



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y
URBANISMO**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA
FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA SANTA ANA
FERTILIZANTES SAC, CHICLAYO – 2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE INGENIERA INDUSTRIAL**

Autoras:

Bach. Coronel Vasquez, Maria Alejandra Geraldine

ORCID (<https://orcid.org/0009-0008-3381-3434>)

Bach. Parodi Guerrero, Aura Nayllira

ORCID (<https://orcid.org/0009-0003-7108-8281>)

Asesor:

Mg. Vargas Sagastegui, Joel David

ORCID (<https://orcid.org/0000-0003-0411-8164>)

**Línea de Investigación:
Infraestructura, Tecnología y Medio Ambiente**

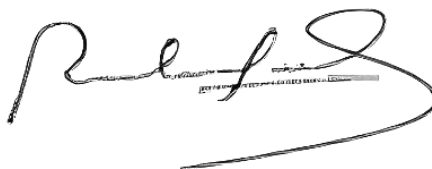
**Pimentel - Perú
2023**

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA “SANTA ANA
FERTILIZANTES SAC”, CHICLAYO – 2016**

Aprobación del Jurado



Mg. Quiroz Orrego, Carlos Alberto
Presidente del Jurado de Tesis



Mg. Rodríguez Lafitte, Ernesto Dante
Secretario del Jurado de Tesis



Mg. Vargas Sagastegui, Joel David
Vocal del Jurado de Tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, somos estudiantes del Programa de Estudios de Ingeniería Industrial de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy el autor del trabajo titulado:

DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA “SANTA ANA FERTILIZANTES SAC”, CHICLAYO – 2016

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine	DNI: 46845223	
Parodi Guerrero, Aura Nayllira	DNI: 47384248	

Dedicatoria

Quiero dedicarle este trabajo a Dios y a mis padres quienes me dieron la vida, fortaleza y todo el apoyo que necesité para terminar este proyecto de investigación enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine.

Dedico mi tesis a mis padres que me dieron ese apoyo moral durante mi camino profesional y, por lo tanto, a Dios por guiarme en mi camino espiritual y lograr culminar actualmente mi carrera profesional de Ingeniería Industrial.

Agradecerles a esas personas que son muy importantes para mí y en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme todo su apoyo.

A mis colegas y compañeros quienes sin esperar algo a cambio compartieron ideas, conocimientos y muchas alegrías durante estos cinco años que estuvieron apoyándome en salir bien en mis cursos y que se haga realidad este sueño de ser Ingeniero Industrial.

Parodi Guerrero Aura Nayllira

Agradecimientos

A nuestros padres, que gracias a sus consejos y palabras de aliento nos han ayudado a crecer como personas y a luchar por lo que queremos, gracias por enseñarnos valores que nos han llevado a alcanzar una gran meta.

A nuestro asesor, gracias por el tiempo, dedicación y paciencia que nos brindó para la elaboración de este documento.

A la empresa Santa Ana Fertilizantes S.A.C, que hicieron posible el que pudiéramos realizar con éxito esta investigación, gracias.

Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine

Parodi Guerrero, Aura Nayllira

Índice

Aprobación del Jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen.....	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática.....	16
1.2. Antecedentes de estudio	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Sistema Incentivos	19
1.3.2. Clasificación de Incentivos.....	19
1.3.3. Desempeño Laboral	20
1.3.4. Objetivos de evaluación	21
1.3.5. Métodos de valoración del desempeño	22
1.3.6. Método de lista de verificación	23
1.3.7. Método de elección forzada.....	24
1.3.8. Método de evaluación por competencias 360°	25
1.3.9. Método de motivación dirigido al futuro	25
1.3.10. Método de autoevaluación.....	25
1.3.11. Método de administración por metas	25
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio	26
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos.....	27

1.7.1. Objetivo General	27
1.7.2. Objetivos Específicos	27
II. MATERIALES Y MÉTODO	28
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	28
2.1.1. Tipo de Investigación	28
2.1.2. Diseño de Investigación	28
2.2. Población y muestra	28
2.2.1. Población	28
2.2.2. Muestra	28
2.3. Variables, Operacionalización	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1. Técnicas	31
2.4.2. Instrumentos	31
2.4.3. Validez	32
2.4.4. Confiabilidad	32
2.5. Procedimiento de análisis de datos	32
2.6. Criterios éticos	33
2.7. Criterios de rigor científico	34
III. RESULTADOS	35
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	35
3.2. Discusión de resultados	69
3.3. Aporte práctico	71
3.3.1. Información general	71
3.3.2. Propuesta de investigación	75
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
4.1. Conclusiones	99
4.2. Recomendaciones	100
REFERENCIAS	101

ANEXOS	106
Anexo 01: Hoja de entrevista	106
Anexo 02: Hoja de cuestionario	107
Anexo 03: Validación de expertos	110
Anexo 03: Guía de observación	113
Anexo 04: Carta de autorización para la recolección de la información	114
Anexo 05: Formulario de evaluación de motivación	115
Anexo 06: Fotos de las sucursales de la empresa SANTA ANA FERTILIZANTES SAC	118

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable dependiente	29
Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente	30
Tabla 3: Beneficios de conferencias en el trabajo.....	35
Tabla 4: Relación armoniosa con sus compañeros	36
Tabla 5: Siente satisfacción con sus funciones en la empresa	37
Tabla 6: Remuneración de la organización.....	38
Tabla 7: Labor que realiza es importante para la organización	39
Tabla 8: Elije sus propias actividades laborales.....	40
Tabla 9: Tiene reconocimiento en su lugar laboral	41
Tabla 10: Se reúnen periódicamente para informarle cambios	42
Tabla 11: El ambiente de trabajo es saludable	43
Tabla 12: Elaboran programas de motivación.....	44
Tabla 13: Dan oportunidades de capacitación	45
Tabla 14: Existen motivación personal	46
Tabla 15: Existen programas de recreación	47
Tabla 16: Existen estrategias motivacionales para mejorar el desempeño	48
Tabla 17: Existe la necesidad de implementar plan de incentivos	49
Tabla 18: Formato de evaluación	50
Tabla 19: Cuadro de establecimiento de %	50
Tabla 20: Factores de evaluación.....	51
Tabla 21: Clasificación y ponderación de los factores	51
Tabla 22: Lista de colaboradores.....	52
Tabla 23: Calificación del colaborador 1	53
Tabla 24: Calificación del colaborador 2.....	53
Tabla 25: Calificación del colaborador 3.....	54
Tabla 26: Calificación del colaborador 4.....	54

Tabla 27: Calificación del colaborador 5	55
Tabla 28: Calificación del colaborador 6	55
Tabla 29: Calificación del colaborador 7	56
Tabla 30: Calificación del colaborador 8	56
Tabla 31: Calificación del colaborador 9	57
Tabla 32: Calificación del colaborador 10	57
Tabla 33: Calificación del colaborador 11	58
Tabla 34: Calificación del colaborador 12	58
Tabla 35: Calificación del colaborador 13	59
Tabla 36: Calificación del colaborador 14	59
Tabla 37: Calificación del colaborador 15	60
Tabla 38: Calificación del colaborador 16	60
Tabla 39: Calificación del colaborador 17	61
Tabla 40: Calificación del colaborador 18	61
Tabla 41: Calificación del colaborador 19	62
Tabla 42: Calificación del colaborador 20	62
Tabla 43: Calificación del colaborador 21	63
Tabla 44: Calificación del colaborador 22	63
Tabla 45: Calificación del colaborador 23	64
Tabla 46: Calificación del colaborador 24	64
Tabla 47: Calificación del colaborador 25	65
Tabla 48: Calificación del colaborador 26	65
Tabla 49: Calificación del colaborador 27	66
Tabla 50: Calificación del colaborador 28	66
Tabla 51: Calificación del colaborador 29	67
Tabla 52: Calificación del colaborador 30	67
Tabla 53: Resumen de ponderación en el desempeño actual de los colaboradores.....	68
Tabla 54: Sucursales Santa Ana Fertilizantes SAC	72

Tabla 55: Ventas de las diferentes sucursales de Santa Ana Fertilizantes SAC	72
Tabla 56: Diagrama de Gantt para la implementación de la propuesta en la compañía Santa Ana Fertilizantes SAC.....	94
Tabla 57: Evaluación de desempeño.....	95
Tabla 58: Presupuesto de implementación.....	97
Tabla 59: Beneficio Costo.....	97

Índice de figuras

Figura 1: Sistemas de incentivos laboral.....	19
Figura 2: Clasificación del desempeño laboral.....	20
Figura 3: Sistemas de desempeño laboral.....	22
Figura 4: Escala gráfica.....	23
Figura 5: Lista de verificación.....	24
Figura 6: Método de elección forzada.....	24
Figura 7: Esquema de evaluación 360°.....	25
Figura 8: Procedimiento de la recolección de datos.....	32
Figura 9: Beneficios de conferencias en el trabajo.....	35
Figura 10: Relación armoniosa con sus compañeros.....	36
Figura 11: Siente satisfacción con sus funciones en la empresa.....	37
Figura 12: Remuneración de la organización.....	38
Figura 13: Labor que realiza es importante para la organización.....	39
Figura 14: Elije sus propias actividades laborales.....	40
Figura 15: Tiene reconocimiento en su lugar laboral.....	41
Figura 16: Se reúnen periódicamente para informarle cambios.....	42
Figura 17: El ambiente de trabajo es saludable.....	43
Figura 18: Elaboran programas de motivación.....	44
Figura 19: Dan oportunidades de capacitación.....	45
Figura 20: Existen motivación personal.....	46
Figura 21: Existen programas de recreación.....	47
Figura 22: Existen estrategias motivacionales para mejorar el desempeño.....	48
Figura 23: Existe la necesidad de implementar plan de incentivos.....	49
Figura 24: Logo de la empresa.....	71
Figura 25: Productos que ofrece la empresa.....	73
Figura 26: Organigrama de la empresa.....	74

Figura 27: Modelo del sistema de incentivos.....	75
Figura 28: Organigrama del comité de incentivos	82

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA “SANTA ANA
FERTILIZANTES SAC”, CHICLAYO – 2016**

**DESIGN OF AN INCENTIVE SYSTEM TO STRENGTHEN THE WORK
PERFORMANCE OF THE STAFF OF THE COMPANY “SANTA ANA
FERTILIZANTES SAC”, CHICLAYO – 2016**

María Alejandra Geraldine, Coronel Vásquez¹

Aura Nayllira, Parodi Guerrero²

Resumen

Actualmente las empresas afrontan una presión competitiva creciente, por lo tanto, buscan la forma de hacer con mayor calidad su actividad, pero esto no lo lograrán sin reconocer la importancia que tiene el talento humano en el éxito o fracaso de los objetivos planteados. Es por ello, que estimular a los colaboradores es la mejor forma de mantener el buen desempeño laboral en la empresa. La presente investigación se basa en la propuesta de un sistema de incentivos laborales para los colaboradores de la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC” y sustenta en la importancia que tiene la motivación al personal, los factores que la afectan y la aplicación de ciertas clases de incentivos que permitan la mejora continua del ambiente laboral y de la productividad. Se realizó a través de un estudio de campo sustentado en la aplicación de encuesta cuyo cuestionario contenía 15 preguntas y fue aplicado al personal de la empresa, por lo que las respuestas obtenidas por el personal nos dieron a entender que existen pocas formas de incentivar al mencionado personal por lo que los niveles de motivación y satisfacción en el trabajo son limitados. Por lo tanto, una de las conclusiones que resaltan; es que la empresa carece de estrategias motivacionales que permitan mantener fidelizados a los empleados en cada uno de sus puestos de trabajo y no se aplican buenas prácticas de motivación a los mismos, ya que estos expresaron en el análisis de la encuesta no sentir un verdadero reconocimiento de su trabajo. Por último, se obtuvo un beneficio costo de S/1.51 que nos quiere decir que de cada sol invertido la empresa recupera 51 céntimos por la implementación del sistema de incentivos.

Palabras Clave: Sistema de incentivos, desempeño laboral, Empresa

¹ Adscrito a la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial Pregrado. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: CVASQUEZAG@crece.uss.edu.pe , código Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-3381-3434>

² Adscrito a la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial Pregrado. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: PARODINAY@crece.uss.edu.pe , código Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-7108-8281>

Abstract

Currently, companies face growing competitive pressure, therefore, they are looking for ways to do their activity with higher quality, but they will not achieve this without recognizing the importance of human talent in the success or failure of the objectives set. That is why stimulating employees is the best way to maintain good work performance in the company. The present research is based on the proposal of a system of work incentives for the employees of the company "Santa Ana Fertilizantes SAC" and is based on the importance of staff motivation, the factors that affect it and the application of certain types of incentives that allow continuous improvement of the work environment and productivity. It was carried out through a field study supported by the application of a survey whose questionnaire contained 15 questions and was applied to the company's staff, so the responses obtained by the staff gave us to understand that there are few ways to encourage the aforementioned personnel so the levels of motivation and satisfaction at work are limited. Therefore, one of the conclusions that stand out; is that the company lacks motivational strategies that allow employees to maintain loyalty in each of their jobs and good motivation practices are not applied to them, since they expressed in the survey analysis that they do not feel true recognition. From his job. Finally, a cost benefit of S/1.51 was obtained, which means that for every sole invested the company recovers 51 cents from the implementation of the incentive system.

Keywords: Incentive system, work performance, Company

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

Según [1] nos menciona que en Cuba se desarrollan empresas españolas que operan hace mucho tiempo a pesar de que la economía cubana presenta limitaciones que no permite la expansión de dichas empresas, a pesar de esto dichas organizaciones siguen trabajando haciendo también frente a altos costos de la fuerza laboral y a las incertidumbres políticas del país en relación a otros países de la región. Pese a ello, las compañías españolas despuntan estas dificultades, brindando sueldos, capacitación, incentivos y condiciones laborales superiores que las determinadas legalmente para lograr que sus trabajadores se fidelicen con la institución.

En Colombia se investigó sobre la forma como mejorar el desempeño laboral de los trabajadores el cual estaba deprimido por factores internos y externos por lo cual se tuvo que implementar una política de incentivos económicos y un sistema de gestión para alinear a los propósitos de la empresa [2].

Por otro lado, [3] nos menciona los asesores de gestión del talento humano “World at Work” en la investigación “Tendencias del reconocimiento de los colaboradores”, el 38% de los empleadores piensan que un programa de incentivación es una sobre inversión sobre los costos administrativos. Además, significa que los tiempos en el área laboral están cambiando y que por fin el desempeño laboral se optimizará dando a los colaboradores la motivación para mejorar su rendimiento.

Asimismo, la incentivación debe aplicarse de forma tradicional sean por sectores de una organización de servicio o de producción. Por ello, una retribución

a sus usuarios con el fin que existan resultados positivos en las actividades encomendadas. Por otro lado, en el transcurso del tiempo se han desarrollado hasta la actualidad, por lo que en si deben valorar mejor al persona que los gastos económicos.

Según [4] menciona que el 87% de empresas considera que existe un pobre desempeño laboral en sus colaboradores lo que aducen a muchos factores como la falta de compromiso laboral, mala cultura organizacional y a una incumplida o inexistente política de incentivos económicos que los desmotiva y los obliga a buscar otros ingresos o a trabajar inadecuadamente que se refleja en su productividad.

1.2. Antecedentes de estudio

Según [5] nos menciona en su trabajo de investigación que los sistemas de incentivos son las compensaciones que deben ejecutar las organizaciones del rubro de producción de la ciudad de los Ríos, Chile. En la investigación se concluye que los incentivos que se emplean no satisfacen de forma general en sus usuarios, porque el 55% de estos colaboradores están desinteresados en continuar laborando de acuerdo los honorarios percibidos por medio de estas organizaciones. Por último, las compañías deben incentivar a sus operarios para mejorar la productividad en las organizaciones.

[6] en su trabajo de investigación nos menciona que los sistemas de incentivación para incrementar la productividad en la parte productiva realiza en Colombia. La problemática que enfrente la organización CosmetClass I.R, está cifrada en que sus trabajadores presentan reiteradas faltas y su productividad es baja, así como la eficiencia de los procesos. Por último, la investigadora propuso un sistema para motivar a los empleados con la finalidad que sean eficientes en sus actividades encomendadas, por ello esta organización les incremento el 30%

de sus sueldos, obteniendo resultados positivos y mejorando la productividad en los meses siguientes, cumpliendo en aumentar los sueldos de cada trabajador de forma mensual, alcanzando un 25% en las producciones diarias dentro de la fábrica y aplicando un 15% de las ganancias para maximizar las producciones estimadas.

Por otro lado, [7], en su tesis titulada relaciones de los programas en incentivar a los colaboradores de la compañía Group Almer de la ciudad de Trujillo, nos menciona que los hallazgos mostraron que los trabajadores se sienten insatisfechos con su empresa expresado esto en las remuneraciones, afirman que no existe una política de incentivos, tampoco un programa de compensación adecuado influyendo esto en la motivación del colaborador y en su nivel de productividad.

Asimismo, [8] en su trabajo de investigación titulada falta de motivación laboral dentro del personal de la organización Inversiones Confianza de la ciudad de Piura, nos menciona que los principales factores manifestados, son los trabajadores que no sienten satisfechos y que no les pagan de acuerdo a su día de liquidación, siendo que exista una explotación por parte de la financiera, para ello se propuso a capacitar al personal y conocer las demandas que requerían para poder continuar laborando, y como resultado solo deseaban que cumplieran el día de pago y un mejor sistema de capacitación.

Los trabajadores manifestaron que la empresa no tiene políticas de capacitación de sus colaboradores, también se observa que los trabajadores expresan poco interés para cumplir sus actividades diaria demostrado por que no cumplen la programación horaria y se sienten abrumados con su carga laboral. También expresaron que no tienen incentivos que los motiven para optimizar su rendimiento. También los trabajadores manifestaron que en la empresa se carece de documentos de gestión administrativa, que deben estar considerados en su MOF y ROF, como política empresarial.[9]

1.3. Teorías relacionadas al tema

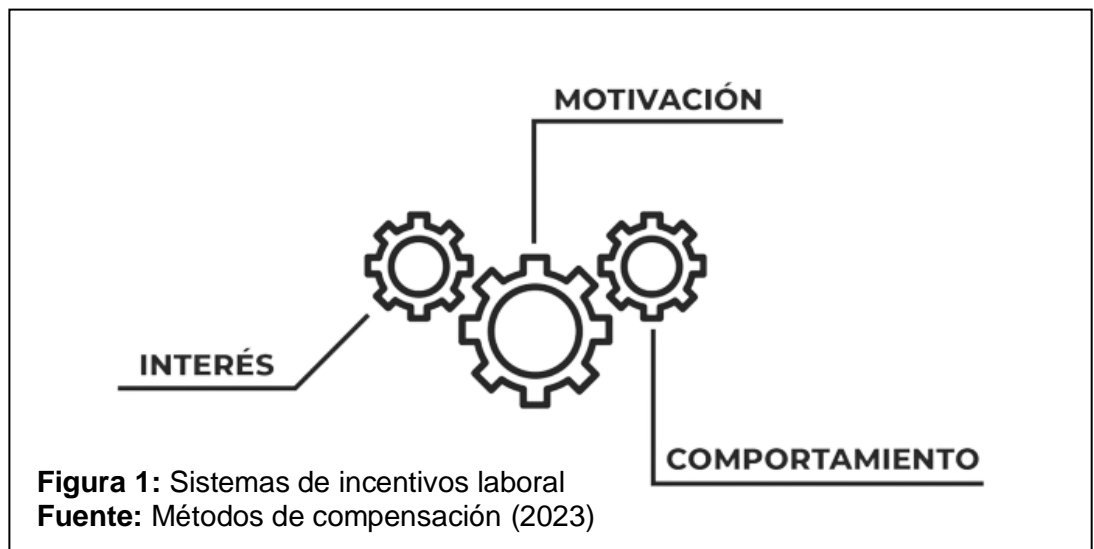
1.3.1. Sistema Incentivos

[10] nos menciona que son un grupo de estrategias que aplican las empresas para lograr fidelizar a sus colaboradores y con esto pueden aumentar u optimizar la productividad de la empresa. Cabe analizar que una adecuada y bien pensada política de incentivos puede lograr aumentar la motivación de los trabajadores [11].

