mis hermanos por tanto apoyo, motivación y amor incondicional a pesar de las adversidades.

Leysi Yudith Salinas Vera.

## **Agradecimiento**

A Dios por brindarnos salud y perseverancia durante nuestros años académicos, de la misma forma para la culminación de esta investigación.

A nuestros padres y tíos por su apoyo moral y económico durante el desarrollo de cada semestre académico.

A nuestra asesora, la Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón, por su empeño, apoyo incondicional en cada asesoría durante el desarrollo de este proyecto de investigación.

También agradecemos al aliado por darnos la confianza para desarrollar nuestro proyecto de investigación en esta empresa y por su tiempo brindando durante todo este tiempo.

Las autoras.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>17</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>19</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos .....</b>	<b>20</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>20</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS:.....</b>	<b>37</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021</i> .....	21
<b>Tabla 2.</b> <i>Nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021</i> .....	22
<b>Tabla 3.</b> <i>Relación entre las dimensiones de adaptación en tiempos de COVID-19 con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021</i> .....	23
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021</i> .....	24
<b>Tabla 5.</b> <i>Relación entre adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021</i> . .....	25

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.</i> .....	52
<b>Figura 2.</b> <i>Nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.</i> .....	53
<b>Figura 3.</b> <i>Diagrama de dispersión para las variables adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.</i> .....	54

## Resumen

En la investigación se tuvo como objetivo general determinar de qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Se realizó una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos de la variable adaptación, mientras que para medir la variable desempeño laboral fue la matriz de evaluación mediante el método de escalas de gráficas. Se tuvo una población de 300 trabajadores, de los cuales se aplicó a 100 que conformaron la muestra. Los principales hallazgos fueron que el 74% de los trabajadores presentan un nivel alto de adaptación en tiempos de COVID-19; asimismo, el 94% de los trabajadores presentan un nivel de desempeño laboral alto. Finalmente se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la variable adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, debido al cálculo con el coeficiente de Rho Spearman un nivel de correlación del 0.585 y un valor de significancia de 0.000 menor al 5%.

**Palabras Clave:** Adaptación, COVID-19, desempeño laboral.

## **Abstract**

On the general objective of this research was to determine how adaptation is related in times of COVID-19 and job performance in the production area of Agricola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Applied research was conducted with non-experimental design, correlational and cross-section. The survey technique was used to collect data for the adaptation variable, while the evaluation matrix was used to measure the job performance variable using the graph scale method. There was a population of 300 employees, of which it was applied to 100 making up the sample. The main findings were that 74% of employees present a high level of adaptation in times of COVID-19; It also 94 % of employees present a high level of job performance. Finally, it was concluded that there is a moderate positive relationship between the adaptation variable in times of COVID-19 and job performance in the production area of Agricola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, due to the calculation with the Rho Spearman coefficient, a correlation level of 0.585 and a significance value of 0.000 less than 5%.

**Keywords:** Adaptation, COVID-19, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los negocios, empresas y organizaciones enfrentan un entorno cambiante todos los días, y parte de ello es la adaptabilidad ante la nueva crisis sanitaria por la que se atraviesa a nivel global, conllevando a gran parte de ellas a la quiebra, por ejemplo, las que se dedican a la exportación se han visto envueltas en turbulencia económica. Es por ello que, el comercio mundial y las PYMES corren riesgo de cerrar de forma definitiva en el mundo. Es decir, la pandemia ha ocasionado gran incertidumbre y desequilibrio en las funciones de cada trabajador ocasionando tal vez, una adaptabilidad inadecuada.

Desde la llegada de esta nueva enfermedad al Perú, toda organización decide adoptar nuevas medidas para seguir operando de manera remota, cabe resaltar que en un inicio el comercio exterior se paralizó afectando la economía peruana. Y cuando se apertura el comercio, este logra impactar en dos pilares fundamentales, el crecimiento económico en la agricultura y gracias a la Ley de Promoción Agraria, la reducción de la tasa de pobreza bajó del 67% al 17.5% (Sociedad de Comercio Exterior del Perú [COMEXPERÚ], 2021). En efecto, este sector es de suma importancia para los socios comerciales, las empresas de este rubro y para los colaboradores ya que en conjunto fortalecen el dinamismo económico de nuestro país.

Como bien se sabe, el trabajador dentro de una empresa es un factor determinante y fundamental para que ésta pueda desarrollarse y crecer, sin embargo, en la región de La Libertad, dos de las grandes agroexportadoras, no supieron reaccionar de manera eficiente ante la llegada de la nueva enfermedad a la zona, ya que suspendieron a sus trabajadores durante el estado de emergencia manteniéndose el pago de la remuneración, pero a condición que las horas no laboradas, se recuperen (Paucar, 2020). Es decir, se vulneran sus derechos, sin tomar en cuenta un diálogo que es crucial en beneficio de ambos.

El sector agroexportador es una de las actividades que ayuda en el dinamismo económico peruano, siendo la producción en campo la que genera mayor número de empleos dentro de las empresas agro-exportadoras, conllevando a obtener

ingresos que son primordiales para cada necesidad básica de cada uno de los agricultores y demás miembros en conjunto de dichas agrícolas. Sin embargo, se puede observar que en esta empresa no se consideran las condiciones ergonómicas de trabajo adecuadas, ni los equipos de protección personal que sean cómodos para la adecuación dentro de la labor de los trabajadores. Asimismo, se puede decir que entre los colaboradores y el jefe no existe mucha comunicación asertiva para la búsqueda de soluciones ante una incidencia o sentirse más cómodo, lo que conlleva a que no se comuniquen sus ideas de manera clara. Asimismo, la pandemia que ha sido ocasionada por la COVID-19 ha conllevado a que los colaboradores, en un principio no se sientan cómodos con los nuevos implementos de bioseguridad e incluso con los uniformes que brinda la empresa, lo que puede generar una resistencia al cambio frente a esta nueva modalidad de trabajo. Cada trabajador de esta empresa es clave para la producción y crecimiento de la misma, sin embargo, no es tan fácil recibir la supervisión del jefe de manera confiable, ya que genera presión, de igual manera las capacitaciones, ya que, deberían lograr que cada trabajador esté conforme y satisfecho con la información recibida, pero en muchos casos no es así, además no todos se sienten con la responsabilidad de terminar su tareas con anticipación; un factor que también se puede percibir dentro de esta organización es la capacidad de adaptación que reciben de diversas maneras, ya que todos no reciben los mismos incentivos, bonos y programas extras.

Es necesaria esta investigación para nuestra área profesional, ya que el entorno empresarial está puesto a diversos cambios constantes y debe apoyar a su equipo laboral a ser capaces de adaptarse ante nuevas medidas, tendencias, cambios y exigencias del entorno, sobre todo buscar de manera eficiente la reducción a la resistencia al cambio. Es por eso que se determinó el siguiente problema, ¿De qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S. A, Trujillo 2021?

La investigación fue justificada de manera teórica porque se utilizó teorías existentes para solucionar un problema práctico. Además, se justifica metodológicamente porque se usó técnicas de investigación como la encuesta y la matriz de escalas gráficas que demostrarán confiabilidad y podrán ser utilizados

como fuente de información primaria, para las investigaciones relacionadas al área de RR. HH, de tal manera que se pueda comprender su importancia y sirva de base como modelo de desarrollo de una investigación en análisis de adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral de cada individuo dentro de una compañía. Asimismo, se justifica socialmente porque ayudó a resolver problemas de la actualidad con respecto a la adaptación en tiempos de COVID-19 en la Agrícola Alpamayo S.A. Y presenta también justificación de manera práctica porque se analizó un problema actual generando resultados y propone recomendaciones que podrían dar solución a ello. (Hernández et al., 2014)

El objetivo general es determinar de qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021; en cuanto a los objetivos específicos se señalaron los siguientes: evaluar el nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Como segundo objetivo evaluar el nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Así mismo como último objetivo específico es determinar si existe relación entre las dimensiones de la adaptación en tiempos de COVID-19 con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

La hipótesis de la investigación es: La adaptación en tiempos de COVID-19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se basó en reportes claramente definidos con los resultados de sus temas de estudios similares a la presente investigación, para analizar sus aportes.

A nivel internacional se tiene a García et al., (2021), en su investigación donde analizó la “Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19”. Tuvo como objetivo principal analizar la asociación e incidencia de la resiliencia organizacional en su desempeño durante este período de pandemia. Fue un tipo de estudio transversal aleatorio por conveniencia, la población comprendió de 112 dueños de empresas en México y Chile y la muestra fue el total de la misma; como instrumento utilizaron la encuesta realizada mediante un cuestionario electrónico. Como principales hallazgos se obtuvo que hay una existencia de correlación significativamente alta ( $r=0,89$ ;  $p<0,01$ ), lo que determina que existe una relación lineal positiva con respecto a ambas variables. Concluyó que las empresas que tienen una mayor capacidad de adaptación tienen resultados positivos en base a su desempeño laboral durante situaciones adversas.

Santiago (2020), sustentó en su investigación “Pandemia Covid-19 y Liderazgo Adaptativo. Importancia de su relación en una organización del sector eléctrico colombiano”. Su objetivo principal fue examinar la correlación entre ambas variables. Su estudio fue cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal. Tomaron de población a 113 colaboradores, tomando a los mismos como muestra. Utilizaron como técnica una encuesta mediante un cuestionario como instrumento. Los principales resultados demuestran que el 94% de trabajadores tienen una capacidad de adaptación para superar la crisis provocada por el coronavirus, el 99% que las decisiones de su organización han sido positivas, el 91% que su líder apoya de manera emocional y colabora en diversos procesos de adaptación. Finalmente concluyó que el aislamiento por la COVID-19 tiene relación con la percepción de prevalencia de un liderazgo adaptativo organizacional por parte de los colaboradores.

Grijalva (2021), en su investigación “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la Ciudad de Ambato”. Su

objetivo fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa antes mencionada. Su investigación se basó en un tipo de estudio descriptivo, de corte transversal. Tuvo como población a 279 trabajadores y muestra de 174 operarios, usó la técnica de la encuesta siendo el cuestionario su instrumento. Los principales hallazgos fueron, que sí hay una correlación entre la motivación y el desempeño laboral; pero se debe mejorar más la motivación, ya que existen falencias para el fortalecimiento y mejoramiento del desempeño laboral. Finalmente concluyó que la variable de motivación si tiene influencia en el desempeño laboral además de un apropiado nivel de desempeño llevándolos a cumplir con sus objetivos de su empresa y elevar su productividad.

Goya (2021), en su investigación titulada “El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas”. Tuvo como objetivo determinar la existencia de relación entre la variable síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral. Su investigación fue de tipo cuantitativo, correlacional, de corte transversal. Su población fue de 1722 trabajadores y 315 de ellos fueron tomados como muestra. Utilizó al cuestionario como instrumento siendo la técnica una encuesta. Tuvo como principales resultados que el desempeño satisfactorio fue del 53% y 43% con un nivel alto y medio gracias a una buena relación y clima organizacional favorable prevaleciendo las relaciones interpersonales, buen manejo del ambiente de trabajo, respeto, cordialidad y amistad. Finalmente concluyó que el síndrome de burnout no se tiene relación directa con el desempeño laboral.

Morgan (2016), en su estudio titulado “La resiliencia y su relación con el desempeño laboral”. Tuvo como objetivo principal determinar si había algún tipo de relación entre ambas variables. Su investigación se basó en el tipo cuantitativo, no experimental. Empleó el cuestionario de instrumento usando la técnica de encuesta. Los resultados más importantes fueron que la resiliencia posee una relación alta y positiva frente al desempeño laboral, por otro lado, se halló que existe una relación alta entre desempeño laboral y comportamiento, mientras que el nivel más bajo fue de la relación de participación y desempeño laboral. Finalmente concluyó que existe un nivel de relación alta entre ambas variables siempre y

cuando los trabajadores tengan la capacidad para sobreponerse a eventos adversos.

