

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“EL ENGAGEMENT Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO
DE LA EMPRESA VIRÚ SA – PLANTA VIRÚ”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Brenda Beatriz Silva García

Asesor:

Dr. Higinio Wong Aitken

Trujillo - Perú

2021





DEDICATORIA

A Dios

Por haber guiado mí camino y permitirme llegar a cumplir una de mis metas profesionales.

A mis padres Oscar y Martha

Con mucho amor y gratitud por haberme apoyado siempre en cada paso de mi vida y ser en todo momento una motivación para llegar a cumplir mis metas y sueños. Este logro profesional también es de ellos por su esfuerzo, sacrificio y amor incondicional.

A mi abuelita Graciela

Por ser siempre luz en mi vida y darme los consejos más sinceros, llenos de amor y bondad.

A mi abuelito Constante

Que desde el cielo me cuida y acompaña, estoy segura que se siente muy orgulloso de mis logros.



AGRADECIMIENTO

A Dios

Por haberme dado en todo momento perseverancia y fortaleza para cumplir con este logro profesional tan anhelado.

A mis padres Oscar y Martha

Por haber confiado siempre en mí, siendo en todo momento mi más grande apoyo y soporte.

A mi tía Bibiana

Por su apoyo incondicional a lo largo de mi desarrollo profesional y por ser para mí ejemplo de superación y constancia.

Así mismo a la Universidad Privada del Norte y todos los docentes que me formaron profesionalmente y finalmente a mi asesor Higinio Wong Aitken por haberme apoyado y guiado durante todo el proceso de mi proyecto.



Tabla de contenidos

AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	24
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	53



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de las dimensiones de la variable Engagement que existe en la empresa Virú SA.....	28
Tabla 2 Variable Engagement que existe en la empresa Virú SA... ..	29
Tabla 3 Nivel de las dimensiones de la variable desempeño que existe en la empresa Virú SA.....	31
Tabla 4 Nivel de la variable desempeño que existe en la empresa Virú SA... ..	32
Tabla 5 Tabla de correlaciones entre las variables engagement y la productividad de la empresaVirú SA... ..	33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de las dimensiones de la variable Engagement que existe en la empresa Virú SA	29
Figura 2 Variable Engagement que existe en la empresa Virú SA.....	30
Figura 3 Nivel de la variable desempeño que existe en la empresa Virú SA.....	32
Figura 4 Variable desempeño que existe en la empresa Virú SA.....	33



RESUMEN

La presente investigación surge a raíz de la problemática que venía presentando la empresa Virú SA, entre los cuales se podía observar la falta de compromiso de los colaboradores, repercutiendo en su desempeño laboral y en los objetivos de la empresa, ante ello el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral de la empresa Virú SA – Planta Virú. Fue una investigación de tipo correlacional. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta para la variable engagement, mientras que para recolectar información acerca del desempeño se aplicó una ficha de desempeño. La población objetiva estuvo conformada por un total de 320 colaboradores, entre administrativos y obreros.

Para determinar la relación entre ambas variables se aplicó el coeficiente de spearman, el mismo que arrojó un resultado de 0.67 para los operarios existiendo una correlación positiva moderada entre el Engagement y el Desempeño de la empresa Virú SA y de 0.74 para los empleados existiendo una correlación positiva alta entre el Engagement y el Desempeño de la empresa Virú SA, lo que señala que existe una relación directa y significativa, es decir, si el nivel de engagement aumenta el desempeño laboral sería mayor.

Keywords: Engagement, desempeño laboral, organización.



CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos años las organizaciones han comenzado a darle más importancia al talento humano, de manera que ha surgido una serie de formas de como comprometer a los colaboradores, además de tenerlos motivados con la finalidad de desarrollar su potencial y obtener mayor productividad.

Según Deloitte University Press en su publicación “tendencia en Capital humano Global 2015” menciona que en una era de alta transparencia corporativa, mayor movilidad de la fuerza laboral y grandes brechas en habilidades; cultura, compromiso, y retención, han surgido como los temas principales en la agenda de los líderes de negocios. El 87 por ciento de las organizaciones citan el compromiso como uno de sus principales retos, y 50 por ciento lo definen como “muy importante. “La investigación señala que en la mayoría de las compañías, el compromiso es bajo. De acuerdo con la firma Gallup, sólo el 13% de la fuerza laboral global está “altamente comprometida.” Más de la mitad de la fuerza laboral no recomendaría su empleador a sus pares.

La investigación muestra que hay una gran variedad de factores que contribuyen a crear un fuerte compromiso en el empleado, como lo son: el diseño del cargo, ambiente de trabajo, desarrollo, y liderazgo. Hoy, más del doble de los empleados están más motivados por la pasión por el trabajo, que por la ambición de carrera (12% vs. 5%), indicando una necesidad por parte de los líderes, para garantizar que el ambiente de trabajo sea atractivo y placentero para todos. Muchos estudios muestran que las compañías que manejan altos niveles de



compromiso, pueden contratar gente más rápidamente, tienen un servicio al cliente más fuerte, manejan tasas de rotación bajas, y son más rentables en el largo plazo.

Según el diario el Peruano (2017) menciona que reconocer y mantener el compromiso laboral de los empleados es materia de interés para todas las organizaciones que desean conducir sostenidamente sus actividades de la mano de su personal. El compromiso laboral demanda que el empleado se encuentre disponible para asumir el rol encomendado y esté dispuesto a realizar esfuerzos para lograr el objetivo mutuo. Ante esto, ¿cómo podemos lograr que los empleados se sientan comprometidos con sus funciones y la organización? Es necesario reconocer qué conductas de los empleados se relacionan con el compromiso laboral. Estas conductas se pueden revelar mediante el entusiasmo, la implicación, la dedicación y el involucramiento en las funciones que desempeñan.

Distintos estudios demuestran que el engagement y el desempeño son variables que se relacionan de manera positiva Rojas (2015) realizó un estudio a una empresa dedicada a la compra y ventas de productos manufacturados donde determinó una relación positiva, además señaló que en los días donde los colaboradores sentían más compromiso existía más desempeño.

Por otro lado, el desempeño es un aspecto de suma importancia es un factor sumamente importante pues este es un determinante de la producción total de la organización además del éxito del mismo, y con ello se refiere al cumplimiento de los objetivos y metas ya establecidos, Deloitte University Press (2017) en un estudio realizado menciona que durante los últimos 5 años, las organizaciones han cambiado radicalmente la manera en que miden, evalúan y reconocen el desempeño de los empleados. En la actualidad, con mucha experiencia inicial, se llevan a cabo prácticas de gestión del desempeño continuo a gran escala.



El impacto de estas nuevas prácticas de desempeño es alto: 90% de las empresas que han rediseñado la gestión del desempeño ven mejoras directas en el compromiso, 96% dicen que los procesos son más simples y el 83% observan un aumento en la calidad de las conversaciones entre los empleados y gerentes.

Fernández y Flores (2015) indican que los colaboradores con el nivel más alto de engagement evidencian mayor, demuestran tener iniciativa propia y suelen ser más activos mostrando efectividad en sus actividades.

Según el diario Gestión (2016) menciona que según un estudio realizado el 74% de los peruanos se sienten realmente comprometidos con su trabajo, pues los colaboradores se sienten involucrados emocional e intelectual y este índice se mantendrá en un nivel alto siempre y cuando los colaboradores encuentren oportunidades de crecimiento dentro de la organización. El diario además precisa que para medir el nivel de compromiso se toma en cuenta tres comportamientos del trabajador: que tanto habla y recomienda su lugar de trabajo, que tanto quiere permanecer en su puesto de trabajo y su nivel de contribución.

La empresa Virú SA está dedicada al rubro agroindustrial desde 1994, Actualmente con 27 años de experiencia en la siembra, cosecha y producción, Son propietarios y arriendan más de 9,600 hectáreas de espárragos blancos y verdes, alcachofas, paltas, pimientos, palmitos, arándanos y otros.

La actividad productiva se desarrolla en nueve plantas que están ubicadas Al Norte, en Virú y Piura; al Noreste, en Tarapoto; y al Sur, en Chincha, su sede principal está ubicada en el departamento de La Libertad en la provincia de Virú y desde la cual atiende los principales mercados de América; y ha optimizado sus procesos logísticos expandiendo sus oficinas



comerciales a: Virú Ibérica; Virú Francia y Virú Italia para llegar inmediatamente a clientes en Europa y Asia.

El crecimiento y desarrollo de Virú SA viene generando cada vez más puestos de trabajo tanto para las gerencias como para el personal que labora en el proceso productivo, sin embargo a pesar de su innegable progreso en el sector agrario y según reportes brindados por la empresa podemos observar distintos problemas relacionados al engagement, como la desmotivación de los colaboradores, el incumplimiento de sus funciones, disminución de su rendimiento, falta de concentración, no se observa trabajo en equipo, hay un aumento considerable de ausentismo y jornadas laborales no trabajadas. Estas actitudes negativas influyen en el nivel de desempeño y en el desarrollo de cada una de sus actividades lo cual genera el incumplimiento de los objetivos de la empresa.

Se han reconocido muchas faltas en reiteradas ocasiones a colaboradores de las distintas áreas, haciendo notorio la falta de motivación además de los niveles de satisfacción que evidentemente se encuentran en niveles bajos, dejando percibir la escasa relación estable que existe entre los colaboradores y la organización.

La satisfacción laboral, así como la motivación son factores importantes, pues estos influyen en el nivel de desempeño laboral que existe dentro de la organización. Por lo mencionado considero que es fundamental evaluar el desempeño de los colaboradores y su nivel de engagement, a través de la presente se busca determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño de la empresa Virú SA permitiendo, además, conocer la iniciativa de los colaboradores en relación al compromiso y motivación, a partir de los resultados obtenidos se pueden tomar medidas correctivas que contribuyan al mejoramiento del desarrollo de la organización, para que los mismos se orienten al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales establecidas.



El engagement y el desempeño son variables estudiadas por diferentes investigadores tales como Candia, Castro & Sánchez (2017) quienes desarrollaron una investigación titulada “Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar una empresa minera” el objetivo principal de los autores fue determinar la relación entre el desempeño laboral y el engagement n donde su objetivo fue determinara la relación existente entre ambas variables. Fue una investigación de tipo descriptiva correlacional. La población de la investigación tuvo conformado por un total de 107 colaboradores, los funcionarios para la aplicación de la encuesta fueron elegidos por conveniencia, estos desempeñaron los puestos de analistas, coordinadores ingenieros, asistentes y supervisores. La recolección de los datos e información se hizo a través de la aplicación de dos cuestionarios. Finalmente, el autor concluye en que entre ambas variables existe una relación positiva débil, con un coeficiente de Pearson de 0.430 índice que supera el valor mínimo aceptado, para considerar las relaciones entre dos o más variables.

