



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**EL DESEMPEÑO LABORAL EN
AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es)

Horna Aldea Jorge Eduardo

ORCID: 0000-0002-7927-8894

López Nicolás Milton Robert

ORCID: 0000-0001-9230-5378

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

ORCID: 0000-0003-2777-4041

**Línea de investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú
2021**

APROBACIÓN DE JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACION

**EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C –
OLMOS 2020.**

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Dr. Merino Núñez Mirko
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Anastacio Vallejos Carla Arleen
Nombre Completo Firma

Dedicatoria

Este trabajo se la dedico a mi esposa Marisela, mis hijos, mis padres y mi familia, que me dirigieron a un buen camino, me apoyaron, me dieron esperanza y fuerzas para seguir adelante y no perderme en el camino de la perdición, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Jorge Eduardo

A mi Madre Rosalina Nicolas Ventura por ser el paradigma de mi formación profesional, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se lo debo a ella entre los que se incluye este.

Te agradezco por ayudarme a darme encontrar en el lado dulce y no amargo de la vida. Fuiste mi motivación más grande para concluir con éxito este anhelado sueño.

Gracias, Mamá...

Milton Robert

Agradecimiento

A Dios por darnos la paciencia y fortaleza de seguir aprendiendo día a día, para llegar hacer grandes profesionales.

Este trabajo de investigación, es a base de sacrificio y esfuerzo, logrando grandes resultados óptimos, para nuestros conocimiento y habilidades a futuro.

Agradecer al Dr. José William Córdova Chirinos, por su gran sabiduría y experiencia académica y apoyarnos en la realización de nuestro trabajo de investigación, en estos momentos más difíciles de nuestros tiempos.

Finalmente agradecer a la empresa Agrícola Alaya S.A.C. por otorgarnos el permiso y apoyo, para la realización de nuestro trabajo de investigación.

Resumen

La investigación titulada EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020, tuvo como finalidad identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020. Para lo cual se realizó una investigación descriptiva – cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal. La población fue de 525 colaboradores, a los cuales se les aplica un cuestionario para poder analizar la situación de las variables.

EL resultado más importante es que del Del 100% de encuestados, el 79,73% está totalmente de acuerdo y acuerdo que el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 5,86% es indiferente y el 14,41% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se está estimulando adecuadamente el desempeño contextual y el de tarea.

Finalmente se concluye que el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos es Alto. Los indicadores muestran que en la compañía si se está estimulando adecuadamente el desempeño contextual y el de tarea.

Palabras claves:

Desempeño laboral, tareas y rendimiento.

Abstract

The research entitled LABOR PERFORMANCE IN AGRICULTURAL ALAYA SAC - OLMOS 2020, aimed to identify the level of labor performance in the agricultural company Alaya SAC - Olmos 2020. For which a descriptive - quantitative investigation was carried out, with a non- experimental and transversal. The population consisted of 525 collaborators, to whom a questionnaire was applied in order to analyze the situation of the variables.

The most important result is that of the 100% of respondents, 79.73% fully agree and agree that the level of job performance in agricultural Alaya SAC - Olmos 2020 is high, 5.86% is indifferent and 14 , 41% disagree and totally disagree. The indicators show that the company is adequately stimulating contextual and task performance.

Finally, it is concluded that the level of job performance at Agricola Alaya S.A.C - Olmos is High. The indicators show that the company is adequately stimulating contextual and task performance.

Keyword:

Job performance, tasks and performance.

Índice

Hoja De Aprobación De Jurado.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Resumen.....	V
Palabras Claves.....	V
Abstract.....	VI
Keyword.....	VI
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 El Problema De Investigación.....	13
1.2 Antecedentes.....	15
1.3 Formulación Del Problema.....	18
1.4 Aspectos Teóricos.....	18
1.5 Objetivos.....	22
1.6 Hipótesis.....	22
1.7 Justificación.....	22
II. MATERIALES Y MÉTODO.....	23
2.1. Tipo Y Diseño De La Investigación.....	23
2.2. Población Y Muestra.....	23
2.3. Variables.....	24
2.4. Operacionalización De Variables.....	25
2.5. Técnicas E Instrumentos De Recolección De La Información.....	26
III. RESULTADOS.....	27
3.1. Tablas Y Gráficos.....	27
IV. DISCUSIONES.....	30
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34

ANEXOS.....	38
-------------	----

Índice de Tablas

Tabla 1 Población.....	24
Tabla 2 Operacionalización.....	25
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.....	27
Tabla 4. Nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.....	28
Tabla 5 Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.....	29

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de desempeño laboral.....	27
Figura 2 Nivel de desempeño contextual.....	28
Figura 3 Diagnosticar el nivel de desempeño.....	29

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones hoy en día se valora el desempeño de los colaboradores. Los gerentes fijan estándares de medición los cuales por lo general no se ajustan a las condiciones con las que tienen que laborar los empleados. Por ello es preciso que los empresarios proporcionen los elementos necesarios para que sus empleados puedan tener un desempeño adecuado.

Actualmente las empresas han descuidado factores que ayudan a que los colaboradores realicen su trabajo de forma competente y por lo tanto su desempeño sea el adecuado. Las estrategias de motivación que en ocasiones aplican, no se ajustan a lo que realmente requieren los colaboradores.

El desempeño es un factor poco evaluado por los empresarios, por lo general, se toman acciones cuando ya los niveles han alcanzado rangos muy bajos. Se debe tener una adecuada planificación de lo que se va a realizar con el fin de poder tomar acciones en base a estrategias técnicas y académicas.

El desempeño está en relación a como se crea por parte de la gerencia los medios y escenarios apropiados para que los colaboradores puedan realizar sus funciones de una forma apropiada. Estas condiciones pasan por temas psicológicos, así como de infraestructura. En tiempos modernos, se apoya también en tecnología y maquinas que hacen un trabajo de mayor calidad y con menores accidentes laborales.

Se debe brindar apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores y aplicar estrategias de motivación adecuadas, también se debe otorgar confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones, de igual forma la empresa debe de representar adecuadamente a sus empleados, buscando se lealtad por parte de ellos.

Hoy en día, el desempeño laboral se ha transformado en uno de los temas de mucha importancia ya sea por las actividades que estos desempeñan y al rubro que las compañías se dedican, conservar el buen rendimiento de los colaboradores hecho significativo porque a través de ello se consigue conseguir una ventaja competitiva frente a los demás.

De esta forma hará que llegue a posicionarse en las actividades comerciales y a la vez distar de su competencia; pero este término aún no está muy claro para muchas organizaciones ya que no le toman importancia a su recurso humano; es por ello que se desarrolla este trabajo de investigación para determinar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de Agrícola Alaya S.A.C, y las mejoras que se puedan recomendar.

1.1 El problema de investigación.

Según Salazar (2020) indicia que los colaboradores de un molino, demuestran descontento y esto se refleja en su comportamiento como, desidia, falta de compañerismo y empeño por realizar sus actividades de forma eficiente. Los colaboradores enunciaron su angustia por el sueldo que perciben dado a que aseguraron que se encuentra por debajo de lo esperado, no permitiéndoles satisfacer de forma pertinente sus necesidades básicas.