De igual manera, las investigaciones nacionales referente a las variables propuestas se encuentra a Cuentas (2017), en su investigación titulada “Influencia de la adaptación socio laboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Unión de cerveceras peruanas Backus y Johnston S.A.A.- Planta Pucallpa – 2017”. Tuvo como objetivo de investigación determinar la influencia de la variable adaptación socio laboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo dentro de dicha organización. Fue un estudio enfocado en el tipo cuantitativo - correlacional, su población abarcó a 217 colaboradores y 138 de ellos fueron tomados como muestra, utilizó la encuesta tipo Likert y la observación. Los principales resultados que obtuvieron fue que existe una correlación positiva grande y perfecta. Concluyó que la adaptación tiene un impacto negativo en la satisfacción y percepción de la productividad.

Canales et al., (2021), en su investigación “Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19”. Estableció como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores que pertenecen al área de ventas en Ferreyros S.A. durante la covid-19 en Lima, 2021. Enfocó su investigación en el tipo cuantitativo, no experimental, correlacional. Conformó una población de 58 colaboradores y su muestra la misma cantidad, empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Sus importantes hallazgos determinaron que si hay una relación significativa de dichas variables de estudio. Finalmente concluyó que, a mayor percepción de un buen clima organizacional, mayor resultará el nivel de desempeño laboral dentro de la organización.

Mendoza (2020), en su tesis titulada “La seguridad y salud en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú S.A.C, de la Región Moquegua,2020”. Su objetivo primordial fue determinar la influencia de la variable seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en dicha empresa. Tuvo un tipo de investigación cuantitativa,

correlacional, no experimental y de corte transversal. Tuvo como población a 22 trabajadores, utilizó la encuesta de tipo Likert y se aplicó el cuestionario. Sus principales resultados determinaron la existencia de una relación directa y significativa entre seguridad y salud y desempeño laboral con un p- valor =  $0,001 < 0.05$  y con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0.509$  siendo esta positiva moderada entre ambas variables. Finalizó concluyendo que sí existe una relación en dichas variables, ya que el trabajador al estar seguro, sentirse bien física y mental lograrán sus objetivos y tendrán un buen desempeño laboral en la organización.

Horna y López (2020), en su investigación “El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020”. Establecieron como objetivo identificar el nivel de desempeño laboral en la Agrícola antes ya mencionada. Realizó un tipo de investigación descriptiva – cuantitativa, no experimental - transversal. Su población fue de 525 trabajadores y su muestra de 222 de ellos. Aplicaron una encuesta mediante un cuestionario. Sus hallazgos principales fueron que un 79% tienen un nivel de desempeño laboral alto en la empresa. Concluyeron que, los trabajadores poseen un alto nivel de desempeño laboral, debido a que la compañía muestra interés y estimula adecuadamente el desempeño contextual y el de tarea, también existe apoyo emocional por parte del jefe supervisor y confianza.

Velasque y Almanza (2019), en su tesis denominada “Aprendizaje organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Tedagua, San Bartolo – 2019”. Tuvieron un objetivo de determinar la relación entre ambas variables en la empresa. Realizaron una investigación de tipo no experimental, correlacional. Su población fue de 74 colaboradores, siendo una muestra no probabilística, utilizaron la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados fueron que entre dichas variables hay relación alta positiva con una correlación de Pearson de  $r= 0.907$  y un p- valor =  $0.000$ . Concluyeron que, a mayor aprendizaje organizacional, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tedagua, San Bartolo - 2019.

A nivel local, se encontraron investigaciones muy interesantes sobre estudios del desempeño laboral, tenemos a Cruzado y Luján (2017), en su tesis “Relación entre

el nivel de adaptación a las NTIC y el desempeño laboral de comunicaciones inmigrantes digitales de los medios de comunicación de la Ciudad de Trujillo”. Su objetivo fue identificar la relación entre el nivel de ambas variables. La investigación fue cuantitativa descriptiva, de corte transversal. Su población fueron 84 trabajadores, utilizaron un cuestionario. Como resultados encontraron que los trabajadores de comunicación tienen un nivel medio y tienen facilidad a adaptarse al uso de las NTIC, ya que participan en capacitaciones correspondientes, tienen mucha práctica y buena experiencia en campo. Finalmente concluyeron que, con un mayor nivel de adaptación, mayor será el desempeño de comunicaciones de la Ciudad de Trujillo.

Osorio y Pérez (2019), en su investigación titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de la Libertad Perú- 2018”. Su objetivo fue determinar la relación entre la variable clima laboral y desempeño productivo. El estudio fue correlacional - transversal, no experimental. Su población se conformó de 223 trabajadores y su muestra de 122, usaron al cuestionario como instrumento. Los principales resultados fueron que la correlación es positiva directa en las variables con un coeficiente de Spearman de 0.801 y un p - valor = a 0.000, menor al 5%. Finalmente concluyeron que el clima laboral tiene relación de manera significativa frente al desempeño productivo de campo en la empresa Agroindustrial de la Libertad – Trujillo 2018.

Valiente et al., (2018), investigaron “Gestión de competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral en constructoras de Trujillo.,2018”. Establecieron como objetivo determinar el impacto de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral en empresas constructoras de Trujillo. Con un tipo de estudio cuantitativo no experimental, causal - transversal. Su población fueron todas las empresas constructoras de Trujillo y la muestra fue 115 empresas. Utilizaron la encuesta mediante dos cuestionarios con escala tipo Likert. Los resultados fueron que las empresas constructoras que realizan la gestión por competencias se encuentran en un nivel medio representado por un 34%, y eso conlleva a tener consecuencias en su desempeño laboral. Por último, concluyeron la confirmación de una existencia significativa en el impacto de la gestión por competencias, el cual

permite mejorar el desempeño laboral en cada empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

Luján (2017), en su investigación “El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Consermet S.A.C – Trujillo – 2016”. Su objetivo fue determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. El tipo de estudio fue cuantitativo, de corte transversal, no experimental. Su población se conformó de 50 colaboradores y la muestra fue la misma. Manejó una encuesta mediante un cuestionario. Los principales resultados fueron que los colaboradores de esta empresa tienen un nivel alto de estrés, debido a las exigencias de las labores o actividades haciendo que disminuya de manera significativa el nivel en su desempeño laboral. Finalmente concluyó que el estrés impacta significativamente en el desempeño laboral en la empresa Consermet S.A.C – Trujillo.

Jimenez (2018), en su investigación “Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper S.A.C. – 2017”. Estableció un objetivo general que fue determinar la influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores del fundo. Aplicó un estudio cuantitativo – correlacional de corte transversal. Conformó una población de 585 trabajadores y su muestra de 120. Usó la encuesta mediante un cuestionario. Se encontró que hay existencia de una relación positiva de manera significativa en las compensaciones con el desempeño laboral con un  $r = 0.82$ . Finalmente concluyó con la existencia de una relación entre ambas variables, debido a que las compensaciones económicas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

Cumplido (2018), con su tesis “Factores predominantes del desempeño laboral de la empresa Blueberries Perú S.A.C, Chao- 2018”. Su objetivo principal fue determinar los factores predominantes del desempeño laboral dentro de la empresa Blueberries Perú S.A.C. El estudio fue de diseño no experimental - transversal. Tuvo como población a 100 colaboradores, siendo su muestra de 79 de ellos. Empleó la encuesta y de instrumento al cuestionario. Los principales resultados fueron que los factores predominantes del desempeño laboral son de respaldo

económico con un 43% para los colaboradores de dicha agroindustrial. Finalmente concluyó que el factor predominante es el respaldo económico basado en tener más prioridad frente a indicadores como incentivos salariales, bonos de productividad de cosecha que aumentan generando un alto nivel en su desempeño laboral.

Damián (2018), en su investigación titulada “La motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018”. Su objetivo principal fue determinar qué efecto existe en ambas variables dentro de la empresa agroindustrial. Su estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, y transversal. Su muestra contuvo a 45 colaboradores. Usó el cuestionario tipo Likert. Dedujeron que la motivación posee un efecto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores de Camposol. Concluyó que, cuán mayor motivación, mayor será su desempeño de los trabajadores.

Con relación a la primera variable de adaptación, es un término que con el transcurrir de los tiempos genera mayor importancia para todos los miembros de una organización.

“La adaptación Laboral es un conjunto de situaciones que van más allá de las aptitudes y destrezas laborales de cada colaborador, lo que implica acostumbrarse a la empresa, a las tareas y al ambiente de trabajo, lo cual es difícil en el transcurso, debido a las condiciones laborales cambiantes y desfavorables en muchas organizaciones” (Vallejo, 2011, pp.271).

Es por ello, que se puede decir que abarca todo un proceso en una persona captando nuevos conocimientos en el ámbito laboral y debe tener algunos ajustes de manera continua para poder adecuarse de manera flexible. Así mismo Fernández (2016), define a la adaptación como la clave principal del éxito haciendo un cambio contextual, principalmente en el comportamiento, conductas y de estrategias adecuadas en función a sus actividades de los trabajadores para el éxito de una compañía.

Según García et al., (2016), relaciona a la resiliencia con la adaptabilidad, ya que considera a la resiliencia como una adaptación positiva, la cual supera situaciones de riesgo y de vulnerabilidad. También se le considera como un proceso dinámico donde las personas suelen adaptarse y se recuperan de manera rápida frente a las adversidades que se presentan.

Debido a los cambios que presenta el entorno de cada empresa, es necesario que se den respuestas adaptadas para poder enfrentar estas situaciones y que las productividades de éstas puedan sobrevivir ante estas presiones. Fraga (2014), refiere que la adaptabilidad es la variable que ayuda a mejorar la disponibilidad y los recursos de una organización, enfrentando los cambios actuales o ya antes previstos en el ámbito laboral turbulento. Es por ello que toda persona debe estar a la expectativa ante cualquier cambio, ya que en el mundo laboral, social y tecnológico no espera y necesita mejorar la competitividad. Sumado a ello, según Rambaut (2013), refiere que la adaptación es la capacidad que se brinda de manera adecuada o inadecuada frente a las situaciones y cambios sujetos a la realidad del medio en el que se encuentra. Por consiguiente, se puede decir que cada individuo tiene una manera distinta de reaccionar ante distintas circunstancias que se le presenta en su entorno, en este caso a las diversas actividades que le toca acoplarse en su labor dentro de una empresa.

Es por ello que muchas veces el ser humano está obligado a acostumbrarse a situaciones tales como: ambiente, horario, herramientas de trabajo e incluso vestimenta que usa en su entorno para conseguir diversos fines de la organización que la contrata. Las organizaciones han sido inventadas por el hombre con el fin de poder adaptarse a cada circunstancia ambiental y/o social que se presente para que puede llegar a lograr alcanzar su objetivo definido y las empresas que no consiguen esa adaptación tan sólo desaparecen de la faz de la tierra, así como, por ejemplo, los dinosaurios lo hicieron por mutación (Chiavenato, 2008). De manera que logre sus metas y objetivos a través de la adaptación, desarrollando sus habilidades para obtener resultados de manera progresiva y continua en la aplicación del área que se desempeñe en la empresa. Sin embargo, se presenta la resistencia u obstinación al cambio de parte de los colaboradores, lo cual conlleva muchas veces al fracaso de las organizaciones pues se centran en una etapa de

negación porque se les hace difícil adaptarse a situaciones adversas y se aferran a lo cotidiano y no aceptan la nueva situación. Es por ello que, un factor importante es la comunicación dentro de cada organización entre colaborador y jefe ya que se puede lograr la incorporación de percepciones y sugerencias de ambas partes incrementando la satisfacción y por ende la productividad (Cuentas, 2017). Por ejemplo, dentro de la empresa agroindustrial Blueberries – Perú, los factores que juegan en sentido negativo dentro de las condiciones de trabajo en el área de labores en campo son: la iluminación excesiva, temperatura no confortable, exposiciones a radiaciones ultravioletas, inhalación de polvos y el manejo con productos químicos repercutiendo en el estado de salud del colaborador (Huertas, 2019).