Incentivo: Es cualquier recompensa (dineraria o no) que realizan las empresas con fines de motivación para sus empleadores, no está sustentada en desempeños de sus trabajadores (en ese caso se trataría un derecho adquirido variable) [12].

Modelos de incentivos: Mencionando los tres primeros que se aplican en los desarrollos de motivación tales son:

- ✓ Programación de liquidación de pago en la incentivación
- ✓ Enriquecer el cargo laboral
- ✓ Administrar los objetivos propuestos



1.3.2. Clasificación de Incentivos

Los incentivos se clasifican económicos y no económicos, por ello se clasificarían por medio de competencia y corporaciones. Donde estos

incentivos económicos al colaborador, pueden ser sobre su sueldo, bonos extras, los económicos, sociales, recreativos entre otros [10].

1.3.3. Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño se ha dado a través de la historia del hombre desde que éste emplea su fuerza laboral y es medido por otros individuos, actualmente los profesionales de recursos humanos evalúan este indicador [13].

Se llevo a cabo por la valuación de los colaboradores que constituyen en punto fundamental para desarrollar el clima laboral dentro de una compañía, permitiendo en como comprender y resolver de forma coherente los puntos fundamentales de la gestión del talento humano, con el fin de permitir un camino dirigido correctamente lleno de motivación con el fin de tener buenos resultados [9].

El termino desempeño está definido como un empleado realiza sus actividades laborales y el cumplimiento que hace según el encargo que recibe de su empleador. La información sobre el desempeño del trabajador consiste en informarle al colaborador sobre su rendimiento y productividad y también se evalúa su actitud ante el puesto de trabajo estableciéndole si es necesario planes de mejora [14].



Figura 2: Clasificación del desempeño laboral
Fuente: Métodos de compensación (2023)

1.3.4. Objetivos de evaluación

Al desarrollarse la evaluación el propósito principal es que el desempeño mejore y para ello el trabajador debe ser informado de su rendimiento, el plan de cambios que deberá de asumir y tendrá que ser retroalimentado para ser parte del cambio que la empresa necesita de su desempeño [15].

Para valorar el desempeño es una herramienta para optimizar los efectos de las actividades realizadas dentro de una organización. Por otro lado, se mencionan los siguientes objetivos:

- ✓ La proporción de la información sobre la motivación de los colaboradores dentro de un tiempo característico sobre las toma de decisiones ejecutadas.
- ✓ Aprobar la situación y medir el potencial de cada colaborador con el fin de conocer sus aspiraciones del trabajo.
- ✓ Autorizar que los encargados de RRHH tomen la importancia sobre la competitividad del personal con el fin de ser eficiente en las actividades encomendadas.
- ✓ Intervenir en la toma de decisiones vinculadas en orientar, capacitar, liquidar y promocionar a los colaboradores en otros temas.
- ✓ Permitir el aumento de oportunidades laborables en todos los colaboradores dentro de la compañía, tomando en cuenta los objetivos individuales y organizacionales.
- ✓ Reconocer a los usuarios dentro de una compañía que necesiten una capacitación actualizada.

Además, evaluar el desempeño significa alcanzar los propósitos de la empresa para así alcanzar la misión de la institución. Por otro lado, los

sistemas de valoración del desempeño, se clasifican por identificar el personal de una organización, como referente de identificar los puntos vinculados como la retroalimentación del desempeño que realizan los colaboradores [16].

Las ideas de aplicar sistemas de valoración de motivación en las organizaciones, es para que los colaboradores mantengan su lealtad y que sea más productivo y que incentive a los otros usuarios en que ellos también pueden hacerlo como los empleados incentivados [17].

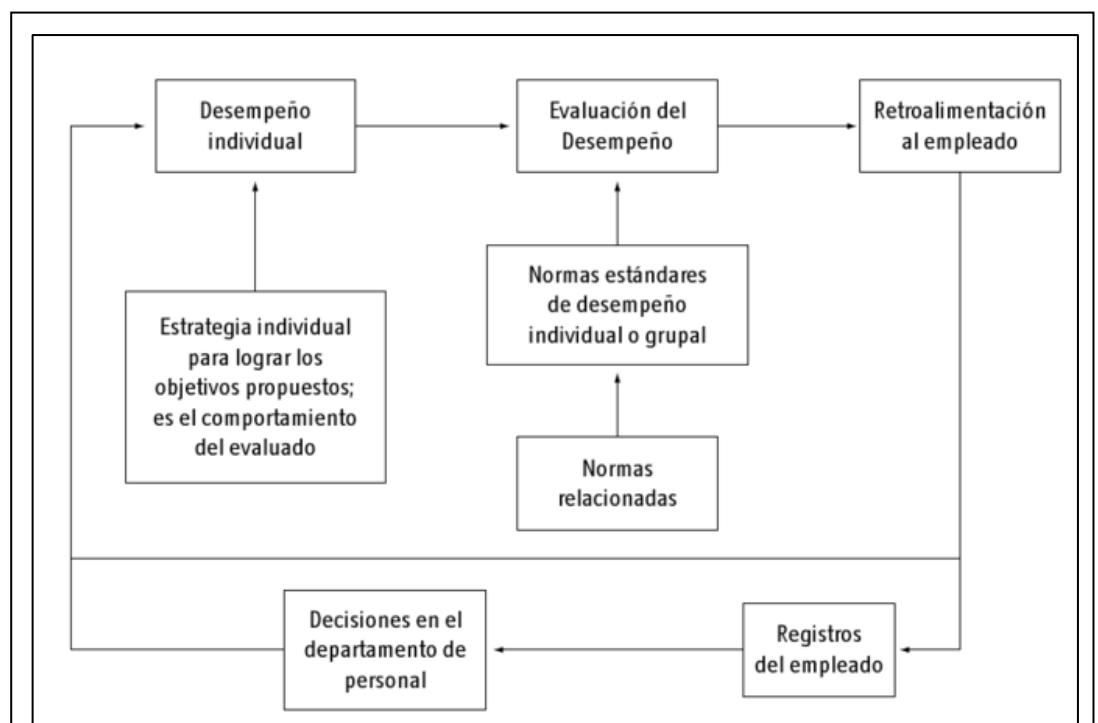


Figura 3: Sistemas de desempeño laboral
Fuente: Métodos de compensación (2023)

1.3.5. Métodos de valoración del desempeño

Para valorar el desempeño en los colaboradores, se mide por medio de diversas habilidades o procedimientos que siguen las organizaciones según los propósitos planteados [7].

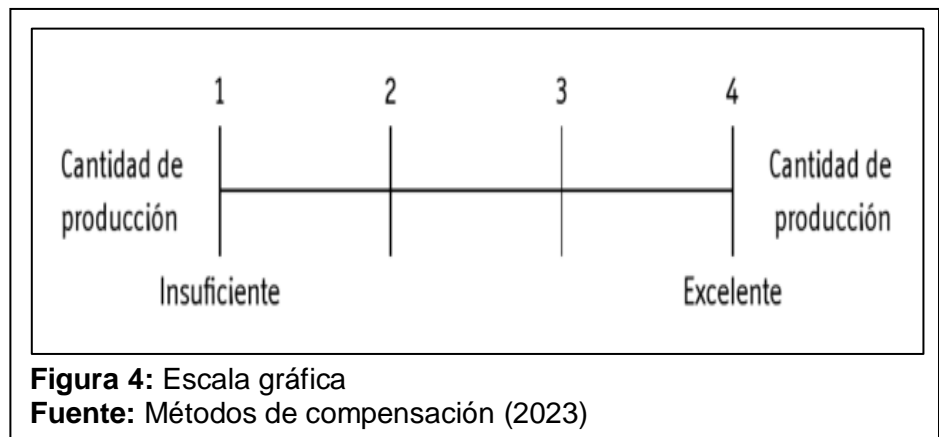
Los sistemas de valoración son específicos ya que son desarrolladas por varias organizaciones, ya que el personal se distribuya en

los sectores que laboran por ello existen los supervisores de valoración en el desempeño laboral y siguen estas pautas, tales son:

- ✓ Valoración de motivación en los colaboradores ejecutivos (jefes y gerentes)
- ✓ Valoración de la motivación en los supervisores
- ✓ Valoración de motivación del personal calificado y no calificado.

Los procedimientos de valoración de motivación se orientan más a las actividades realizadas en el pasado, que es lo que hizo, cuál fue su nivel de desempeño.

- ✓ Modelo de escala gráfica, siendo el más referente y promovido para poder medir el nivel de motivación.
- ✓ Aplicar cuestionarios para poder medir la motivación y conocer las necesidades de los colaboradores.
- ✓ Escala continua gráfica, siendo los más extremos en como medir la valoración se lleva a cabo en un punto de la línea recta.



1.3.6. Método de lista de verificación

En este método el que evalúa minusvalora al evaluador y solo lo registran a través de cheks o términos que define las características del empleado. Consecutivamente, el área de personal asigna los puntajes convenientes fijando los productos según el caso presentado.

	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Productividad Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	<input type="checkbox"/> Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido.	<input type="checkbox"/> Con frecuencia va más allá de lo exigido.	<input type="checkbox"/> Satisface lo exigido.	<input type="checkbox"/> A veces está por debajo de lo exigido.	<input type="checkbox"/> Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento.
Calidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	<input type="checkbox"/> Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo.	<input type="checkbox"/> A veces superior. Bastante exacto en su trabajo.	<input type="checkbox"/> Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular.	<input type="checkbox"/> Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores.	<input type="checkbox"/> Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores.

Figura 5: Lista de verificación

Fuente: Métodos de compensación (2023)

1.3.7. Método de elección forzada

Estos procedimientos consisten en valorar los niveles de motivación de las personas, por medio de enunciados con opciones en desempeño personal. Cada grupo se compone por varias palabras, donde el estimador debe escoger una o dos alternativas y como se califica asimismo en las actividades encomendadas que la organización le ofrece [18].

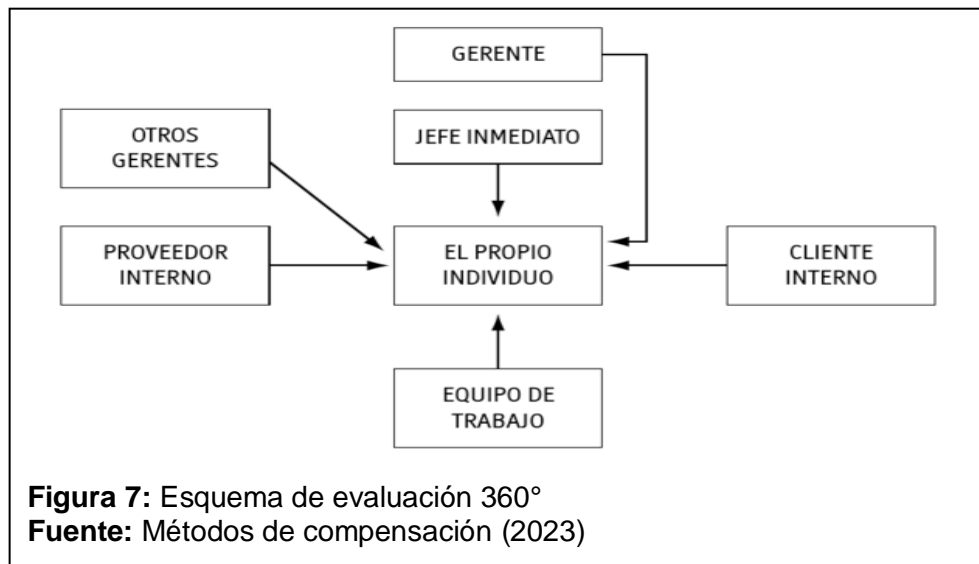
	Nº	ma s	meno s		Nº	ma s	meno s
solo hace lo que se ordena	1			tiene temor a pedir ayuda	9		
comportamiento irreprochable	2			mantiene su puesto bien ordenado	10		
acepta criticas constructivas	3			es dinámico	11		
no produce cuando está sometido bajo presión	4			es rápido	12		
cortes ante los demás	5			tiene buen potencial para desarrollar	13		
vacila al tomar decisiones	6			nunca se muestra desagradable	14		
merece toda la confianza	7			tiene buena memoria	15		
tiene poca iniciativa	8			le gusta reclamar	16		

Figura 6: Método de elección forzada

Fuente: Métodos de compensación (2023)

1.3.8. Método de evaluación por competencias 360°

En varias compañías ejecutan este método de valoración, siendo un diseño innovador que consisten que el colaborador sea valorado por medio del personal superior o de su misma área, con la finalidad que tengan una buen entendimiento con los demás [19].



1.3.9. Método de motivación dirigido al futuro

Estas valoraciones se enfocan en como rinde el personal a largo plazo y conocer el potencial en los colaboradores si cumplen con las metas propuestas y ver su motivación laboral [20].

1.3.10. Método de autoevaluación

Estas autoevaluaciones se emplea para valorar a los integrantes ya que con este instrumento nos facilita en como ver el desenvolvimiento y la conducta del personal [21].

1.3.11. Método de administración por metas

Estos métodos se basan en la motivación del trabajador y su jefe, donde este fase se evalúa por medio de ellos dos si cumplen con desempeño a largo plazo, con el fin de cumplir metas en la organización [22].

1.4. Formulación del problema

¿El diseño un sistema de incentivos, fortalecerá el desempeño laboral del personal de la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC”?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación social

El estudio tiene un enfoque social porque con la propuesta planteada se entrega a la institución una alternativa que mejorará tanto el ambiente laboral como la misión y visión de la empresa.

Justificación económica

La presente investigación buscará, mediante la propuesta de un sistema de incentivos, mejorar el desempeño integral del personal, de tal manera que los beneficios no sean económicamente negativos para la empresa.

Justificación técnica

Este estudio contribuyó a revisar teorías sobre desempeño laboral e incentivos en organizaciones los cuales sirvieron para plantear el problema de investigación y la metodología de trabajo específicamente, en la presentación de opciones con el fin de ejecutar el sistema de incentivos para la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC”.

1.6. Hipótesis

El sistema de incentivos fortalecerá el desempeño laboral del personal de la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC”.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Desarrollar un sistema de incentivos para fortalecer el desempeño del personal de la empresa Santa Ana Fertilizantes SAC, Chiclayo -2016.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral del personal de la empresa SANTA ANA FERTILIZANTES SAC.
- Analizar los factores que influyan en el desempeño laboral del personal de la empresa SANTA ANA FERTILIZANTES SAC.
- Elaborar una escala de incentivos basados en Capacitaciones, y reconocimientos. que permitirá fortalecer el desempeño laboral del personal de la empresa SANTA ANA FERTILIZANTES SAC.

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es descriptiva porque se realizó una descripción exhaustiva de la situación problemática actual de la empresa, “Santa Ana Fertilizantes SAC”, identificando los aspectos a mejorar. Además, es aplicada porque se emplea definiciones de acuerdo a solucionar la problemática con la propuesta.

2.1.2. Diseño de Investigación

Por último, la estrategia general de esta investigación tendrá un diseño de investigación no experimental – Cuantitativa, debido a que solo se presenta como una propuesta para fortalecer el desempeño laboral del personal de la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC”, dejando su implementación a decisión de la empresa.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

En el presente proyecto de investigación se consideró 30 colaboradores como población a los colaboradores de la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC”.

2.2.2. Muestra

Será una muestra no probabilística y por conveniencia; corresponde a la los mismos procesos considerados en la Población.

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de la variable dependiente

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o respuestas	Instrumento	Tipo de variable
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es lo que rinden los colaborador es en sus tareas asignadas.	Es un conjunto de actividades observadas y que nos permita tener resultados positivos de acuerdo las metas establecidas por parte de una compañía.	Eficiencia	Desempeño del trabajador	Número de trabajadores	Observación Entrevista Encuesta	Nominal
			Eficacia	Cumplimiento de los objetivos estratégicos	¿Cuántos Objetivos programados?		Nominal
			Economía	Rendimientos	¿Cómo se evaluará el modelo?		Nominal
			Calidad	Uso de equipos de tecnología para capacitaciones	¿Cuántos recursos aplicados?		Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Tipo de variable	
SISTEMA DE INCENTIVOS	Es una herramienta para motivar el comportamiento de los empleados.	Son los logros que recibe un colaborador por parte de una compañía.	Clima laboral	Condiciones de trabajo	Observación Entrevista Encuesta	Nominal	
			Motivación	Beneficios laborales		Nominal	
			Servicio	Calidad en el servicio		Encuesta	Nominal
				Criterios de evaluación			
Políticas	Cumplimiento de metas	Nominal					

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Observación

Esta técnica nos permitió evaluar el desempeño laboral del trabajador de la empresa "Santa Ana Fertilizantes SAC".

Entrevista

Esta técnica se utilizó para conseguir datos verbales, a través de interrogantes esto orientado para el análisis de la realidad problemática. Se realizará para obtener datos relevantes, se entrevistó al gerente general de la empresa "Santa Ana Fertilizantes SAC".

Encuesta

Esta técnica nos permitió recolectar información directa con el personal de la empresa "Santa Ana Fertilizantes SAC", en el problema analizado. Se estructurarán 15 preguntas para las personas implicadas en el estudio.

2.4.2. Instrumentos

Guía de observación

Estas guías son elaboradas para poder llevar un registro de datos relevantes que nos ayude a tener un diagnóstico real de la empresa "Santa Ana Fertilizantes SAC". Porque se observarán los datos más relevantes que ayuden en este trabajo de investigación.

Guía de entrevista

Se empleará este instrumento con preguntas formuladas y conocer la problemática a profundidad.

Guía de encuesta

Nos permitirá tener un mejor alcance de la situación actual del estudio de investigación y conocer la problemática a detalle por varias personas encuestadas y recolectar la información a base de sus respuestas.