Para Regalado y Samillán (2019) indica que las empresas agro industriales solo se concentran en los estándares de productividad a los cuales se tiene que llegar, descuidando la parte motivacional de sus empleados. Se exigen un desempeño laboral efectivo, pero sin embargo no se proporciona de las herramientas necesarias para lograr los objetivos fijados. Los colaboradores valoran hoy en día que la empresa les permita tener una línea de carrera, que se preocupe por su bienestar tanto físico como emocional.

Igualmente, Knight (2019) indica que los gerentes por lo general no muestran empatía a sus colaboradores. La gerencia debe otorgar autonomía a sus empleados, también es necesario que se preocupe por su equipo de trabajo y demuestre agradecimiento y aprecio por lo que hacen.

Así mismo Cable (2018) señala que no solo basta con buscar motivar a los empleados mediante factores externos como dinero, sino que también se debe buscar motivadores internos como destacar las potencialidades, las habilidades y las destrezas de cada uno de los colaboradores. Por lo general el factor interno es más relevante y valorado por los empleados.

Según Bolino y Klotz (2017) la parte gerencial se preocupa solo por la parte rentable y financiera de la compañía, sin embargo, deben saber cómo impulsar el desarrollo de los colaboradores. Se debe tener un sistema de recompensas que se adecue a las características de la organización.

Según Gallup (2016) existe un gran número de colaboradores en los Estados Unidos que tienen poco compromiso con su compañía, por lo tanto, esto redundará

en un desempeño deficiente. Por lo que se quiere que los gerentes busquen herramientas en la cual se logre generar vínculos con sus colaboradores. Los colaboradores indican que tienen poca inspiración y por lo tanto su potencial es bajo. Se debe de motivar constantemente a los empleados a fin de que estos puedan elevar sus niveles de productividad.

Alaya S.A.C es una compañía consagrada a la siembra de productos para la exportación ofreciendo asistencia efectiva a sus usuarios. Alaya S.A.C atraviesa inconvenientes que frenan el desarrollo de la organización. Esto se debe a que el desempeño de sus colaboradores por lo general no llega a superar los indicadores esperados.

Generalmente se procura proveer a los colaboradores de los elementos necesarios para el desempeño de sus labores, sin embargo, existen variables que inciden directamente en su rendimiento, como son factores motivacionales, de capacitación, de desarrollo organizacional, entre otros. Por lo que se hace pertinente que se identifique cuáles son esos mecanismos que se tienen que activar para tener empleos con desempeños por encima del promedio.

Si bien es cierto los resultados encontrados se muestran favorables, cabe resaltar que aún existen porcentajes en los cuales la empresa muestra deficiencias. Estas limitaciones son las que se deben de superar a fin de poder lograr que el desempeño sea el óptimo. Cabe recalcar que la empresa se basa en empirismo, lo cual debe ser reemplazo por la teoría y la técnica, para así tener mejores resultados.

1.2 Antecedentes.

Internacional

Ahmed y Rida (2019) en su investigación sobre motivación en el desempeño laboral. Tuvo como fin analizar la relación entre las variables. La muestra de 203 trabajadores del sector bancario, Finalizan indicando que la motivación más preponderante es la extrínseca. Se debe observar mediante instrumentos de medición que factores extrínsecos son los que requieren los empleados, para así poder brindarles de forma permanente.

Además, Cabellos y León (2018) en su tesis busco determinar la asociación de la motivación y el desempeño laboral. El estudio fue cuantitativo con una muestra de 20 elementos. Finiquitaron que sí existe incidencia de ambas variables con un valor alto. El desempeño de los empleados siempre se verá afectado por las condiciones laborales que los empleadores puedan ofertar.

Según Chareonwongsak (2017) en su estudio sobre motivación y como afectan el desempeño cooperativo en Tailandia. Tuvo como objetivo diagnosticar los factores que mejoran el desempeño laboral. La muestra es de 330 trabajadores. Se concluye que la motivación afecta significativamente el desempeño cooperativo.

Para Gachengo y Wekesa (2017) en su estudio sobre motivación y relación con el desempeño laboral, fijo como meta verificar la incidencia de la motivación en el desempeño de un banco de Kenia. La muestra de 124 trabajadores y se fijó un muestreo estratificado. Se concluye que el principal motivador es la extrínseca, puesto que afecta positivamente el desempeño. Las empresas deben brindar capacitación y un adecuado sistema de recompensas.

Según Ghaffari (2017) en su tesis sobre nivel de desempeño laboral, tuvo como propósito conocer los niveles de desempeño en la Universidad Tecnológica de Malasia. La muestra de 150 trabajadores. Concluye que el motivador más relevante para el desempeño es la responsabilidad para poder tomar decisiones por parte de los colaboradores. Los empleados valoran que se les delegue la toma de decisiones, que se les deje la iniciativa para poder realizar sus labores.

Nacional

Talledo (2018) en desempeño laboral y motivación. Tiene como fin analizar la afiliación entre ambas variables. El 50% de los empleados está motivado. Se finiquita que, para incrementar el desempeño, es necesario que existan condiciones laborales que sean competitivas y que generen motivación. Un adecuado acondicionamiento tanto físico como psicológico es muy productivo para la compañía.

Ackah (2017) en su tesis busco caracterizar la incidencia de la motivación en el desempeño de los empleados. La muestra es de 120 personas. Concluye que los colaboradores que están motivados son los que tienen un mejor desempeño. Se debe buscar el compromiso de los empleados para que así no abandonen la organización. Si los colaboradores dejan la empresa, esto afectaría negativamente el desempeño de los empleados.

De la misma forma, Kalhoro, Jhatial y Khokhar (2017) en su tesis planteó como meta ver el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral. La muestra fue de 223 colaboradores. Se concluye que la alta gerencia debe considerar a sus empleados como los más valioso de la organización e importante para el desempeño de la compañía. Se debe tener una mixtura entre diversos factores motivacionales puesto que definitivamente ayudan a mejorar los niveles de desempeño.

Por otro lado, Casas (2017) en su estudio tuvo como fin ver la incidencia la motivación y el desempeño, con una muestra de 80 colaboradores. Concluye que hay correlación entre la motivación y desempeño laboral. Se debe de potenciar la capacitación del personal, así mismo se debe de mejorar el trato que existe y el salario.

Según Saira (2016) en su tesis sobre motivación y desempeño laboral, tuvo como fin determinar la influencia de la motivación en el desempeño. La muestra fue de 486 personas. Se concluye que hay una incidencia directa entre ambas

variables. Según los hallazgos encontrados por el autor, si se quiere aumentar el desempeño de los empleados, se debe optar por estrategias motivacionales.

Local

Pacheco (2018) en influencia del desempeño laboral en el clima organizacional. Su fin fue verificar la relación entre las variables. La muestra es de 20. Los resultados muestran que las variables no se asocian de forma positiva. Se concluye si la institución quiere mejorar el desempeño de sus colaboradores, debe de buscar otras alternativas paralelas al clima laboral. Por lo tanto, se debe ver por ejemplo factores como la motivación tanto interior como exterior y que realmente sean efectivas y logren el fin cometido.