Vallejo (2011) deduce que muchas organizaciones están en constante rotación debido a la dificultad de adaptación a las condiciones de trabajo dentro de la ésta, además al cargo que ocupa, al jefe o gerente, a los demás miembros del trabajo y al mismo entorno y ambiente de trabajo. Esto implica que la organización se vea afectada de manera progresiva ya que el trabajador al no sentirse favorecido con los factores mencionados dentro de su trabajo reduce su productividad y con ello la rentabilidad del negocio de la empresa. De igual manera Davidoff (como se citó en Cuentas, 2017), afirma que una persona está bien adaptada en su entorno cuando presenta sentimientos positivos, sentido de autonomía, es laboriosa en sus actividades, se relaciona fácil y no siente problemas que la abrumen.

Dentro del progreso de las empresas está en saber aprovechar al máximo ciertas incidencias del entorno que lo rodea, se puede decir, sacar provecho de los problemas. La investigación está siendo en referencia a la adaptación en tiempos de COVID-19, siendo este un problema vigente en todo el mundo. Dans (2020), señala que tras la crisis generada por la pandemia se visualizará escenarios consolidados en aquellas organizaciones que hayan sabido adaptarse y ganar terreno a costa de otras. La gran diferencia existente entre las empresas que perecen y las que sobreviven, es la adaptación como ya se mencionó, es por ello que muchas organizaciones tratan de qué manera salir reforzadas ante esta situación de pandemia.

En segundo lugar, en lo que concierne a la variable desempeño laboral, la cual está ligada a la actitud que afronta el empleado durante sus actividades, dónde ve la manera de obtener sus logros de acuerdo a lo que quiere en su puesto de trabajo. “El desempeño laboral es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituyendo una estrategia individual para lograr los objetivos en general de la empresa” (Chiavenato, 2000, pp.189).

De igual manera se puede acotar que el empleado manifiesta su trabajo de acuerdo a lo que exige su labor y a las técnicas que adopta. El desempeño laboral es definido como el valor aportado que se espera del trabajador al contribuir a la compañía referente a diversas situaciones conductuales que éste realiza en un determinado momento Palaci (como se citó en Pedraza et al., 2017). Se le puede relacionar con las habilidades y conocimientos que deba el trabajador al realizar su labor.

Es entendible que los trabajadores son el componente fundamental para ayudar a la empresa a trabajar eficazmente, de acuerdo con ello, evaluar este desempeño ayuda a identificar ciertas áreas o labores dentro de la empresa que puedan mejorar. Franklin y Krieger (2011) afirman al “desempeño como el comportamiento que realizan los colaboradores al desarrollar sus actividades en el trabajo” (p.93). Se entiende que una empresa desea saber si sus colaboradores realizan de manera adecuada su trabajo, es por ello que deben seguir ciertas conductas que presenta esta variable. En la evaluación de desempeño, a los colaboradores se le evalúa respecto al desempeño en su función, considerando el producto que normalmente cosechan o elaboran, la calidad con la que ejecutan su labor, el conocimiento de lo que hacen y la productividad en cuanto a volumen o cantidades que viene realizando en su trabajo actualmente. También se evalúa las características individuales; es decir, su comportamiento dentro y fuera de sus funciones considerando el grado en que comprende las situaciones percibidas, su creatividad con que se proyecta y la capacidad de ejecución que tiene para lograr poner en práctica sus ideas en el trabajo (Chiavenato, 2011).

Actualmente, los investigadores deducen que las conductas que abarca dentro del desempeño laboral son de tres tipos: el desempeño con respecto a la tarea que

consiste en acatar y cumplir deberes, obligaciones y responsabilidades que favorecen la productividad de la empresa; civismo que refiere a todo tipo de acción que contribuyen al ambiente psicológico de toda la empresa; falta de productividad que incluye toda forma de accionar que dañen a la organización (Robbins y Judge, 2009). Muchas de las empresas que actualmente realizan evaluación de desempeño dentro de sus organizaciones, alejan a los jefes y al colaborador, pues en la mayoría de veces este jefe superior no es el más confiable para realizar de juez y se opta por adquirir otras fuentes de calificación, como las que se conoce la evaluación 90°, la evaluación 180°, y la evaluación 360° (Boada, 2019). Es por ende que los gerentes esperan que los resultados sean positivos y concluyan con un buen desempeño laboral dentro de su organización, de caso contrario se hace una toma de decisiones respecto a qué problemas se detalla. Según Schaufeli et al., (como citó en Cedrón, 2020) el desempeño laboral está intervenido muchas veces por el comportamiento de los colaboradores y sus actividades son influenciadas por sus emociones, de tal manera que los lleva a actuar con miedo y temor a lo que les está sucediendo como el miedo a contagiarse de la COVID-19 que hoy en día se está viviendo, lo que perjudica su nivel de desempeño y en cierta forma a la empresa donde labora.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Se basó en el tipo aplicada ya que se recolectaron datos de manera que la hipótesis fue probada.

De acuerdo con Vargas (2009) la investigación aplicada, busca usar los conocimientos previos luego de implementar la práctica basada en el estudio para poder obtener un resultado riguroso de cómo conocer la realidad. Siendo el más utilizado y común en varios estudios porque toda investigación necesita de problemas teóricos y prácticos.

**Diseño de investigación:** Se utilizó el diseño no experimental, pues no hubo alguna manipulación ni manejo de variables y solo se limitó a hacer un análisis exhaustivo y a presentar los hallazgos para dar explicación y relación entre una y otra variable (Hernández et al., 2014).

De esta manera, fue de corte transversal, ya que las variables fueron medidas una sola vez y obtenida esta información se realizó un análisis durante el año 2021 porque ya que se hizo un corte en el tiempo y en ese único momento se realizó la medición de los datos para luego poder entablar la relación entre dichas variables, surgiendo así un diseño de tipo correlacional de manera que se cumplió con el desarrollo del objetivo general y se respondió a la pregunta planteada (Müggenburg y Perez, 2007).

#### 3.2. Variables y operacionalización

A continuación, se detallan las variables correspondientes que se emplearon en la presente investigación.

- **Definición conceptual:**

**Variable Cualitativa 1:** Adaptación

“La adaptación laboral es un conjunto de situaciones que van más allá de las aptitudes y destrezas laborales de cada colaborador, lo que implica acostumbrarse a la empresa, a las tareas y al ambiente de trabajo, lo cual es difícil en el transcurso, debido a las condiciones

laborales cambiantes y desfavorables en muchas organizaciones” (Vallejo, 2011, pp.271).

**Variable Cualitativa 2:** Desempeño laboral

“El desempeño laboral es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituyendo una estrategia individual para lograr los objetivos en general de la empresa” (Chiavenato, 2000, pp.189).

- **Definición operacional:**

**Variable 1:** Adaptación

El instrumento para analizar y medir la primera variable del estudio fue el cuestionario, con una escala Likert y se aplicó a trabajadores del área de producción de la Agrícola Alpamayo S. A.

**Variable 2:** Desempeño laboral

Será medido mediante el método de escalas gráficas.

- **Indicadores:**

- Con respecto a la variable de adaptación, las dimensiones fueron: condiciones de trabajo y su indicador: condiciones ergonómicas, resistencia al cambio y su indicador: capacidad de adaptación, participación y su indicador: comunicación, comportamiento en el trabajo y su indicador: actitud.
- En cuanto a la variable de desempeño, las dimensiones fueron desempeño en la función y sus indicadores fueron: producto, calidad, conocimiento del trabajo y productividad, la segunda dimensión fue características individuales y sus indicadores fueron: actitudes, comprensión de las situaciones, creatividad, y capacidad de realización.

- **Escala de medición:** En ambas variables se utilizó una escala ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** También llamado universo, es un conjunto o grupo de absolutamente todas las personas y cualquier otro ser vivo que componen y conforman determinadas características, especificaciones y criterios similares estudiados. (Hernández et al., 2014). En la cual se analizó y

determinó aclaraciones de manera general de acuerdo a los hallazgos de la muestra. Es así que, en la actual investigación se tomó la participación de 300 trabajadores conformada por el área de producción en la Agrícola Alpamayo S.A. en Trujillo.

- **Criterios de inclusión:** Personas que trabajan en el fundo del área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo, que tengan más de 2 meses trabajando y que estén dispuestos a colaborar en responder el cuestionario virtual.
- **Criterios de exclusión:** Personas que tengan algún problema psicológico que genere la invalidación de los instrumentos dentro de la recolección de datos y que no tengan disposición para responder el cuestionario.

**Muestra:** La muestra es un subgrupo poblacional conformado por individuos que se someten a dicho estudio aplicado para determinar y conceptualizar la unidad de muestreo y garantizar un buen resultado. (Hernández et al., 2014). La muestra para la investigación fue de 100 colaboradores que operan en producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo.

**Muestreo:** Para esta investigación se consideró la utilización del muestreo no probabilístico por conveniencia. Éste representó a los colaboradores que estuvieron disponibles agilizando los procesos y costo de la investigación en la Agrícola Alpamayo S.A.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó como técnica dentro del proyecto de investigación a la encuesta. Es considerada como un procedimiento dentro de la investigación debido a que genera, obtiene información y datos de manera rápida en base a una muestra representativa de una población más grande del cual el investigador pretende brindar explicación y explorar características (Casas et al., 2003).

Asimismo, se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, porque es evaluado como el mejor en este aspecto. La

elaboración de este instrumento es considerada en base a los objetivos específicos dentro del diseño de un proyecto de investigación, considerando diversas preguntas ya sean abiertas o cerradas con respecto a las variables que se analizan (Pozzo et al., 2018).

El instrumento de adaptación fue el cuestionario y constó de 13 interrogantes para lo cual se utilizó la escala de Likert, ya que este instrumento es el más utilizado para medición de actitudes en ciencias sociales, en educación y en salud, en el cual el encuestado debe elegir o indicar su acuerdo o si está en desacuerdo frente a una afirmación o pregunta (Matas, 2018). Dicho instrumento fue adaptado y modificado a partir de la investigación de Cuentas (2017). El cual se conformó con 5 posibles respuestas, los cuales son: excelente, muy bueno, bueno, regular y malo; para cuestionar lo que marquen los encuestados, en donde de la pregunta 1 a la 4 corresponde a la dimensión de condiciones de trabajo y su indicador fue condiciones ergonómicas, de la pregunta 5 a la 7 corresponde a la dimensión resistencia al cambio y su indicador fue capacidad de adaptación, de la pregunta 8 a la 10 la dimensión fue participación y su indicador fue comunicación, de la pregunta 11 a la 13 pertenece a la dimensión comportamiento en el trabajo y su indicador fue actitud.