“Engagement y el desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado RED AVANSYS” investigación desarrollada por Salazar (2018) donde el principal objetivo del autor es determinar la relación entre el engagement y el desempeño docente de los colaboradores dl instituto tecnológico red avansys. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por un total de 283 docentes. Se determinó el coeficiente de spearman con una correlación de 0.841, es decir, entre ambas variables existe una relación muy significativa.

Calla (2019) en su investigación titulada “Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Royal Knit SAC – Año 2017. En el desarrollo de la investigación se buscó determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Royal Knit SAC. Fue una investigación de tipo descriptivo



correlacional de corte transversal, diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformado por un total de 14 colaboradores. Para la recopilación de los datos se aplicaron dos cuestionarios validados por expertos. Una vez procesada la información en el procesador de datos estadístico SPSS versión 22 se obtuvo un coeficiente de relación de 0.640 existiendo una relación moderada con un grado de significancia de 0.018, por lo tanto, los resultados tienen una significancia de 95% de confianza, estos resultados demuestran que mientras el nivel de el engagement sea alto, el nivel del desempeño también se mantendrá en un nivel alto.

Finalmente, Grados (2018) en su investigación titulada “El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018” donde principalmente el objetivo fue determinar el impacto que genera el engagement en el desempeño laboral en una institución educativa privada. Fue una investigación de tipo descriptiva correlacional de diseño no experimental, la institución donde se llevó a cabo se encontró estructurada por áreas funcionales. La población se encontró compuesta por un total de 57 docentes, número que representa también la muestra con la sé que trabajó, los datos e información fue recopilada a través de la aplicación de entrevistas y encuestas a la población antes mencionada. El análisis y proceso de datos determinó un coeficiente de relación de 0.81 lo que señala que entre ambas variables existe una relación positiva directa.



Marco teórico

Engagement

El engagement según Rodríguez, Larrachea y Costagliola (2015), mencionan que actualmente las actividades de engagement se han constituido como una de las actividades más relevantes en las gestiones aplicadas las áreas de recursos humanos. Contar con personal con un alto compromiso laboral se ha convertido en unos de los principales objetivos que buscan las organizaciones. El Compromiso laboral de los colaboradores se refleja en un incremento significativo de la satisfacción laboral.

Según Kahn (1990) menciona que engagement consiste en el grado de implicación de las personas de una organización, con respecto al logro de los objetivos organizacionales” es decir que las personas se comprometan con el desarrollo de la organización, y mantengan un nivel de satisfacción laboral.

Los colaboradores que presente un engagement en un nivel alto, se caracterizan por realizar las actividades laborales con un alto grado de cumplimiento, además que demuestran esfuerzo en el desarrollo de sus labores (Maslach y Leiter, 1997).

Modelos del engagement

Modelos de demandas y Recursos laborales

Salanova & Schaufeli (2009) mencionan que cada tipo de organización incluye distintos tipos de demandas, así como de recursos para su desempeño efectivo, lo que señala que es un modelo flexible en relación a lo necesario para la generación de “engagement”.

El modelo en mención implica dos procesos en cuestión, el proceso de deterioro de la salud el cual las altas demandas agotan al colaborador y en segundo punto está el proceso de motivación, enfocado en el uso efectivo de los recursos, brindando resultados positivos, como



el compromiso con la organización, el óptimo rendimiento, así como un alza en el desempeño laboral.

Los autores mencionan que el engagement es utilizado como rol mediador de los recursos laborales y el comportamiento proactivo de los colaboradores, tomando en cuenta esto, el engagement se asocia de manera positiva con los recursos laborales dentro de los cuales, también se encuentran los recursos físicos, sociales, así como los organizacionales.

El engagement se relacionan con las personas con las que se realiza el trabajo, es decir, el ambiente social de trabajo, por el cual los supervisores o jefes tienen una función importante en el mejoramiento y mantenimiento del clima emocional y psicosocial en el grupo, previniendo el estrés, sino también aumentar la motivación y promover el engagement.

Dimensiones del engagement.

De acuerdo a Sandoval y Schaufeli (2004), existen tres dimensiones mediante el cual se mide el engagement

Vigor: Se relaciona con el nivel de energía que presentan los colaboradores de una organización mientras que realizan sus actividades laborales, hace mención al grado de disposición que muestran los colaboradores para realizar las funciones de la empresa.



Dedicación: Se encuentra relacionado al tiempo que dedican los trabajadores de una organización para conseguir los objetivos organizacionales, esto implica que sientan entusiasmo en las actividades que realizan, así como también tengan inspiración, orgullo y se encuentren motivados para lograr las metas.

Absorción: es una característica fundamental del engagement que se relaciona con el grado de concentración que muestran los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias.

Factores que propician el engagement

Schaufeli y Salanova (2007), han propuesto que los factores que respaldan el engagement siendo estos:

- Los recursos materiales
- Las experiencias positivas
- Motivación
- Liderazgo
- Condiciones ambientales
- Emociones positivas

Medición del engagement

Para medir la variable engagement se aplicará el cuestionario de preguntas UWES (Utrecht Work Engagement Scale), el cual fue propuesto por Schaufeli et al



(2002). Donde se incluyeron las tres dimensiones: como vigor, dedicación y absorción, este cuestionario estuvo compuesto por un total de 17 ítems.

Desempeño

Montenegro (2000) señala que “el desempeño laboral es un conjunto de acciones concretas. El desempeño es entendido como el cumplimiento de funciones y se evalúa para mejorar la productividad. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación”

Por otro lado, Chiavenato (2007) expone que “El desempeño de un puesto, es el comportamiento del sujeto que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio”

Modelos

Campbell (1990) propone tres determinantes para su modelo de desempeño laboral los cuales se mencionan a continuación:

- Conocimiento declarativo.

- Habilidades y conocimiento procedimental.

- Motivación.



Evaluación

Robbins y Judge (2013) señalan que “las organizaciones, solo se encargan de evaluar la forma en que los colaboradores realizan sus actividades incluyendo una descripción del puesto, sin embargo, las organizaciones actuales, más orientadas al servicio, requieren de más información”

Los autores mencionan tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas. Conducta enfocada en el cumplimiento de las obligaciones que se basan en la producción de un bien o servicio.
- Civismo. Se refiere a las acciones realizadas las cuales contribuyen al ambiente de carácter psicológico en la empresa, como lo es tratarse con respeto entre los compañeros de trabajo, decir cosas positivas, así como también hacer sugerencias constructivas.
- Falta de productividad. Este tipo de conducta se encuentra enfocada en las acciones, los mismo que dañan de manera activa la organización, así como lo es el robo, causar daños a la compañía, mostrar un comportamiento agresivo con los compañeros de trabajo.

Por otro lado, García (1985) señala que la evaluación del desempeño es un proceso sistemático cuyo fin es medir y evaluar el rendimiento del trabajador, asimismo ayuda a tener conocimiento si el desempeño del trabajador puede mejorar en los periodos siguientes.



Además, el autor menciona que la evaluación del desempeño se encuentra basado en los principios que se mencionan a continuación:

- Relevancia. Los datos obtenidos a partir de la evaluación del desempeño serán considerados como datos totalmente relevantes, para la definición de los objetivos operativos de la organización asimismo como la identificación de indicadores que reflejen los cambios producidos.
- Equidad. Se debe evaluar el rendimiento de los funcionarios en base al manual de clasificación de puestos institucionales y relacionarlos con los resultados esperados en cada proceso interno procediendo así con justicia y objetividad.
- Confiabilidad. El resultado obtenido por la aplicación de la evaluación del desempeño debe reflejar la realidad de lo exigido para el desempeño del puesto, con el cumplimiento del colaborador en relación con los resultados esperados.
- Confidencialidad. Se debe administrar adecuadamente la información obtenida a partir de la evaluación del desempeño, de tal manera que dicha información solo llegue a quien esté autorizado a conocerla.

Bontigui (2011) señala que las dimensiones más importantes a considerar en una evaluación de desempeño de un colaborador son las siguientes:

- **Calidad y productividad:** El autor señala que la calidad y productividad se encuentran ligadas a la disciplina, así como a la constancia para alcanzar los resultados esperados, así como también mejorarlos, por lo tanto, la calidad y productividad son consecuencias del trabajo de cada uno de los colaboradores.



- **Conocimiento:** El conocimiento es aquel que siempre que está presente en la mente de los colaboradores, cuando estos se organizan, generan más conocimientos en forma de procesos, modelos de gestión, así como proyectos y metodologías.

- **Compromiso:** el autor menciona que el compromiso organizacional es fundamental, pues la productividad se encuentra ligado al compromiso de los colaboradores con la organización, por ello es importante que los supervisores presten atención al nivel de satisfacción de los colaboradores con sus puestos de trabajo.

- **Iniciativa / Liderazgo:** La iniciativa va de la mano con el liderazgo, la iniciativa es filosofía del líder, por lo tanto, es importante que la empresa este en constante cambio e innovación para hacer frente a los nuevos retos que se presenta en el mercado, estos cambios e innovaciones se desarrollan a partir de la iniciativa de un líder.

- **Trabajo en equipo:** Una organización debe trabajar en equipo, pues se sigue un solo objetivo, cada colaborador tiene capacidades distintas, ideas, destrezas, todo ello tiene la finalidad de realizar cada una de las actividades de manera más rápida obteniendo resultados esperados.

Métodos de evaluación del desempeño

Evaluación de rasgos de Desempeño



“ La evaluación de rasgos de desempeño se centra en especialmente en ciertos puntos como puntualidad y confiabilidad, el colaborador es evaluado por un supervisor, este lo evalúa de acuerdo a los rasgos que el colaborador exhibe. Este método es uno de los más populares, pues la evaluación del colaborador debe tomarse en cuenta la parcialidad del supervisor encargado de la evaluación”

Evaluación de comportamiento

Gómez (2013) menciona que mediante este método se juzga las acciones del colaborador la cual se hace a través de escalas de puntaje, con el fin de medir el comportamiento de cada colaborador. Son cuatro las escalas utilizadas, las mismas que se componen de la siguiente manera.