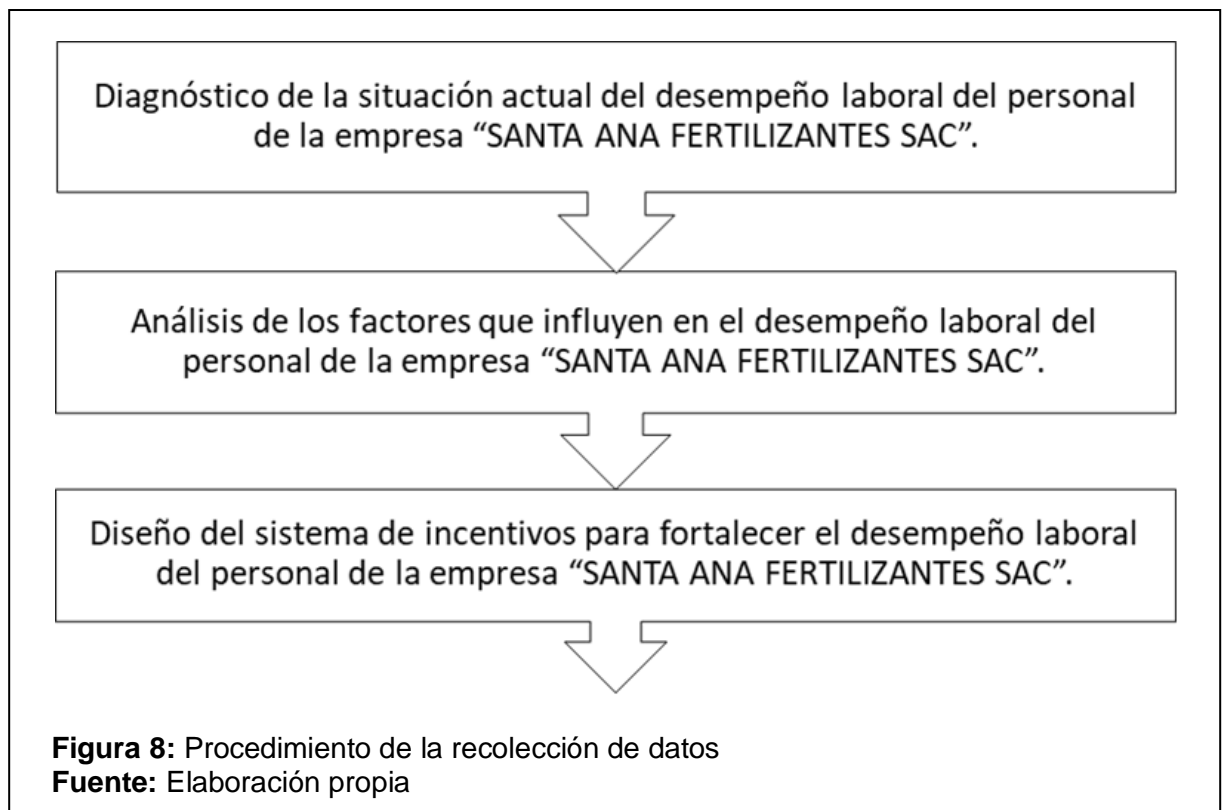
2.4.3. Validez

Para validar nuestros instrumentos de recolección de datos, se medirá por tres ingenieros industriales colegiados con el objetivo de que den sus aportaciones o recomendaciones de los instrumentos ejecutados.

2.4.4. Confiabilidad

Los instrumentos que se emplearán para la recolección de datos en la investigación, no se distorsionara la confiabilidad.

2.5. Procedimiento de análisis de datos



2.6. Criterios éticos

- **Confidencialidad**

El trabajo de investigación asegura que la información recolectada por parte de la organización de fertilizantes no será expuesta.

- **Consentimiento informado**

Las personas entrevistadas y encuestadas participaron por ellos mismos, con el fin de darnos los datos necesarios para la realización de este trabajo de investigación.

- **Respeto a las personas**

Los datos de la investigación fueron considerados dentro de un marco de respeto se les propuso participar de la investigación en forma libre y voluntaria, siendo esto motivo para que expresen libremente el deseo de aportar al estudio sin causar perjuicio ninguno.

- **La beneficencia**

Es la acción de tratar a los individuos teniendo en cuenta sus valores y toma de decisiones personales que orienten su comportamiento hacia el bien con dignidad.

- **Justicia**

La justicia es el trato con equidad que se le da a todos los participantes del estudio teniendo en cuenta su escala de valores y su decisión de participar libremente en el estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

En este trabajo de investigación está desarrollado con resultados verídicos y fueron trabajados con las variables propuestas, además, la veracidad hallado en otros estudios van de acuerdo a las variables del trabajo de investigación fueron de validez interna, validez externa, fiabilidad interna y objetividad.

III. RESULTADOS

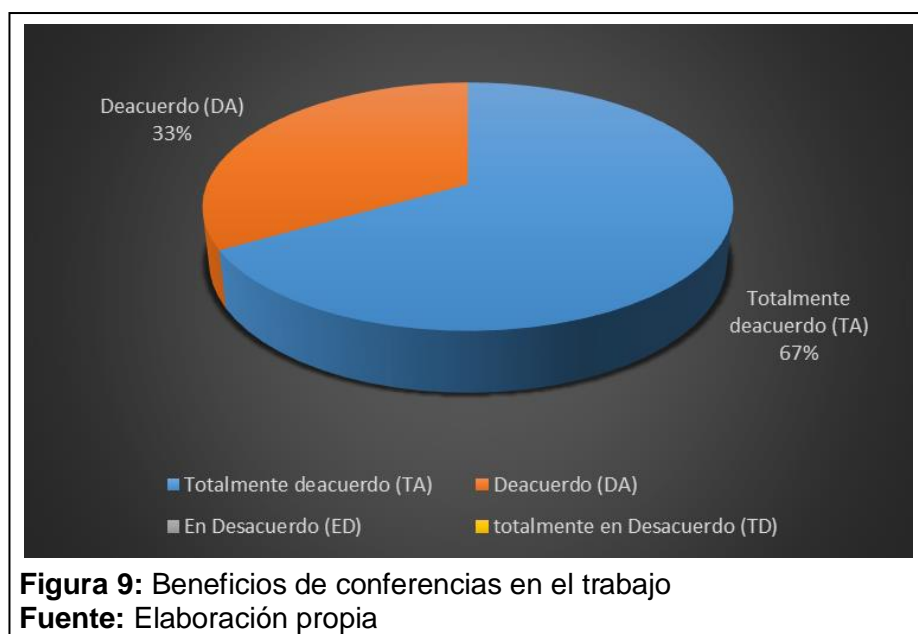
3.1. Resultados en Tablas y Figuras

A continuación, se mostrarán los resultados recolectados, asimismo, se emplearon 15 preguntas con la finalidad de conocer la situación actual de la compañía de fertilizantes.

1.- ¿Crees que sería buena idea beneficiarte de conferencias o inducciones al momento de ser designado para el cargo que desempeñas?

Tabla 3: Beneficios de conferencias en el trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	20	66.7
De acuerdo (DA)	10	33.3
En Desacuerdo (ED)	0	0
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0
Total	30	100

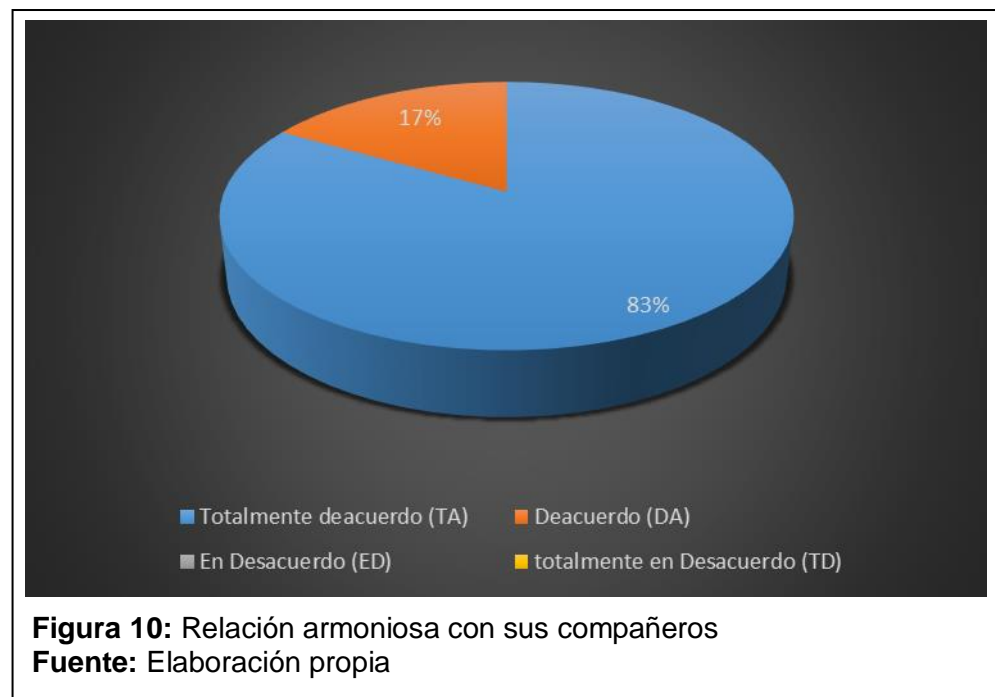


Interpretación: Los resultados obtenidos indican que el 67% de los colaboradores están de acuerdo en recibir conferencias en el trabajo y el 33% está en desacuerdo.

2.- ¿Cree que es importante una relación armoniosa entre usted y sus colegas?

Tabla 4: Relación armoniosa con sus compañeros

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	25	83.3
De acuerdo (DA)	5	16.7
En Desacuerdo (ED)	0	0
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0
Total	30	100



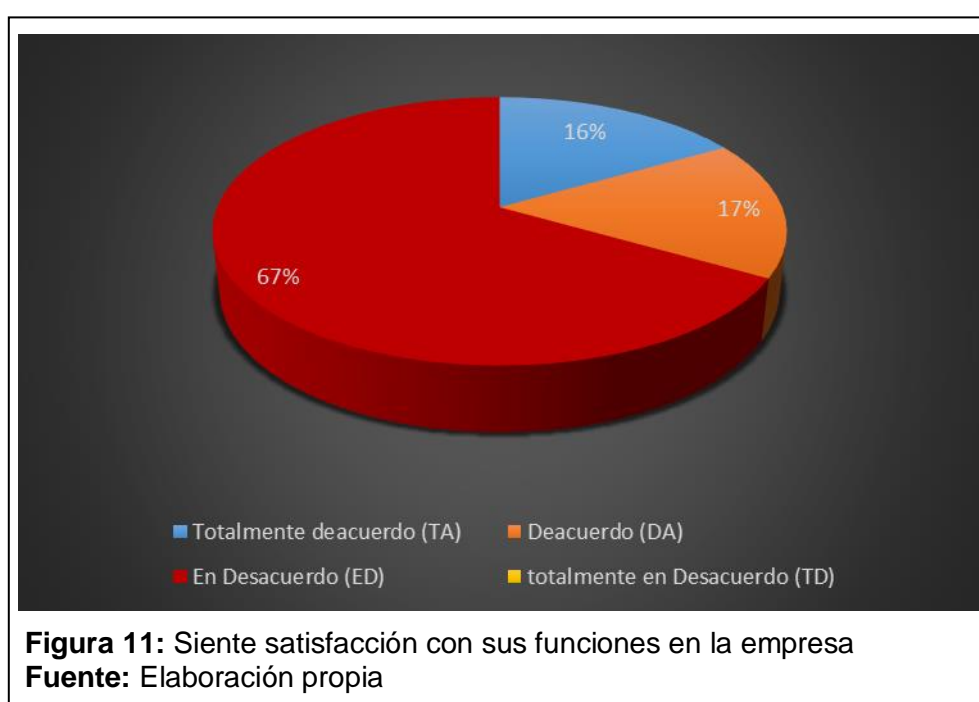
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 83% de los colaboradores están de acuerdo en tener una relación armoniosa con sus compañeros y el 17% está en desacuerdo.

3.- ¿Se siente satisfecho al desempeñar sus funciones en la empresa?

Tabla 5: Siente satisfacción con sus funciones en la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	5	16.7
De acuerdo (DA)	5	16.7
En Desacuerdo (ED)	20	66.7
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0
Total	30	100



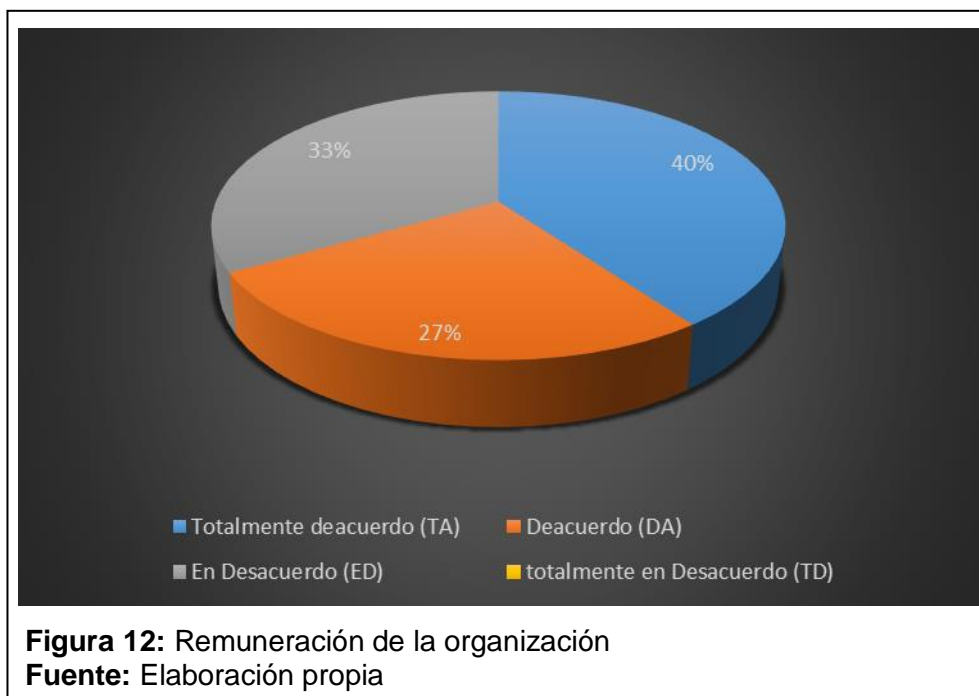
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 67% de los colaboradores están de desacuerdo en que no sienten satisfacción en sus funciones, en segundo lugar, con el 17% si están de acuerdo y, por último, el 16% están totalmente de acuerdo.

4.- ¿Crees que el salario que ofrece la empresa es adecuado al trabajo que realizas?

Tabla 6: Remuneración de la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	12	40.0
De acuerdo (DA)	8	26.7
En Desacuerdo (ED)	10	33.3
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0
Total	30	100



Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 40% de los colaboradores están de totalmente de acuerdo en una remuneración, en segundo lugar, con el 33% están en desacuerdo y, por último, el 27% están de acuerdo.

5.- ¿Usted considera que el trabajo que realiza como importante para la productividad de la empresa?

Tabla 7: Labor que realiza es importante para la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	25	83.3
De acuerdo (DA)	5	16.7
En Desacuerdo (ED)	0	0.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0
Total	30	100



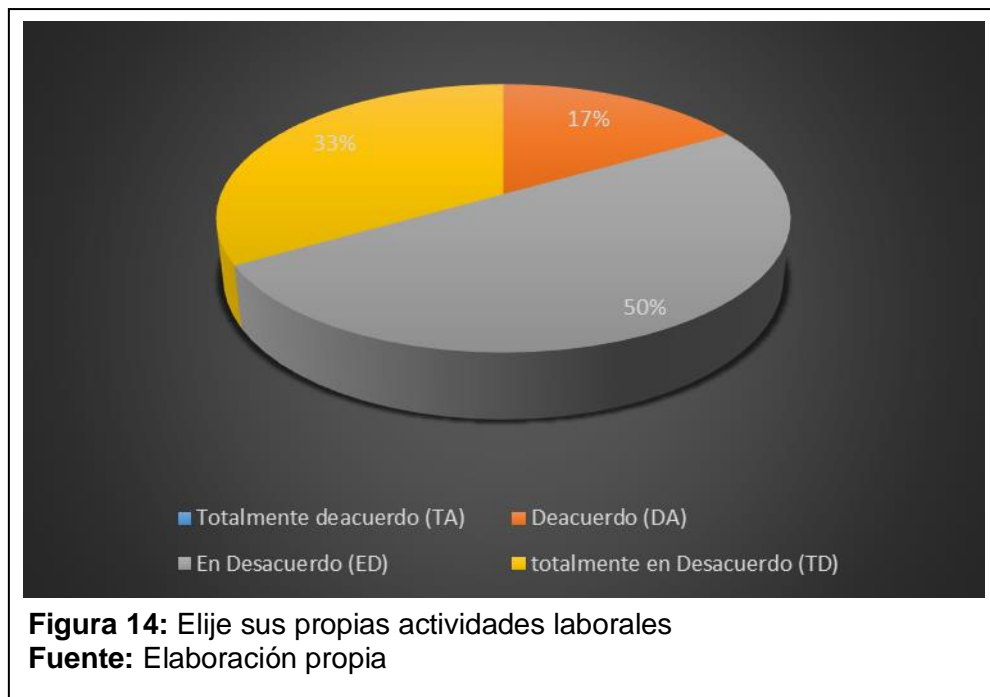
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 83% de los colaboradores están de totalmente de acuerdo al labor que realizan y el 17% están en desacuerdo.

6.- ¿Usted elige sus propias actividades en el ámbito laboral?

Tabla 8: Elije sus propias actividades laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	5	16.7
En Desacuerdo (ED)	15	50.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	10	33.3
Total	30	100



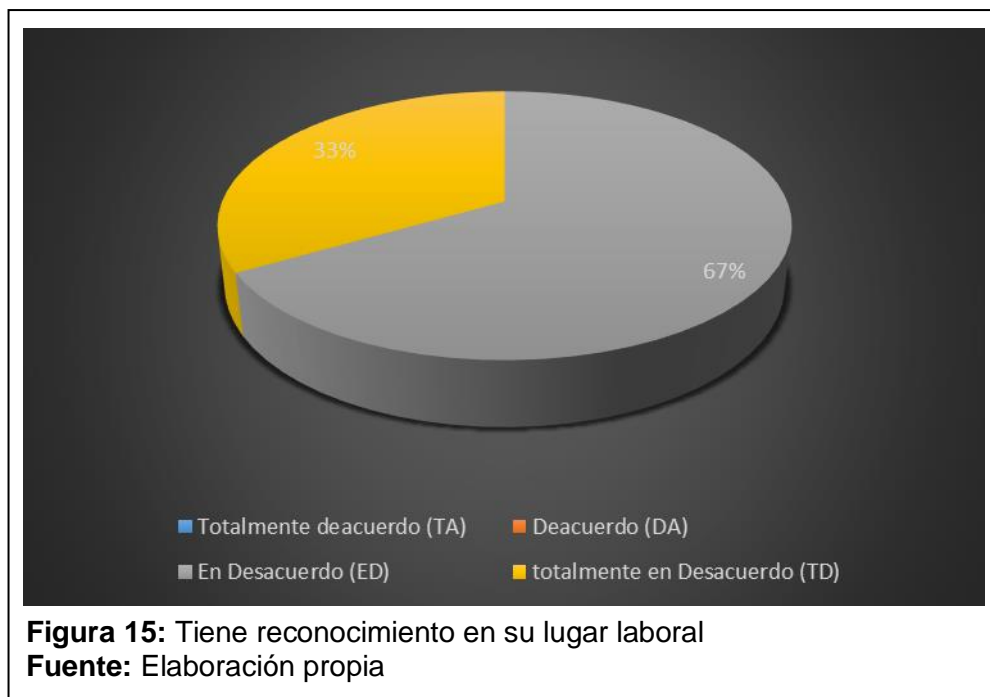
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 50% de los colaboradores están en desacuerdo que no elijen sus actividades laborables, en segundo lugar 33% están totalmente en desacuerdo y el 17% están de acuerdo.

7.- ¿Existe algún reconocimiento por el trabajo bien hecho?