Alvarado (2018) en motivación y desempeño laboral. El objetivo fue caracterizar el desempeño laboral. La muestra es 36 entes. Los resultados muestran que un 94% está motivado. Se finiquita que las estrategias de motivación que está aplicando la compañía, está dando efectos positivos en el rendimiento del personal. EL desempeño siempre va estar en función a tácticas que aplique la gerencia, sin embargo, están tienen que estar alineadas a los requerimientos del empleado.

Larios (2018) en relación del clima organizacional y desempeño laboral. El objetivo es ver la correlación que existe entre las variables. La muestra fue 32 obreros. El resultado indica que el coeficiente se acerca al valor de 1. Por lo tanto, se concluye que hay una afinidad alta y fuerte entre las variables. De los hallazgos encontrados se puede deducir que el desempeño se puede mejorar, aplicando herramientas que estén en función a las mejoras de las condiciones de trabajo.

Ordoñez y Falen (2018) en clima laboral y desempeño laboral. El objetivo es ver si el coeficiente de relación es positivo o negativo. La muestra es 50 colaboradores. Los resultados muestran que la dimensión relaciones (0.78) es la más alta. Se concluye que los colaboradores valoran en alto grado las relaciones sociales que puedan tener dentro de su institución.

Caldas (2016) en desempeño laboral y satisfacción laboral. El objetivo es establecer el nivel de desempeño laboral. La muestra fue 191. Los resultados

indican que el nivel de desempeño es bajo. Se concluye que no se está aplicando adecuadas herramientas para mejorar el desempeño de los empleados.

1.3 Formulación del problema.

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020?

1.4 Aspectos teóricos.

Desempeño laboral.

Según Robbins & Judge (2009) es la conducta que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito. Para Chiavenato (2009) es el cimiento del rendimiento de la compañía, la cual depende de la motivación que reciba el colaborador por parte de su empleador.

El desempeño laboral tiene dos dimensiones, éstas son el desempeño de tareas, y el factor de desempeño contextual. Para que el desempeño de los colaboradores sea el esperado, es preciso que los gerentes ofrezcan un ambiente laboral adecuado, en donde se cuente con los insumos adecuados para poder desarrollar sus operaciones (Chiavenato, 2009).

El desempeño está en relación a como se crea por parte de la gerencia los medios y escenarios apropiados para que los colaboradores puedan realizar sus funciones de una forma apropiada. Estas condiciones pasan por temas psicológicos, así como de infraestructura. En tiempos modernos, se apoya también en tecnología y maquinas que hacen un trabajo de mayor calidad y con menores accidentes laborales. (Chiavenato, 2009).

La tecnología brinda una amplia gama de variantes, las cuales pueden ser canalizadas de forma positiva para el trabajo, se tienen ahora maquinas, muebles y enseres que hacen que el colaborador se fatigue y se estrese cada vez menos. Sin embargo, no se puede descuidar el plano psicológico, por lo que es preciso que se potencie el talento mediante capacitaciones, dinámicas, y talleres que ayuden al empleado a estar bien desde el punto cerebral. (Chiavenato, 2009).

El desempeño está pauteado por factores los cuales tienen que estar proporcionados por la administración de la compañía. De estos depende el éxito organizacional. Los colaboradores se sentirán más comprometidos con los objetivos de la empresa si se sienten valorados por sus líderes. Por ello la relación debe ser empática y se debe dar la iniciativa para tomar decisiones (Caldas, 2016).

El desempeño laboral tiene que ser medido de forma permanente para poder ver su tendencia. Para ello se debe diseñar instrumentos mediante el análisis teórico y la validación para poder ser aplicados de forma objetiva. El área involucrada debe ser la de talento humano, pues es la que conoce los perfiles y características de los puestos, así como las funciones que realizan los operarios (Caldas, 2016).

En las técnicas que se apliquen para medir el desempeño, es necesario también que se involucren a los grupos de interés, debido a que estos entes tienen contacto y conocimiento del personal. La objetividad contribuye a que no existan sesgos en la evaluación y medición del desempeño (Caldas, 2016).

La evaluación permite detectar deficiencias que puedan tener los colaboradores. Una vez analizadas estas limitaciones, se puede tomar decisiones para poder plantear alternativas de solución. A través de estos exámenes se pueden fijar nuevas oportunidades para el empleado dentro de la compañía como promoción, ascensos a puestos más acordes a sus habilidades y formación, así como posibles planes de entrenamiento (Pacheco, 2018).

En otras compañías el cálculo del rendimiento está supeditado a los mandos altos o jefes intermedios, esto debido a que los gerentes no tienen conocimientos sobre las actividades que requiere cada puesto de trabajo. Todas las oficinas de la empresa deben estar involucradas en la evaluación del desempeño del personal, además se debe tener conocimiento de la normativa y reglamento que regulan las funciones de los empleados (Pacheco, 2018).

La autoevaluación es una táctica de medición del desempeño que por lo general no es recomendable, puesto que puede tener cierto grado de sesgo por parte del auto evaluador. Sin embargo, si se adiestra al empelado, puede ser efectiva, puesto que es el mismo quien conoce realmente sus potencialidades y limitantes (Pacheco, 2018).

Hay que resaltar que esta medición debe ser un elemento de motivación, y más no debe tener una finalidad de sancionar al empelado. Estas técnicas deben servir para tomar decisiones acertadas en bienestar de todos los miembros de la compañía. Para un adecuado desempeño, es necesario tener colaboradores que tengan valores definidos y sólidos, así mismo que estén comprometidos con los objetivos de la compañía. Sin embargo, la compañía puede potenciar y retroalimentar diversos factores en los cuales los colaboradores tengan alguna debilidad (Borman et al, 2001).

Visto de otra óptica, la empresa puede exigir un desempeño alto, puesto que se podría decir que el empelado es remunerado por su labor, por lo tanto, su rendimiento debe ser de calidad. Pero lo que se busca hoy en día es generar concesos, en los cuales se tenga una estrategia de ganar y ganar para ambas partes (Borman et al, 2001).

Para evaluar el desempeño se pueden tener factores como la productividad del trabajador en un periodo determinado, así mismo se puede hacer un análisis histórico. También se puede ver la calidad del trabajo, es decir si se ha desempeñado cumpliendo los estándares que se le fijo. Igualmente se puede medir su eficiencia, es decir si se utilizaron los insumos y recursos de forma racional y si se lograron las metas fijadas. Finalmente se puede verificar la parte interna mediante su actitud la cual es vital en el desempeño laboral, también si tiene la capacidad de trabajar en equipo y poder socializar de forma efectiva con sus compañeros de trabajo (Borman et al, 2001).

Dimensiones

Desempeño contextual:

Borman y Motowidlo (1993) alegan que son aquellas conductas que favorecen la efectividad en la institución por medio del mantenimiento y perfeccionamiento del ambiente psicológico, social y organizacional en el cual las operaciones son realizadas. Se debe evaluar este tipo de desempeño porque delinea el ambiente de trabajo, son habituales a la mayoría de los trabajos de una organización, son más motivadoras que cognitivas (Gorriti, 2007).