- **Graficas.** Es uno de los métodos más utilizados en las organizaciones, su aplicación exige una serie de cuidados, pues es necesario evitar la subjetividad y prejuicios del evaluador. Los resultados obtenidos a través de esta técnica son numéricos, pues los datos son procesados en programas estadísticos.
- **De comportamiento.** El comportamiento de los colaboradores es considerado como un aspecto fundamental en la organización, ayuda a medir de manera eficaz los cambios que se experimentan de acuerdo a los entrenamientos y proyectos que se estén desarrollando dentro de la organización.
- **De elección obligatoria.** El método de elección obligatoria o forzada consiste en evaluar a los colaboradores a través de frases descriptivas, las mismas que se deben escoger entre opciones, en cada bloque el evaluador debe escoger



una o dos frases que describe el desempeño del evaluado, explicando así la denominación de que lleva el método de evaluación.

- **Estándar mixto.** Este tipo de método de evaluación se enfoca en la aplicación de varios métodos de evaluación al mismo tiempo, este tipo de evaluación ayuda a los evaluadores a acercarse más a las condiciones específicas en la que se encuentra la empresa. La aplicación de este método logra una perspectiva más amplia, además de realizar indagaciones más dinámicas.

Martínez (2014) señala que la Evaluación de Desempeño cuenta con los siguientes objetivos

- Ayudar a la Dirección en la toma de decisiones con respecto a los recursos humanos, asensos, transferencias y despidos.
- Identificar con precisión las habilidades y competencias de los colaboradores
- Detectar las necesidades de capacitación y desarrollo en la organización

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona el engagement y el desempeño en la empresa Virú SA en el año 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño de la empresa Virú SA en el año 2020



1.3.2. Objetivos específicos

- a) Describir el nivel del Engagement que existe en la empresa Virú SA.
- b) Describir el nivel de desempeño que existe en la empresa Virú SA.
- c) Analizar la relación que existe entre en el engagement y el desempeño de la empresa Virú SA.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El engagement se relaciona de manera alta y positiva con el desempeño de la empresa Virú SA – Planta Virú

1.4.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de engagement de la empresa Virú SA se encuentra en nivel alto.
- b) El nivel de desempeño de la empresa Virú SA se encuentra en nivel alto.
- c) Existe relación positiva directa entre ambas variables.



CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Hernández, Fernández& Baptista (2014) señalan las investigaciones de tipo transversales tienen el objetivo de observar y describir lo que sucede con las variables de estudio en un periodo determinado, bajo este concepto la presente investigación es de tipo transversal, pues se observó el problema en un tiempo determinado.

2.1.2. Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel explicativo, ya que se establecerá la relación entre ambas variables, el engagement y el desempeño en la empresa Virú SA.

2.1.3. Diseño de la Investigación

Hernández, Fernández& Baptista (2014) exponen que las investigaciones de diseño no experimentales son aquellas cuyo desarrollo se da sin la manipulación de ninguna de las variables, por ello, la presente investigación es de diseño no experimental, pues no se manipulará ninguna de las variables, es decir, se describirá el problema tal cual, en su contexto natural.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población:

Conformada por el total de colaboradores de la empresa Virú SA, los mismos que ascienden a un total de 1900 colaboradores, de los cuales 300 laboran en el área administrativa, mientras que 1600 colaboradores son operarios.



2.2.2. Muestra:

La determinación de la muestra fue determinada a partir de la aplicación de la fórmula estadística para población finita, con un 95% de nivel de confianza y un error de +/- 5%.

$$N = \frac{(1.96)^2 (1900)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(1899)+(1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

Al obtener como resultado 320 aplicamos tipo de muestreo estratificado

Estratificado	población	(%)	muestra
Administrativo	300	16	51
Obrero	1600	84	269
Total	1900	100	320

El resultado obtenido fue de un total de 320 colaboradores.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Engagement:

La variable Engagement será medido a través de la aplicación del cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) de origen Holandesa, el cual fue propuesto por Schaufeli et al (2002).

Inicialmente el UWES contenía 24 ítems, después de una evaluación psicométrica en dos diferentes muestras de empleados y estudiantes, de los cuales 7 ítems fueron excluidos por no presentar consistencia, quedando solamente 17 ítems. El UWES también cuenta con una versión de 15 ítems (UWES -15) para colaboradores y una versión de 9 ítems (UWES- 9) para alumnos.



La versión de UWES que se utilizó como instrumento en la investigación fue el UWES17 en la versión español, el cual está conformado por 6 ítems para la dimensión de vigor, 5 ítems para dedicación y 6 ítems para absorción.

Medición de factores:

- **Vigor:** Se refiere a la voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades en el trabajo. Se medirá el esfuerzo extra que los colaboradores realizan con relación a su jornada laboral. Los ítems que miden este factor son: 1, 4, 8, 12, 15 y 17.
- **Dedicación:** se refiere a estar muy involucrado en el trabajo y poseer una sensación de entusiasmo, orgullo, reto, inspiración y significado. Los ítems que miden este factor son: 2, 5, 7, 10, 13.
- **Absorción:** se refiere a estar concentrado e inmerso en el trabajo, dando la sensación que el tiempo pasa rápidamente y experimentar desagrado por verse obligado a dejar el trabajo. Los ítems que miden este factor son: 3, 6, 9, 11, 14, 16.

Cada ítem cuenta con 7 posibles respuestas y está valuado del 0 al 6 por lo que la persona debe elegir la que considere correcta según la siguiente escala de Likert

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Para determinar el punteo de cada factor se deben sumar los ítems



VIGOR	COMPRENDE LOS ITEMS 1,4,8,12,15 y 17
DEDICACION	COMPRENDE LOS ITEMS 2,5,7,10 Y 13
ABSORCION	COMPRENDE LOS ITEMS 3,6,9,11,14 y 16

Al obtener el resultado total de la sumatoria de los factores, se debe medir el nivel de engagement al que pertenece:

Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	21	52
Alto	53	84

La clasificación por factor del cuestionario UWES se presenta a continuación:

Vigor: para identificar el nivel de vigor se toma como base la escala de respuestas, en donde cada casilla tiene una puntuación, la puntuación máxima es 36 puntos y el mínimo de 6 puntos.

VIGOR			
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Escala
Bajo	6	15	Nunca
			Casi nunca
			algunas veces
Promedio	16	25	Bastantes veces
			Regularmente
Alto	26	36	Siempre
			Casi siempre

Dedicación: para medir el nivel del factor dedicación se utiliza la escala de respuestas, en donde cada casilla tiene una puntuación. La puntuación máxima es de 30 puntos y el mínimo de 5 puntos.



DEDICACION			
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Escala
Bajo	5	13	Nunca
			Casi nunca
			algunas veces
Promedio	14	22	Bastantes veces
			Regularmente
Alto	23	30	Siempre
			Casi siempre

Absorción: para evaluar el nivel del factor absorción se toma como referencia una escala, en donde cada casilla tiene una puntuación, la puntuación máxima es 36 puntos y el mínimo de 6 puntos.

ABSORCION			
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Escala
Bajo	6	15	Nunca
			Casi nunca
			algunas veces
Promedio	16	25	Bastantes veces
			Regularmente
Alto	26	36	Siempre
			Casi siempre

Desempeño: La información a recopilar para medir la variable desempeño será a través de la aplicación de una ficha de desempeño conformado por un total de 19 ítems el mismo que estará compuesto por 5 dimensiones, el instrumento fue diseñado por el investigador tomando como referencia a Bontigui (2011) quien señala que las dimensiones más importantes a considerar en una evaluación de desempeño de un colaborador son las siguientes:



DIMENSION 1	CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD
DIMENSION 2	CONOCIMIENTO
DIMENSION 3	COMPROMISO
DIMENSION 4	INICIATIVA Y LIDERAZGO
DIMENSION 5	TRABAJO EN EQUIPO

Cada ítem cuenta con 5 posibles respuestas, por lo que la persona debe elegir la que considere correcta según la siguiente escala de Likert:

Muy malo	Malo	Satisfactorio	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

Para determinar el nivel de desempeño se deberá sumar los ítems por cada dimensión

DIMENSION 1	CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	COMPRENDE LOS ÍTEM 1,2,3 Y 4
DIMENSION 2	CONOCIMIENTO	COMPRENDE LOS ÍTEM 5,6,7,8 Y 9
DIMENSION 3	COMPROMISO	COMPRENDE LOS ÍTEM 10 Y 11
DIMENSION 4	INICIATIVA Y LIDERAZGO	COMPRENDE LOS ÍTEM 12,13,14,15 Y 16
DIMENSION 5	TRABAJO EN EQUIPO	COMPRENDE LOS ÍTEM 17,18 Y 19

Al obtener el resultado total de la sumatoria de las dimensiones se debe medir el nivel de desempeño al que pertenece:

Nivel	Mínimo	Máximo
Bajo	19	44
Medio	45	75
Alto	76	95



La clasificación por dimensión de la ficha de desempeño es la siguiente:

Dimensión 1 calidad y productividad: según la escala de respuestas cada casilla tiene una puntuación, el puntaje máximo es 20 puntos y el mínimo de 4 puntos.

DIMENSION 1 CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD		
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	4	9
Medio	10	15
Alto	16	20

Dimensión 2 conocimientos: según la escala de respuestas cada casilla tiene una puntuación, el puntaje máximo es 25 puntos y el mínimo de 5 puntos.

DIMENSION 2 CONOCIMIENTO		
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	5	11
Medio	12	18
Alto	19	25

Dimensión 3 compromiso: según la escala de respuestas cada casilla tiene una puntuación, el puntaje máximo es 10 puntos y el mínimo de 2 puntos.

DIMENSION 3 COMPROMISO		
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	2	4
Medio	5	7
Alto	8	10



Dimensión 4 iniciativa y liderazgo: según la escala de respuestas cada casilla tiene una puntuación, el puntaje máximo es 25 puntos y el mínimo de 5 puntos.

DIMENSION 4 INICIATIVA Y LIDERAZGO		
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	5	11
Medio	12	18
Alto	19	25

Dimensión 5 trabajo en equipo: según la escala de respuestas cada casilla tiene una puntuación, el puntaje máximo es 15 puntos y el mínimo de 3 puntos.

DIMENSION 5 TRABAJO EN EQUIPO		
Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	3	7
Medio	8	11
Alto	12	15

2.4. Procedimiento

La presente investigación tiene como finalidad estudiar el comportamiento del engagement en relación al desempeño, la organización donde fue aplicada dicha investigación, fue la empresa Virú SA – Planta Virú, lugar donde se observaron actitudes extrañas y negativas por parte de los colaboradores, así como la ausencia de compromiso y bajo desempeño laboral, además se identificó un aumento en el número de errores en cada una de las funciones desarrolladas por los colaboradores.

Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario, para medir la variable engagement, la cual se encontró compuesta por un total de 17 ítems, dividido en cada una de sus dimensiones, mientras que para medir la variable desempeño se aplicó una ficha de



evaluación, estuvo constituida por un total de 19 ítems, este instrumento será aplicado para evaluar a cada uno de los colaboradores, sin embargo, el responsable de evaluar es el encargado del personal seleccionado., ambos instrumentos altamente confiables. La recolección de la información se desarrolló como se expone a continuación:

- a) El instrumento fue aplicado previo permiso del encargado de Recursos Humanos.
- b) Se informó a los colaboradores acerca de la investigación en desarrollo, para posteriormente se llenen las encuestas.
- c) Se procesó la información recolectada en el procesador de información Ms Excel, asimismo, los datos fueron llevado al programa estadístico SPSS ver 22.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Describir el nivel del Engagement que existe en la empresa Virú SA.

Tabla 1: Nivel de Engagement de los colaboradores de la empresa Virú S.A

Niveles	Empleados		Operarios	
	Nº	%	Nº	%
Alto	41	80%	215	80%
Bajo	10	20%	54	20%
Total	51	100%	269	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Engagement

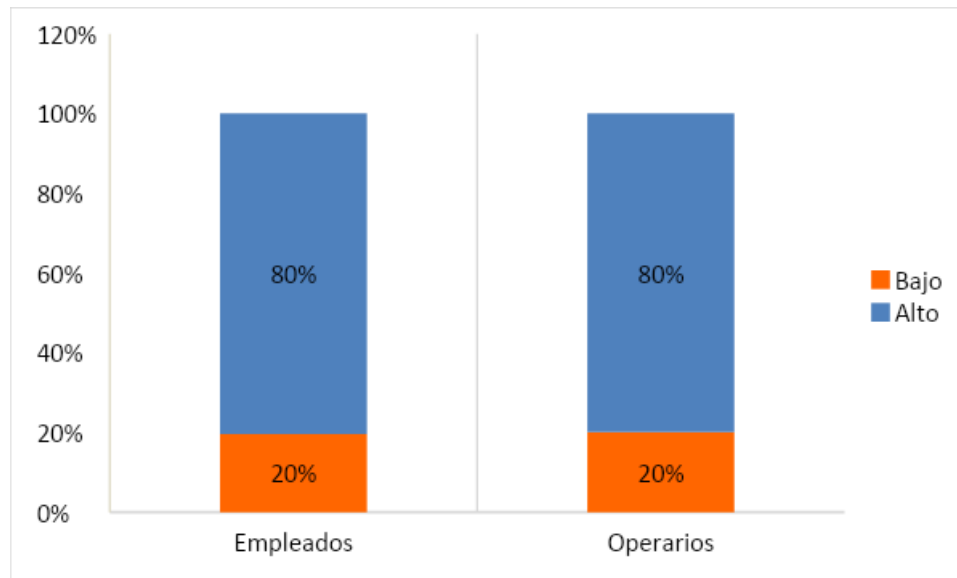


Figura 1: Porcentaje de colaboradores según el nivel de engagement de la empresa Virú S.A

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 se describen los resultados de la variable engagement según la categoría de los colaboradores encontrándose que: El 80% de los empleados administrativos obtuvieron un nivel alto de engagement y el 20% un nivel bajo, con respecto al personal operario se encontró también que el 80% de los operarios presentaron un nivel de engagement alto y el 20% un nivel bajo.

3.1.34 Resultados descriptivos para las dimensiones de la variable Engagement para el personal Empleados.

Tabla 2: Niveles de las dimensiones del Engagement de los empleados de la empresa Virú S.A

Niveles	Dimensión Vigor		Dimensión Dedicación		Dimensión Absorción	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	20	39%	11	22%	21	41%
Promedio	27	53%	38	75%	26	51%
Bajo	4	8%	2	4%	4	8%
Total	51	100%	51	100%	51	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Engagement

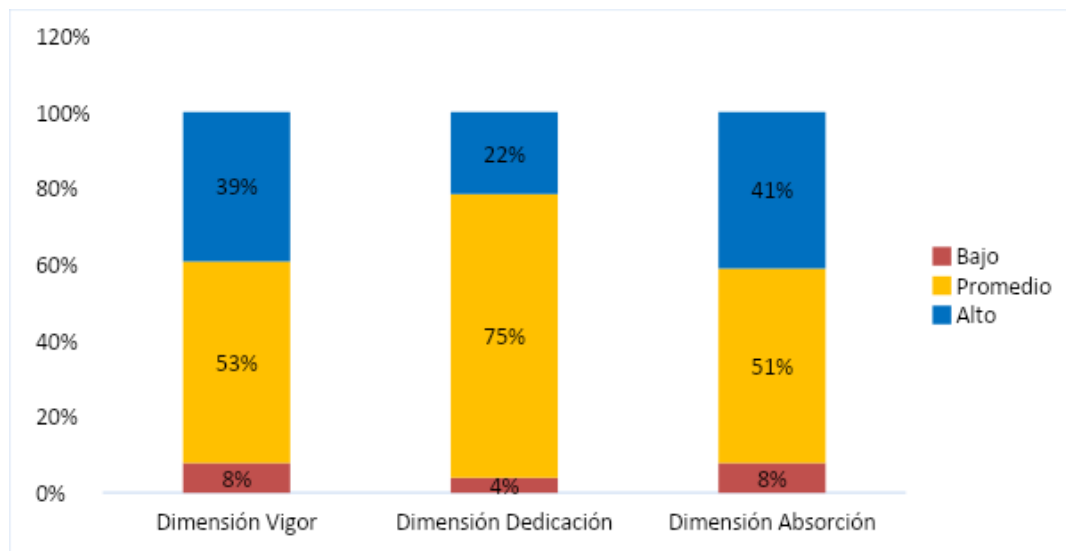


Figura2: Porcentaje de empleados según el nivel de las dimensiones del Engagement de la empresa Virú S.A

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 se evidenció que existe un 39% de empleados con un nivel alto de vigor, el 53% tienen un nivel promedio y sólo el 8% un nivel bajo de Vigor. En la dimensión dedicación se evidenció el 22% de empleados tienen un nivel alto de dedicación y un 75% está en un nivel promedio, sin embargo, se encontró un 4% de empleados que tienen un nivel bajo de dedicación. En la dimensión Absorción se encontró que los empleados que presentaron un nivel alto son un 41%, el 51% presentan un nivel promedio y un 8% un nivel bajo.

3.1.2 Resultados descriptivos para las dimensiones de la variable Engagement para el personal Operarios.

Tabla 3: Niveles de las dimensiones del Engagement de los operarios de la empresa Virú S.A

Niveles	Dimensión Vigor		Dimensión Dedicación		Dimensión Absorción	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	138	51%	89	33%	134	50%
Promedio	101	38%	158	59%	113	42%
Bajo	30	11%	22	8%	22	8%
Total	269	100%	269	100%	269	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Engagement

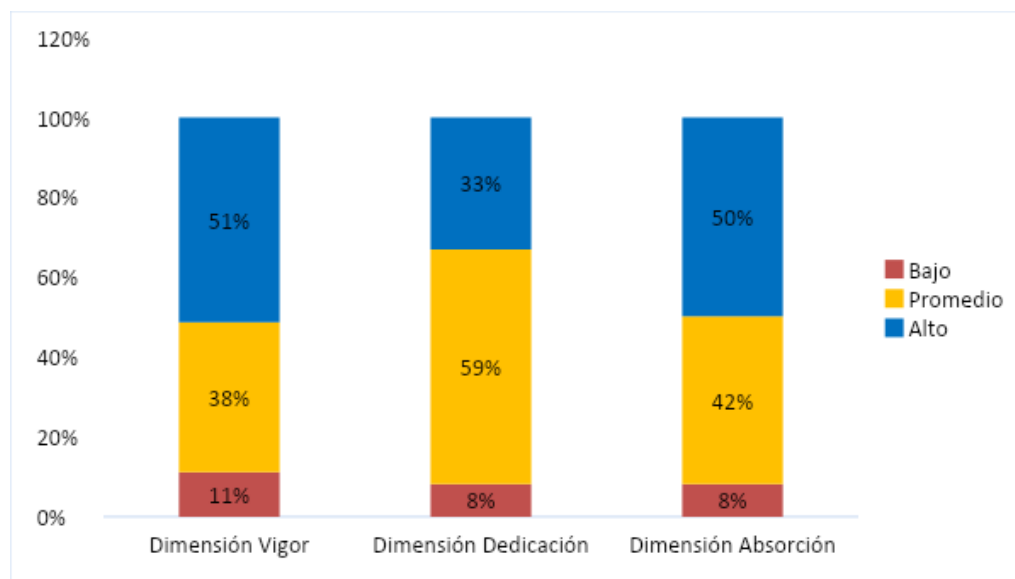


Figura3: Porcentaje de operarios según el nivel de las dimensiones del Engagement de la empresa Virú S.A

Interpretación

En la tabla 3 y figura 3 se encontró que el 51% de operarios tienen un nivel alto de vigor, el 38% un nivel promedio y sólo el 11% un nivel bajo. Con respecto a la dimensión dedicación se evidenció un 33% de operarios que tienen un nivel alto de dedicación, 59% un nivel promedio y un 8% que tienen niveles bajo de dedicación. En la dimensión Absorción se encontró que el 50% de operarios tienen un nivel alto, el 42% un nivel promedio y el 8% de operarios tienen un nivel bajo de absorción.