Tabla 9: Tiene reconocimiento en su lugar laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	0	0.0
En Desacuerdo (ED)	20	66.7
totalmente en Desacuerdo (TD)	10	33.3
Total	30	100



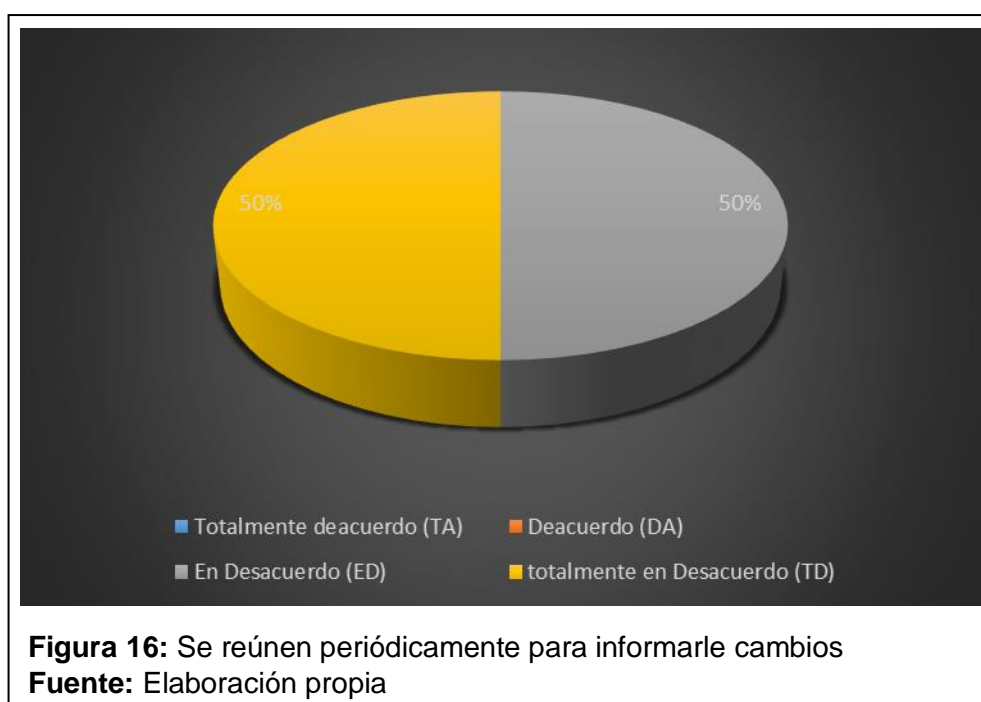
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 67% están en desacuerdo que no tienen un reconocimiento en su trabajo, en segundo lugar, con el 33% están totalmente de acuerdo.

8.- ¿Se reúnen contigo periódicamente para informarte de nuevos cambios?

Tabla 10: Se reúnen periódicamente para informarle cambios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	0	0.0
En Desacuerdo (ED)	15	50.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	15	50.0
Total	30	100



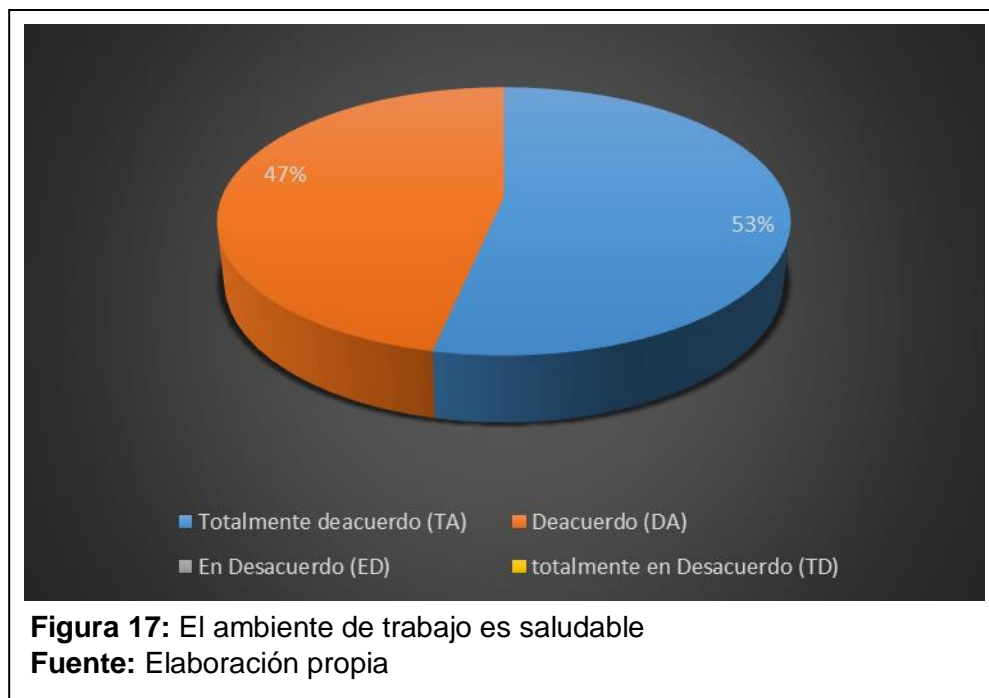
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 50% están totalmente de acuerdo que se reunirían periódicamente y el otro 50% están en desacuerdo.

9.- ¿Es apropiado el entorno físico en el que realiza su trabajo?

Tabla 11: El ambiente de trabajo es saludable

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	16	53.3
De acuerdo (DA)	14	46.7
En Desacuerdo (ED)	0	0.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0.0
Total	30	100



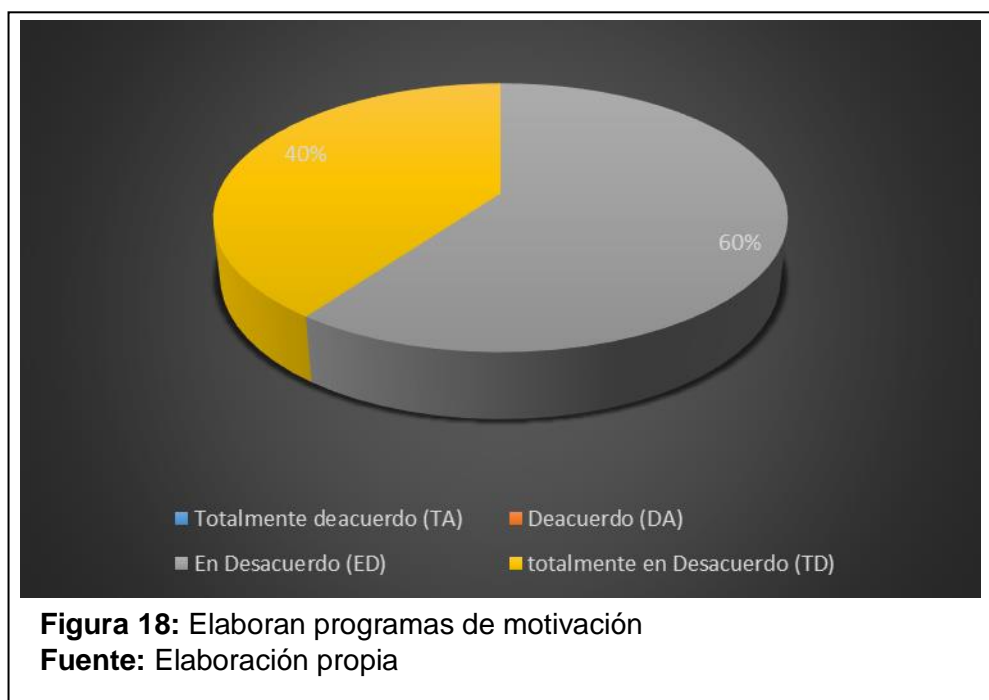
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 53% si están totalmente de acuerdo en su ambiente de trabajo es saludable, el 47% está en desacuerdo.

10.- ¿En la organización se elaboran programas de motivación?

Tabla 12: Elaboran programas de motivación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	0	0.0
En Desacuerdo (ED)	18	60.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	12	40.0
Total	30	100



Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 60% si están en desacuerdo y el 40% si están totalmente en desacuerdo que no elaboran programas de motivación.

11.- ¿Cree que la empresa ve necesario dar oportunidades a los trabajadores para que reciban formación?

Tabla 13: Dan oportunidades de capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	13	43.3
En Desacuerdo (ED)	10	33.3
totalmente en Desacuerdo (TD)	7	23.3
Total	30	100

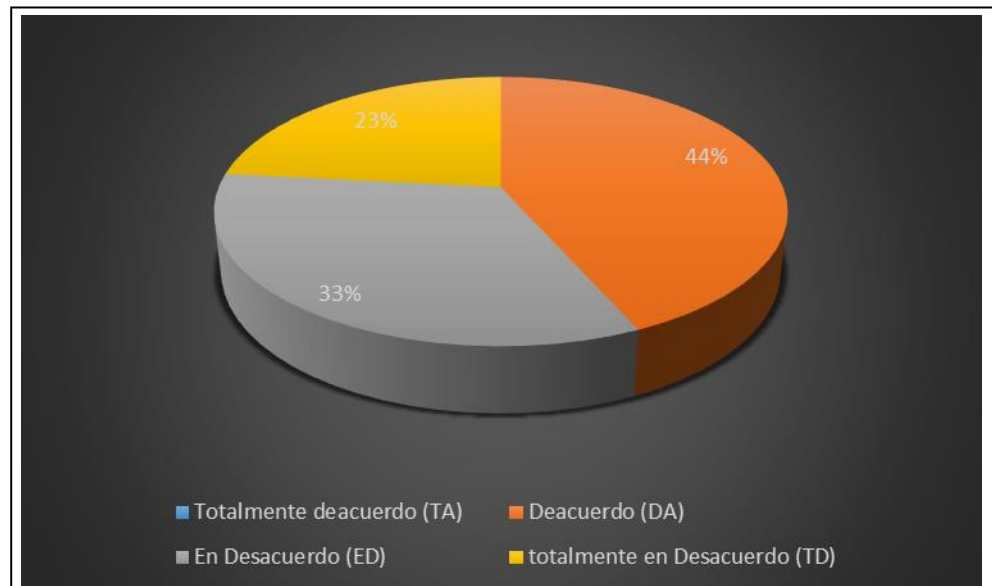


Figura 19: Dan oportunidades de capacitación

Fuente: Elaboración propia

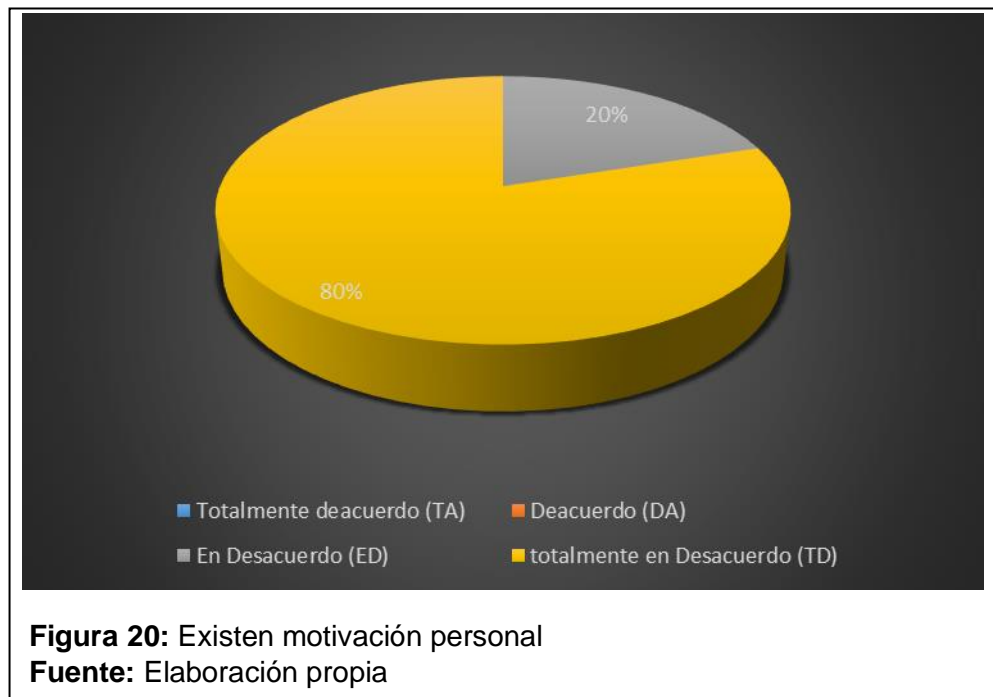
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 44% contestaron que la empresa no da capacitaciones, el 33% contestaron en desacuerdo y, por último, el 23% contestaron totalmente en desacuerdo.

12.- ¿Cree que los esfuerzos de la empresa por mantener motivados a los empleados son suficientes?

Tabla 14: Existen motivación personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	0	0.0
En Desacuerdo (ED)	6	20.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	24	80.0
Total	30	100



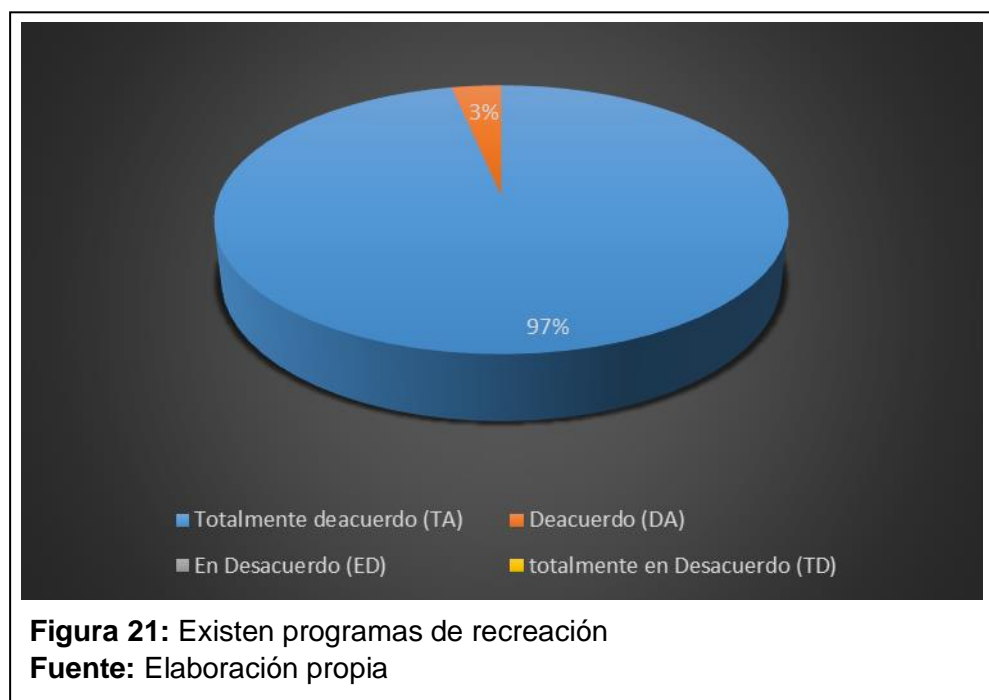
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 80% mencionan que no existe motivación personal y el 20% contestaron en desacuerdo.

13.- ¿Existen programas dentro de la empresa que brinden entretenimiento?

Tabla 15: Existen programas de recreación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	0	0.0
De acuerdo (DA)	0	0.0
En Desacuerdo (ED)	2	6.7
totalmente en Desacuerdo (TD)	28	93.3
Total	30	100



Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 97% de ellos desean que exista programas de recreación y el 3% si están de acuerdo que existan estas actividades.

14.- ¿Cree que desarrollar estrategias de motivación mejora el desempeño laboral?

Tabla 16: Existen estrategias motivacionales para mejorar el desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	29	96.7
De acuerdo (DA)	1	3.3
En Desacuerdo (ED)	0	0.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0.0
Total	30	100



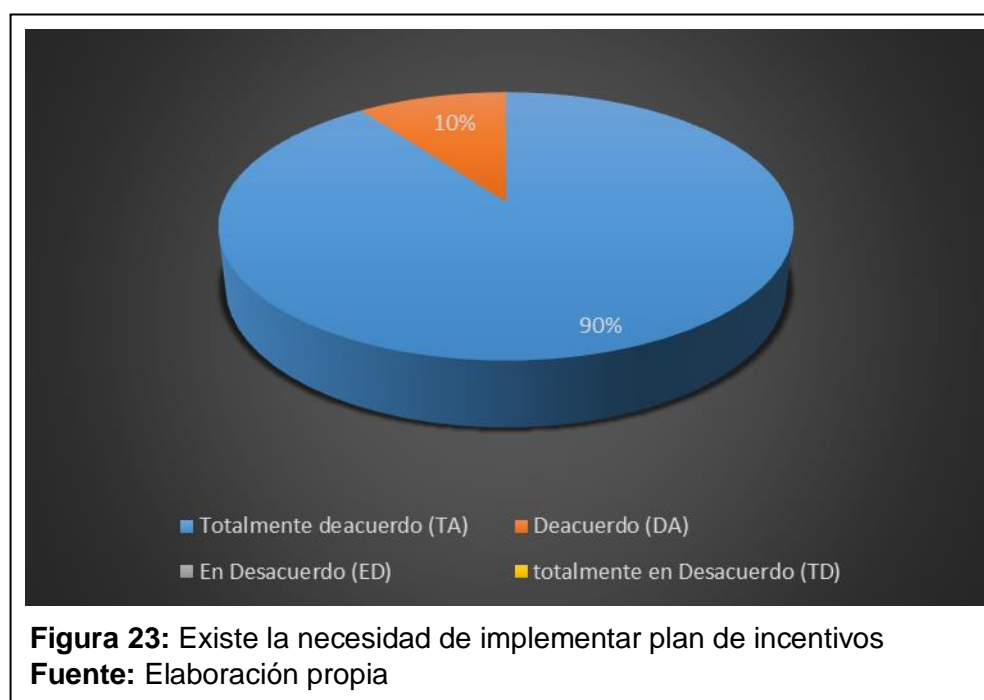
Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 97% de ellos desean que existan estrategias motivacionales y el 3% si están de acuerdo que existan estas actividades.

15.- ¿Existe la necesidad de implementar un plan de incentivos que mejoren los elementos motivacionales en la empresa?

Tabla 17: Existe la necesidad de implementar plan de incentivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	27	90.0
De acuerdo (DA)	3	10.0
En Desacuerdo (ED)	0	0.0
totalmente en Desacuerdo (TD)	0	0.0
Total	30	100



Interpretación:

Los resultados obtenidos indican que el 90% están totalmente de acuerdo que se implemente el plan de incentivos con un 10% si están de acuerdo.

El Gerente General nos permitió evidenciar que los heredados laborales constituyen un elemento elevado de motivación o que los auxilia en la obtención del hallazgo de objetivos y metas de la establecimiento, siendo ineludible provocar a mango programas para nutrir a enmendar el tarea en equipo, demostrando amén que las amistades internamente de la establecimiento deben mejorarse y para ello se deben sorber acciones al respecto de lo azaroso existirá desmotivación en los trabajadores lo que afectara el nobleza de sus labores.