Asimismo, Gorriti (2007) citado por Borman et al. (2001) alega que el desempeño tiene tres dimensiones: el apoyo personal, en donde se busca la cooperación entre los compañeros, así mismo la consideración que tiene el empleador hacia los colaboradores, la cortesía entre los grupos, así como el apoyo emocional que se pueden dar unos a otros, también la motivación por parte del empleador y finalmente a confianza que se les otorga a los colaboradores. La segunda dimensión es el apoyo organizacional, en donde se ve la representación de la empresa, la lealtad de los colaboradores hacia su compañía, y la tolerancia de permanecer a pesar de los conflictos, por último, el ánimo que se dan unos a otros. En la tercera dimensión se encuentra la iniciativa, que consta de persistir con esfuerzo extraordinario a pesar de las difíciles condiciones.

Desempeño de tarea

Según Ramírez (2013) se basa en la ejecución de actividades que son reconocidas formalmente como parte del contenido de los puestos de trabajo. De acuerdo a Goodman & Svyantek (1999). Así mismo tiene que ver con la condición de los contratos de trabajo que se ofertan a los empleados. Finalmente está ligado a la normativa expresada en reglamentos y manuales, los cuales tienen que ser socializados entre todos los miembros de la organización.

La compañía debe buscar que el colaborador sea aplicado a los reglamentos, normas y manuales, pues estos favorecerán su desempeño. En colaborador aplicado, es aquello que está siempre dispuesto a contribuir con el desarrollo de su institución. La productividad, el interés y compromiso con la compañía inciden en los resultados. (Goodman & Svyantek, 1999).

Finalmente se tiene que buscar que el empleado sea adaptable y flexible, solo así se puede seguir siendo productivo. Además, se debe potenciar sus habilidades interpersonales con el afán de que se pueda relacionarse bien en equipo y con el resto de departamentos. (Goodman & Svyantek, 1999).

1.5 Objetivos.

General

Identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.

Específicos

- ✓ Analizar el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.
- ✓ Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.

1.6 Hipótesis.

H1: El nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto.

H0: El nivel de desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C - Olmos 2020 es bajo.

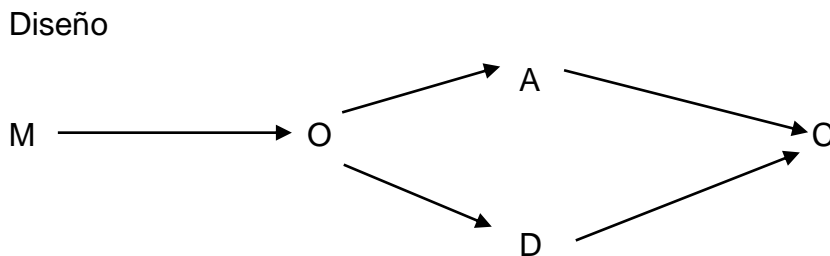
1.7 Justificación.

El presente trabajo de investigación se justifica porque es un aporte a la comunidad científica, debido al contenido de teorías las cuales pueden servir de consulta para los investigadores y como antecedente de investigación. Así mismo es importante para la parte gerencial puesto que pueden tener herramientas teóricas y técnicas, con las cuales pueden elevar el desempeño de sus colaboradores. Otro punto relevante es que contiene instrumentos, los cuales pueden servir como guías para que otros gerentes puedan aplicarlos en su realidad problemática. (Dessler, 2015)

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

El tipo de investigación es descriptivo debido a que se describió la variable en su estado natural, para analizar y diagnosticar sus dimensiones. Así mismo es cuantitativo porque se analizaron indicadores porcentuales producto de los instrumentos aplicados. Respecto al diseño fue no experimental, puesto que la variable no sufrió estímulos. También tiene un diseño transversal porque el instrumento fue aplicado en una fecha establecida. (Sum, 2015)



Donde:

- M : Muestra
- O : Observación
- A : Análisis
- D : Diagnostico
- C : Conclusión

2.2. Población y muestra.

Según García (2017) la población es el universo, del cual se quiere extraer los resultados. Para este caso se tomó como población a la totalidad de los colaboradores que son:

Tabla 1

Población

Planilla	Numero de colaboradores
Operativos	500
Administrativos	25
Total	525

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la muestra es una parte representativa de la población. Los elementos tienen que tener las mismas características. Para la muestra se recurrió a la fórmula finita. La muestra que se obtuvo es de 222 trabajadores de ambas áreas de la empresa.

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

Z= Nivel de confianza

P= Porcentaje de la población

q= Porcentaje de la población que no tiene atributo

N=Tamaño del universo

e= Error de estimado

n= Tamaño de la muestra

2.3. Variables.

Desempeño laboral (Variable dependiente)

Según Robbins & Judge (2009) es la conducta que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito. Para Chiavenato (2009) es el cimiento del rendimiento de la compañía, la cual depende de la motivación que reciba el colaborador por parte de su empleador.

2.4. Operacionalización de variables.

Tabla 2

Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos	
Desempeño laboral	Desempeño contextual	Apoyo personal	¿Existe cooperación entre los colaboradores de la compañía?	Técnica: Encuesta	
			¿La alta gerencia considera las opiniones de los colaboradores?		
			¿Existe cortesía entre colaboradores y los órganos de alta dirección?		
			¿Se brinda apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores?		
			¿La compañía tiene estrategias de motivación adecuadas?		
	Desempeño de tarea	Apoyo organizacional	¿Se otorga confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones?		Instrumento: Cuestionario
			¿Los colaboradores sienten que su compañía los representa adecuadamente?		
			¿Existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la compañía?		
			¿Los colaboradores son tolerantes con la compañía en temporadas de conflictos?		
			¿Siempre se encuentra de buen ánimo para realizar sus actividades?		
Desempeño de tarea	Iniciativa	¿A pesar de las dificultades usted es persistente en la compañía?			
	Actividades	¿Las tareas que realiza se encuentran reglamentadas en documentos formales?			
	Contratos	¿La compañía cumple las cláusulas de los contratos?			
		Reglamentos	¿Los reglamentos y manuales se aplican contundentemente?		

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

La técnica utilizada fue la encuesta, debido a las características de la muestra. La encuesta se aplica para poblaciones relativamente significativas. Además, permite recolectar de forma rápida y precisa la información que se requiere para los análisis respectivos. (Talledo, 2018, p. 187).