En el cuestionario de la variable de desempeño laboral constó de 17 ítems, donde se utilizó el instrumento de la matriz de evaluación con sus 5 posibles respuestas que fueron: excelente (5), muy bueno (4), bueno (3), regular (2) y malo (1), en donde de la pregunta 1 a la 8 corresponde a la dimensión de desempeño de la función y su indicador producto corresponde a las preguntas del 1 al 2, seguido el indicador calidad corresponde a las preguntas 3 y 4, el indicador conocimiento del trabajo a las preguntas 5 y 6 y el indicador productividad a las preguntas 7 y 8; con respecto a la segunda dimensión de características individuales corresponde de la pregunta 9 a la 17, el indicador actitudes corresponde a la pregunta 9, 10 y 11, comprensión de las situaciones corresponde a la pregunta 12 y 13, el indicador de creatividad a las preguntas 14 y 15 y finalmente el indicador

de capacidad de realización a las preguntas 16 y 17, con ello es más fácil de ser entendido por los colaboradores y puede ser aplicado de manera sencilla, además que simplificará el trabajo del evaluador (Chiavenato, 2011).

En cuanto a la validación del instrumento, se validó a juicio de expertos siendo aprobado y autorizado por los mismos, en el área Gestión de organizaciones y en lo que corresponde a confiabilidad se realizó una prueba piloto aplicada a los trabajadores de la Agrícola Alpamayo S.A, ya que luego fue procesada y analizada a través del alfa de Cronbach, y con ello se midió la confiabilidad para evaluar la medida en la que la investigación prueba o asegura repetir los resultados con características similares (Maese et al., 2016).

En la variable adaptación, de los 30 datos que se han analizado en la prueba piloto, que representan al 100%. La fiabilidad del instrumento fue de 0.790, lo que significa que es aceptable. En cuanto a la variable desempeño laboral, los hallazgos y resultados obtenidos, de los 30 datos que se han analizado en la prueba piloto, la fiabilidad del instrumento fue de 0.844, lo que significa que es bueno y por tanto será favorable para el éxito y logro del proyecto de esta investigación.

### **3.5. Procedimientos**

En principio se elaboró el instrumento de recolección de datos de acuerdo a la problemática identificada y el objetivo de la investigación para recolectar los diferentes resultados que se presentarán. Asimismo, se pidió permiso y se coordinó con el jefe de área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A. de manera escrita para la aplicación del instrumento. Una vez confirmada la petición, se realizó la encuesta de manera virtual para evitar aglomeraciones o algún otro tipo negativo que pueda perjudicar la salud de los colaboradores debido a la particular situación que se está viviendo, luego los datos fueron procesados mediante el programa Excel y SPSS. Luego fueron analizados e interpretados y posteriormente se realizó la discusión y conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En la presente investigación se analizó el método descriptivo con medidas de tendencias central, tablas o figuras.

Así mismo se realizó el análisis inferencial en donde, primero se hizo una prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, pues sobrepasa de 50 participantes en la encuesta y mediante esta prueba se pudo identificar el estadístico inferencial más adecuado para realizar la correlación entre las variables de estudio. Es así que al aplicar dicha prueba de normalidad los resultados arrojados de todas las dimensiones fueron menos del 5%, esto indica que no son normales; por lo tanto, se trabajará con la correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dentro de la investigación se respetó y cumplió con ciertos principios éticos que deben estar presente en la indagación. Se tomó en cuenta la exigencia que realiza el consejo universitario en cuanto al Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo, el respeto hacia la información establecida y hacia las personas a las cuales se encuestó tratándose sin coacción alguna y asegurando su confidencialidad de identidad. Asimismo, se debió actuar con veracidad en la comunicación de los resultados y datos obtenidos de la investigación sin manipular información. La beneficencia en base a buscar beneficios con la investigación para la sociedad. Además de la autonomía, ya que se cumplió con las Normas de American Psychological Association que se solicitan para evitar el plagio y establecer los derechos de autor.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo Específico 1:** Evaluar el nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Tabla 1**

*Nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021*

<b>Nivel</b>	<b>N° de colaboradores</b>	<b>Porcentaje %</b>
Bajo	0	0%
Medio	26	26%
Alto	74	74%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Datos procesados mediante el programa Microsoft Excel, versión 2016.

En la tabla 1, se muestra que del total de los trabajadores encuestados el 74% presentan un nivel de adaptación alto en tiempos de COVID-19, debido a que estos trabajadores tienen un rango de tiempo de un año a un año y medio trabajando y se adaptaron favorablemente a los cambios de bioseguridad establecidos en un inicio, mientras que el 26% representan a los trabajadores con un nivel de adaptación medio, ya que éstos están en un rango de tiempo de 2 a 3 meses trabajando en la empresa lo cual durante ese tiempo aún se están adaptando tanto al ambiente de trabajo como a su labor en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Objetivo Específico 2:** Evaluar el nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021*

<b>Nivel</b>	<b>N° de colaboradores</b>	<b>Porcentaje %</b>
Bajo	0	0%
Medio	6	6%
Alto	94	94%
Total	100	100%

Nota: Datos procesados mediante el programa Microsoft Excel, versión 2016.

En la tabla 2, se puede evidenciar que del total de encuestados existe un nivel alto de desempeño laboral, representado con el 94% de los trabajadores, esto se debe a que se sienten importantes para la organización, ya que se les brinda protección de bioseguridad, bonos de asistencias, premio al trabajador del mes, etc., mientras que el 6% representan un nivel medio de desempeño laboral, debido a que aún están en proceso de aprendizaje y tienen poca experiencia y/o técnica en la cosecha de arándano en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Objetivo específico 3:** Determinar si existe relación entre las dimensiones de adaptación en tiempos de COVID-19 con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones de adaptación en tiempos de COVID-19 con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.*

		CORRELACIONES					
		Desempeño laboral	Condicio- nes de trabajo	Resistencia al cambio	Partici- pación	Comport a- miento en el trabajo	
Rho de Spearman	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,329**	,542**	,541**	,524**
		Sig. (bilateral)		0.001	0.000	0.000	0.000
		N	100	100	100	100	100
	<b>Condiciones de trabajo</b>	Coeficiente de correlación	,329**	1.000	,407**	,540**	,320**
		Sig. (bilateral)	0.001		0.000	0.000	0.001
		N	100	100	100	100	100
	<b>Resistencia al cambio</b>	Coeficiente de correlación	,542**	,407**	1.000	,572**	,604**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	100	100	100	100	100
	<b>Participación</b>	Coeficiente de correlación	,541**	,540**	,572**	1.000	,429**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	100	100	100	100	100
	<b>Comportamiento en el trabajo</b>	Coeficiente de correlación	,524**	,320**	,604**	,429**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.000	
		N	100	100	100	100	100

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

En la tabla 3, se muestra que existe relación altamente significativa (< 5%) entre las dimensiones de adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral, debido a que los trabajadores realizan sus actividades al aire libre teniendo la libertad de manejar las herramientas, espacios y tareas como ellos crean conveniente. Además, su trabajo es rutinario cumpliendo con sus actividades, protocolos de bioseguridad, normas y reglamentos de la empresa y cada uno ya sabe qué hacer en cada turno durante su jornada.

**Objetivo General:** Determinar de qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Tabla 4**

*Relación entre adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.*

<b>CORRELACIONES</b>			
		<b>ADAPTACIÓN</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>ADAPTACIÓN</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,585**
		N	100
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	100

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

De acuerdo a la tabla 4, se evidencia que el coeficiente de correlación “r” de Spearman es de 0.585, es decir, existe una relación positiva moderada entre la variable adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A., debido a diversos factores, pues en el área en la que trabajan ya practicaban hábitos de higiene personal desde antes que haya pandemia, también usaban equipos de protección personal y el distanciamiento durante la cosecha sigue siendo de un metro entre una persona y otra, debido a que los surcos son de esa medida.

**Contrastación de la hipótesis:** La adaptación en tiempos de COVID–19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

**Tabla 5**

*Relación entre adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.*

<b>CORRELACIONES</b>			
		<b>ADAPTACIÓN</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>ADAPTACIÓN</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,585**
		N	100
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	100

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

**Hi:** La adaptación en tiempos de COVID–19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

Observando la tabla 5, se muestra una significancia de 0,000 siendo menor del 0.05, lo cual indica que la adaptación en tiempos de COVID-19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

## **V. DISCUSIÓN**

En la Agrícola brindan trabajo a personas de la zona y del extranjero, quienes requieren trabajar por necesidad, dada la situación que se atraviesa a nivel socio-laboral, en muchos casos se adaptan a las labores en poco tiempo y otros tienen dificultades, afectando el desempeño laboral. Es por ello que, la investigación determinó de qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 con el desempeño laboral. De acuerdo a los hallazgos teóricos y resultados de la actual investigación se expone lo siguiente.

De acuerdo al objetivo específico 1, fue que el 74% de los trabajadores tienen un nivel de adaptación alto en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, esto se debe a que los colaboradores se han adaptado adecuadamente al ambiente de trabajo y a los protocolos de bioseguridad, ya que llevan más de 4 meses laborando en la empresa. Este resultado es similar a la investigación de Santiago (2020), en la cual obtuvo una capacidad adaptativa alta con un 76,99%, ya que los trabajadores consideran que la relación con su líder fomenta confianza, seguridad y apoyo emocional para adaptarse a las diferentes situaciones provocadas por la pandemia del coronavirus. Así mismo estos resultados también se asemejan a la investigación de Cruzado y Luján (2017), en la cual determinaron que el nivel de adaptación de los trabajadores de campo fue de un nivel medio, con un porcentaje de 57.1%, siempre y cuando los trabajadores tengan mínimo 3 meses laborando, tengan buen manejo de sus tiempos y experiencia en el área y su comportamiento y compromiso con la empresa sea estable.

Por otro lado, este resultado es refutado por Cuentas (2017), en la cual se observó que existe un nivel de adaptación bajo en los operarios con un 74.6%, esto debido a que los colaboradores se les dificulta adecuarse a las condiciones de trabajo de su organización por diferentes factores como la lejanía de su lugar de origen y las condiciones ambientales del lugar, pues pertenece a la región selva y las temperaturas pueden llegar hasta 36° C, lo cual perjudica su desarrollo laboral y perjudica su salud. Es así que Fraga (2014) menciona que es muy importante que el ser humano hoy en día deba estar a la expectativa y dispuesto a enfrentar los

cambios actuales ya sea en el ámbito laboral, social y tecnológico para hacer notar su competitividad.

Respecto al segundo objetivo específico se obtuvo que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la agrícola, fue alto representado por un 94%, esto se debe a que los trabajadores se identifican y se sienten importantes para la empresa, ya que les brindan charlas constantes, equipos de protección de bioseguridad, incentivos tales como bonos de asistencia, bono por productividad, premios al mejor trabajador del mes, entre otros. Este resultado es similar a la investigación de Canales et al., (2021), donde determinó que el nivel de desempeño laboral es del 84% en los trabajadores durante la covid-19, que significa que tienen un nivel alto, debido a que los colaboradores afirman que tienen buenos conductores de soporte para el éxito, compromiso y liderazgo para mejorar los resultados de su desempeño dentro de la empresa. Así mismo está investigación guarda semejanza con lo expuesto por Horna y López (2020), quienes determinaron que el nivel de desempeño laboral en la Agrícola Alaya S.A.C, es alto representado por un total de 79.73%, lo que indica que la compañía está constantemente estimulando el desempeño contextual y el de la tarea para que su desempeño sea favorable. Este estudio es semejante a los resultados obtenidos por Goya (2021), en el cual se determinó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es alto con un puntaje de 53%, lo que indica que es aceptable debido a que se incentiva al personal, refuerzan las actividades e incentivan su desarrollo personal contribuyendo con la productividad y a los objetivos institucionales. Este resultado guarda similitud a la investigación de Mendoza (2020) quién obtuvo un resultado de 54% de nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú S.A, lo que significa que es un nivel alto, ya que los trabajadores siguen procedimientos bajo el mando de un sistema administrativo de la alta dirección y solo cumplen con sus actividades de acuerdo a sus características individuales y habilidades que ayuden a tener un buen desempeño laboral.