Tabla 18: Formato de evaluación

ELEMENTOS A EVALUAR	RANGOS PARAMETRICOS					CALIF
	10 E	8 MB	6 B	4 R	2 D	
Cumplimiento de metas de trabajo						
Relaciones interpersonales						
Trabajo en equipo y cooperación						
Puntualidad y asistencia						
Orden de archivos y documentos						
Cortesía y buen trato						
Planificación de actividades						
Presentación personal						
Educación y preparación no formal						
Iniciativa						
Cantidad de trabajo						
Calidad de trabajo						
Supervisión						
NOTA FINAL						

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19: Cuadro de establecimiento de %

N°	RANGOS DE CALIFICACION	PARÁMETROS	PORCENTAJE
1	DEFICIENTE	1 – 2	10%
2	REGULAR	3 – 4	30 %
3	BUENO	5 – 6	50 %
4	MUY BUENO	7 – 8	80%
5	EXCELENTE	9 – 10	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20: Factores de evaluación

A1	Cumplimiento de metas de trabajo
A2	Relaciones interpersonales
A3	Trabajo en equipo y cooperación
A4	Puntualidad y asistencia
A5	Orden de archivos y documentos
A6	Cortesía y buen trato
A7	Planificación de actividades
A8	Presentación personal
A9	Educación y preparación no formal
A10	Iniciativa
A11	Cantidad de trabajo
A12	Calidad de trabajo
A13	Supervisión

Fuente: Elaboración propia**Tabla 21:** Clasificación y ponderación de los factores

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	TOTAL	PESO
A1	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	0.15
A2	0	-	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.03
A3	0	0	-	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0.03
A4	0	0	1	-	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4	0.05
A5	0	1	1	1	-	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0.05
A6	0	1	1	1	1	-	1	1	0	0	1	0	1	8	0.10
A7	0	1	1	1	1	0	-	1	0	0	1	1	1	8	0.10
A8	0	1	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	1	0.01
A9	0	1	1	1	1	1	1	1	-	0	1	1	1	10	0.13
A10	0	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1	1	1	11	0.14
A11	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	-	0	1	5	0.06
A12	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	-	1	8	0.10
A13	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	-	4	0.05
TOTAL														79	1

Fuente: Elaboración propia

1 = Cuando es más o igual de importante

0 = Cuando no es más importante

Tabla 22: Lista de colaboradores

1	Muñoz Urbina Elvira
2	Sosa Torrejón Claudia Patricia
3	Acosta Castillo Hernán
4	Vega Segura Jamy
5	Arena Ordinola Víctor
6	Rafael Muñoz Willy
7	Llatas Cotrina Nilser
8	Huancas Huanaycuna Durberth
9	Cieza Baca Emerson
10	Cueva Pérez Oscar
11	Carrasco Mondragón Luis
12	Pérez Tineo Caro
13	Masa Suarez Pamela
14	Contreras Neira Alicia
15	Ramos Barrantes Leonela
16	Zapata Rosa
17	Uwack Taijin Edith
18	Barrantes Díaz Hugo
19	Salazar Salazar Cecilia
20	Barrantes Díaz Jorge
21	Barrantes Becerra Delia
22	Pérez García Alexandra
23	Tarrillo More Alejandra
24	López Tequen Luisa
25	Gástelo Avellaneda Olga
26	Aldana Torres Neer Christian
27	Villalobos Rojas Valery Carolina
28	Valladares Seclen Sara
29	Sánchez Villela Teresa
30	Sánchez Vásquez Liliana

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23: Calificación del colaborador 1

Colaborador 1			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	7	0.21
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	6	0.3
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	7	0.07
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	7	0.98
A11	0.06	6	0.36
A12	0.10	6	0.6
A13	0.05	5	0.25
TOTAL			5.85

Fuente: Elaboración propia**Tabla 24:** Calificación del colaborador 2

Colaborador 2			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	6	0.9
A2	0.03	6	0.18
A3	0.02	6	0.12
A4	0.05	6	0.3
A5	0.05	6	0.3
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	6	0.84
A11	0.06	6	0.36
A12	0.10	6	0.6
A13	0.05	5	0.25
TOTAL			5.89

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25: Calificación del colaborador 3

Colaborador 3			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	4	0.04
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.12

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26: Calificación del colaborador 4

Colaborador 4			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	3	0.45
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	5	0.05
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	6	0.84
A11	0.06	6	0.36
A12	0.10	6	0.6
A13	0.05	5	0.25
TOTAL			4.98

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27: Calificación del colaborador 5

Colaborador 5			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	3	0.45
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	3	0.06
A4	0.05	3	0.15
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	5	0.05
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	3	0.18
A12	0.10	3	0.3
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			3.67

Fuente: Elaboración propia**Tabla 28:** Calificación del colaborador 6

Colaborador 6			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	5	0.3
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.45

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29: Calificación del colaborador 7

Colaborador 7			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	6	0.9
A2	0.03	6	0.18
A3	0.02	6	0.12
A4	0.05	6	0.3
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			5

Fuente: Elaboración propia**-Tabla 30:** Calificación del colaborador 8

Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	3	0.45
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	3	0.15
A6	0.10	3	0.3
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			3.68

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31: Calificación del colaborador 9

Colaborador 9			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	3	0.09
A3	0.02	3	0.06
A4	0.05	3	0.15
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	5	0.05
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			3.96

Fuente: Elaboración propia**Tabla 32:** Calificación del colaborador 10

Colaborador 10			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	5	0.3
A12	0.10	5	0.5
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.44

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33: Calificación del colaborador 11

Colaborador 11			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	3	0.45
A2	0.03	3	0.09
A3	0.02	3	0.06
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	2	0.1
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	5	0.05
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	3	0.42
A11	0.06	3	0.18
A12	0.10	3	0.3
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			3.32

Fuente: Elaboración propia**Tabla 34:** Calificación del colaborador 12

Colaborador 12			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	7	1.05
A2	0.03	7	0.21
A3	0.02	7	0.14
A4	0.05	6	0.3
A5	0.05	6	0.3
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	7	0.7
A8	0.01	7	0.07
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	7	0.98
A11	0.06	7	0.42
A12	0.10	7	0.7
A13	0.05	5	0.25
TOTAL			6.5

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35: Calificación del colaborador 13

Colaborador 13			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	3	0.06
A4	0.05	3	0.15
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	8	0.8
A8	0.01	4	0.04
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.29

Fuente: Elaboración propia**Tabla 36:** Calificación del colaborador 14

Colaborador 14			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	8	0.08
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			4.39

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37: Calificación del colaborador 15

Colaborador 15			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	7	0.07
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			4.51

Fuente: Elaboración propia**Tabla 38:** Calificación del colaborador 16

Colaborador 16			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	6	0.9
A2	0.03	6	0.18
A3	0.02	6	0.12
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	8	0.08
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	5	0.3
A12	0.10	5	0.5
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			5.28

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39: Calificación del colaborador 17

Colaborador 17			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	7	0.07
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	6	0.84
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.91

Fuente: Elaboración propia**Tabla 40:** Calificación del colaborador 18

Colaborador 18			
Factor	Peso	calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	7	0.07
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.06

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41: Calificación del colaborador 19

Colaborador 19			
Factor	Peso	calificación	Ponderación
A1	0.15	7	1.05
A2	0.03	6	0.18
A3	0.02	6	0.12
A4	0.05	6	0.3
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	8	0.08
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	6	0.84
A11	0.06	5	0.3
A12	0.10	5	0.5
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			5.8

Fuente: Elaboración propia**Tabla 42:** Calificación del colaborador 20

Colaborador 20			
Factor	Peso	calificación	Ponderación
A1	0.15	6	0.9
A2	0.03	6	0.18
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	6	0.3
A5	0.05	6	0.3
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	7	0.07
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	5	0.3
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			5.28

Fuente: Elaboración propia

Tabla 43: Calificación del colaborador 21

Colaborador 21			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	3	0.15
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	4	0.04
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	2	0.12
A12	0.10	2	0.2
A13	0.05	2	0.1
TOTAL			3.66

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44: Calificación del colaborador 22

Colaborador 22			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	4	0.2
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	3	0.18
A12	0.10	3	0.3
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			3.92

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45: Calificación del colaborador 23

Colaborador 23			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	6	0.84
A11	0.06	5	0.3
A12	0.10	5	0.5
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.96

Fuente: Elaboración propia

Tabla 46: Calificación del colaborador 24

Colaborador 24			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	6	0.9
A2	0.03	6	0.18
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	6	0.3
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	6	0.6
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	8	0.08
A9	0.13	6	0.78
A10	0.14	7	0.98
A11	0.06	6	0.36
A12	0.10	6	0.6
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			5.93

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47: Calificación del colaborador 25

Colaborador 25			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	4	0.6
A2	0.03	3	0.09
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	3	0.15
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			4.08

Fuente: Elaboración propia**Tabla 48:** Calificación del colaborador 26

Colaborador 26			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	3	0.15
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			4.33

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49: Calificación del colaborador 27

Colaborador 27			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	3	0.45
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	3	0.06
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	3	0.15
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	3	0.3
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			3.75

Fuente: Elaboración propia**Tabla 50:** Calificación del colaborador 28

Colaborador 28			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	4	0.12
A3	0.02	4	0.08
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	3	0.15
A6	0.10	4	0.4
A7	0.10	4	0.4
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	4	0.52
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	5	0.5
A13	0.05	4	0.2
TOTAL			4.32

Fuente: Elaboración propia

Tabla 51: Calificación del colaborador 29

Colaborador 29			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	5	0.75
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	4	0.2
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	6	0.6
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	5	0.7
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			4.75

Fuente: Elaboración propia**Tabla 52:** Calificación del colaborador 30

Colaborador 30			
Factor	Peso	Calificación	Ponderación
A1	0.15	6	0.9
A2	0.03	5	0.15
A3	0.02	5	0.1
A4	0.05	5	0.25
A5	0.05	5	0.25
A6	0.10	5	0.5
A7	0.10	5	0.5
A8	0.01	6	0.06
A9	0.13	5	0.65
A10	0.14	4	0.56
A11	0.06	4	0.24
A12	0.10	4	0.4
A13	0.05	3	0.15
TOTAL			4.71

Fuente: Elaboración propia

Tabla 53: Resumen de ponderación en el desempeño actual de los colaboradores

N°	Colaboradores	Ponderación
1	Muñoz Urbina Elvira	5.85
2	Sosa Torrejón Claudia Patricia	5.89
3	Acosta Castillo Hernán	4.12
4	Vega Segura Jamy	4.98
5	Arena Ordinola Víctor	3.67
6	Rafael Muñoz Willy	4.45
7	Llatas Cotrina Nilser	5
8	Huancas Huanaycuna Durberth	3.68
9	Cieza Baca Emerson	3.96
10	Cueva Pérez Oscar	4.44
11	Carrasco Mondragón Luis	3.32
12	Pérez Tineo Caro	6.5
13	Masa Suarez Pamela	4.29
14	Contreras Neira Alicia	4.39
15	Ramos Barrantes Leonela	4.51
16	Zapata Rosa	5.28
17	Uwack Taijin Edith	4.91
18	Barrantes Díaz Hugo	4.06
19	Salazar Salazar Cecilia	5.8
20	Barrantes Díaz Jorge	5.28
21	Barrantes Becerra Delia	3.66
22	Pérez García Alexandra	3.92
23	Tarrillo More Alejandra	4.96
24	López Tequen Luisa	5.93
25	Gástelo Avellaneda Olga	4.08
26	Aldana Torres Neer Christian	4.33
27	Villalobos Rojas Valery Carolina	3.75
28	Valladares Seclen Sara	4.32
29	Sánchez Villela Teresa	4.75
30	Sánchez Vásquez Liliana	4.71
	Promedio total	4.63

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados finales en el desempeño actual de los colaboradores en la empresa de fertilizantes, fue del 50%, localizándose en los parámetros 5 – 6, por lo cual se clasifica que es positivo.

3.2. Discusión de resultados

Según [5], quienes en su estudio aplicaron sistemas de compensación e incentivos a empresas del subsector astillero de Valdivia. Señalan que las organizaciones actuales utilizan sistemas de incentivos dispares que son cada vez más importantes para mejorar el desempeño, la motivación y los resultados generales entre los colaboradores y las organizaciones. Al mismo tiempo, las prácticas institucionales en muchas organizaciones todavía se basan en enfoques tradicionales con muchos niveles de jerarquía, estilos de gestión basados en el control y una plétora de reglas y procedimientos.

Por otro lado, [6] donde ejecutaron que las empresas quieren que sus colaboradores se desempeñen al máximo. Por eso, confían en las mejores estrategias para lograr resultados superiores. Los niveles salariales deben reflejar el valor que los empleados aportan a la empresa y las actividades debe remunerarse de manera justa y equitativa. El desempeño no se trata sólo de ofrecer recompensas e incentivos. Los empleados necesitan saber qué se espera de ellos, qué objetivos deben alcanzar y qué estándares de desempeño y comportamiento espera la empresa para la que trabajan.

Asimismo, nos menciona [7] en las recompensas monetarias, las recompensas no monetarias también juegan un papel importante. Esto se debe a que algunas personas prefieren mejores condiciones laborales que salarios más altos. Porque prefieren trabajar en un ambiente armonioso que ganar algo ganando dinero irrazonable. Este caso ocurre con mayor frecuencia en puestos directivos, ya que el salario constituye una parte importante del mismo.

Además [8] integró las necesidades organizacionales e individuales, las organizaciones se esfuerzan por fomentar un sentido de conexión entre los empleados y la organización para que los individuos sientan que, si la empresa está prosperando, ellos también pueden hacerlo. Los programas compensación

son un desafío para las compañías en el futuro, ya que la insatisfacción de los empleados aumenta día a día en diversas áreas dentro de la empresa. Muestran su descontento formando sindicatos, creando nuevas presiones que obtenga lo que creen que es correcto. Un plan de incentivos son un grupo de incentivos, premios o reconocimientos que una empresa otorga a sus empleados. Estos se pueden otorgar de diversas formas, dependiendo de la visión de cada empresa y los objetivos que quiera alcanzar.

Por tal motivo, se analizaron los planes de remuneración que aplican al personal de producción de cada una de las empresas consideradas del subsector astilleros de la ciudad de Valdivia. En primer lugar, realizamos una encuesta entre los empleados para conocer la opinión de los directivos de cada empresa y comparar la información. El objetivo de esto es observar las diferencias entre empresas, garantizando al mismo tiempo que no existan discrepancias. Pierden de vista las diferencias entre la empresa y los empleados encuestados.

La clasificación de incentivos más utilizada por diversos autores es dividirlos en incentivos financieros y no financieros. Son muy diferentes entre sí porque los primeros consisten básicamente en incentivos o recompensas otorgadas en términos monetarios y pueden proporcionar un estímulo financiero a los empleados. Las medidas no monetarias, en cambio, consisten en beneficios, reconocimientos y premios.

Las remuneraciones económicas, es la que domina al sistema de compensaciones en las segunda vez empresas estudiadas; luego las nunca monetarias pretenden alcanzar un local destacado asimismo en el faena efemérides de las personas. A forma de ejemplo, se puede enfatizar que los trabajadores consideran de gravedad albergar tonada ambiental en su local.

Entre los incentivos económicos más comunes en las organizaciones sólo destaca el bono de ASENAV S.A. En el aspecto no financiero, ambas empresas acuerdan proporcionar transporte para que los empleados vayan al trabajo. Además, la ropa de trabajo es de suma importancia porque valoramos a nuestros empleados como seres humanos.

La mayoría de los empleados de ambas empresas coinciden en que el incentivo económico que les gustaría recibir es un bono, ya que, como se mencionó anteriormente, los planes de compensación que ofrecen ambas empresas no incluyen bonos.

3.3. Aporte práctico

3.3.1. Información general

En la compañía SANTA ANA FERTILIZANTES SAC, ubicada AV. Mariano Cornejo # 345 P.J. Nuevo San Lorenzo Lambayeque - Chiclayo - José Leonardo Ortiz; tiene como principal actividad la venta de fertilizantes.

A) Datos generales



- ✓ **RUC:** 20480772009
- ✓ **Razón Social:** Santa Ana Fertilizantes S.A.C.
- ✓ **Actividad Económica:** Venta de fertilizantes
- ✓ **Producto estrella:** Fertilizantes
- ✓ **Fecha de inicio de actividad laboral:** 01 de agosto del 2016

Tabla 54: Sucursales Santa Ana Fertilizantes SAC

Sedes Santa Ana	Ubicación
SUR	
Chepén	Av. Exequiel Gonzales Cáseda # 835
Pacanguilla	Av. Panamericana # 930.
Pueblo Nuevo	Calle Las Flores Mz B lote: 1
Guadalupe	Av. Industrial # 318
Paiján	Calle Panamericana Mz 40 Lote 12 Urb. San Salvador.
NORTE	
Mochumi	Calle: San Martin # 1056
Túcume	Av. Federico Villareal # 1154
Lambayeque	Av. Ramón Castilla #1135 Urb. Santa Rosa.

Fuente: Fertilizantes “Santa Ana”

Enseguida se presenta las ventas de los últimos tres años de las diferentes sucursales de la empresa Santa Ana Fertilizantes SAC.

Tabla 55: Ventas de las diferentes sucursales de Santa Ana Fertilizantes SAC

Sedes Santa Ana	Ventas en soles		
	2014	2015	2016
Chepén	1955842.3	1986328.7	2529478.08
Pacanguilla	1524563.4	1645896.4	1854698.3
Pueblo Nuevo	1354685.2	1254698.6	1356827.5
Guadalupe	1125463.1	1099956.6	1425789.2
Paiján	965846.25	1254639.2	1145698.3
Mochumi	1879636.85	1958769.8	1859625
Túcume	896542.52	958746.8	1057826.5
Lambayeque	1478952.25	1458763.2	1356987.9

Fuente: Fertilizantes “Santa Ana”

B) Misión

Cumplir con la índole de nuestros productos, brindando el los pesos adecuados y la explicación necesaria para el beneficio debido de cada fertilizante. De oriente guisa contribuimos al control magnífico de los cultivos.

C) Visión

Desarrollamos estrategias que mantienen la calidad del servicio a nuestros clientes y promueven el desarrollo sostenible de la sociedad. Con esto esperamos consolidarnos como una empresa líder en el ramo de fertilizantes agrícolas en la zona norte.

D) Mercado

Nuestro grupo objetivo son los agricultores de la zona norte del país y nos gustaría brindarles asesoramiento y productos de calidad para el correcto crecimiento de las plantas.