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, el cual fue diseñado en base a la teoría y sus dimensiones. Contiene 14 afirmaciones en escala de medición de tipo Likert compuesto por 5 niveles de respuesta: TA, A, I, D, TD. El instrumento fue validado por juicio de expertos, los cuales confirmaron la pertinencia de los reactivos. (Talledo, 2015, p. 188)

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
TA	107	48.20
A	70	31.53
I	13	5.86
D	15	6.76
TD	17	7.66
Total	222	100.00

Fuente: Elaboración propia

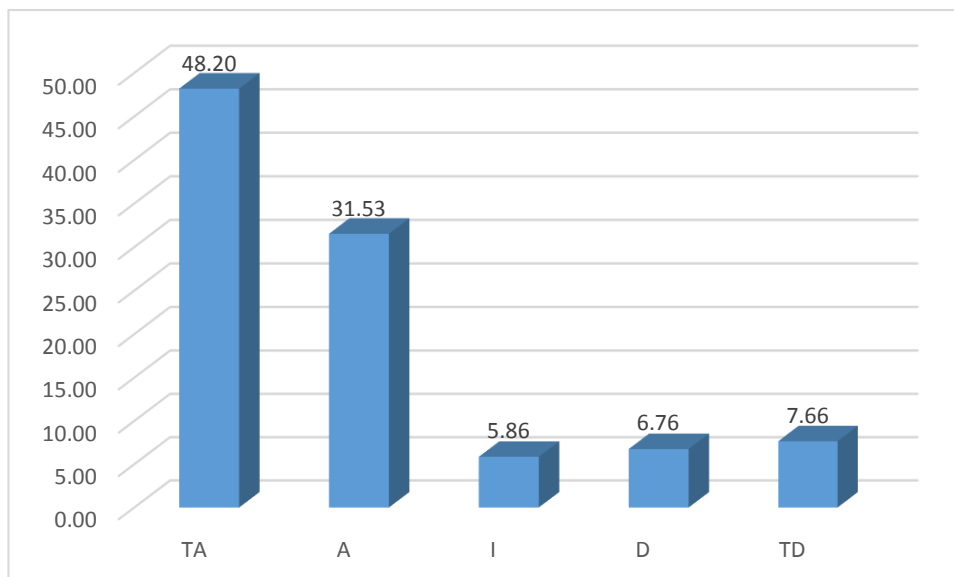


Figura 1

Del 100% de encuestados, el 79,73% está totalmente de acuerdo y acuerdo que el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 5,86% es indiferente y el 14,41% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se está estimulando adecuadamente el desempeño contextual y el de tarea.

Tabla 4

Nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
TA	107	48.20
A	52	23.42
I	19	8.56
D	18	8.11
TD	26	11.71
Total	222	100.00

Fuente: Elaboración propia

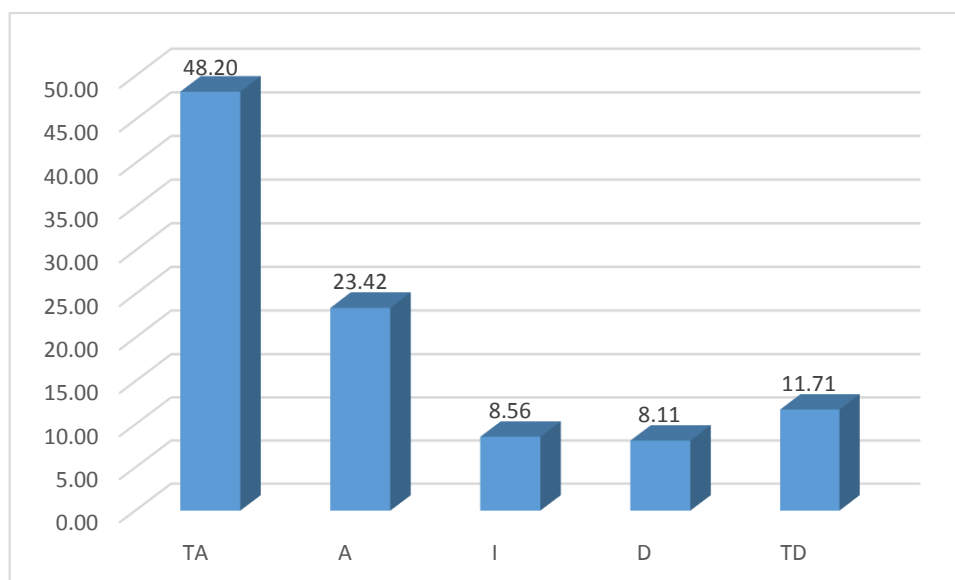


Figura 2

Del 100% de encuestados, el 71,62% está totalmente de acuerdo y acuerdo que el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 8,56% es indiferente y el 19,82% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se está dando apoyo emocional, apoyo organizacional e iniciativa.

Tabla 5

Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
TA	134	60.36
A	46	20.72
I	13	5.86
D	11	4.95
TD	18	8.11
Total	222	100.00

Fuente: Elaboración propia

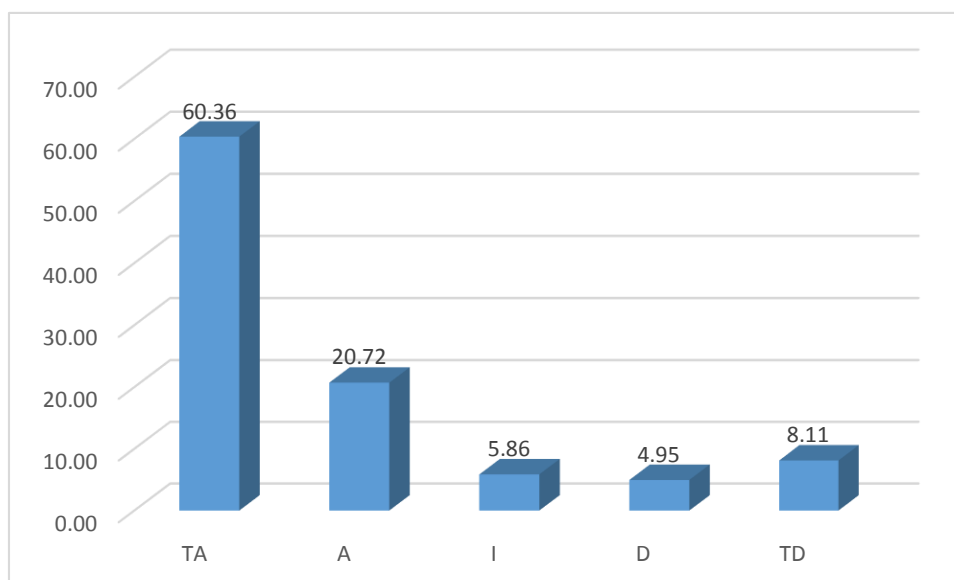


Figura 3

Del 100% de encuestados, el 81,08% está totalmente de acuerdo y acuerdo que el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 5,86% es indiferente y el 13,06% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se están realizando adecuadamente las actividades, así como los contratos y se están cumpliendo los reglamentos.

IV. DISCUSIONES

Referente a identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020, del 100% de encuestados, el 79,73% está totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 5,86% es indiferente y el 14,41% está totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se está estimulando adecuadamente el desempeño contextual y el de tarea.

Según Robbins & Judge (2009) es la conducta que tiene el trabajador en la búsqueda de un propósito. Para Chiavenato (2009) es el cimiento del rendimiento de la compañía, la cual depende de la motivación que reciba el colaborador por parte de su empleador. El desempeño laboral tiene dos dimensiones, éstas son el desempeño de tareas, y el factor de desempeño contextual.