3.1.3 Resultados descriptivos para la variable Desempeño.

Tabla 4: Nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Virú S.A

Niveles	Empleados		Operarios	
	Nº	%	Nº	%
Alto	21	41%	155	58%
Medio	20	39%	77	29%
Bajo	10	20%	37	14%
Total	51	100%	269	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Desempeño

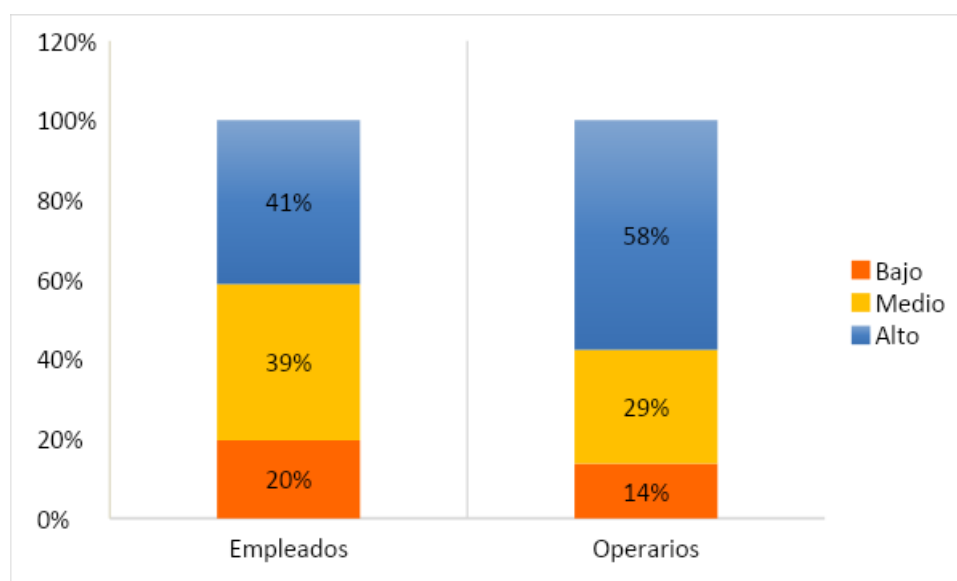


Figura 4: Porcentaje de colaboradores según el nivel de desempeño de la empresa Virú S.A

Interpretación

En la tabla 4 y figura 4 se describen los resultados de la variable desempeño según la categoría de los colaboradores encontrándose que: El 41% de los empleados administrativos tienen un nivel alto de desempeño, el 39% un nivel medio y el 20% tienen un nivel bajo de desempeño; con respecto al personal operativo se encontró que el 58% de los operarios presentaron un nivel de desempeño alto y el 29% un nivel medio, sin embargo, existe un 14% de operarios que tienen un nivel bajo en su desempeño.

3.1.4 Resultados descriptivos para las dimensiones de la variable Desempeño para el personal Empleados.

Tabla 5: Niveles de las dimensiones del Desempeño de los Empleados de la empresa Virú S.A

Niveles	Calidad y Productividad		Conocimiento		Compromiso		Iniciativa y Liderazgo		Trabajo en Equipo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	19	37%	21	41%	22	43%	23	45%	26	51%
Medio	25	49%	23	45%	24	47%	19	37%	15	29%
Bajo	7	14%	7	14%	5	10%	9	18%	10	20%
Total	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Desempeño

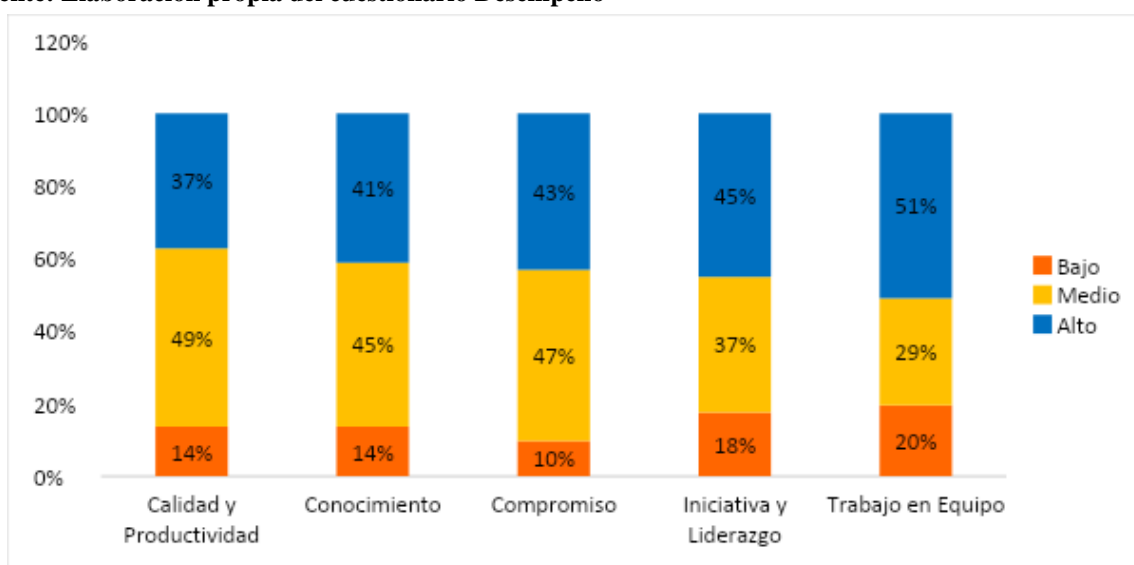


Figura 5: Porcentaje de empleados según el nivel de las dimensiones del Desempeño de la empresa Virú S.A

Interpretación

En la tabla 5 y figura 5 se evidencian los resultados por dimensiones de la variable desempeño donde se encontró que en la Dimensión Calidad y Productividad existe un 37% de empleados que tienen un nivel alto, un 49% tienen un nivel medio, y se evidenció un 14% de empleados con niveles bajo en calidad y productividad. Con respecto a la dimensión Conocimiento, se encontró que el 41% de empleados tienen un nivel alto de conocimiento, el 45% un nivel medio, y se evidenció que el 14% de empleados tienen niveles de conocimientos bajo. Con respecto a la dimensión Compromiso, se evidenció que el 43% de empleados tienen un nivel de compromiso alto, el 47% un nivel medio, y el 10% de empleados muestran niveles de compromiso

bajo. En la dimensión Iniciativa y Liderazgo se encontró que el 45% de empleados muestran un nivel alto en iniciativa y liderazgo, el 37% un nivel medio y el 18% tienen niveles bajo de iniciativa y liderazgo. Por último, en la dimensión Trabajo en Equipo, se obtuvo que el 51% de empleados mostraron tener un nivel alto de trabajo en equipo, el 29% un nivel medio y el 20% de empleados tienen niveles bajo en el trabajo en equipo.

3.1.5 Resultados descriptivos para las dimensiones de la variable Desempeño para el personal Operarios.

Tabla 6: Niveles de las dimensiones del Desempeño de los Operarios de la empresa Virú S.A

Niveles	Calidad y Productividad		Conocimiento		Compromiso		Iniciativa y Liderazgo		Trabajo en Equipo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	151	56%	199	74%	123	46%	155	58%	155	58%
Medio	81	30%	34	13%	110	41%	77	29%	77	29%
Bajo	37	14%	36	13%	36	13%	37	14%	37	14%
Total	269	100%	269	100%	269	100%	269	100%	269	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Desempeño

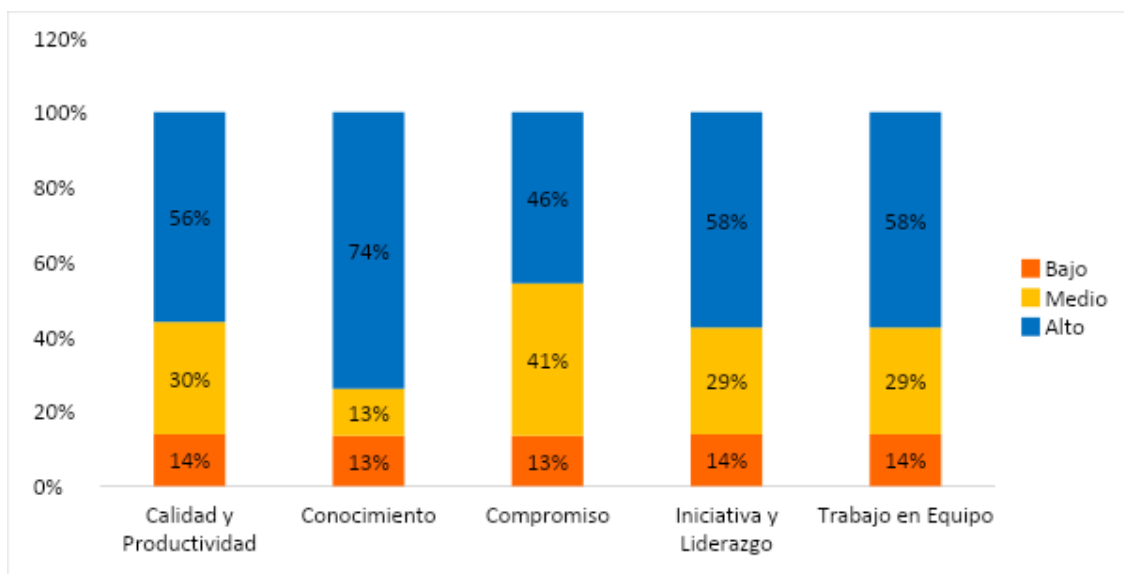


Figura6: Porcentaje de operarios según el nivel de las dimensiones del Desempeño de la empresa Virú S.A

Interpretación

En la Tabla 6 y Figura 6 se evidenció que el 56% de operarios tienen un nivel alto en la dimensión calidad y productividad, el 30% un nivel medio y un 14% de operarios que tienen niveles bajo en la calidad y productividad. Con respecto a la dimensión Conocimiento, se encontró que el 74% de operarios presentan un nivel alto de conocimiento, el 13% un nivel medio, pero existe un 13% de operarios con niveles bajo de conocimiento. En la dimensión compromiso, se determinó que 46% de operarios tienen un nivel alto de compromiso y un 41% un nivel medio, pero se evidenció un 13% de operarios con niveles bajo de compromiso. Con respecto a la dimensión Iniciativa y Liderazgo, se obtuvo que el 58% de operarios tienen un nivel alto y el 29% un nivel medio, sin embargo, existe un 14% de operarios con niveles bajos en iniciativa y liderazgo. En la dimensión Trabajo en Equipo, se encontró que el 58% de operarios tienen un nivel alto en el trabajo en equipo y el 29% un nivel medio, sin embargo, existe un 14% de operarios que tienen niveles bajo en trabajar en equipo.

3.2 Describir el nivel de desempeño que existe en la empresa Virú SA.

3.3

Tabla 6: Prueba de normalidad de variables según el estrato de la muestra.

Estrato	Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Operarios	Engagement	0.116	269	0.000
	Desempeño	0.195	269	0.000
Empleados	Engagement	0.129	51	0.034
	Desempeño	0.163	51	0.002

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

Interpretación



En la tabla 6 se muestra la prueba de bondad y ajuste con la finalidad de determinar si las variables en estudio se ajustan o no a una distribución normal; según de los resultados obtenidos a través de la prueba de Kolgomorov Smirnov (Muestra > 50), se evidenció para ambos grupos de estudio (operarios y empleados) p valores o significancias menores a 0.05 concluyendo que las variables en estudio (Engagement y Desempeño) no se ajustan a la distribución normal, esto nos permite concluir que utilizaremos pruebas no paramétricas para nuestro contraste de hipótesis, para esto se usará el coeficiente de correlación de Spearman (no paramétrico) para verificar si existe relación de variables.