E) Productos



UREA "SANTA ANA"

SULFATO DE AMONIO

FOSFATO DIAMONICO

Figura 25: Productos que ofrece la empresa
Fuente: Elaboración propia

F) Organigrama

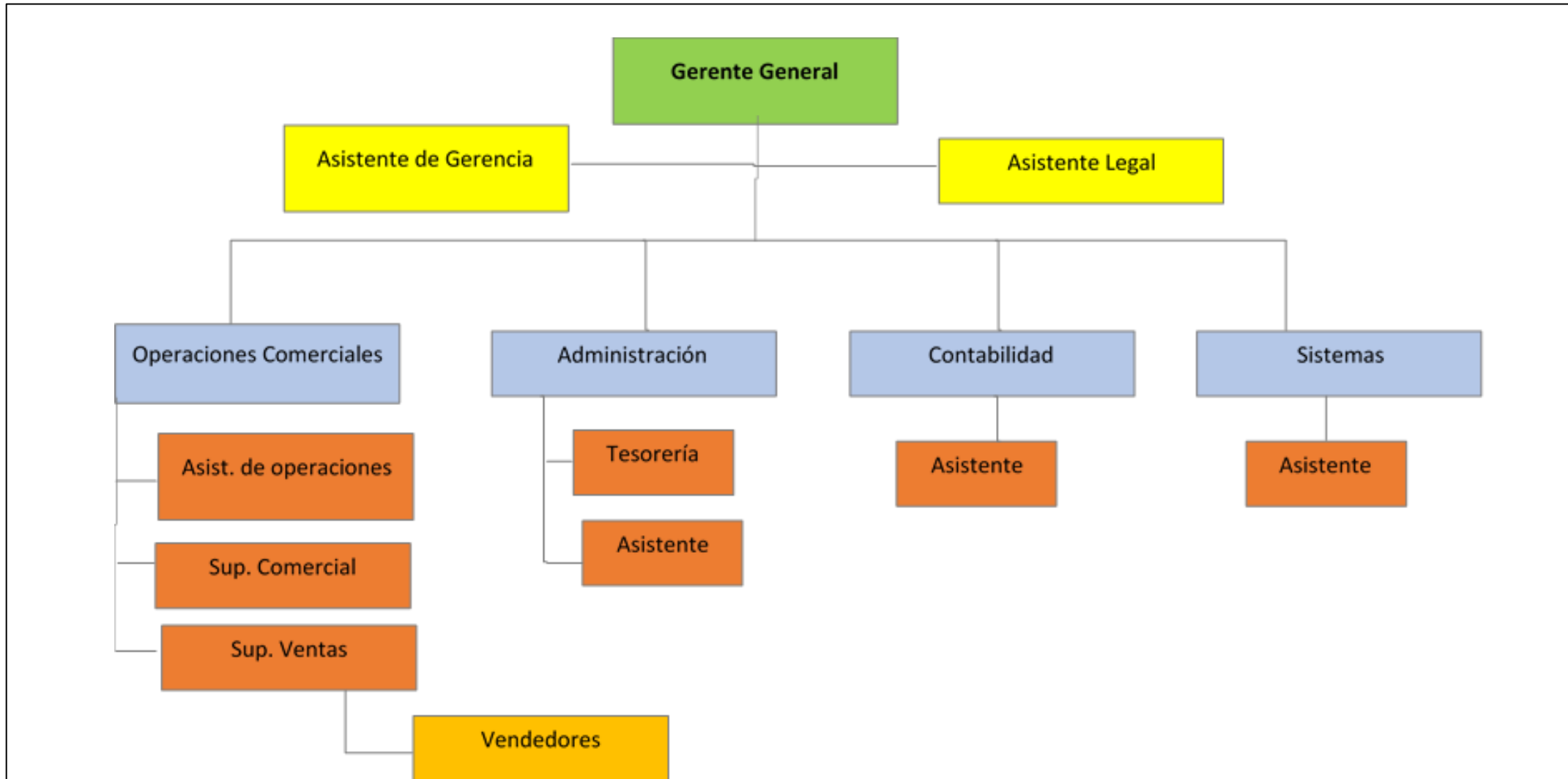
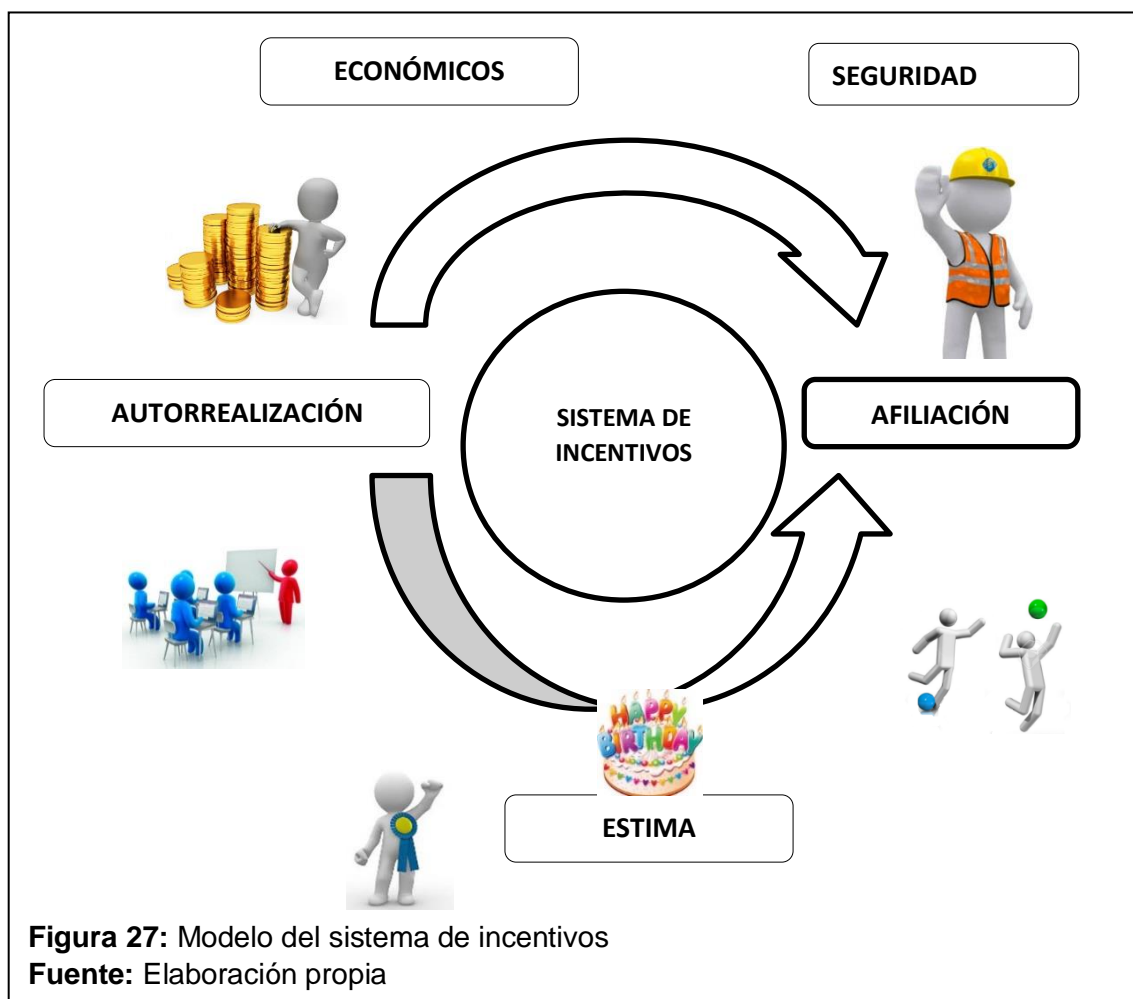


Figura 26: Organigrama de la empresa

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Propuesta de investigación

Propuesta de un sistema de incentivos para fortalecer el desempeño laboral en la empresa Santa Ana fertilizantes SAC



Generalidades

El primer capítulo se basa en el ofrecimiento de un sistema de incentivos, el cual notificación los objetivos, justificación, gravedad y zona de influencia como utensilio para robustecer el desempeño laboral del independiente de la establecimiento Santa Ana fertilizantes SAC, de parecido fase se presentan los aspectos que comprende un sistema de incentivos, entre ellos el planificación de objetivos, políticas, estrategias, acciones, responsabilidades y los posibles involucrados para su realización, o que con su postura en ejercicio brindan una mejor fase de ganar la placer de los empleados, de este modo como incluso auxilio a lijar

gradualmente la poder y la capacidad en el interior de las empresas dedicadas a oriente rubro.

Esta propuesta se basó en los datos de una encuesta de campo que proporcionó resultados importantes para que empleadores y empleados comprendan los factores que contribuyen a la composición o estructuración del programa.

Se propone la evaluación para que los empleados y directivos alcancen una mayor eficiencia y mejores resultados, para que los empresarios puedan implementar este sistema de incentivos y los recursos a su alcance para lograr mayores y mejores resultados. Ambos tienen que ver con el logro de los objetivos marcados por las organizaciones

Alcance

Este sistema de incentivos tiene como objetivo mejorar las relaciones laborales dentro de una organización. En cuanto a la motivación de cada empleado, según la investigación realizada, no existe un programa aplicable a los empleados.

Concientización

Se desarrollará con los elementos básicos; para proceder aglomerarse a todos los colaboradores de la establecimiento del espacio patriarca del sistema de incentivos, de este modo mismo de cómo se llevará a cabo. Además de la prisa de habilitar a todos los empleados en la exequible implementación de un sistema de incentivos. A columna se realizará los aspectos a paladear en bolita para el incremento de aforismo programa.

Generando condiciones para los cambios

Esta parte es de gran utilidad se implementan los programas que requieren realinear los aspectos fundamentales de la empresa a la nueva mentalidad de las organizaciones.

Reorientación de los puntos generales de la organización

Como parte fundamental del proceso de gestión, la planificación implica la selección de direcciones en las que debe proceder la organización y las medidas y políticas para implementarlas a través de una toma de decisiones eficiente. Si una organización quiere introducir un nuevo programa (en este caso, motivación a través de incentivos, etc.), será injusto para ellos mismos y para los demás porque les faltará el complemento para sentirse emocional y personalmente autorrealizados. Hay una tendencia. Avanzar en esta nueva dirección requiere realinear los programas de su empresa para alinearlos con lo que desea lograr. Esto proporciona pautas claras para la toma de decisiones futuras. Considerando lo anterior, un programa consta de objetivos, políticas, procedimientos, estrategias, regulaciones, responsables y recursos relacionados.

1. Objetivos

Representan no únicamente el equitativo del sistema suerte incluso el agonía cerca de él que se encamina la organización, la integración del personal, la gerencia y el control. Tomando en bolita esto obligación considerarse para la ejecución del equitativo superior:

Debe evidenciar que el aliento bus ocasiona un descuento mutuo.

Debe involucrar al Recurso Humano para apoderarse el ajuste en la obtención de los mismos. Considerando las indicaciones anteriores se sugiere el equitativo superior:

Evacuar a los colaboradores y que únicamente esto produzca descifrar las evacuación de la compañía, por medio del incremento de un sistema de incentivos.

2. Políticas

Son programas en el sentido de que constituyen declaraciones o interpretaciones generales destinadas a guiar o dirigir el pensamiento para la toma de decisiones. Por lo tanto, se deben considerar los siguientes puntos al preparar:

- ✓ Se fomenta la participación, atrayendo a los trabajadores a un entorno armonioso en busca de logros colectivos.
- ✓ Expresarlos de una manera que transmita efectivamente el mensaje para facilitar la toma de decisiones.
- ✓ Desarrollar políticas para fomentar el desarrollo laboral y profesional dentro de la organización.
- ✓ Crear oportunidades de desarrollo profesional para alentar a los empleados a esforzarse y contribuir más.
- ✓ Ofrecer salarios justos basados en la competitividad de los empleados.
- ✓ Proporcionar apoyo y reconocimiento a los empleados a través de la motivación y el estímulo.

3. Estrategias

Implica determinar los puntos básicos a medio plazo de la compañía y adoptar los cursos de acción y asignar los recursos necesarios con el fin de cumplirlos. Deberían incluir implícitamente algunos los puntos que se mencionan a continuación:

- ✓ Refleja el valor de los recursos humanos en la organización.
- ✓ Proporcionar guías de compromiso.
- ✓ Elaborar periódicamente herramientas de retroalimentación con los colaboradores.

- ✓ Implementar una estrategia de charlas con la finalidad de obtener mejores resultados para la compañía.
- ✓ Compromiso con las necesidades de los colaboradores.

4. Reglas

Estas son reglas específicas que rigen una situación particular, que no quedan a discreción del individuo. Aquí hay algunos aspectos a considerar al construirlos: Configúralas de forma clara y sencilla para hacer más reconocible el mensaje y así evitar confusiones o malentendidos que entorpezcan el proceso.

5. Responsables

Los propietarios y/o gerentes son los que deben cumplir de instruir a cada líder de cada departamento para que haga todo lo anterior. Los colaboradores pueden recibir estos beneficios proporcionados por los beneficiarios finales, propietarios y gerentes, de modo que se logren cambios mejoras en la organización.

Elaborar métodos para un mejor dialogo eficiente con el sistema de incentivos

En esta parte, desarrollará métodos básicos necesarios para lograr el cambio de actitud de los colaboradores en toda su organización. Además, los sentimientos y percepciones de todos los empleados dentro de la empresa deben determinarse garantizando que toda la información se comunique para beneficio mutuo.

Identificar las motivaciones en gestión del talento humano

Para que una empresa pueda desarrollar esta actividad y transmitirla a sus empleados, debe ser rica en emociones, personalidades positivas en los colaboradores Una organización que involucra a sus empleados refleja tanto las personalidades emocionales de sus miembros.

Crear agrupaciones de dialogo y escucha

Se identifica la satisfacción y la percibir los grupos de dialogo, desarrollado para alcanzar la ayuda e implicar con los colaboradores y en la opción de sus conveniencias de distintos objetivos de la compañía. El retener la implicación requiere de un gran esfuerzo, ya orientado a su tiempo genera puntos positivos.

Formación de agrupaciones de dialogo

Los grupos se integran dependiendo del tamaño de la compañía y preferiblemente están formados por personas del mismo lugar de trabajo, ya que enfrentan necesidades y problemas similares. Las reuniones se realizarán al menos cada 15 días o según lo solicite cada empresa. Recomendamos que las reuniones duren al menos una hora, pero esto variará dependiendo de la disponibilidad de cada empresa. Informar a las personas sobre cómo se desarrollarán las reuniones, definiendo grupos, horarios, asignaciones de coordinadores, etc. Cada grupo debe tener un coordinador designado por la dirección. Se recomienda que tengas las siguientes cualidades: capacidad para liderar un grupo, conocimiento de las áreas clave de la empresa, trabajar en la empresa al menos un año, confiabilidad, responsabilidad y toma de decisiones. Asigna un número determinado de personas a cada grupo para facilitar la gestión.

Actividades de los coordinadores

Las tareas que realiza el coordinador son:

- ✓ Comenzar con una descripción del tema que discutirá para asegurarse de que los participantes comprendan el tema.
- ✓ Utilizar un lenguaje apropiado para facilitar la comunicación de ideas y sugerencias.
- ✓ Nunca exprese pensamientos personales.

- ✓ Fomentar la participación que permita la integración grupal.

Actividades de los colaboradores en el dialogo

Para lograr un desarrollo eficiente y mejores resultados, recomendamos que los participantes sigan las siguientes instrucciones cuando se reúnan con grupos de escucha: No te pongas de pie mientras hablas. Por favor, mantenga breves sus comentarios sobre el problema. Presta atención a tu tono de voz. Escuche atentamente a todos los colaboradores

Temas a evaluar

Desarrollo profesional: Asumir un nuevo trabajo o puesto dentro de una organización puede ser el primer requisito de motivación para los empleados de cualquier organización. Esto es para brindarles a los empleados un desafío y al mismo tiempo inspirarlos a trabajar más duro y contribuir más.

Trabajo en grupo: los propietarios y directivos de las empresas modernas deben controlar constantemente el comportamiento de sus empleados. Fomentar el trabajo en equipo entre los empleados es hoy fundamental para alcanzar los objetivos de la compañía.

Gestión de beneficio mutuo

Esta parte de sensibilización sugiere crear un comité para explorar soluciones alternativas propuestas escuchando a varios miembros del grupo y seleccionando la solución más eficaz y realista.

Comité

Serán responsable del análisis, gestión y toma de decisiones de las cuestiones propuestas en los grupos de dialogo, teniendo en cuenta los recursos y limitaciones de la organización.

Formación del Comité

Sera formado por distintos coordinadores en cada grupo de dialogo y se recomienda de 3 a 5 colaboradores de distintas áreas que formen la organización.

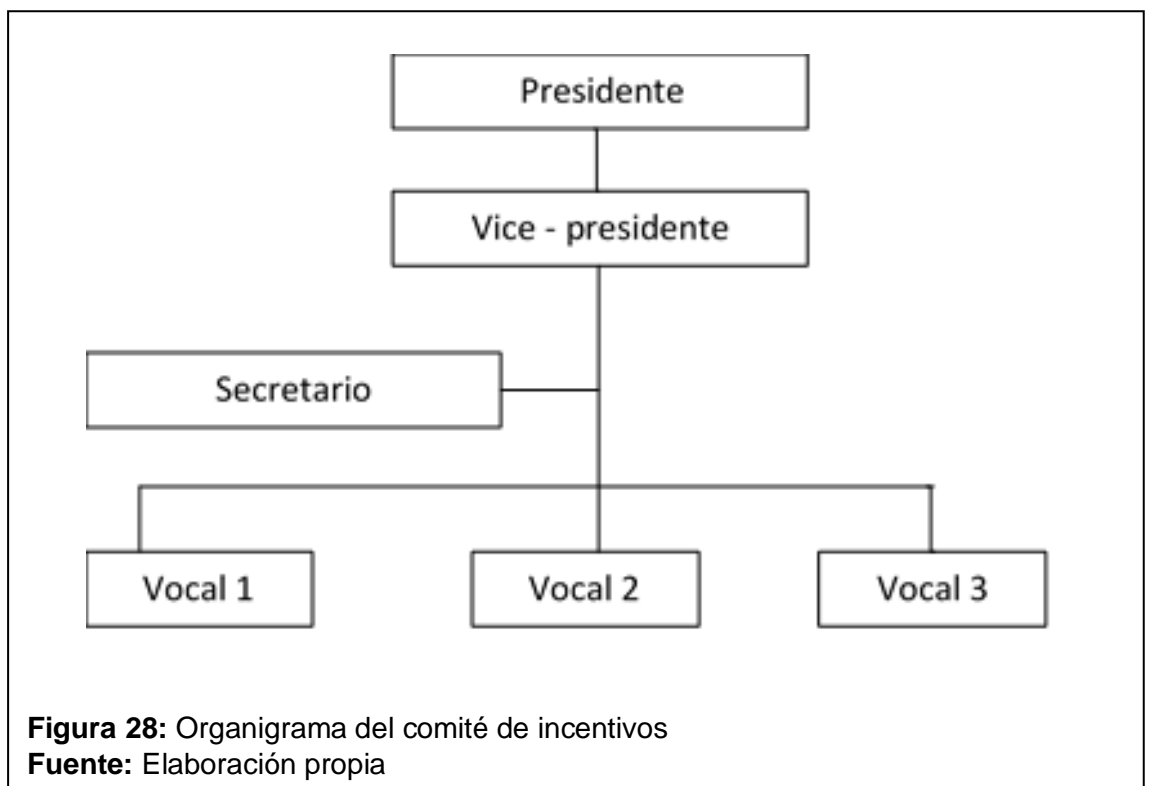
Cargos del Comité

Presidente: Responsable de conducir las reuniones del comité y determinar los procedimientos de asistencia.

Vicepresidente: es responsable de sustituir al presidente en caso de que éste esté ausente o no pueda asistir.

Secretario: Responsable de registrar las opiniones y propuestas del comité de acuerdo con el desarrollo del sistema y el desarrollo de métodos para ser remitidas al gerente.

Miembro: Otros miembros del comité que colaboran y participan en las discusiones. La estructura del comité es la siguiente:



Solución a las necesidades

Una vez que todos los paneles de audiencia han discutido el reclamo, se discute en la Junta de Reclamos. El principal objetivo del comité directivo es encontrar la mejor solución al problema o necesidad planteada por el grupo de escucha.

Beneficio

Siendo que los colaboradores se sientan bien consigo mismos y con la compañía para la que trabajan, se desarrolla una relación positiva de “yo gano, tú ganas” y, como resultado, trabajan más duro, hacen las cosas de manera diferente o mejor y quieren contribuir. Siempre que sea posible, alinee los intereses de la organización con los suyos para crear una situación en la que todos ganen.

Modelamiento del sistema general de incentivos

En esta etapa se define que cada incentivo propuesto por el grupo de trabajo doctoral, lo cual es muy importante para el desarrollo del sistema. Asimismo, cada elemento es más relevante para el curso y proceso del programa para poder comprenderlo mejor.

Incentivación financiera

Esta parte de motivación es complicada porque significa cosas diferentes para diferentes personas. El dinero es a menudo un medio para pagar o saldar deudas, y los salarios son obviamente cosas muy diferentes para los empleados y los empleadores. Para estos últimos, no es sólo un factor de coste, sino también un medio para motivar a los empleados. Por otro lado, para los trabajadores, es un nivel de vida que puede motivarlos a adquirir cualificaciones y, en última instancia, sentirse satisfechos con su trabajo.

Objetivo

Básico para cumplir con las necesidades financieras en los colaboradores que necesitan dinero.