De igual manera Ahmed y Rida (2019) en su investigación sobre motivación en el desempeño laboral. Tuvo como fin analizar la relación entre las variables. La muestra de 203 trabajadores del sector bancario, Finalizan indicando que la motivación más preponderante es la extrínseca. Se debe observar mediante instrumentos de medición que factores extrínsecos son los que requieren los empleados, para así poder brindarles de forma permanente.

Respecto a analizar el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020, del 100% de encuestados, el 71,62% está totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 8,56% es indiferente y el 19,82% está totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se está dando apoyo emocional, apoyo organizacional e iniciativa.

Gorriti (2007) citado por Borman et al. (2001) alega que el desempeño tiene tres dimensiones: el apoyo personal, en donde se busca la cooperación entre los compañeros, así mismo la consideración que tiene el empleador hacia los colaboradores, la cortesía entre los grupos, así como el apoyo emocional que se pueden dar unos a otros, también la motivación por parte del empleador y finalmente la confianza que se les otorga a los colaboradores. La segunda dimensión es el apoyo organizacional, en donde se ve la representación de la

empresa, la lealtad de los colaboradores hacia su compañía, y la tolerancia de permanecer a pesar de los conflictos, por último, el ánimo que se dan unos a otros. En la tercera dimensión se encuentra la iniciativa, que consta de persistir con esfuerzo extraordinario a pesar de las difíciles condiciones.

Además, Cabellos y León (2018) en su tesis busco determinar la asociación de la motivación y el desempeño laboral. El estudio fue cuantitativo con una muestra de 20 elementos. Finiquitaron que sí existe incidencia de ambas variables con un valor alto. El desempeño de los empleados siempre se verá afectado por las condiciones laborales que los empleadores puedan ofertar.

En lo que concierne a diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020, del 100% de encuestados, el 81,08% está totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto, el 5,86% es indiferente y el 13,06% está totalmente desacuerdo. Los indicadores muestran que en la compañía se están realizando adecuadamente las actividades, así como los contratos y se están cumpliendo los reglamentos.

Según Ramírez (2013) se basa en la ejecución de actividades que son reconocidas formalmente como parte del contenido de los puestos de trabajo. De acuerdo a Goodman & Svyantek (1999). Así mismo tiene que ver con la condición de los contratos de trabajo que se ofertan a los empleados. Finalmente está ligado a la normativa expresada en reglamentos y manuales, los cuales tienen que ser socializados entre todos los miembros de la organización.

Según Chareonwongsak (2017) en su estudio sobre motivación y como afectan el desempeño cooperativo en Tailandia. Tuvo como objetivo diagnosticar los factores que mejoran el desempeño laboral. La muestra es de 330 trabajadores. Se concluye que la motivación afecta significativamente el desempeño cooperativo.

V. CONCLUSIONES

El nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos es alto. Los indicadores muestran que en la compañía se está estimulando adecuadamente el desempeño contextual y el de tarea.

El nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos es alto. Los indicadores muestran que en la compañía se está dando apoyo emocional, apoyo organizacional e iniciativa. En la compañía existe cooperación entre los compañeros, cortesía entre los grupos. Finalmente existe apoyo emocional por parte del empleador y se brinda confianza a los colaboradores.

El nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto. Los indicadores muestran que en la compañía se están realizando adecuadamente las actividades, así como los contratos los cuales son adecuados y se están cumpliendo los reglamentos.

VI. RECOMENDACIONES

La alta gerencia debe buscar la cooperación entre los colaboradores de la compañía, así mismo debe de tomar en consideración las opiniones de los colaboradores. También se debe buscar mediante estrategias, la existencia de cortesía entre empleados y los órganos de alta dirección.

Se debe brindar apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores y aplicar estrategias de motivación adecuadas, también se debe otorgar confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones, de igual forma la empresa debe de representar adecuadamente a sus empleados, buscando se lealtad por parte de ellos.

Se debe realizar dinámicas para enseñar a los colaboradores a manejar adecuadamente los conflictos y empoderarlos para que realicen sus actividades de forma efectiva, de igual forma se debe buscar que las tareas se realicen bajo el cumplimiento de los reglamentos. Finalmente, la compañía debe cumplir con lo establecido en los contratos.

REFERENCIAS

- Ahmed, D., & Rida, N. (2019). *Impact of motivation on employees performance in Pakistan. Business Management and Strategy.*
- Ackah, D. (2017). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana.
- Alvarado, A. (2018) Motivación laboral en los colaboradores de la empresa de transporte turismo Alvarado eirl y su relación con el clima organizacional Chiclayo, 2016 – 2017
- Bolino, M., & Klotz, A. (2017). *How to motivate employees to go beyond their jobs. Harvard Business Review.*
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance.* Personnel Selection in Organizations.
- Cabellos, C., & León, K. (2018). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa MiBanco, agencia Virú, 2017.*
[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos Garcia Cecilia Victoria - León Ruiz Kristy Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos%20Garcia%20Cecilia%20Victoria%20-%20Le%C3%B3n%20Ruiz%20Kristy%20Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cable, D. (2018). *Why people lose motivation — and What managers can do to Help. Harvard Business Review.*
- Caldas, A. (2016) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia regional de salud Lambayeque – 2015.

- Casas, P. (2017). La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura. [Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1101>
- Chareonwongsak, K. (2017). *Enhancing board motivation for competitive performance of Thailand's co-operatives*. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 5, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2017.01.001>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da.). Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración del Personal*. México: 8^a ed. D.F. Pearson Educación.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). *Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya*. *International Journal of Business, Management and Social Research*.
- Ghaffari, S., Nazri, M., & Burgoyne, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*.
- Gallup. (2016). *La crisis mundial de la participación de los empleados*. Gallup News.
- García, D. (2017) Estudio del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción de los empleados del Gad Portoviejo en el período 2017.
- Goodman, S., & Svyantek, D. (1999). *Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter*. *Journal of Vocational Behavior*. *Journal of Vocational Behavior*.

- Gorriti, M. (2007a). *La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones.
- Kalhoru, M., Jhatial, A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. In Research Gate.
- Knight, R. (2019). How to Motivate Your Team During Crunch Time. Harvard Business
- Larios, Y. (2018) Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS - Chiclayo 2016.
- Ordoñez, M. & Falen, I. (2018) Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa de servicios cobranza e inversiones sac - Grupo Scotiabank - Chiclayo 2017
- Pacheco, J. (2018) Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa fabricación de ollas de metal sac
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral* [Universidad Autónoma de Madrid]. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ramírez_Vielma_Raul_Gonzalo.pdf?sequence=1
- Regalado, K., & Samillán, M. (2019). *Motivación laboral en una empresa molinera de la Provincia de Lambayeque*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th.). Pearson Educación.

- Salazar, D (2020) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino el triunfo s.r.l. en la ciudad de Chiclayo*. Tesis. USAT.
- Saira, B., Mohsin, S., Mohsin, A., Ahsan, S., & Hina, F. (2016). The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees. *GSTF Journal on Business Review*, 4(1). <https://doi.org/10.5176/2010-4804>
- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar de México)
- Talledo, M. (2018) *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*.