Por otro lado, Jiménez (2018), obtuvo un nivel medio de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Muchick – Danper S.A.C, representado por un puntaje total de 36 %, ya que los trabajadores no se sienten tan motivados ni

satisfechos con las compensaciones que perciben en la empresa. Estos resultados se asemejan a la investigación Osorio & Pérez (2019), quienes determinaron que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de Trujillo, fue medio representado por 98.4% equivalente a 122 trabajadores, esto debido al comportamiento que adoptan para trabajar, ya sea de manera grupal o individual en campo de la empresa agroindustrial. Estos resultados son refutados por la investigación de Luján (2017) quién determinó que el nivel de desempeño de los colaboradores de Consermet S.A., es bajo representado por un 80%, esto se debe a que los colaboradores presentan mucho estrés y presión ante las exigencias laborales actuales. Es así que Chiavenato (2000), afirma que se puede lograr un desempeño laboral alto cuando el empleado se siente importante para la organización adoptando una actitud positiva durante sus labores y manteniendo un comportamiento activo que persiga los objetivos que plantea la empresa en la que trabaja.

En el objetivo específico 3, se determinó que existe relación significativa entre las dimensiones de adaptación en tiempos de COVID-19 y la variable desempeño laboral, debido a que todos los trabajadores realizan sus actividades al aire libre teniendo la libertad de manejar las herramientas, espacios y tareas como ellos crean conveniente; es decir los trabajadores adoptan técnicas estratégicas para cumplir con su meta durante la jornada. Esto se debe a que los trabajadores están constantemente supervisados no solo por un encargado, sino también por un supervisor de calidad, además de que su trabajo es rutinario y deben estar cumpliendo con sus actividades, protocolos de bioseguridad, normas de la empresa y cada uno ya sabe qué hacer en cada turno durante el día. Este resultado es similar a la investigación de Velasque y Almanza (2019), quienes determinaron que existe una relación directa y significativamente entre las dimensiones de aprendizaje organizacional y desempeño laboral, donde explican que es de mucha importancia que los trabajadores tengan una buena motivación, una retroalimentación y participación en sus actividades, comunicación constante, buena conducta para el buen desempeño eficiente y eficaz en la organización, aprendizajes que van mucho más allá de cualquier premio o cosas materiales. Este resultado es refutado por Cumplido (2018), quien determinó que, si existe relación entre los factores predominantes y el nivel de desempeño laboral, ya que son factores ambiciosos

para el colaborador y les obligan si o si a obtener dichos incentivos entre los más resaltantes predominan las constantes capacitaciones y el factor de respaldo económico.

Con respecto, al objetivo general, se aplicó con la finalidad de dar respuesta a la actual realidad problemática que se observó sobre la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Lo cual se determinó que existe una relación positiva moderada entre la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, debido a que en el área en la que trabajan ya practicaban hábitos de higiene personal desde antes que haya pandemia, también usaban equipos de protección personal y el distanciamiento durante la cosecha sigue siendo de un metro entre una persona y otra, debido a que los surcos son de esa medida. Este resultado es similar a la investigación de Cruzado y Lujan (2017), quienes determinaron la existencia de una relación significativa entre adaptación y desempeño laboral ya que los trabajadores se rigen mediante conductas, interés y percepción para adoptar técnicas propias y dominar las herramientas digitales y que a mayor adaptación y dominio de sus actividades tengan los trabajadores, mayor será su desempeño laboral.

Finalmente, en la contrastación de la hipótesis, se determinó que la adaptación en tiempos de COVID-19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Arrojando como resultado una significancia de 0.000, siendo menor del 0.05, lo que significa que existe relación entre ambas variables, lo cual indica que la adaptación en tiempos de COVID-19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. Este resultado también es similar por lo expuesto en su investigación de Morgan (2016), quien determinó la existencia de una relación significativa entre el nivel de adaptación o resiliencia y el desempeño laboral, ya que a mayor nivel de adaptación en su trabajo mayor será su desempeño laboral. Refiriendo y haciendo énfasis en que, a mayor comunicación, participación y capacidad de sobreponerse a eventos adversos en el campo laboral, mayor será su desempeño dentro de la organización.

## **VI. CONCLUSIONES**

**6.1.** En el objetivo específico 1, se concluyó que, la adaptación en tiempos de COVID-19 de los colaboradores del área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, evidencian un nivel alto, representado por un 74%, debido a que los trabajadores laboran de 1 a 1 año y medio; por ende, a mayor tiempo laborado, mayor es el nivel de adaptación al ambiente de trabajo, al uso de los protocolos de bioseguridad e indumentaria, así como a sus labores durante su jornada.

**6.2.** Con respecto al objetivo específico 2, se encontró que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, es alto con un 94%, pues los trabajadores se identifican y se sienten importantes para la empresa, lo cual implica comprometerse y desarrollar sus responsabilidades y funciones con mayor esmero en cada momento de su jornada laboral.

**6.3.** En el objetivo 3, se concluyó que existe relación altamente significativa entre las dimensiones de la variable adaptación: condiciones de trabajo, resistencia al cambio, participación y comportamiento en el trabajo con la variable desempeño laboral, con un nivel de significancia ( $<5\%$ ), debido a que los trabajadores realizan sus actividades al aire libre en la cosecha de arándano, ya que es una fruta delicada que requiere bastante higiene y cuidado, entre otras actividades que ya se venían realizando desde antes que llegara el virus de la COVID-19.

**6.4.** De acuerdo, al objetivo general, se llegó a la conclusión de que la adaptación en tiempos de COVID-19, tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, con un nivel de correlación del 0.585, dado que ya practicaban hábitos de higiene personal y cuentan con incentivos económicos, bonos de asistencia y de productividad, asimismo, reconocimientos en diferentes tipos y categorías.

**6.5.** Finalmente, en la contrastación de la hipótesis, se concluyó que la relación entre la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021, es significativa, con un nivel de significancia del 0.000; siendo este menor al 5%, lo cual nos permite afirmar lo señalado en la hipótesis de investigación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al jefe del área de producción se le recomienda:

**7.1.** Mejorar la adaptación en tiempos del COVID-19 ofreciendo capacitación, instrucciones e información relacionada con los protocolos de bioseguridad, con la finalidad de brindar confianza y seguridad, sumándole a ello el fomento de la comunicación asertiva entre supervisor y operario. Además, se les debe brindar números de emergencia ante cualquier accidente, se debe realizar un monitoreo mensual de salud física y mental a cada trabajador.

**7.2.** Respecto al desempeño laboral, debe efectuarse una retroalimentación constante de la normativa y reglamentos de la agrícola entre colaboradores y supervisor para evitar alguna infracción por desconocimiento, además de aplicar programas de supervisión digitalizados como los escaneos de códigos QR para poder llevar un control seguro y rápido de cada tarea diaria, así mismo cada cierto tiempo se debe aplicar evaluaciones de desempeño laboral que identifiquen factores a mejorar.

**7.3.** Para una mejor relación entre las dimensiones de adaptación en tiempos del COVID-19 con el desempeño laboral, se debe optimizar las condiciones de trabajo brindando comodidad en el traslado a su centro de labores, a la vez brindar mascarillas adecuadas para evitar la sofocación durante la jornada diaria. Asimismo, brindar mangas plásticas en caso de lluvias para evitar mojar el polo y resfríos; en cuanto a la resistencia al cambio, se debe brindar charlas motivacionales, incorporación de actividades enfocadas a superar problemas y el uso adecuado de los implementos de bioseguridad. Para mejorar la participación se debe implantar un sistema de compañerismo.

**7.4.** Para definir una mejor relación entre la adaptación en tiempos del COVID-19 y el desempeño laboral, se debe realizar una capacitación enfocada en el compromiso y comportamiento en el trabajo para que el colaborador tome iniciativa y contribuya al logro de los objetivos, respetar los derechos laborales, una remuneración justa para que el trabajador se sienta importante y respetado, asimismo, implementar actividades integradoras para fomentar las relaciones interpersonales reforzando la integración entre colaboradores y fortaleciendo el compañerismo en la contribución y mejoramiento de su desempeño.

## REFERENCIAS

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*,3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Canales, A., López, J., y Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten primaria*, 31(8), 527- 538. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Cedron, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos de covid-19*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2000), *Administración de recursos humanos*. Colombia. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Chiavenato, I. (2008), *Administración de los recursos humanos capital humano*. México D.F., México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: Capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores.
- Cruzado, C., y Luján, E. (2017). *Relación entre el nivel de adaptación a las NTIC y el desempeño laboral de comunicadores inmigrantes digitales de los medios de comunicación de la ciudad de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú
- Cuentas, J. (2017). *Influencia de la adaptación socio laboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.- Planta*

- Pucallpa – 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Cumplido, C. (2018). Factores Predominantes del Desempeño Laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao -2018 (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú
- Damián (2018). *La motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú
- Dans, E. (2020). El empresario y la adaptación. *ED*. <https://www.enriquedans.com/2020/05/el-empresario-y-la-adaptacion.html>
- Fernández, M. (2016,18 de julio). La adaptación al cambio como clave principal para que un negocio tenga éxito. Canales sectoriales Interempresas. <https://www.interempresas.net/Ferreteria/Articulos/159927-La-adaptacion-al-cambio-como-clave-principal-para-que-un-negocio-tenga-exito.html>
- Fraga, S. (2014). Organizational adaptability: a conceptual contribution for today's organizations. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 25(1), 128-136. <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/12017/11371>
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México.
- García, R., Valle, D., y Canales, R. (2021). Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 73-84. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4291>
- García (2016). Conceptualización teórica de la resiliencia Psicosocial y su relación con la Salud. *Salud y drogas* 16(1),59-68. <https://www.redalyc.org/doi/10.1157/153646081601006>
- Goya (2021). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de las empresas agrícolas y exportadoras de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas* (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador

- Grijalva, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores.
- Horna y López (2020). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán – Perú
- Huertas, N. (2019). Condiciones de trabajo y estado de salud percibido en los trabajadores de la empresa agroindustrial Blueberries Perú. *SCIÉENDO* 22(1), 67-72. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2019.008>
- Jimenez (2018). *Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper S.A.C. – 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Luján L. (2017), *El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Consermet S.A.C – Trujillo – 2016* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Maese, J., Alvarado, A., Valles, D. y Báez, Y. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Cultura científica y tecnología*, 59(13). <http://erevistas31.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/1455>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=e](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=e)
- Mendoza (2020). *La seguridad y salud en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú S.A.C, de la Región Moquegua, 2020* (tesis de pregrado). Universidad José Carlos Mariátegui Vicerrectorado de Investigación - Perú

- Morgan, J. (2016). La resiliencia y su relación con el desempeño laboral. *Revista Fidélitas*, 6(6), 11-22.  
[https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista\\_fidelitas/article/view/1/1](https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/1/1)
- Müggenburg, M. y Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Osorio y Pérez (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de la Libertad Perú- 2018* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú
- Paucar, J. (2020). Dos Agroexportadoras “suspenden” a trabajadores durante el estado de emergencia.  
<https://redaccion.lamula.pe/2020/04/01/agroexportadoras-dan-licencia-sin-goce-de-haber-a-trabajadores-en-pleno-estado-de-emergencia/jorgepaucar/>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es).
- Pozo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2018). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), e046.  
<https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Rambaut, L. (2013). *Diccionario crítico de psicología Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ion.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México Df, México: Pearson Educación de México.