3.3 Analizar la relación que existe entre el engagement y desempeño de la empresa Virú S.A.

3.3.1 Relación de variables en el personal Empleados.

Tabla 7: Medidas de correlación entre las variables Engagement y Desempeño para los empleados de la empresa Virú S.A

Correlaciones		Engagement	Desempeño
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0,741**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Desempeño	Coefficiente de correlación	0,741**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

Interpretación

De la tabla 7 se observa que existe una correlación positiva alta de 0.741 entre el Engagement y el Desempeño de los empleados de la empresa Virú S.A, así mismo se concluyó que dicho coeficiente de correlación es altamente significativo al obtener una significancia menor que 0,05.

3.3.2 Relación de variables en el personal Operarios.

Tabla 8: Medidas de correlación entre las variables Engagement y Desempeño para los operarios de la empresa Virú S.A

Correlaciones		Engagement	Desempeño
Engagement	Coefficiente de correlación	1.000	0,677**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	269	269
	Coefficiente de correlación	0,677**	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	269	269

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

Interpretación

De la tabla 8 se observa que existe una correlación positiva moderada de 0.677 entre el Engagement y el Desempeño de los operarios de la empresa Virú S.A, así mismo se concluyó que dicho coeficiente de correlación es altamente significativo al obtener una significancia menor que 0,05.

3.4 Resultados del puntaje promedio por ítems e instrumento.

3.4.1 Resultados del puntaje promedio de ítems para la variable Engagement

Tabla 9: Puntaje promedio de las respuestas a los ítems del instrumento Engagement según la categoría del colaborador.

Items	Operarios	Empleados
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4.1	3.7
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito	4.2	3.8
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando	4.1	3.7
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4.1	3.9
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	3.9	3.9
6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.	3.9	3.6
7. Mi trabajo me inspira.	4.0	3.8
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4.0	4.1
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	4.1	4.0
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4.0	4.3
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	4.1	4.2
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	3.9	3.8
13. Mi trabajo es retador.	4.0	4.2
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.	4.0	3.8
15. Soy muy persistente en mi trabajo.	4.0	4.6
16. Me es difícil “desconectar” del trabajo.	4.1	3.7

17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	4.1	3.6
--	-----	------------

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Engagement

Interpretación

De la tabla 9 se evidencia el puntaje promedio de los ítems que los colaboradores de la empresa Virú S.A dieron como respuesta al instrumento para medir el Engagement; encontrándose que, el personal Operario obtuvieron puntajes mínimos de 3.9 de una escala de 6 en los ítems 5,6 y 12 concluyendo que regularmente los operarios sienten entusiasmo con su trabajo, regularmente cuando están trabajando olvidan todo lo que pasa a su alrededor y regularmente continúan trabajando durante largos periodos de tiempo. Con respecto al personal empleado se determinó que el puntaje mínimo fue de 3.6 de una escala de 6 en los ítems 6 y 17, concluyendo que regularmente los empleados cuando trabajan olvidan todo lo que pasa a su alrededor y regularmente cuando las cosas van bien, continúan trabajando.

3.4.2 Resultados del puntaje promedio de ítems para la variable Desempeño

Tabla 10: Puntaje promedio de las respuestas a los ítems del instrumento Desempeño según la categoría del colaborador.

Items	Operarios	Empleados
1. Calidad del trabajo realizado.	3.5	3.3
2. Cantidad de trabajo completada.	3.7	3.4
3. Organización del trabajo en tiempo y forma.	3.7	3.4
4. Cuidado de herramientas y equipo.	3.7	3.4
5. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	3.8	3.4
6. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	3.7	3.4
7. Uso y conocimiento de herramientas.	3.5	3.4
8. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	3.9	3.5
9. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.	3.5	3.5
10. Se esfuerza más si la situación lo requiere.	3.4	3.5
11. Puntualidad.	3.6	3.5
12. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	3.7	3.5
13. Elige prioridades de forma eficiente.	3.9	3.6
14. Sugiere mejoras.	3.6	3.5



Planta Virú

15. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	3.6	3.5
16. Motiva y ayuda a los demás.	3.6	3.5
17. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	3.8	3.5
18. Tiene una actitud positiva y proactiva.	3.8	3.5
19. Promueve el trabajo en equipo.	3.7	3.5

Fuente: Elaboración propia del cuestionario Desempeño

Interpretación

De la tabla 10 se evidencia el puntaje promedio de los ítems que los colaboradores de la empresa Virú S.A dieron como respuesta al instrumento para medir el Desempeño; encontrándose que, el personal Operario obtuvieron puntajes mínimos de 3.4 de una escala de 5 en el ítem 10 concluyendo que los operarios sienten una pequeña satisfacción al esforzarse más cuando la situación lo requiere. Con respecto al personal empleado, se encontró un puntaje mínimo de 3.3 de una escala de 5 en el ítem 1 concluyendo que el trabajo de calidad que realizan es un poco satisfactorio pero no muy bueno como se espera.



CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la variable engagement y la variable desempeño laboral de la empresa Virú SA en el año 2020, para lo cual se aplicó un cuestionario validado, así como también, una ficha de evaluación de desempeño a cada uno de los trabajadores.

El tipo de investigación es transversal de nivel explicativo y de diseño no experimental en donde se tomó una muestra de 320 trabajadores de los cuales 51 fueron administrativos y 269 operarios de producción a quienes se les aplicó los instrumentos mencionados.

Estas dimensiones de investigación coinciden con las utilizadas por Calla (2019) en su investigación titulada “Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Royal Knit SAC – año 2017, fue una investigación de tipo transversal y de diseño no experimental. Así como también Grados (2018) en su investigación titulada “El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú 2018” que fue una investigación de diseño no experimental.

En el análisis se discriminó entre operarios y empleados en el cual se determinó según la tabla 1 que el 80% de los empleados perciben en nivel alto la variable engagement, de igual manera los operarios, mientras que el 20% expresaron percibir en nivel bajo dicha variable, estos resultados se relacionan con lo que mencionan Fernández y Flores (2015) donde señalan que mientras mayor sea el nivel de engagement, mayor será la efectividad en el desarrollo de las actividades.



La variable engagement fue medida a través de la aplicación de un cuestionario en la cual la dimensión vigor de la variable engagement, el 39% señaló percibirla en nivel alto, mientras que el 53% expreso percibirla en nivel medio y el 8% en nivel bajo pues estos mencionaron que, a pesar de no sentir mucho entusiasmo, se sienten con el compromiso de cumplir con cada una de las actividades y funciones encomendadas por sus jefes inmediatos, de los cuales mantienen niveles altos de importancia, Estos resultados guardan relación con lo que menciona Deloitte University Press en su publicación “tendencia en Capital humano Global 2015” donde señalan que hay una gran variedad de factores que contribuyen a crear un fuerte compromiso en el empleado, como lo son: el diseño del cargo, ambiente de trabajo, desarrollo, y liderazgo. Hoy, más del doble de los empleados están más motivados por la pasión por el trabajo, que por la ambición de carrera.

En cuanto a los operarios, señalaron que el 51% percibe esta dimensión en nivel alto, mientras que el 38% en nivel medio, y el 1% en nivel.

Por otro lado, en la dimensión dedicación se evidenció el 22% de empleados tienen un nivel alto de dedicación y un 75% está en un nivel promedio, sin embargo, se encontró un 4% de empleados que tienen un nivel bajo. Mientras que los operarios perciben esta dimensión en nivel alto por el 33% en nivel alto, mientras que el 59% lo percibe en nivel medio, y el 8% en nivel bajo. Estos resultados guardan relación con lo que menciona el diario el Peruano (2017) en donde indica que el compromiso laboral demanda que el empleado se encuentre disponible para asumir el rol encomendado y esté dispuesto a realizar esfuerzos para lograr el objetivo mutuo mediante el entusiasmo, la implicación, la dedicación y el involucramiento en las funciones.

Por otro lado, la dimensión absorción es percibida por los trabajadores en un nivel alto por el 41%, el 51% lo percibe en un nivel medio, mientras que el 8% lo percibe en un nivel bajo,



sin embargo, los operarios señalaron que esta dimensión es percibida por el 50% en nivel alto, mientras que el 42% señaló percibirlo en nivel medio, y el 8% en nivel bajo.

los colaboradores mencionaron que las actividades desarrolladas en su respectivo puesto tienen un fin y un propósito, sin embargo, mencionaron que no se sienten del todo entusiasmados. Esto se relaciona con lo que menciona el Diario Gestión (2016) según un estudio realizado precisa que para medir el nivel de compromiso se toma en cuenta tres comportamientos de los colaboradores: que tanto habla y recomienda su lugar de trabajo, que tanto quiere permanecer en su puesto y su nivel de contribución.

Por otro lado, en relación a la variable desempeño laboral el 41% de los empleados, afirmo percibirlo en nivel alto, mientras que el 39% en nivel medio, el 20% en nivel bajo. En relación a los operarios el 58% menciona que percibe la variable en nivel alto, el 29% señaló percibirlo en nivel medio, mientras que el 14% señaló percibirlo en nivel bajo el desempeño laboral es una de las variables más importantes, en la que lo que la organización se debe enfocar, pues de esta depende el cumplimiento de los objetivos organizacionales, estos resultados guardan relación con lo que menciona Deloitte University Press (2017) donde señala que el impacto de estas nuevas prácticas de desempeño es alto: 90% de las empresas que han rediseñado la gestión del desempeño ven mejoras directas en el compromiso, 96% dicen que los procesos son más simples y el 83% observan un aumento en la calidad de las conversaciones entre los empleados y gerentes.

Resultados similares a los obtenidos por investigadores precedentes, sin embargo, para medir esta variable utilizaron la técnica de la encuesta y como instrumentos, los cuestionarios siendo una de las diferencias más resaltantes en comparación a los antecedentes, pues la investigación desarrollada se aplicó una ficha de evaluación, para la verificación del desempeño, este se basó en cinco dimensiones.



En la dimensión calidad y productividad, el 37% de los trabajadores la percibieron en nivel alto, mientras que el 49% en nivel medio, el 14% en nivel bajo, además, los operarios señalaron que el 56% lo percibe en nivel alto, mientras que el 30% lo percibe en nivel medio, y el 14% en nivel bajo, percibiendo mejor esta dimensión a comparación de los empleados de la empresa, pues mencionaron que se planifica y organiza en tiempo adecuado, además del cuidado y herramientas del equipo.

En la dimensión conocimiento se encontró que el 41% de empleados tienen un nivel alto de conocimiento, el 45% un nivel medio, y se evidenció que el 14% de empleados tienen niveles de conocimientos bajo, mientras que los operarios señalaron que el 74% percibe esta dimensión en nivel alto, el 13% en nivel medio.