Políticas

A continuación, se detallan las siguientes políticas:

- ✓ Recompense a los empleados que alcancen sus objetivos mensuales.
- ✓ Proponer beneficios sociales necesarios para que los empleados cubran algunos imprevistos familiares.
- ✓ Elaborar beneficios económicos adicionales a los salarios, como un salario cada catorce años.

Estrategias

Aquí hay estrategias de motivación monetaria:

- ✓ **Recompensa:** Hágales saber a todos los empleados que, para recibir una compensación, primero deben alcanzar las metas que se propusieron.
- ✓ **Apreciación:** Evaluar las habilidades y destrezas de cada persona para que esté motivada a rendir al máximo. Coincidencia de objetivos: cuando los empleados cumplen sus objetivos, se les otorga un porcentaje del dinero en función de los ratios establecidos para cada área del negocio.
- ✓ **Implementar bonos anuales para empleados destacados:** en diversas organizaciones; porque estos bonos tienen la ventaja de recompensar a aquellos empleados que se esfuerzan más, al mismo tiempo que garantizan a los empleados un salario base. Por tanto, el pago de bonificaciones debe tener en cuenta reducciones de costes, mejoras en el

servicio al cliente o estándares de desempeño definidos. Por ejemplo, los estándares de desempeño a nivel gerencial pueden incluir la maximización de ganancias acordada u objetivos específicos de la compañía.

Acciones

Estos son los pasos a seguir en función de su estrategia de motivación monetaria.

El superior directo de cada área o departamento será el responsable de comprobar que sus empleados estén alcanzando sus objetivos.

Cada jefe de área o departamento contará con un formulario de habilidades y competencias con el que será evaluado trimestralmente. El cumplimiento de los objetivos será controlado por el responsable de cada área o departamento local del que sean responsables los directivos.

Responsables

El propietario, gerente o responsable de RRHH será el responsable de seguir la estrategia ya que es remuneración financiera. Al anticiparse a los cambios en el comportamiento laboral, los empleados se beneficiarán de estos beneficios proporcionados por la empresa.

Recursos agregados

Los siguientes son los recursos involucrados en el desarrollo de incentivos monetarios:

- ✓ Los recursos financieros, cuando se utiliza la parte monetaria, son los fondos disponibles para la aplicación del programa.
- ✓ Los recursos humanos son el principal medio para implementar y beneficiarse directamente de los planes.

Incentivo de Seguridad

Esta motivación incluye el deseo compartido de todos los colaboradores de experimentar y lograr diversas formas de seguridad, a saber, física, psicológica y financiera. También garantiza que las personas estén incluidas en sus áreas de aplicación, ya sea en el trabajo, el hogar o la comunidad. Proporcionar una protección adecuada frente a emergencias empresariales y situaciones de demanda.

Objetivo

Proporcionar a los empleados una gama de beneficios tiene como objetivo la seguridad laboral y, por lo tanto, neutraliza la insatisfacción que puede conducir a conflictos laborales.

Políticas

A continuación, se detallan las políticas que debe seguir.

- ✓ Establecer un Comité de Seguridad y Salud Industrial para desarrollar, implementar y monitorear dichos programas para evitar accidentes graves y generalizados.
- ✓ Llevar a cabo capacitaciones periódicas a los empleados en el área de trabajo para demostrar el interés de la empresa en ayudar a los empleados a desarrollarse para lograr la seguridad laboral.

Estrategias

A continuación, se detallan los puntos a considerar para motivar a los empleados a promover la seguridad.

Valoración del Gestión del talento humano

Reflejar los valores de los empleados dentro de la compañía, ya sea cuando tienen ideas para sugerir mejorando en su actividad laboral.

Capacitación y adiestramiento

Reducir los accidentes laborales mediante el establecimiento de centros de formación sobre equipos de trabajo. Además, se lleva a cabo capacitación periódica sobre salud mental y seguridad personal para ayudar directamente al departamento de recursos humanos en su misión.

Retroalimentación

Evaluar y analizar a las personas, incorporar sus perspectivas en las decisiones de la compañía y recomendarlas. Se cuenta con espacio físico para diversas actividades de capacitación, capacitación del personal y recreación. Aquellos que no hayan dominado completamente el contenido de la formación durante la formación serán reforzados con la ayuda de instrucciones escritas.

Responsables

Supervisores, RRHH, Gerentes que cumplan con los protocolos de SST.

Recursos involucrados

Los recursos humanos son los principales beneficiarios de dichos programas de incentivos. Los recursos físicos necesarios en la institución educativa, ya sea equipo de oficina, maquinaria o tecnología.

Incentivo de afiliación

Además, esta motivación está relacionada en gran medida con el ambiente laboral, ya que se relaciona con condiciones laborales favorables como temperatura, luz, ruido y otros factores ambientales. Las investigaciones muestran que los trabajadores prefieren un entorno físico que no sea peligroso ni incómodo. El entretenimiento y la

recreación son "herramientas para mejorar la mente de los trabajadores, aprender habilidades y mejorar el desempeño laboral"; por lo tanto, es uno de los principales objetivos de este estímulo. Por ello, la empresa promueve el bienestar de sus empleados brindándoles oportunidades de recreación, tiempo libre y oportunidades para disfrutar del trabajo. Varias opciones de entretenimiento.

Objetivo

Proporcionar recursos suficientes para mantener un clima agradable y un buen ambiente laboral propicio para las actividades de valores humanos que promuevan el trabajo en equipo.

Políticas

Las empresas deberían inscribir a todos los empleados en el sistema de gestión de fondos de pensiones que consideren más conveniente. Todos los empleados de la empresa están invitados a participar en todos los eventos interpersonales que se llevarán a cabo.

Estrategias

Se sugieren las siguientes pautas para aumentar altos niveles de solidaridad entre personas y otros grupos en las relaciones interpersonales en las compañías de producción.

- ✓ Torneos de vóley y futbol
- ✓ Fiestas de aniversario
- ✓ Pausas activas
- ✓ Campamento laboral

Recurso involucrados

Organizar juegos de fútbol y voleibol para que los empleados participen y crear un buen ambiente interpersonal.

Incentivo de estimación

A los colaboradores por naturaleza propia les gusta ser reconocidos, sentirse importantes, ser notados y celebrados por todos nuestros logros. Esto sucede no sólo en nuestra vida personal, sino también en nuestra vida empresarial a través del reconocimiento personal que recibimos. Haga esto una vez al año. Estas actividades se realizan para dar reconocimiento individual en diferentes categorías.

Objetivo

Alcanzar la máxima participación de los recursos humanos como sujetos proactivos es un factor importante para lograr la integración del personal y el valor agregado en la compañía.

Políticas

Brindar oportunidades de desarrollo profesional para alentar a los empleados a esforzarse y lograr más.

- ✓ Ofrezca a los empleados un salario justo basado en su capacidad y flexibilidad.
- ✓ Brindar apoyo y reconocimiento a los colaboradores.
- ✓ Implementar capacitaciones diseñadas para mejorar áreas como las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Estrategias

A continuación, se presentan estrategias para desarrollar incentivos de respeto entre los empleados.

- ✓ Bonos económicos por objetivos propuestos.
- ✓ Días compensados.
- ✓ Premiación al colaborador del mes.
- ✓ Premiación al colaborador del año.
- ✓ Celebración de cumpleaños de colaboradores.

Acciones

Los empleados que logren con éxito sus objetivos recibirán bonificaciones en efectivo para motivarlos a desempeñarse mejor. Los empleados que trabajan fuera del horario laboral designado reciben días de compensación, lo cual es una ventaja para ellos porque pueden realizar tareas que normalmente no podrían realizar. Los empleados que se desempeñen bien cada mes serán recompensados como una razón para hacer mejor su trabajo. Al final de cada año se seleccionan los empleados que se han destacado a lo largo del año y es motivador saber que finalmente están siendo reconocidos.

Responsables

Dado que RR.HH. es un elemento clave de la evaluación, es necesario comprender el incentivo completo y esforzarse por alcanzar sus objetivos para poder reclamar sus beneficios.

- ✓ **Recursos financieros:** este recurso es importante porque el desarrollo de todas estas estrategias debe calcularse en el marco del presupuesto anual de la empresa.
- ✓ **Recursos físicos:** locales, mobiliario y equipo, maquinaria, papelería y suministros.

- ✓ **Recursos técnicos:** El programa informático genera automáticamente informes mensuales sobre todas las estrategias orientadas a áreas utilizadas en la empresa, así como sobre los resultados obtenidos, y estos se entregan oportunamente al superior directo de la persona.

Incentivo de autorrealización

Dichos incentivos están diseñados para satisfacer la necesidad de lograr competencias y resultados profesionales (promoción, ascensos y trayectorias profesionales).

Podemos identificar a las personas autorrealizadas en función de los siguientes rasgos: son desinteresadas, trascendentes, solidarias, responsables y sociables. Tienen un fuerte sentido de la realidad, espontaneidad, creatividad y no confían en las opiniones de los demás. Se rigen por las leyes de su naturaleza interior y son personas internamente maduras.

Objetivo

Estimular en la medida de lo posible la necesidad de éxito de todas aquellas personas que deseen un crecimiento personal en la organización.

Políticas

- ✓ Brindar oportunidades de crecimiento a todas las personas de la empresa que se desarrollan profesionalmente y trabajan en la empresa.

- ✓ Brindar apoyo y reconocimiento a todos los empleados que quieran desarrollarse profesionalmente en las diversas áreas de la empresa.
- ✓ Cuando hay puestos disponibles, las personas de la empresa se consideran la primera opción, especialmente aquellos que completan estudios académicos como parte del curso.

Estrategias

Por otro lado, se presentan estrategias que ayudarán a promover altos niveles de autoconciencia entre todos en la organización.

Promociones internas

Esto incluye dotar a los empleados de la empresa de los medios necesarios para motivarlos en función de sus capacidades personales y capacidades adquiridas durante la formación profesional.

- ✓ Formación especial en habilidades de autorrealización.
- ✓ Ocurren dependiendo del campo en el que se desempeña el empleado, lo que le dará a la persona en cuestión la oportunidad de crear más habilidades y desarrollarse en el trabajo.

Acciones

Las promociones internas se basarán en el desempeño de los empleados en su campo laboral y también proporcionarán motivación para un mayor desarrollo profesional.

El gerente de cada área debe evaluar a los empleados e incentivar a cada empleado ofreciéndoles capacitación en función de su mejor desempeño. Esta política de RRHH permite a los empleados desarrollar expectativas sin tener que profundizar en el mercado

externo, y tiene el beneficio añadido de que si el puesto lo cubre un candidato que ya forma parte de la empresa, su proceso de adaptación será más fluido. Mucho menos.

El requisito mínimo es estar en la agencia por lo menos seis meses y siempre y cuando se cumplan las metas mensuales. Los mejores empleados de la empresa ascienden a puestos de confianza, como asistente de compras, asistente de almacén, etc. Los empleados pueden pasar de niveles inferiores a puestos directivos en diferentes áreas de la empresa. Como puede ver, la empresa ofrece la oportunidad de desarrollar trayectorias profesionales que permitan a los empleados crecer profesional y personalmente, pasando a puestos directivos, pero para llegar a estos puestos es necesario un camino largo y difícil. metas mensuales.

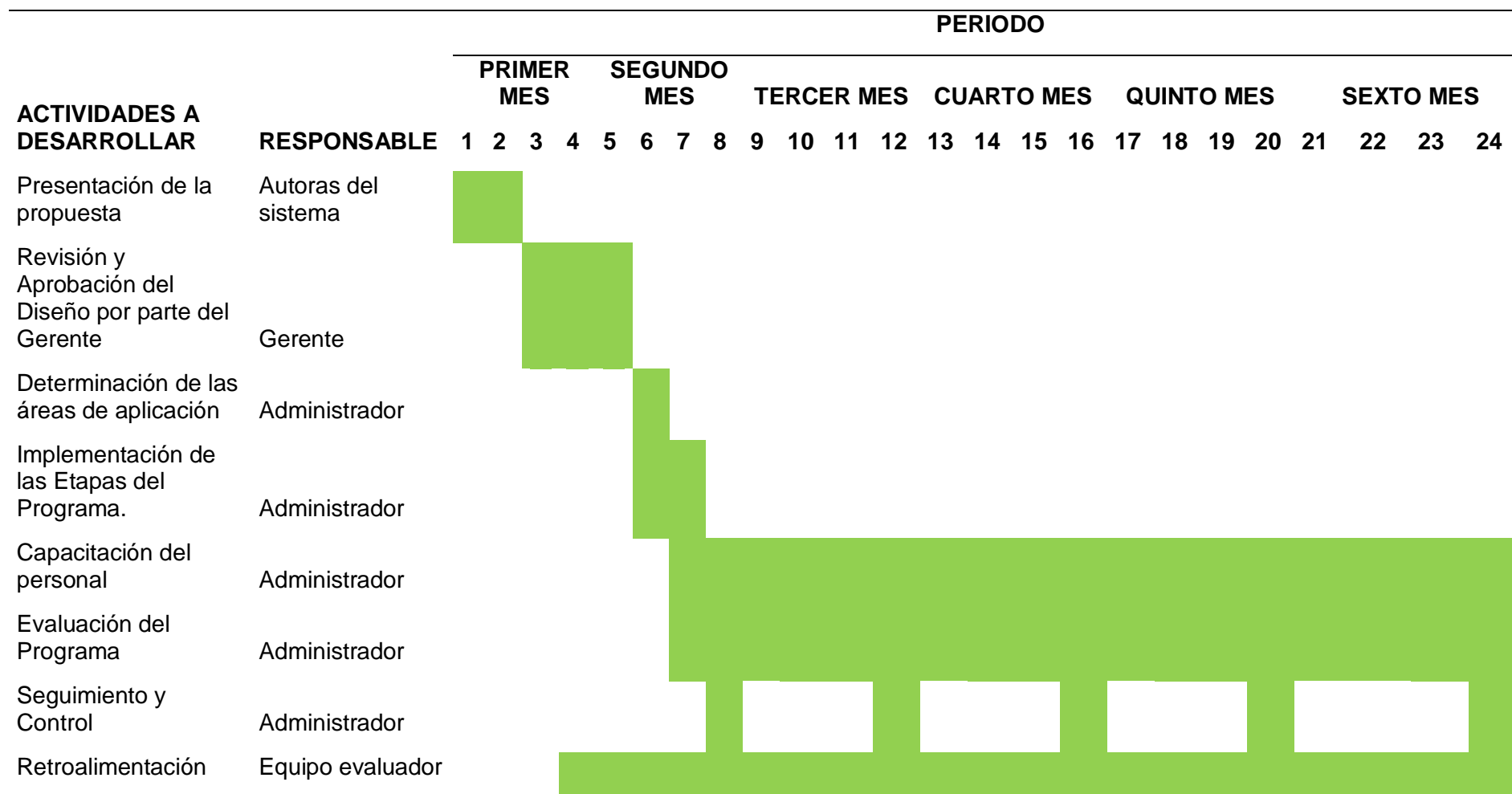
Responsables

Recursos humanos será el responsable de ejecutar el plan, revisar su contenido y aplicarlo. Los empleados deben estar dispuestos a aceptar los beneficios proporcionados por la empresa relacionados con la capacitación y los seminarios desarrollados por la empresa.

Recursos involucrados

Los recursos humanos son los principales beneficiarios de dichos programas de incentivos. Los recursos físicos necesarios en la institución educativa, ya sea equipo de oficina, maquinaria o tecnología.

Tabla 56: Diagrama de Gantt para la implementación de la propuesta en la compañía Santa Ana Fertilizantes SAC



Fuente: Elaboración propia

Tabla 57: Evaluación de desempeño

ELEMENTOS A EVALUAR	RANGOS PARAMETRICOS					CALIF
	10 E	8 MB	6 B	4 R	2 D	
Cumplimiento de metas de trabajo		X				8
Relaciones interpersonales		X				8
Trabajo en equipo y cooperación		X				8
Puntualidad y asistencia		X				8
Orden de archivos y documentos		X				8
Cortesía y buen trato al personal		X				8
Planificación de actividades		X				8
Presentación personal		X				8
Educación y preparación no formal		X				8
Iniciativa		X				8
Cantidad de trabajo		X				8
Calidad de trabajo		X				8
Supervisión		X				8
NOTA FINAL	8					
DESEMPEÑO	80 %					
CALIFICACION	MUY BUENO					

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Al implementar el sistema de motivación propuesto, se incrementará en un 80% el desempeño de los colaboradores de Santa Ana Fertilizados SAC, ubicándolos en el rango de evaluación de 7-8 parámetros, es decir, “muy bueno”.

Beneficios con la propuesta

- ✓ Voluntad de los empleados para contribuir al cambio: cuando los empleados sientan que la organización satisface sus necesidades, estarán dispuestos a contribuir a mejorar los aspectos generales de la organización.
- ✓ Reducir la rotación de empleados: Si los empleados sienten que la empresa se preocupa por ellos y se preocupa por ellos, es más probable que quieran dejar sus puestos de trabajo.
- ✓ Reducir el desperdicio: preparar a los empleados para el trabajo y desarrollar habilidades optimiza los recursos.
- ✓ El compromiso motivador de una empresa con sus empleados: La confianza, seguridad y comprensión que una empresa brinda a sus empleados crea un sentido de lealtad.
- ✓ Una fuerza laboral más competitiva: abordar una variedad de necesidades que incluyen capacitación, motivación, reconocimiento, mejor comunicación, mejores condiciones laborales y valoración emocional de los empleados creará un recurso humano competitivo que beneficiará a la empresa.

Beneficios para los colaboradores

- ✓ Desarrollo profesional y laboral: Oportunidades de carrera y desarrollo profesional en la empresa.
- ✓ Desarrollar habilidades y conocimientos: aproveche la capacitación para ayudarlo a realizar su trabajo de manera efectiva.
- ✓ Operar en un ambiente caracterizado por la confianza: Sentirse con la empresa y no preocuparse por expresar opiniones, sugerencias o quejas, lo que genera un buen ambiente de trabajo.

- ✓ Motivación y reconocimiento: Las recompensas y premios recibidos por el trabajo duro o el desempeño laboral eficaz ayudan a mejorar el bienestar emocional y financiero de los empleados.

Tabla 58: Presupuesto de implementación

N°	Descripción	Total, en soles
1	RECURSO HUMANO Facilitadoras para asesorar la implementación del Sistema de inventarios. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	S/.1000.00
2	RECURSOS MATERIALES Y TECNOLÓGICOS Mobiliario y equipo Papelería y útiles Buzón para sugerencias	S/.500.00
	SUB TOTAL	S/.1500.00
	IMPREVISTOS 10%	S/.150.00
	TOTAL	S/.1650.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 59: Beneficio Costo

Posible Costo de inversión	Impacto	Beneficio
S/1650.00	Incrementó de Salario	Beneficio para los Empleados
	Incremento de las Ventas	Pertenecer a la Empresa
	Mejor Gestión en las Relaciones con el Cliente	Personal Capacitado
	Aumento de la Demanda	Volumen de Producción de Acuerdo a sus Necesidades
	Mayor Productividad	Personal Motivado
	Lealtad en el Personal	Mejor Relación jefe Empleado
	Disminución de la Rotación del personal	Personal Incentivado
	Trabajo en Equipo Avance Tecnológico Incremento de Capacitaciones	Cumplimiento de Metas Mejorar Procesos Desarrollo de Habilidades y Conocimiento del Personal

Fuente: Elaboración propia

$$\mathbf{Beneficio\ Costo} = \frac{\mathbf{Utilidad\ de\ RRHH}}{\mathbf{Costos\ de\ implementación}}$$

$$\mathbf{Beneficio\ Costo} = \frac{\mathbf{S/2,500.00}}{\mathbf{S/1,650.00}}$$

$$\mathbf{Beneficio\ Costo} = \mathbf{S/1.51}$$

Interpretación

Como podemos observar que aplicando el sistema de incentivación para mejorar el desempeño en la compañía SANTA ANITA FERTILIZANTES SAC y los elementos de inversión, nos arroja que, por cada sol invertido, la organización recupera 0.51, esto significa que es viable la propuesta.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- ✓ De acuerdo con el análisis de los datos aportados por el instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Santa Ana Fertilizantes S.A.C., en relación a la situación actual del desempeño laboral, se pudo determinar de acuerdo a la evaluación final realizada a cada uno de los colaboradores sobre su desempeño actual fue de un 50% ubicándose dentro del parámetro 5 - 6 en donde el rango de calificación es buena , la cual nos lleva a seguir fortaleciéndolos para lograr un nivel de desempeño muy bueno de tal manera que la empresa logre sus objetivos propuestos con éxito.