- Santiago (2020). Pandemia Covid-19 y Liderazgo Adaptativo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31), 1-19. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2021, 16 de abril). La apertura comercial permite mejorar el desempeño del sector agrícola en el Perú. *COMEXPERÚ*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/la-apertura-comercial-permite-mejorar-el-desempeno-del-sector-agricola-en-el-peru>
- Valiente, Y., Díaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., Carruitero, F. y Rojas, V. (2018). Gestión de competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral en constructoras de Trujillo.,2018. *Revista ciencia y tecnología*, 16 (1). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura Educación y Sociedad*, 2(1). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Universidad de Costa Rica. *Revista Educación*, 33(1), 155 – 165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Velasque, M., y Almanza, N. (2019). *Aprendizaje organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Tedagua, San Bartolo -2019* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú.

## ANEXOS:

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Adaptación</b>	<p>“La adaptación Laboral es un conjunto de situaciones que van más allá de las aptitudes y destrezas laborales del colaborador, lo que implica acostumbrarse a la empresa, a las tareas y al ambiente de trabajo, lo cual es difícil en el transcurso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables en muchas organizaciones” (Vallejo, 2011, pp.271)</p>	<p>Técnica: La encuesta Instrumento: El Cuestionario Se aplicó a los colaboradores del área de producción de la Agrícola Alpamayo S. A. tomando en cuenta los indicadores de Adaptación.</p>	Condiciones de trabajo	Condiciones ergonómicas	Ordinal
			Resistencia al cambio	Capacidad de adaptación	
			Participación	Comunicación	
			Comportamiento en el trabajo	Actitud	
<b>Desempeño laboral</b>	<p>El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituyendo una estrategia individual para lograr los objetivos.  (Chiavenato, 2000, p.189)</p>	<p><b>Técnica:</b> Método de escalas de gráficas. <b>Instrumento:</b> Se midió con una matriz de evaluación, el cual permitió evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área de Producción de la empresa Alpamayo S. A. (Chiavenato, 2011, p. 209).</p>	Desempeño en la función	Producto	Ordinal
				Calidad	
				Conocimiento del trabajo	
			Características individuales	Productividad	
				Actitudes	
				Comprensión de las situaciones	
	Creatividad				
	Capacidad de realización				

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE ADAPTACIÓN

A continuación, se les presenta algunas preguntas que usted debe responder según su punto de vista. Tenga en cuenta que no hay respuesta buena ni mala y que los resultados serán manejados confidencialmente.

Marque la opción que usted crea correcta en cada pregunta, teniendo en cuenta lo siguiente.

Malo = 1	Regular = 2	Bueno = 3	Muy Bueno = 4	Excelente = 5
----------	-------------	-----------	---------------	---------------

Nombre y Apellido:						
Años laborables:		Cargo:				
Fecha de la encuesta:		Código:				
N°	ADAPTACIÓN	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		M	R	B	MB	E
1	¿Cómo considera que su empresa adecuó el ambiente de trabajo para evitar el contagio de la COVID-19?					
2	¿Cómo considera los equipos de protección personal que le brinda la empresa para reducir las condiciones de frío y calor en su área de trabajo?					
3	¿Cómo considera la implementación de equipos de protección personal que la empresa brinda de acuerdo a la tarea que desempeña?					
4	¿Cómo considera la preocupación de la empresa en la seguridad de las instalaciones y equipos para su integridad personal?					
5	¿Cómo considera su capacidad de adaptación a los nuevos cambios de bioseguridad?					
6	¿Cómo considera usted el uso de los equipos de protección personal en su área de trabajo?					
7	¿Cómo considera usted que se adecúa a los cambios que la empresa efectúa para un mejor desempeño en la coyuntura de la COVID-19?					
8	¿Cómo considera las actividades de capacitación que organiza la empresa cuidando los riesgos de contagio de la COVID-19?					
9	¿Cómo considera la capacidad de comunicación asertiva entre el supervisor y usted?					
10	¿Cómo considera usted la claridad con la que se comunican los objetivos de la empresa?					
11	¿Cómo considera usted su actitud ante la búsqueda de soluciones en una incidencia en su labor?					
12	¿Cómo considera su actitud y cuidado de su persona, así como de su entorno frente a la COVID-19?					
13	¿Cómo considera usted su iniciativa frente a la información que le brinda a un compañero nuevo?					

## FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA AGRÍCOLA ALPAMAYO S.A.

Estimado supervisor agradecemos nos ayude a evaluar el desempeño de los trabajadores a su cargo. Esta investigación es académica y los resultados se trabajarán confidencialmente. Marca la opción que corresponda según su apreciación. La valoración es:

<b>Malo = 1</b>	<b>Regular = 2</b>	<b>Bueno = 3</b>	<b>Muy Bueno = 4</b>	<b>Excelente = 5</b>
-----------------	--------------------	------------------	----------------------	----------------------

DATOS GENERALES						
<b>NOMBRE DEL EVALUADOR:</b>		<b>CARGO:</b>				
<b>NOMBRE DEL TRABAJADOR:</b>		<b>CARGO:</b>				
<b>FECHA:</b>		<b>CÓDIGO:</b>				
<b>DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Malo</b>	<b>Regu- lar</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Exce- lente</b>
PRODUCTO	¿Considera que el volumen y cantidad ejecutada por el trabajador no ha sido afectada por la COVID-19?					
	¿El trabajador tiene facilidad para reconocer cuando el fruto está en buen estado?					
CALIDAD	¿Considera que el trabajador labora con esmero y orden?					
	¿Considera que el trabajador selecciona el fruto con el color, textura y sabor adecuados?					
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	¿Considera que el trabajador tiene conocimiento de las fases que implica el recojo del fruto?					
	¿El trabajador hace uso adecuado de las herramientas que se le brindan?					
PRODUCTIVIDAD	¿Considera que el trabajador colabora con la productividad de su equipo?					
	¿Considera que la productividad del trabajador es óptima?					
<b>CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES</b>	<b>PREGUNTAS</b>					
ACTITUDES	¿El trabajador cumple con la normatividad de la empresa?					
	¿El trabajador muestra tolerancia frente a actitudes y opiniones de sus compañeros?					
	¿El trabajador está dispuesto a colaborar en tareas que sus compañeros lo soliciten?					
COMPRENSIÓN DE LAS SITUACIONES	¿El trabajador comprende las situaciones críticas y soluciona la problemática existente?					
	¿El trabajador identifica y mide las consecuencias de riesgo en su trabajo?					
CREATIVIDAD	¿El trabajador demuestra imaginación constructiva con ideas óptimas en su área de trabajo?					
	¿El trabajador muestra y toma iniciativa para la resolución de un problema?					
CAPACIDAD DE REALIZACIÓN	¿El trabajador presenta buena capacidad para concretar nuevas ideas?					
	¿El trabajador muestra esfuerzo por alcanzar su meta durante su jornada laboral?					

### **ANEXO 3: FICHA TÉCNICA**

Variable 1: Adaptación

Autor: Cuentas Huacallo, Joselyne Fiorella

Adaptado por: Salinas Ucañan, Carmen del Rocio

Salinas Vera, Leysi Yudith

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2021

Versión: Original en idioma español.

Administración: Individual.

Duración: 15 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Determinar si existe relación entre adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

Dimensiones: que Contiene:

- Condiciones de trabajo
- Resistencia al cambio
- Participación
- Comportamiento en el trabajo

Variable 2: Desempeño laboral

Autor: Chiavenato Idalberto

Adaptado por: Salinas Ucañan, Carmen del Rocio

Salinas Vera, Leysi Yudith

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2021

Versión: Original en idioma español.

Administración: Individual.

Duración: 15 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Determinar si existe relación entre adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

Dimensiones: Que contiene:

- Desempeño en la función
- Características individuales

## Anexo N° 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021	¿De qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S. A, Trujillo 2021?	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera se relaciona la adaptación en tiempos de COVID-19 y el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O1:</b> Evaluar el nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021. <b>O2:</b> Evaluar el nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola</p>	La adaptación en tiempos de COVID-19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.	Adaptación	“La adaptación Laboral es un conjunto de situaciones que van más allá de las aptitudes y destrezas laborales del colaborador, lo que implica acostumbrarse a la empresa, a las tareas y al ambiente de trabajo, lo cual es difícil en el transcurso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables en muchas organizaciones” (Vallejo, 2011, pp.271)	<p><b>Técnica:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> El Cuestionario</p> <p>Se aplicó a los colaboradores del área de producción de la Agrícola Alpamayo S. A. tomando en cuenta los indicadores de Adaptación.</p>	Condiciones de trabajo	Condiciones ergonómicas	1 - 4	Ordinal
							Resistencia al cambio	Capacidad de adaptación	5 - 7	
							Participación	Comunicación	8 -10	
				Comportamiento en el trabajo	Actitud	11 - 13	Ordinal			
				Desempeño laboral	El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos	<p><b>Técnica:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Se midió con una matriz de evaluación mediante el método de escalas de gráficas, el cual</p>		Desempeño en la Función	Producto	1 - 2
									Calidad	3 - 4
Conocimiento del trabajo	5 - 6									
Productividad	7 - 8									
Características individuales	Actitudes	9 – 10 - 11								

		Alpamayo S.A, Trujillo 2021.			fijados, constituyendo una estrategia individual para lograr los objetivos. <i>(Chiavenato, 2000, p. 189)</i>	permitió evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área de Producción de la empresa Alpamayo S. A. <i>(Chiavenato, 2011, p. 209)</i>		Compresión de las situaciones	12 - 13	
		<b>O3:</b> Determinar si existe relación entre las dimensiones de adaptación en tiempos de COVID-19 con el desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.						Creatividad	14 - 15	
								Capacidad de realización	16 - 17	

## Anexo 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS DE LAS VARIABLES

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ADAPTACIÓN

#### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir la adaptación	Cuentas (2017). Adaptado por: Salinas, C. & Salinas, L. (2021)
Título del estudio: Adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actu- alidad		Orga- ni- zación		Sufi- ciencia		Inten- cionalidad		Cons- is- tencia		Cohere- ncia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Adaptación	Condiciones de trabajo	Condiciones ergonómicas	¿Cómo considera que su empresa adecuó el ambiente de trabajo para evitar el contagio de la COVID-19?	Malo		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Cómo considera los equipos de protección personal que le brinda la empresa para reducir las condiciones de frío y calor en su área de trabajo?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Cómo considera la implementación de equipos de protección personal que la empresa brinda de acuerdo a la tarea que desempeña?	Regular		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Cómo considera la preocupación de la empresa en la seguridad de las instalaciones y equipos para su integridad personal?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Resistencia al cambio	Capacidad de adaptación	¿Cómo considera su capacidad de adaptación a los nuevos cambios de bioseguridad?	Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Cómo considera usted el uso de los equipos de protección personal en su área de trabajo?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Cómo considera usted que se adecúa a los cambios que la empresa efectúa para un mejor desempeño en la coyuntura de la COVID-19?	Muy Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Participación	Comunicación	¿Cómo considera las actividades de capacitación que organiza la empresa cuidando los riesgos de contagio de la COVID-19?		X		X		X		X		X		X		X		X		X				

		¿Cómo considera la capacidad de comunicación asertiva entre el supervisor y usted?	Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>											
		¿Cómo considera usted la claridad con la que se comunican los objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>											
	Comportamiento en el trabajo	Actitud	¿Cómo considera usted su actitud ante la búsqueda de soluciones en una incidencia en su labor?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										
			¿Cómo considera su actitud y cuidado de su persona, así como de su entorno frente a la COVID-19?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										
			¿Cómo considera usted su iniciativa frente a la información que le brinda a un compañero nuevo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										

**Leyenda:**

**Malo (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4), Excelente (5)**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 30/06/2021	18115609		949621063
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL: MATRIZ DE EVALUACIÓN MEDIANTE ESCALAS GRÁFICAS

### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA	DOCENTE - UCV	Matriz de evaluación para medir el desempeño laboral	Idalberto Chiavenato (2000). Adaptado por: Salinas, C. & Salinas, L. (2021)
Título del estudio: Adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIME NSIO NES	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
Desempeño laboral	Desempeño en la función	Producto	¿Considera que el volumen y cantidad ejecutada por el trabajador no ha sido afectada por la COVID-19?	Malo		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			¿El trabajador tiene facilidad para reconocer cuando el fruto está en buen estado?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Calidad	¿Considera que el trabajador labora con esmero y orden?		Regular		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Considera que el trabajador selecciona el fruto con el color, textura y sabor adecuados?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Conocimiento del trabajo	¿Considera que el trabajador tiene conocimiento de las fases que implica el recojo del fruto?		Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿El trabajador hace uso adecuado de las herramientas que se le brindan?			Muy		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Productividad	¿Considera que el trabajador colabora con la productividad de su equipo?		Bueno			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Considera que la productividad del trabajador es óptima?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Actitudes	¿El trabajador cumple con la normatividad de la empresa?	Excelente		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿El trabajador muestra tolerancia frente a actitudes y opiniones de sus compañeros?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿El trabajador está dispuesto a colaborar en tareas que sus compañeros lo soliciten?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		

Características individuales	Comprensión de las situaciones	¿El trabajador comprende las situaciones críticas y soluciona la problemática existente?		X		X		X		X		X		X		X
		¿El trabajador identifica y mide las consecuencias de riesgo en su trabajo?		x		X		x		X		x		X		x
	Creatividad	¿El trabajador demuestra imaginación constructiva con ideas óptimas en su área de trabajo?		X		x		X		x		X		x		X
		¿El trabajador muestra y toma iniciativa para la resolución de un problema?		X		X		X		X		X		X		X
	Capacidad de realización	¿El trabajador presenta buena capacidad para concretar nuevas ideas?		X		X		X		X		X		X		X
		¿El trabajador muestra esfuerzo por alcanzar su meta durante su jornada laboral?		x		X		x		X		x		X		x

**Leyenda:**

**Malo (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4), Excelente (5)**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>x</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 30/06/2021	18115609		949621063
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ADAPTACIÓN

### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
GUEVARA RAMIREZ JOSE A.	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir la adaptación	Cuentas (2017). Adaptado por: Salinas, C. & Salinas, L. (2021)
Título del estudio: Adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actu- a- lidad		Orga- ni- zació n		Sufi- cien- cia		Inten- cio- nalid ad		Cons- is- tenci a		Coe- - renci a		Metod ología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
Adaptación	Condiciones de trabajo	Condiciones ergonómicas	¿Cómo considera que su empresa adecuó el ambiente de trabajo para evitar el contagio de la COVID-19?	Malo		X		x		X		x		X		X		X		x		X			
			¿Cómo considera los equipos de protección personal que le brinda la empresa para reducir las condiciones de frío y calor en su área de trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Cómo considera la implementación de equipos de protección personal que la empresa brinda de acuerdo a la tarea que desempeña?		Regular		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Cómo considera la preocupación de la empresa en la seguridad de las instalaciones y equipos para su integridad personal?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Resistencia al cambio	Capacidad de adaptación	¿Cómo considera su capacidad de adaptación a los nuevos cambios de bioseguridad?	Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			¿Cómo considera usted el uso de los equipos de protección personal en su área de trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Cómo considera usted que se adecúa a los cambios que la empresa efectúa para un mejor desempeño en la coyuntura de la COVID-19?	Muy Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Participación	Comunicación	¿Cómo considera las actividades de capacitación que organiza la empresa cuidando los riesgos de contagio de la COVID-19?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Cómo considera la capacidad de comunicación asertiva entre el supervisor y usted?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Comportamiento en el trabajo	Actitud	¿Cómo considera usted la claridad con la que se comunican los objetivos de la empresa?	Excelente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										
		¿Cómo considera usted su actitud ante la búsqueda de soluciones en una incidencia en su labor?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										
		¿Cómo considera su actitud y cuidado de su persona, así como de su entorno frente a la COVID-19?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										
		¿Cómo considera usted su iniciativa frente a la información que le brinda a un compañero nuevo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										

**Leyenda:**

**Malo (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4), Excelente (5)**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 30/06/2021	80396738		949685050
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL: MATRIZ DE EVALUACIÓN MEDIANTE ESCALAS GRÁFICAS

### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
GUEVARA RAMIREZ JOSE A.	DOCENTE - UCV	Matriz de evaluación para medir el desempeño laboral	Idalberto Chiavenato (2000). Adaptado por: Salinas, C. & Salinas, L. (2021)
Título del estudio: Adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIME NSIO NES	Indicadores	ÍTEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología								
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B							
Desempeño laboral	Desempeño en la función	Producto	¿Considera que el volumen y cantidad ejecutada por el trabajador no ha sido afectada por la COVID-19?	Malo		X		X		X		X		X		X		X		X		X							
			¿El trabajador tiene facilidad para reconocer cuando el fruto está en buen estado?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X					
		Calidad	¿Considera que el trabajador labora con esmero y orden?		Regular		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
			¿Considera que el trabajador selecciona el fruto con el color, textura y sabor adecuados?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
		Conocimiento del trabajo	¿Considera que el trabajador tiene conocimiento de las fases que implica el recojo del fruto?			Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			¿El trabajador hace uso adecuado de las herramientas que se le brindan?					X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Productividad	¿Considera que el trabajador colabora con la productividad de su equipo?				Muy		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Considera que la productividad del trabajador es óptima?					Bueno		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Actitudes	¿El trabajador cumple con la normatividad de la empresa?						Excelente		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿El trabajador muestra tolerancia frente a actitudes y opiniones de sus compañeros?								X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿El trabajador está dispuesto a colaborar en tareas que sus compañeros lo soliciten?								X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

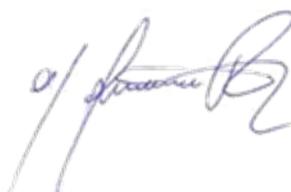
Características individuales	Comprensión de las situaciones	¿El trabajador comprende las situaciones críticas y soluciona la problemática existente?		X		X		X		X		X		X		X
		¿El trabajador identifica y mide las consecuencias de riesgo en su trabajo?		x		X		x		X		x		X		x
	Creatividad	¿El trabajador demuestra imaginación constructiva con ideas óptimas en su área de trabajo?		X		x		X		x		X		x		X
		¿El trabajador muestra y toma iniciativa para la resolución de un problema?		X		X		X		X		X		X		X
	Capacidad de realización	¿El trabajador presenta buena capacidad para concretar nuevas ideas?		X		X		X		X		X		X		X
		¿El trabajador muestra esfuerzo por alcanzar su meta durante su jornada laboral?		x		X		x		X		x		X		x

**Leyenda:**

**Malo (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4), Excelente (5)**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

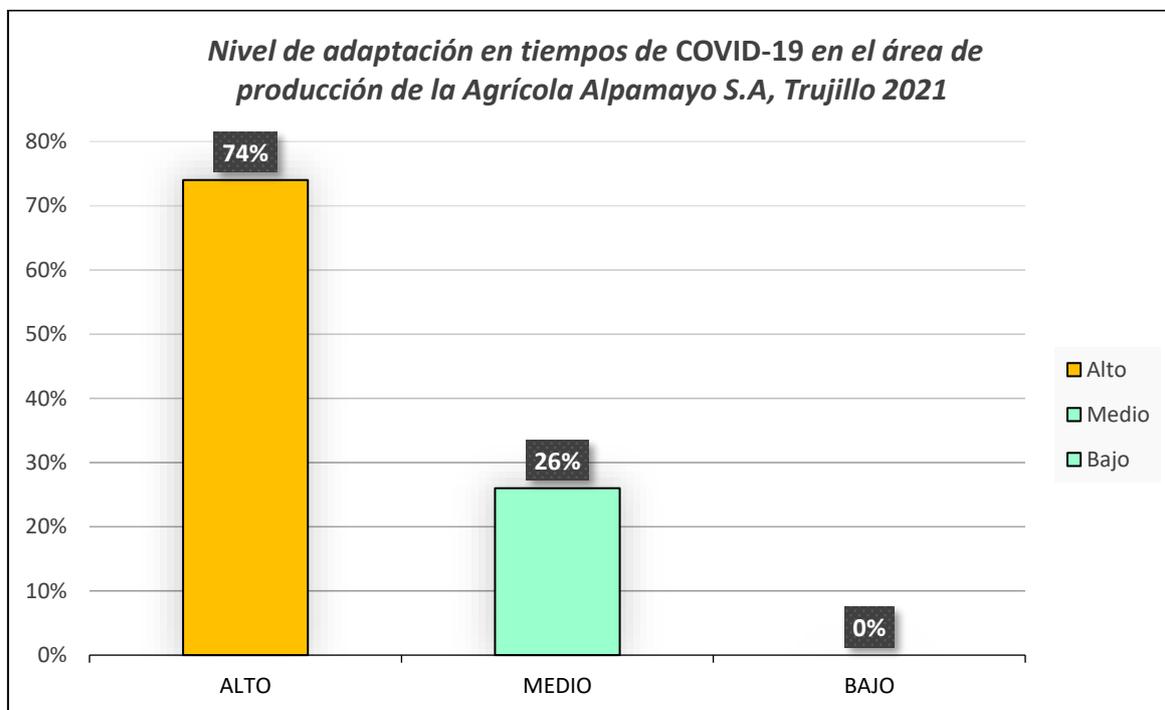
<b>x</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 30/06/2021	80396738		949685050
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## ANEXO 6: FIGURAS DE RESULTADOS

Figura 1

*Nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.*

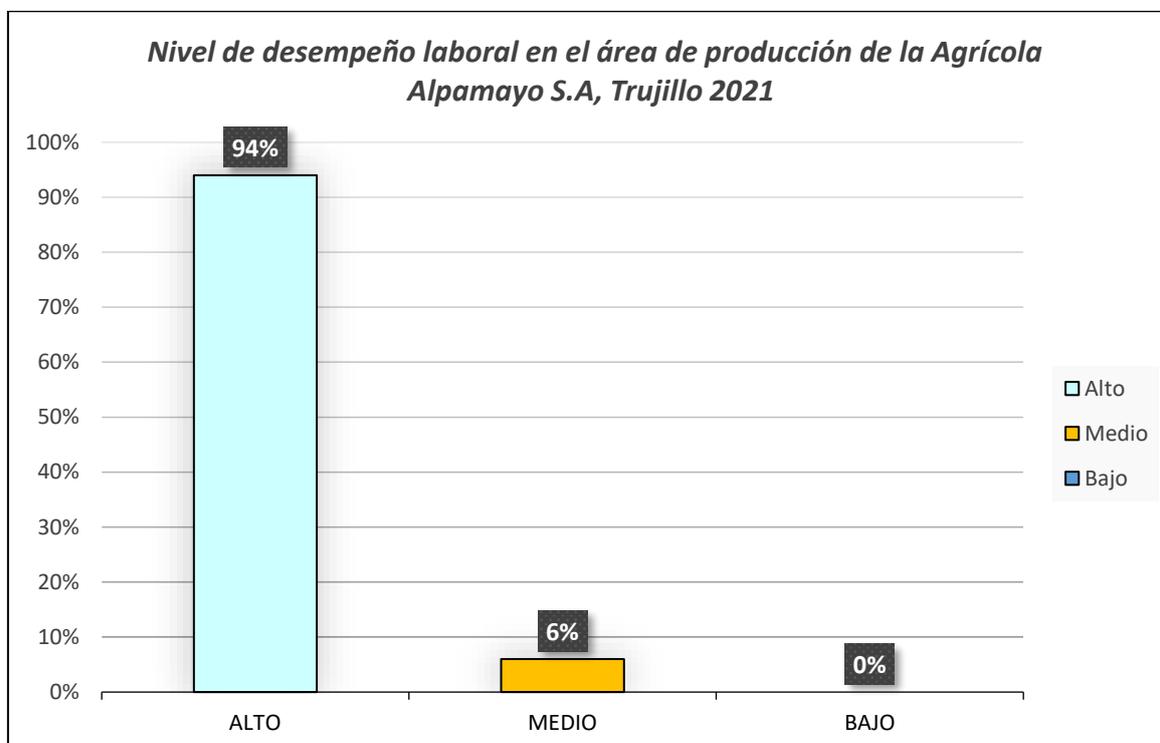


Nota: Datos procesados mediante el programa Microsoft Excel, versión 2016.