Por otro lado, la dimensión Compromiso, se evidenció que el 43% de empleados tienen un nivel de compromiso alto, el 47% un nivel medio, y el 10% de empleados muestran niveles de compromiso bajo, en cuanto a los operarios, mencionaron que el 46% percibe esta dimensión en nivel alto, mientras que el 41% la percibe en nivel medio, pues señalaron que hacen uso de los diferentes métodos u técnicas, además también se enfoca en la enseñanza y entrenamiento a otros colaboradores.

En cuanto a la dimensión iniciativa y liderazgo señalaron percibirla en nivel alto por el 45%, mientras que, el 37% expresó percibirlo en nivel medio, pues señalaron que suelen sugerir mejoras, así como la elección de prioridades de manera eficiente, en relación a los operarios, estos mencionaron percibir la dimensión en nivel alto por el 58%, mientras que el 29% menciona percibirla en nivel medio, Bentigui (2011) menciona que es sumamente importante en las organizaciones la innovación para hacerle frente a los retos y estos son desarrollados a partir de la iniciativa.



En la dimensión Trabajo en Equipo, se obtuvo que el 51% de empleados mostraron tener un nivel alto de trabajo en equipo, el 29% un nivel medio y el 20% de empleados tienen niveles bajo en el trabajo en equipo, por otro lado, los operarios mencionaron percibir el trabajo en equipo en nivel alto por el 58% mientras que el 29% señaló percibirlo en nivel medio, pues expresaron que estos expresaron que suelen mostrar siempre actitudes positivas, así como proactivas, sin embargo, no se promueve el trabajo en equipo.

Las dimensiones mencionadas fueron propuestas por Bntigui (2011), se consideró que estas fueron las más adecuadas a considerar para medir la variable, ya que, además se adaptaban de manera apropiada para el diseño de una ficha de evaluación, sin embargo, los antecedentes considerados en la investigación aplicaron dimensiones planteadas por otros autores.

De acuerdo al análisis de ambas variables se determinó que el engagement se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en la empresa Virú, pues existe un coeficiente de relación de 0.741, en lo que respecta a los empleados, mientras que la relación de ambas variables entre los operarios es de 0.677, lo que señala que mientras los niveles de engagement sean mayores, los niveles de desempeño también lo serán.

Estos resultados guardan relación con la investigación “Engagement y el desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado RED AVANSYS” realizada por Salazar (2018) en donde se determinó el coeficiente de spearman con una correlación de 0.841, es decir, entre ambas variables existe una relación muy significativa.

A la vez guarda relación con la investigación titulada “Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Royal Knit SAC” – Año 2017 en donde se obtuvo un coeficiente de relación de 0.640 existiendo una relación moderada con un grado de significancia de 0.018, por lo tanto, los resultados tienen una significancia de 95% de



confianza, estos resultados demuestran que mientras el nivel de el engagement sea alto, el nivel del desempeño también se mantendrá en un nivel alto.

Y también se relaciona con la investigación de Grados (2018) titulada “El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018” en donde se determinó un coeficiente de relación de 0.81 lo que señala que entre ambas variables existe una relación positiva directa. Estos resultados muestran diferencias con los resultados de la investigación de Candia, Castro & Sánchez (2017) titulada “Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar una empresa minera” en donde concluyen en que entre ambas variables existe una relación positiva débil, con un coeficiente de Pearson de 0.430 índice que supera el valor mínimo aceptado, para considerar las relaciones entre dos o más variables

La mayoría de los resultados de los antecedentes considerados en la investigación concluyen en lo mismo que el presente trabajo de investigación, el engagement y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva y significativa, estas variables dependen una de la otra, en todos los casos se obtienen coeficientes de relación mayores a $R=0.6$, sin embargo, es necesario precisar que cada investigación realizó el estudio en base a dimensiones diferentes, así como la aplicación de diferentes instrumentos y técnicas de recolección de datos, finalmente se concluye en resultados similares.

4.2 Conclusiones

- Existe una relación directa entre la variable Engagement y el desempeño en la empresa Virú, se determinó un coeficiente de relación de $R=0.741$ entre los



empleados de la empresa, mientras que la relación de ambas variables entre los operarios fue de $R= 0.677$, siendo ambos coeficientes significativos.

- La variable engagement fue percibida por un 80% de los empleados de la empresa en nivel alto, el 20% señaló percibirla en nivel bajo, por otro lado, los operarios señalaron también percibir la dimensión en un nivel alto, por el 80% mientras que el 20% de los operarios señaló percibirla en nivel bajo. En ambos casos se demuestra que los colaboradores lo perciben con la misma intensidad.
- La variable Desempeño fue percibida en nivel alto por el 41% de los empleados en nivel alto, mientras que el 39% menciono percibirla en nivel medio, por otro lado, los operarios señalaron percibirla en un nivel alto por el 58%, mientras que el 29% expuso percibirla en nivel medio y el 14% en nivel bajo, evidenciando que los operarios de la empresa son los que tienen mayor desempeño dentro de esta.
- Existe una relación positiva significativa entre ambas variables con una relación de $R=0.741$ y $R=0.677$, lo que señala que mientras mayores sean los niveles de engagement en los empleados y operarios mayor será el desempeño de estos.



REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Bakker, W. S. (2011). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Obtenido de Preliminary Manual:
http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Bosacker, S., & Bibb, J. (2013). Gallup News. Obtenido de La mayoría de los empleados de la ciudad en EE.UU. no están comprometidos:
http://www.gallup.com/opinion/gallup/210707/city-employees-notengaged.aspx?g_source=EMPLOYEE_ENGAGEMENT&g_medium=topic&g_campaign=tiles
- Candia, Castro & Sanchez (2017). *Relación entre el desempeño laboral y el engagement la intención de rotar una empresa minera*. Universidad del Pacifico. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1
- Calla E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Royal KnitSAC año 2017*. Universidad del Altiplano, Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Delgado F. & Velásquez S. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología De La Investigación*. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Espinoza J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.



- Gestión (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa en la que trabajan?* Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Grados R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada. Universidad Tecnológica del Perú, 2018.* Lima, Perú.
- Herrera G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Huara, 2018.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Sanchez E. & Castro C. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera.* Universidad del Pacifico. Lima, Perú.
- Prokopenko, J. (2001). *La gestión de la productividad.* (3 ed.) México: Editorial Pearson
- Deloitte (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015* Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015>
- Deloitte (2017). *Tendencias globales en capital humano 2017* Recuperado de [Global-Human-capital-trends_2017_spanish_10mb%20\(1\).pdf](#)
- El Peruano (2017). *Compromiso laboral* Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>



ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición		
Variable independiente: Engagement	Grado de implicación de las personas de una organización, con respecto al logro de los objetivos organizacionales” es decir que las personas se comprometan con el desarrollo de la organización, y mantengan un nivel de satisfacción laboral. (Kahn, 1990). Existen tres dimensiones mediante el cual se mide el engagement: vigor, dedicación y absorción. (Sandoval y Schaufeli, 2004).	Para medir las 3 dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción se aplicará el cuestionario UWES-17 (Schaufeli, 2002).	Vigor	Nivel de energía	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo me siento lleno de energía. • Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. • Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar. • Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. • Soy muy persistente en mi trabajo. • Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando. 	Ordinal		
				Grado de disposición				
				Persistencia				
			Dedicación	Entusiasmo			<ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo tiene sentido y propósito. • Estoy entusiasmado con mi trabajo. • Mi trabajo me inspira. • Estoy orgulloso del trabajo que hago. • Mi trabajo es retador. 	
				Automotivación				
				Inspiración				
			Absorción	Tiempo				<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo vuela cuando estoy trabajando. • Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. • Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo. • Estoy inmerso en mi trabajo. • Me “dejo llevar” por mi trabajo. • Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.
				Concentración				



Planta Virú

<p>Variable dependiente: Desempeño</p>	<p>El desempeño laboral es un conjunto de acciones concretas, es entendido como el cumplimiento de funciones y se evalúa para mejorar la productividad (Montenegro, 2000). El desempeño de un puesto, es el comportamiento del sujeto que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho en él. (Chiavenato, 2007)</p>	<p>La evaluación del desempeño es un proceso sistemático cuyo fin es medir y evaluar el rendimiento del trabajador (García, 1985). Las dimensiones más importantes a considerar en una evaluación de desempeño de un colaborador son: calidad y productividad, conocimiento, compromiso, trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo, trabajo en equipo (Bontigui, 2011). Para medir el desempeño, se aplicara una ficha desarrollada por el investigador, conformada por 19 ítems.</p>	<p>Calidad y productividad</p>	<p>Disciplina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo realizado. • Cantidad de trabajo completada. • Organización del trabajo en tiempo y forma. • Cuidado de herramientas y equipo. 	<p>Ordinal</p>
				<p>Organización</p>		
			<p>Conocimiento</p>	<p>Experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido. • Uso y conocimiento de métodos y procedimientos. • Uso y conocimiento de herramientas. • Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda. • Capacidad de enseñar/entrenar a otros. 	
				<p>Metodología</p>		
			<p>Compromiso</p>	<p>Esfuerzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se esfuerza más si la situación lo requiere • Puntualidad. 	
				<p>Puntualidad</p>		
			<p>Iniciativa y liderazgo</p>	<p>Proactividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones. • Elige prioridades de forma eficiente. • Sugiere mejoras. • Identifica errores y trabaja para arreglarlos. • Motiva y ayuda a los demás. 	
				<p>Compañerismo</p>		
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Identidad común</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados. • Tiene una actitud positiva y proactiva. • Promueve el trabajo en equipo. 	
				<p>Participativo</p>		

**ANEXO 2****CUESTIONARIO: Variable Engagement**

Estimado colaborador lea los siguientes enunciados y marque con un aspa (X) de acuerdo a su percepción, la información que nos brinde se mantendrá en absoluta confidencialidad

ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTES VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito							
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.							
7. Mi trabajo me inspira.							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							



Planta Virú

10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil “desconectar” del trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.							

Fuente: ScaleSchaufeli et al (2002)



ANEXO 3

Ficha de evaluación: Desempeño

La aplicación del siguiente instrumento pretende medir el desempeño de los colaboradores de la empresa Virú SA – Planta Virú, por favor Califique cada pregunta utilizando la escala numérica presentada a continuación:

Evaluado: _____

Puesto: _____

Departamento: _____

Fecha de Evaluación: _____

Muy Malo	Malo	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4	5

1- Calidad y productividad	1	2	3	4	5
a. Calidad del trabajo realizado.					
b. Cantidad de trabajo completada.					
c. Organización del trabajo en tiempo y forma.					
d. Cuidado de herramientas y equipo.					