- ✓ Así mismo se ha identificado que en la empresa Santa Ana Fertilizantes S.A.C. los factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de acuerdo al instrumento aplicado un 97% de los colaboradores afirman que los factores que influyen para tener un mejor desempeño laboral son las estrategias motivacionales, en las cuales encontramos los incentivos ya sean financieros y no financieros, estas estrategias juega un papel importante a la hora de la consecución de los objetivos planteados por lo que es importante mantener motivado al personal.

- ✓ En la presente investigación se tiene como objetivo elaborar una escala de incentivos basados en Capacitaciones y reconocimientos, que permitirá fortalecer el desempeño laboral del personal de la empresa "SANTA ANA FERTILIZANTES SAC ya que es necesario para atender a la problemática presentada en la investigación, así mismo esta propuesta es esencial debido a que se ha detectado ineficiencias en el desempeño laboral,

4.2. Recomendaciones

- ✓ Para mejorar el clima laboral, recomendamos a la organización “SANTA ANA FERTILIZANTES” S.A.C priorizar a sus empleados y desarrollar un programa de capacitación estructurado, sencillo y elemental y aplicarlo en sus áreas de trabajo; es importante identificar las necesidades reales, etc.
- ✓ Crear programas de capacitación consistentes que describan objetivos, no solo procedimientos, para seguir un proceso tiene un impacto directo en la satisfacción de los empleados y su comportamiento diario. Intentar que el perfil de los empleados se adapte lo más posible a los requerimientos específicos de su puesto, es decir, al perfil funcional que incluye cada puesto, reduciendo así la probabilidad de que se encuentren en determinadas situaciones. Sentirse frustrado o desmotivado.
- ✓ Es importante recomendar un ambiente de trabajo agradable, cómodo, agradable y organizado para que los empleados puedan sentirse cómodos y desempeñar sus tareas lo mejor que puedan. Para mantener alta la motivación siempre es importante fomentar la cooperación y el trabajo en equipo para que los logros y la consecución de metas sean fruto del esfuerzo de todos y no la gloria de unos pocos. Intentar construir una cultura de autenticidad para que forme parte de las normas del equipo debe ser reforzado constantemente por los empleados, haciendo muy clara y enfática la necesidad de evitar crear rumores. Hay que añadir lo importante que es mantener el respeto entre todos y conseguir que al hablar cara a cara no sea para enojar o herir a los demás, sino para favorecer su desarrollo profesional. y personalmente.
- ✓ Fomentar cosas como el emprendimiento, es decir, encargar a los empleados la creación de nuevos proyectos e iniciativas para la empresa, dejarles aportar ideas y ofrecer nuevas oportunidades para su desarrollo, plantear nuevos retos y evitar que busquen a otra persona.

REFERENCIAS

- [1] A. Lope, «Estrategias de recursos humanos de las empresas españolas en Cuba», Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/866/86611886010.pdf>
- [2] J. Rosanas, «Indicadores de gestión, incentivos, motivación y ética en el control de gestión». Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: https://accid.org/wp-content/uploads/2018/09/tendencias_castellano_129-150.pdf
- [3] SAP Concur Team, «Descubra cómo motivar empleados y los principales beneficios de hacerlo». Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.concur.com.mx/blog/article/mejorar-experiencia-empleados-mx>
- [4] Diario Gestión, «Cinco estrategias para lograr el mejor desempeño laboral en una organización | ECONOMIA | GESTIÓN», *Diario Gestión*. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-estrategias-para-lograr-el-mejor-desempeno-laboral-en-una-organizacion-noticia/>
- [5] B. K. Flores Sáez, «Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos», Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fef634s/doc/fef634s.pdf>
- [6] Á. González Ariza, «Métodos de compensación basados en competencias. 3ra edición revisada y aumentada - Uninorte», 2017. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-metodos-de-compensacion-basados-en-competencias-3ra-edicion-revisada-y-aumentada.html>

- [7] F. W. A. Alvitez Suarez y M. A. Ramirez Cavero, «RELACIÓN ENTRE EL PROGRAMA DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS Y LA MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DEL GRUPO ALMER», Universidad Antenor Orrego, Trujillo. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf
- [8] C. Yzaguirre y J. Antonio, «Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza», Universidad Nacional de Trujillo, 2018. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/1423050>
- [9] L. Montuschi, «El problema de los incentivos. Lo económico vs. lo ético», *CEMA Working Papers: Serie Documentos de Trabajo.*, Art. n.º 474, dic. 2019, Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/cem/doctra/474.html>
- [10] J. Mc Adams, «Premiar el desempeño: una guía para mejorar los resultados de negocio a través de las personas». Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23938w/6semanas/Premiareldesempe no.pdf>
- [11] C. Seminario Estrada, «Implementación de un sistema de incentivos para mejorar la productividad en una empresa industrial», Universidad de Piura, Piura, 2022. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5503/TSP_AE_2209.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[12] Z. L. Palomino Meza, «Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018», Universidad Cesar Vallejo, Lima. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1

[13] Á. Andrés, «Plan de Incentivos Laborales | Cómo diseñarlo con éxito», Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/plan-de-incentivos-laborales/>

[14] Reason, «Las 10 mejores empresas para trabajar en España». Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.reasonwhy.es/reportaje/las-10-mejores-empresas-para-trabajar-en-espana>

[15] A. Aquino Requejo, «LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL- 2018.», Universidad Señor de Sipán. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6562/Alan%20Aquino%20Requejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[16] G. C. Cherrez Gonzales, «DISEÑO DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN PARA LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN», Universidad Católica de Ecuador, Ambato.

Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>

[17] K. Pardo, M. Andia, A. Rodríguez, W. Pérez, y B. Moscoso, «Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009», *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, vol. 28, n.º 2, pp. 342-351, abr. 2011.

[18] R. R. Mujica Argandoña y M. A. Guzmán Macedo, «El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019», Universidad Continental, Cusco. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FCE_308_T1_Mujica_Guzman_2021.pdf

[19] A. J. García Yovera y M. D. Reyes Pérez, «RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO 2016», Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5432/Garc%c3%ada%20Yovera%20%26%20Reyes%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[20] M. A. León Morales, «SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTUMAZÁ», Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10189/Le%c3%b3n%20Morales%2c%20Mery%20Anal%c3%ad.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

[21] N. C. Aldana Torres, «Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo • Forbes México». Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-con-el-mejor-equilibrio-entre-vida-y-trabajo/>

[22] E. M. Chávarry Huamán, «DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UCV FILIAL PIURA», Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Accedido: 25 de octubre de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4944/Ch%c3%a1varry%20Huam%c3%a1n%20Eva%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Hoja de entrevista



ENTREVISTA

Objetivo General: Desarrollar un sistema de incentivos para fortalecer el desempeño del personal de la empresa Santa Ana Fertilizantes SAC, Chiclayo -2016.

Fecha:	01/10/2016	
Entrevistador:	Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine Parodi Guerrero, Aura Nayllira	
Empresa:	Santa Ana Fertilizantes SAC	
Entrevistado:	Nombre:	Edwin Javier Aldana Sirlopú
	Cargo:	Jefe de RRHH
PREGUNTAS		
1. ¿Considera importante un sistema de incentivos para fortalecer el desempeño laboral del personal de la empresa?		
2. ¿Evalúan el desempeño de los trabajadores?		
3. ¿Considera usted que la motivación es un factor importante para desempeñarse eficientemente?		
5. ¿La empresa ofrece capacitación a los trabajadores?		
6. ¿Considera que el servicio que ofrece la empresa es de calidad?		
7. ¿Ofrece la empresa incentivos a sus empleados?		

Anexo 02: Hoja de cuestionario



CUESTIONARIO

Para efectos de la elaboración de nuestro proyecto surge la necesidad de aplicar este cuestionario como técnica de recolección de información. Por favor tómese el tiempo necesario para responder el siguiente cuestionario. Siéntase la necesidad de hacerlo en forma honesta y sincera.

Con el fin de responder las preguntas tome en cuenta las siguientes observaciones:

- ❖ Lea cuidadosamente cada pregunta y sus posibles respuestas.
- ❖ Marque con una (x) la respuesta de su preferencia.

1. ¿Cree conveniente recibir charlas o inducción al momento de ser nombrado para el puesto que ocupa?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

2. ¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y sus compañeros?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

3. ¿Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

4. ¿Cree usted que la remuneración otorgada por la empresa está acorde con el trabajo que desempeña?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

5. Considera importante para la productividad de la empresa la labor que usted realiza

a) Totalmente de acuerdo (TA)

b) De acuerdo (DA)

c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

6. ¿Tiene usted libertad de elegir sus propios métodos de trabajo?

a) Totalmente de acuerdo (TA)

b) De acuerdo (DA)

c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

7. ¿Existe algún reconocimiento por el trabajo bien hecho?

a) Totalmente de acuerdo (TA)

b) De acuerdo (DA)

c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

8. Se reúnen periódicamente con usted para informarle sobre los nuevos cambios

a) Totalmente de acuerdo (TA)

b) De acuerdo (DA)

c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

9. ¿El ambiente físico donde realiza su trabajo es acorde?

a) Totalmente de acuerdo (TA)

b) De acuerdo (DA)

c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

10. ¿En la empresa se desarrollan programas motivacionales?

a) Totalmente de acuerdo (TA)

b) De acuerdo (DA)

c) En desacuerdo (ED)

d) Totalmente en desacuerdo (TD)

11. ¿Considera que la empresa ve como necesario dar oportunidades a sus trabajadores para capacitarse?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

12. ¿Cree usted que los esfuerzos que hace la empresa para mantener al personal motivado son suficientes?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

13. ¿Existen programas dentro de la empresa que ofrezcan servicios recreacionales?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

14. ¿Cree usted que el desarrollo de estrategias motivacionales permita mejorar el desempeño laboral?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

15. ¿Existe la necesidad de implementar un plan de incentivos que mejoren los elementos motivacionales en la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo (TA)
- b) De acuerdo (DA)
- c) En desacuerdo (ED)
- d) Totalmente en desacuerdo (TD)

Anexo 03: Validación de expertos



Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: ALDANA TORRES, NEER CHRISTIAN

Grado Académico: INGENIERO INDUSTRIAL

Cargo e Institución: SUPERVISOR DE ALMACÉN EN LA ZAPATERÍA LA ELEGANCIA

Nombre del instrumento a validar: ENTREVISTA y CUESTIONARIO

Autor del instrumento: Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine & Parodi Guerrero, Aura Nayllira

Título del Proyecto de Tesis: DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA "SANTA ANA FERTILIZANTES SAC", CHICLAYO - 2016

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		De 0 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible.				✓
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems.				✓
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables.				✓
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere.				✓
Viabilidad	Es viable su aplicación.				✓

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 20

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) Muy bueno

Observaciones

ninguna

Fecha: 01/10/23


NEER CHRISTIAN ALDANA TORRES
INGENIERO INDUSTRIAL
REG. CIP. N° 293770

Firma: NEER CHRISTIAN ALDANA TORRES

N° Colegiatura: **293770**

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: CERRUTI AMAYA, ARTURO JAVIER

Grado Académico: .. INGENIERO INDUSTRIAL

Cargo e Institución: .. JEFE DE ALMACENES ACP

Nombre del instrumento a validar: .. ENTREVISTA y CUESTIONARIO

Autor del instrumento: .. Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine & Parodi Guerrero, Aura Nayllira

Título del Proyecto de Tesis: .. DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA "SANTA ANA FERTILIZANTES SAC", CHICLAYO - 2016

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		De 0 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible.				✓
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems.				✓
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables.				✓
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere.				✓
Viabilidad	Es viable su aplicación.				✓

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 20

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno)..... Muy bueno

Observaciones

..... ninguna

Fecha: 01/10/23



ARTURO JAVIER
CERRUTTI AMAYA
Ingeniero Industrial
CIP N° 287447

Firma:

N° Colegiatura: 287447

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: ADANAQUE NUÑEZ, MIRIAM CECILIA

Grado Académico: INGENIERA INDUSTRIAL

Cargo e Institución: SUPERVISORA DE SSOMA EN LA EMPRESA INMPE SRL

Nombre del instrumento a validar: ENTREVISTA y CUESTIONARIO

Autor del instrumento: Coronel Vásquez, María Alejandra Geraldine & Parodi Guerrero, Aura Nayllira

Título del Proyecto de Tesis: DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA "SANTA ANA FERTILIZANTES SAC", CHICLAYO – 2016

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		De 0 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible.				✓
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems.				✓
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables.				✓
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere.				✓
Viabilidad	Es viable su aplicación.				✓

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 20

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) Muy bueno

Observaciones

ninguna

Fecha: 01/10/23


MIRIAM CECILIA NUÑEZ ADANAQUE
INGENIERA INDUSTRIAL
Reg. CIR N° 186573

Firma:

N° Colegiatura: 186573

Anexo 03: Guía de observación



Objetivo: El Observador tomará nota de la empresa “Santa Ana Fertilizantes SAC”, según las actividades descritas en la Guía de Observación.

1	Organización						
Comentarios: _____ Sugerencias: _____							
2	Recursos Humanos						
Comentarios: _____ Sugerencias: _____							
3	Incentivos						
Comentarios: _____ Sugerencias: _____							
4	Motivación						
Comentarios: _____ Sugerencias: _____							

Anexo 04: Carta de autorización para la recolección de la información



CARTA DE AUTORIZACION PARA EL RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Chiclayo, 01 de octubre del 2016

Quien suscribe:

Sra. Linda Diana Morales Falla

Jefa de Operaciones – Empresa FERTILIZANTES “SANTA ANA” SAC

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado **DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SANTA ANA FERTILIZANTES SAC, CHICLAYO – 2016.**

Por el presente, el que suscribe, **Linda Diana Morales Falla** representante legal de la empresa **Fertilizantes “Santa Ana” SAC.** AUTORIZO a las estudiantes **Coronel Vasquez, Maria Alejandra** identificado con DNI N°46845223 y **Parodi Guerrero, Aura Nayllira** identificado con DNI N°47384248, estudiantes del Programa de Estudios de Ingeniería Industrial de la Universidad Señor de Sipán S.A.C., y autoras del trabajo de investigación denominado **DISEÑO DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SANTA ANA FERTILIZANTES SAC, CHICLAYO – 2016** al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

SANTA ANA FERTILIZANTES S.A.C.



Linda Diana Morales Falla
JEFA DE OPERACIONES

Nombre y Apellidos: Linda Diana Morales Falla

DNI N°: 41351058

Cargo de la empresa: Jefa de Operaciones

Anexo 05: Formulario de evaluación de motivación

MOTIVACION						
CUMPLIMIENTO DE METAS DE TRABAJO	RANGOS					PUNTOS
	10 E	8MB	6B	4M	2D	
Siempre cumple sus metas						
Casi siempre cumple sus metas						
Cumple regularmente sus metas						
Rara vez cumple sus metas						
No cumple con las metas asignadas						
NOTA FINAL						
TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN						
Siempre está dispuesto a colaborar en actividades fuera de su obligación						
Frecuentemente colabora en actividades adicionales						
Su espíritu de colaboración se considera normal						
Brinda poca colaboración en actividades						
No colabora y crea conflictos en el desempeño de los demás						
NOTA FINAL						
PERSONALIDAD						
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA						
Es puntual						
Su horario de llegada y asistencia están dentro de lo normal						
Ocasionalmente se le reportan faltas y llegadas tardes						
Usualmente se le reportan llegadas tardes, inasistencias.						
No cumple los horarios de trabajo asignados						
NOTA FINAL						
ORDEN DE ARCHIVOS Y DOCUMENTOS						
Mantiene un excelente orden en sus documentos						
Rara vez se ven archivos o documentos en desorden						
Mantiene un orden regular						

Ocasionalmente ordena sus documentos y archivos de trabajo						
Generalmente es desordenado con sus documentos de trabajo						
NOTA FINAL						
CORTESÍA Y BUEN TRATO AL USUARIO						
La atención al público es lo más importante en su trabajo						
Se esfuerza por brindar buena atención al público						
La atención al público está dentro de lo normal						
Ocasionalmente se reciben quejas de mala atención al público						
Constantemente realiza una mala atención al público						
NOTA FINAL						
PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES						
Siempre planifica su trabajo						
Buena planificación						
Tiene una planificación regular						
Alguna vez planifica su trabajo						
Nunca planifica su trabajo						
NOTA FINAL						
PRESENTACIÓN PERSONAL						
Siempre usa ropa adecuada						
Casi siempre usa ropa adecuada						
Regularmente usa ropa adecuada						
Frecuentemente no usa ropa adecuada						
Uso de vestuario inadecuado						
NOTA FINAL						
EDUCACIÓN Y CONOCIMIENTOS						
EDUCACIÓN Y PREPARACIÓN NO FORMAL						
Perfectamente adecuada al puesto						
Bastante adecuada al puesto						
Satisfactoriamente adecuada al puesto						
Muy poco adecuada al puesto						
Nada adecuada al puesto						

NOTA FINAL							
INICIATIVA Y CREATIVIDAD							
INICIATIVA							
Siempre pone en práctica su iniciativa							
Frecuentemente realiza trabajos por iniciativa propia							
Ocasionalmente realiza trabajos fuera de lo encomendado							
Solo realiza trabajos que se le encomiendan							
Carece totalmente de iniciativa y creatividad							
NOTA FINAL							
RENDIMIENTO							
CANTIDAD DE TRABAJO							
Su producción en las actividades con el público es muy alta							
Con frecuencia produce más de lo asignado							
Su trabajo está al día							
Se mantiene ocasionalmente atrasado							
Se mantiene generalmente atrasado							
NOTA FINAL							
CALIDAD DEL TRABAJO							
Muy cuidadoso, exacto y nítido							
Por encima del rendimiento promedio							
Calidad del trabajo aceptable							
Rara vez comete errores							
Muy deficiente							
NOTA FINAL							
SUPERVISIÓN							
Generalmente no requiere supervisión							
Requiere poca supervisión aún en tareas variadas							
Requiere supervisión normal en cualquier tipo de tarea que ejecute							
Necesita más supervisión de lo normal aún en tareas rutinarias							
Necesita constantemente supervisión para realizar su trabajo							
NOTA FINAL							

Anexo 06: Fotos de las sucursales de la empresa SANTA ANA FERTILIZANTES SAC

Santa Ana Fertilizantes en Chepén.



Santa Ana Fertilizantes en Guadalupe.



Santa Ana Fertilizantes en Lambayeque.



Santa Ana Fertilizantes en Mochumí.



Santa Ana Fertilizantes en Pacanguilla.



Santa Ana Fertilizantes en Paiján.



Santa Ana Fertilizantes en Túcume.



Santa Ana Fertilizantes en Pueblo Nuevo.