Se muestra que el 74% presentan un nivel de adaptación alto en tiempos de COVID-19, debido a que estos trabajadores tienen un rango de tiempo de un año a un año medio trabajando en la empresa y se adaptaron favorablemente a los cambios de bioseguridad establecidos en un inicio, mientras que el 26% representan a los trabajadores con un nivel de adaptación medio, ya que éstos están trabajando en un rango de tiempo de dos a tres meses trabajando en la empresa, lo cual durante ese tiempo aún se están adaptando tanto al ambiente de trabajo como a su labor en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

Figura 2

*Nivel de desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.*

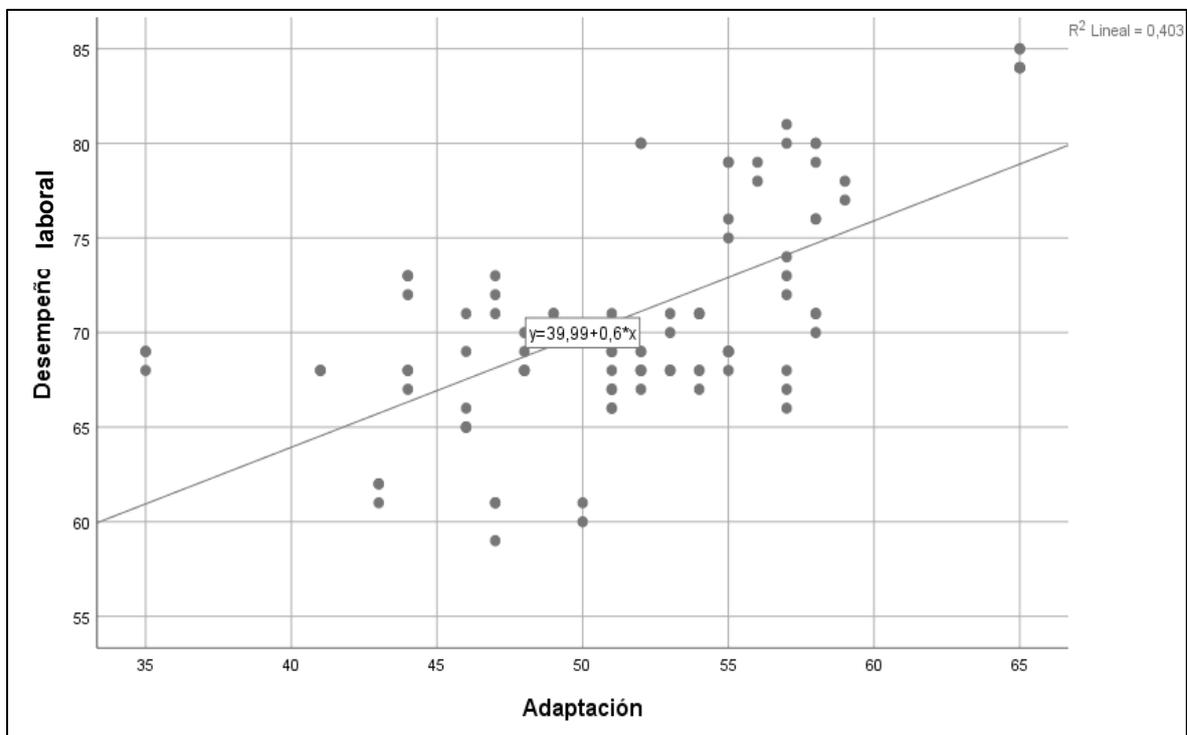


Nota: Datos procesados mediante el programa Microsoft Excel, versión 2016.

Arrojó que existe un nivel alto de desempeño laboral, representado con el 94% de los trabajadores, esto se debe a que se sienten importantes para la organización, ya que se les brinda protección de bioseguridad, bonos de asistencias, premio al trabajador del mes, etc., mientras que el 6% representan un nivel medio de desempeño laboral, debido a que tienen poca experiencia en el trabajo en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

Figura 3

*Diagrama de dispersión para las variables adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.*



Nota: Datos procesados mediante el programa SPSS, versión 25.

El cálculo del coeficiente de correlación lineal procesado arrojó que existe una relación positiva moderada entre la variable de adaptación en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral en el área de producción de la Agrícola Alpamayo S.A, Trujillo 2021.

## ANEXO 7: PRUEBA DE CONFIABILIDAD

### VARIABLE N° 1: ADAPTACIÓN

#### Resumen de procesamiento de casos

		<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	30	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N° de elementos</b>
,790	,793	13

Según los resultados obtenidos, de los 30 datos que se han analizado en la prueba piloto, los cuales representan al 100%. La fiabilidad del instrumento de evaluación para la variable adaptación es de 0.790, lo que significa que es aceptable.

## VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO LABORAL

### Resumen de procesamiento de casos

		<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	30	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N° de elementos</b>
,893	,900	17

De acuerdo a los resultados obtenidos, de los 30 datos que se han analizado en la prueba piloto, los cuales representan al 100%. La fiabilidad del instrumento de evaluación para la variable desempeño laboral es de 0.893, lo que significa que es bueno y por tanto será favorable para la realización de esta investigación.

## ANEXO 8: PRUEBA DE NORMALIDAD

	PRUEBAS DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>ADAPTACIÓN</b>	,101	100	,014	,971	100	,024
Condiciones de trabajo	,199	100	,000	,908	100	,000
Resistencia al cambio	,184	100	,000	,939	100	,000
Participación	,250	100	,000	,845	100	,000
Comportamiento en el trabajo	,236	100	,000	,869	100	,000
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	,179	100	,000	,928	100	,000
Desempeño en la función	,171	100	,000	,942	100	,000
Características individuales	,157	100	,000	,951	100	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla de la prueba de normalidad, se puede observar que el nivel de significancia de la variable adaptación es menor al 5%, esto indica que no sigue una distribución normal, por lo tanto, se trabajó con la correlación no paramétrica Rho de Spearman.

## Anexo 9: BASE DE DATOS

### VARIABLE N° 1: ADAPTACIÓN

N°	Código	ADAPTACIÓN												
		CONDICIONES DE TRABAJO				RESISTENCIA AL CAMBIO			PARTICIPACION			COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	01CB	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4
2	02SJ	3	4	2	2	3	4	5	5	4	2	2	5	5
3	03An.S	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2
4	04DH	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	05GC	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	2	4
6	06JB	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4
7	07MS	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
8	08NZ	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
9	09Ju.A	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5
10	010YI	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5
11	011Ri.C	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
12	012ER	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
13	013RG	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	014AA	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	2	4
15	015AM	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
16	016NA	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
17	017ME	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	018SU	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	019AL	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
20	020LB	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
21	021Ol.C	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
22	022PF	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	023YC	2	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4
24	024AL.V	3	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4
25	025RV	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	3	4
26	026CM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	027Je.R	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
28	028CM	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
29	029MR	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
30	030LR	4	2	4	2	4	5	5	2	2	2	5	5	5
31	031NS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	032YCl	4	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2
33	033LC	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
34	034NJ	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
35	035JC	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
36	036ES	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	037EG	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	038AC	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4
39	039YR	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
40	040KA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	041TE	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
42	042JR	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	043SC	2	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4
44	044Jl	3	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4
45	045AS	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	3	4
46	046PS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	047RB	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
48	048GR	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
49	049KC	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
50	050GV	4	2	4	2	4	5	5	2	2	2	5	5	5
51	051DC	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	052AP	4	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2
53	053RS	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
54	054OC	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
55	055EA	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
56	056JP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	057JS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	058KS	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4
59	059JA	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
60	060AV	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	061JC	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4
62	062AC	3	4	2	2	3	4	5	5	4	2	2	5	5
63	063JD	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2
64	064RV	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
65	065NJ	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	2	4
66	066JG	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4
67	067YP	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
68	068JL	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
69	069AR	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5
70	070PL	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5
71	071EL	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
72	072RR	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
73	073GS	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

74	074JV	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	2	4
75	075DS	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
76	076LV	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
77	077RSH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	078RV	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	079RC	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
80	080JG	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
81	081EC	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	082SI	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
83	083II	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
84	084SR	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
85	085BZ	4	2	4	2	4	5	5	2	2	2	5	5	5
86	086DR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	087GL	4	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2
88	088MC	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
89	089XC	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
90	090CS	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
91	091LH	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5
92	092ES	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
93	093BG	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
94	094PH	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	095LM	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	2	4
96	096LV	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
97	097FC	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
98	098VA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	099YC	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	0100GL	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5

## VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Código	DESEMPEÑO LABORAL																
		DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN								CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	01CB	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	02SJ	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	
3	03An.S	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	
4	04DH	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
5	05GC	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	
6	06JB	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
7	07MS	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
8	08NZ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	
9	09Ju.A	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	
10	010YI	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	2	3	
11	011Ri.C	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	
12	012ER	4	5	5	4	5	5	2	4	3	2	5	5	5	4	4	3	
13	013RG	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	014AA	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
15	015AM	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
16	016NA	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
17	017ME	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	018SU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	019AL	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
20	020LB	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
21	021OI.C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	022PF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	023YC	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	
24	024Al.V	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	
25	025RV	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	
26	026CM	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
27	027Je.R	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	
28	028CM	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	3	
29	029MR	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
30	030LR	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	
31	031NS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	032YCI	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	033LC	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	034NJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	035JC	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	
36	036ES	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	
37	037EG	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	038AC	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	4	3	
39	039YR	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
40	040KA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	041TE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	042JR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
43	043SC	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	
44	044JI	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	
45	045AS	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	
46	046PS	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
47	047RB	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	
48	048GR	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	
49	049KC	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
50	050GV	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	
51	051DC	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
52	052AP	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
53	053RS	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	054OC	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	055EA	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
56	056JP	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	
57	057JS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
58	058KS	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	
59	059JA	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
60	060AV	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
61	061JC	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	062AC	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	
63	063JD	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	
64	064RV	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
65	065NJ	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	
66	066JG	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
67	067YP	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
68	068JL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	
69	069AR	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	
70	070PL	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	
71	071EL	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	
72	072RR	4	5	5	4	5	5	2	4	3	2	5	5	5	4	4	5	
73	073GS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	074JV	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
75	075DS	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
76	076LV	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
77	077RSH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
78	078RV	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
79	079RC	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	
80	080JG	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	081EC	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
82	082SI	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	4	2	
83	083II	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	
84	084SR	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
85	085BZ	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
86	086DR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
87	087GL	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	088MC	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
89	089XC	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
90	090CS	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	
91	091LH	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	2	4	
92	092ES	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	
93	093BG	4	5	5	4	5	5	2	4	3	2	5	5	5	4	4	5	
94	094PH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
95	095LM	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
96	096LV	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
97	097FC	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
98	098VA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
99	099YC	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
100	0100GL	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	