ANEXOS
Anexo N° 01 Cuestionario



**CUESTIONARIO SOBRE "EL DESEMPEÑO LABORAL EN
AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020"**

DATOS PERSONALES

Sexo: _____ Edad: _____

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las 5 alternativas descritas en cada uno de los ítems. Marque con una (X) si su respuesta es:

1	2	3	4	5	
TA	A	I	D	TD	
Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
Escala de Likert					
Preguntas	TA	A	I	D	TD
	1	2	3	4	5
1. ¿Existe cooperación entre los colaboradores de la compañía?					
2. ¿La alta gerencia considera las opiniones de los colaboradores?					
3. ¿Existe cortesía entre colaboradores y los órganos de alta dirección?					
4. ¿Se brinda apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores?					
5. ¿La compañía tiene estrategias de motivación adecuadas?					
6. ¿Se otorga confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones?					
7. ¿Los colaboradores sienten que su compañía los representa adecuadamente?					
8. ¿Existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la compañía?					
9. ¿Los colaboradores son tolerantes con la compañía en temporadas de conflictos?					
10. ¿Siempre se encuentra de buen ánimo para realizar sus actividades?					
11. ¿A pesar de las dificultades usted es persistente en la compañía?					
12. ¿Las tareas que realiza se encuentran reglamentadas en documentos formales?					
13. ¿La compañía cumple las cláusulas de los contratos?					
14. ¿Los reglamentos y manuales se aplican contundentemente?					

Anexo N° 02 Validación por Juicio de Expertos

NOMBRE DEL JUEZ		HEBETH GABRIEL CUEVA VALLADOLID
	PROFESIÓN	Mg. MATEMATICO
	ESPECIALIDAD	ESTADISTICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
DATOS DE LOS INVESTIGADORES		
NOMBRES	Horna Aldea Jorge Eduardo ORCID: 0000-0002-7927-8894 López Nicolás Milton Robert ORCID: 0000-0001-9230-5378	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	
	Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	
NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 14 preguntas Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, este instrumento será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE: Desempeño laboral		
1.- Existe cooperación entre los colaboradores de la compañía	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____	
2.- La alta gerencia considera las opiniones de los colaboradores	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____	
3.- Existe cortesía entre colaboradores y los órganos de alta dirección	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____	
4.- Se brinda apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____	
5.- La compañía tiene estrategias de motivación adecuadas	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____	
6.- Se otorga confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones	TA(X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____	

7.- Los colaboradores sienten que su compañía los representa adecuadamente	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8.- Existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la compañía	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9.- Los colaboradores son tolerantes con la compañía en temporadas de conflictos.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10.- Siempre se encuentra de buen ánimo para realizar sus actividades.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11.- A pesar de las dificultades usted es persistente en la compañía	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12.- Las tareas que realiza se encuentran reglamentadas en documentos formales	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13.- La compañía cumple las cláusulas de los contratos	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14.- Los reglamentos y manuales se aplican contundentemente.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _ 14 _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Mg. **HEBERTH GABRIEL CUEVA**
VALLADOLID

JUEZ - EXPERTO

NOMBRE DEL JUEZ		Y TALO BIANCATO MAGNI
	PROFESIÓN	Dr. ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	RECURSOS HUMANOS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
DATOS DE LOS INVESTIGADORES		
NOMBRES	Horna Aldea Jorge Eduardo ORCID: 0000-0002-7927-8894 López Nicolás Milton Robert ORCID: 0000-0001-9230-5378	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	
	Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	
NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 14 preguntas Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, este instrumento será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE: Desempeño laboral		
1.- Existe cooperación entre los colaboradores de la compañía	TA(✓) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
2.- La alta gerencia considera las opiniones de los colaboradores	TA(✓) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
3.- Existe cortesía entre colaboradores y los órganos de alta dirección	TA(✓) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
4.- Se brinda apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores	TA TA(✓) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
5.- La compañía tiene estrategias de motivación adecuadas	TA TA(✓) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
6.- Se otorga confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones	TA(✓) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____

7.- Los colaboradores sienten que su compañía los representa adecuadamente	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8.- Existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la compañía	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9.- Los colaboradores son tolerantes con la compañía en temporadas de conflictos.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10.- Siempre se encuentra de buen ánimo para realizar sus actividades.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11.- A pesar de las dificultades usted es persistente en la compañía	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12.- Las tareas que realiza se encuentran reglamentadas en documentos formales	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13.- La compañía cumple las cláusulas de los contratos	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14.- Los reglamentos y manuales se aplican contundentemente.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA __14__ N° TD ____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 Dr. YTALO BIANCATO MAGNI

JUEZ - EXPERTO

NOMBRE DEL JUEZ		NELSON CARLOS ANDRES TORRES BALAREZO
	PROFESIÓN	Dr. ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
DATOS DE LOS INVESTIGADORES		
NOMBRES	Horna Aldea Jorge Eduardo ORCID: 0000-0002-7927-8894 López Nicolás Milton Robert ORCID: 0000-0001-9230-5378	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Omos 2020. <u>ESPECÍFICOS</u> Analizar el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Omos 2020. Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Omos 2020.	
<u>NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 14 preguntas Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, este instrumento será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE: Desempeño laboral		
1.- Existe cooperación entre los colaboradores de la compañía	TA(X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
2.- La alta gerencia considera las opiniones de los colaboradores	TA(X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
3.- Existe cortesía entre colaboradores y los órganos de alta dirección	TA(X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
4.- Se brinda apoyo emocional por parte de la gerencia para los colaboradores	TA(X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
5.- La compañía tiene estrategias de motivación adecuadas	TA(X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____
6.- Se otorga confianza a los colaboradores para tomar sus propias decisiones	TA(X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____

7.- Los colaboradores sienten que su compañía los representa adecuadamente	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8.- Existe lealtad por parte de los colaboradores hacia la compañía	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9.- Los colaboradores son tolerantes con la compañía en temporadas de conflictos.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10.- Siempre se encuentra de buen ánimo para realizar sus actividades.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11.- A pesar de las dificultades usted es persistente en la compañía	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12.- Las tareas que realiza se encuentran reglamentadas en documentos formales	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13.- La compañía cumple las cláusulas de los contratos	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14.- Los reglamentos y manuales se aplican contundentemente.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 14 _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 DR. NELSON CARLOS ANDRES TORRES
 BALAREZO
 JUEZ - EXPERTO

Anexo N° 03: Carta de Solicitud para el desarrollo de la investigación

“Año de la Universalización de la Salud”

Pimentel, 11 de Mayo de 2020.

Señores: Agrícola Alaya S.A.C.
RUC: 20600750276.

Atención: Nuñez Berna Hector Gabriel.
Jefe De Recursos Humanos.

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:


Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de los alumnos:
Lopez Nicolas Milton Robert.
Homa Aldea Jorge Eduardo.

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tengan inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,


Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU T.
074-481610 Anexo 6239
yicubasc@crece.uss.edu.pe


Proceso de Investigación
por mi representante

AGRICOLA ALAYA SAC

Héctor Gabriel Nuñez Berna
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N° 04. Carta de Aceptación para el desarrollo de la investigación



AGRÍCOLA
ALAYA

"Año de la universalización de la salud"

Olmos, 25 de Mayo del 2020

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora De EAP De Administración
Km- Carretera A Pimentel / Chiclayo

ASUNTO: Autorización Para Realizar Su Trabajo De Investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención a la solicitud **Autorizo** realizar su trabajo de investigación de los alumnos López Nicolás Milton Robert DNI 74854074 y Horna Aldea Jorge Eduardo DNI 43175870 estudiantes del IX ciclo de la carrera de administración de la Universidad Señor De Sipán.

Asimismo, deberá alcanzar una copia del informe final del trabajo de investigación de los alumnos.

Sin otro en particular me suscribo de Usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente


AGRICOLA ALAYA SAC
NÚÑEZ BERINA HECTOR GABRIEL
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N° 05: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivo General	Objetivos específicos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020?	Identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	Analizar el nivel de desempeño contextual en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	H1: El nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020 es alto.	Desempeño laboral	Desempeño contextual	Apoyo personal	Instrumento: Cuestionario
						Apoyo organizacional	
		Diagnosticar el nivel de desempeño de tarea en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020.	H0: El nivel de desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C - Olmos 2020 es bajo.		Desempeño de tarea	Iniciativa	Actividades
						Contratos	Reglamentos

Anexo N° 06 Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0791-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de julio de 2020

VISTO:

El Oficio N°0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de trabajos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO UNICO: APROBAR los trabajos de investigación de los estudiantes del IX ciclo la Escuela Académico Profesional de Administración del programa PAST, sección "C" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Dra. Carmen Elvira Rojas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.:

Escuela,

ADMISIÓN E INFORMES

Archivo

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0791-FACEM-USS-2020

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- ALVARADO FIESTAS MILAGROS VIRGY ESTHER - ICANAQUÉ MARTÍNEZ MÓNICA PAOLA	CALIDAD DE SERVICIO AL CLIENTE EN EL PROYECTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y FINANCIERO S.A.C., DURANTE COVID-19, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- CALLE CUEVA VANESA - TANTALEAN SALAZAR SHERLI DUVIANA	SATISFACCIÓN LABORAL EN EL BANCO AZTECA - CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- CUBAS VERGARA EMIR SMITH	CALIDAD DE SERVICIO PARA CLIENTES DE LA EMPRESA DE "TRANSPORTES CUBAS" CHICLAYO-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- VERGARA LETONA SUSAN JHANET	CONCILIACIÓN TRABAJO - FAMILIA PERCIBIDA POR LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- LÓPEZ NICOLÁS MILTON ROBERT - HORNA ALDEA JORGE EDUARDO	EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- MACEDA HIDALGO KATTERINE ELIZABETH	BACHILLERATO AUTOMATICO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- MEDINA SALAZAR MAYNET EDITH - TORRES RAMOS DANNER GUSTAVO	ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN MIBANCO – AGENCIA CHICLAYO CERCADO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- PLACENCIA MERINO BRAYAN	ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA HIPERBODEGA PRECIO UNO LEGUÍA CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- SEGURA RAMOS MARIA KEREN - RIOS VASQUEZ ZULY CELESTE	EL MARKETING Y SU INFLUENCIA EN LAS VENTAS – MIBANCO AGENCIA LAMBAYEQUE- 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- SATORNICIO MACALOPU ANA DEL MILAGRO - CATHERINE MARTINEZ ALVARADO	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTO CRISTO DE BAGAZAN OFICINA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo N° 07. Declaración jurada



Datos del Autor

Horna Aldea Jorge Eduardo		
Apellidos y Nombres		
43175870	2021001426	VIRTUAL
DNI N°	Código	Modalidad de Estudio
IX	Ciencias Empresariales	
Ciclo	Facultad de la Universidad Señor de Sipán	
Escuela de Administración		
Facultad de la Universidad Señor de Sipán		

Datos de la Investigación:

Tesis Trabajo de investigación:

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- Soy autor del trabajo de investigación titulado: EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRICOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020
La misma que presento para optar el grado profesional de Bachiller en Administración
- Que el trabajo de investigación, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra los derechos de autor normados por ley.
- Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración de tesis.
- Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.
Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SENOR DE SIPAN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos de autor.

Horna Aldea Jorge Eduardo
DNI N° 43175870



Datos del Autor

López Nicolás Milton Robert		
Apellidos y Nombres		
74854074	2182802492	VIRTUAL
DNI N°	Código	Modalidad de Estudio
IX	Ciencias Empresariales	
Ciclo	Facultad de la Universidad Señor de Sipán	
Escuela de Administración		
Facultad de la Universidad Señor de Sipán		

Datos de la Investigación:

Tesis Trabajo de investigación:

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del trabajo de investigación titulado: EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRICOLA ALAYA S.A.C - OLMOS 2020
La misma que presento para optar el grado profesional de Bachiller en Administración
 2. Que el trabajo de investigación, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra los derechos de autor normados por ley.
 3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración de tesis.
 4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.
- Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos de autor.

López Nicolás Milton Robert
DNI N° 74854074



Anexo N° 08. Formato N° T1-C1-USS (autorización del autor)



Formato N° T1 -C1-USS Autorización Del Autor (Es)

(Licencia de Uso)

Pimentel 24 De Julio del 2020

Señores:

Vicerrectorado De Investigación

Universidad Señor de Sipán

Presente:

Los suscritos:

Horna Aldea Jorge Eduardo y Milton Robert López Nicoles en la calidad de autores exclusivos de la Investigación titulada: **EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS - 2020** presentado y aprobado en el año 2020, como requisito para optar el título de Bachiller en Administración, de la facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Académica Profesional de Administración, por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) Vicerrectorado De Investigación de la Universidad Señor de Sipán, para que en desarrollo de la presente licencia de uso de total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la universidad, representando en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar al contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página web del Repositorio Institucional-<http://repositorio.uss.edu.pe>, así como las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes, para garantizar su observancia.

Apellidos y Nombres	Numero de documento de identidad,	Firma
Horna Aldea Jorge Eduardo	43175670	
López Nicolás Milton Robert	74854074	

Anexo Nº 09 Fotografías De La Aplicación De La Encuesta



Anexo N° 10 Reporte TURNITIN

EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C – OLMOS 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%	2%	0%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www.bizneo.com Fuente de Internet	<1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo N° 11 Acta De Aprobación De Originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Mg. Carolina de Lourdes Falla Gómez, Coordinadora de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0701-FACEM-USS-2020, presentado por los Egresados, Horna Aldea Jorge Eduardo y López Nicolás Milton Robert, Titulada EL DESEMPEÑO LABORAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS – 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 3 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de marzo de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carolina de Lourdes Falla Gómez', written over a horizontal line.

Mg. Carolina de Lourdes Falla Gómez
DNI N° 43638006
Escuela Académico Profesional de Administración.