2- Conocimiento	1	2	3	4	5
a. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.					
b. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.					
c. Uso y conocimiento de herramientas.					
d. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.					
e. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.					

3- Compromiso	1	2	3	4	5
a. Se esfuerza más si la situación lo requiere.					
b. Puntualidad.					

4- Iniciativa / Liderazgo	1	2	3	4	5
a. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.					



b. Elige prioridades de forma eficiente.					
c. Sugiere mejoras.					
d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.					
e. Motiva y ayuda a los demás.					

5- Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
a. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.					
b. Tiene una actitud positiva y proactiva.					
c. Promueve el trabajo en equipo.					

1. Puntuación general de desempeño:

Marque el resultado que mejor refleje el desempeño general.

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente

2. Comentarios y recomendaciones del evaluador

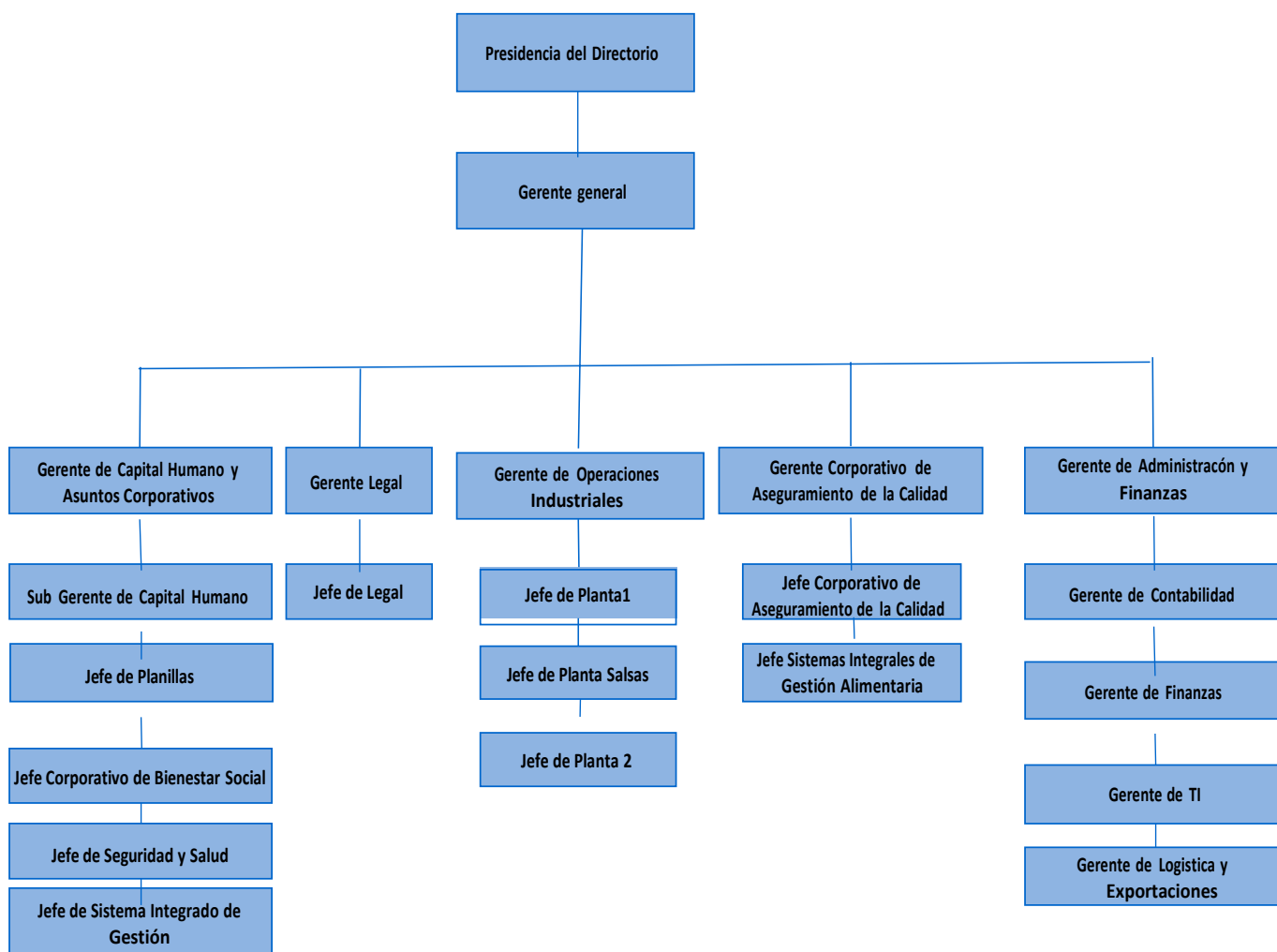
Supervisor _____

Firma _____



ANEXO 4

Organigrama Empresa Virú SA





ANEXO 5

Datos generales de la Empresa Virú SA

- Empresa: Virú S.A.
- Ruc: 20373860736
- Página web: <https://www.viru.com.pe/>
- Dirección: Carretera Panamericana Norte Km 521 Virú, La Libertad.

Reseña Empresa Virú SA

Se inició en 1994 en el sector agroindustrial, dedicada al Cultivo, proceso y desarrollo de soluciones a medida para los mercados y consumidores más exigentes del mundo. Son propietarios y arriendan más de 9,600 hectáreas de espárragos blancos y verdes, alcachofas, paltas, pimientos, palmitos, arándanos y otros.

Es una compañía moderna y dinámica, líder en el sector agroindustrial. Emplea los últimos avances en tecnología de producción y asegura una logística eficaz para despachar sus productos a los cinco continentes.

Virú S.A tiene su sede principal en Perú, desde la cual atiende los principales mercados de América; y ha optimizado sus procesos logísticos expandiendo sus oficinas comerciales a: Virú Ibérica; Virú Francia y Virú Italia para llegar inmediatamente a clientes en Europa y Asia.

En línea con la filosofía de diversificación de portafolio, Virú S.A ha adquirido Precomar S.L para la producción y comercialización de pimientos piquillos rellenos y se ha asociado con Agroberrries Perú para proveer arándanos frescos y congelados. Asimismo, creó una nueva



división Caynarachi S.A para acercar al mundo los productos nativos de la Selva Tropical Peruana.

La actividad productiva se desarrolla en nueve (9) plantas. Al Norte, en Virú y Piura; al Noreste, en Tarapoto; y al Sur, en Chincha.

Así mismo sus campos disfrutan de un clima privilegiado que permite una cosecha de calidad durante todo el año y cuentan con la certificación Globalgap, uno de los estándares más estrictos de buenas prácticas agrícolas, que asegura la calidad de cada producto.

El suministro de agua se asegura gracias al Proyecto de Irrigación Chavimochic y de sus pozos profundos.

Visión

Ser el productor preferido de alimentos de calidad Premium y marcas reconocidas en el mundo.

Misión

Mantener un crecimiento sostenido en ventas y utilidades con bajos costos, productos de calidad, puntualidad en el servicio, una fuerza laboral motivada y comprometidos con la comunidad y el medio ambiente.

Productos que elabora

Conservas

Ofrece una amplia gama de vegetales y frutas en conserva, en diferentes formatos y presentaciones, conservas al natural y marinadas, línea de parrillas preparada como en casa o el delicado palmito al natural y con frutas ideales para acompañar un almuerzo en familia, en reuniones y aperitivos.

Congelados



En Virú utilizan el sistema de congelación IQF (Individually Quick Frozen) para que sus frutas y vegetales conserven las características propias de un producto fresco manteniendo sus proteínas, fibra, vitaminas y minerales. Sus productos congelados son libres de preservantes y muy versátiles en la preparación de distintas recetas vienen Listos para Servir.

Frescos

Frutas y vegetales frescos reconocidos por sus propiedades antioxidantes, vitaminas y beneficios para la salud.

Foods

Ofrecen una variedad de alimentos nutritivos que son fáciles de llevar y consumir en cualquier lugar. Especialmente diseñados para disfrutar una merienda a cualquier hora del día. Ideal para deportistas, estudiantes, vegetarianos y personas que llevan una dieta saludable.

Salsas

Tienen una variedad de recetas diseñadas para deleitar el paladar de cada cliente y en el tamaño ideal que requieran. Las salsas de vegetales, son perfectas para acompañar ensaladas y antipastos. Las de frutas para endulzar un postre, las agridulces para darle un sabor único a las comidas y salsas peruanas que quedan perfecto con pescados, carnes y pastas.

Equipo creativo e innovador, orientado a la mejora continua y calidad de sus procesos y productos.

Capacita continuamente para desarrollar competencias, conocimientos y adquirir experiencia para la generación de nuevas ideas que se transforman en productos innovadores capaces de dejar una marca reconocida, que hoy lidera la agroindustria a nivel mundial.

El éxito de Virú radica en su equipo humano multidisciplinario, quiénes con su talento y liderazgo contribuyen al crecimiento y sostenibilidad de Virú en el tiempo. Promueven entornos laborales equitativos y flexibles, que estimulan la creatividad y valoran diferentes



culturas. La apuesta por la inclusión es parte de su política de “Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible”.

Investigación, implementación, inversión en nuevas tecnologías y calidad

La innovación es un valor inherente en su política de desarrollo, gracias a la cual introducen periódicamente al mercado mundial nuevas líneas de productos y empaques.

En colaboración con distinguidos chefs y destacados técnicos especializados, crean nuevos productos e invierten recursos para la mejora de procesos, capacidades, maquinaria e instalaciones.

Sistema integrado de gestión

Virú cuenta con un Sistema Integrado de Gestión que integra los sistemas implementados y certificados en operaciones industriales. Cuenta con más de 10 certificaciones internacionales que evidencian permanente compromiso con la seguridad y salud ocupacional, la protección y cuidado del medio ambiente, la seguridad de la cadena logística, el desarrollo de nuestro capital humano y responsabilidad social.

Certificaciones: Calidad y Seguridad Alimentaria

Los productos de Virú S.A. son elaborados bajo los más altos estándares de calidad, satisfaciendo las expectativas de sus clientes más exigentes y brindan alimentos inocuos y seguros para sus consumidores. Buscan estar a la vanguardia en la elaboración de alimentos, demostrando procesos consistentes, sostenibles y seguros; con nuestras diferentes certificaciones en normas de reconocimiento internacional, están preparados para las auditorías anunciadas o no anunciadas ejecutadas por organismos acreditados de amplia trayectoria.

Línea ética



Virú pone a disposición de sus colaboradores, proveedores y clientes, el servicio de comunicación de la línea ética para que puedan, en forma segura, informar sobre temas y sucesos que van en contra del ambiente corporativo seguro, ético, transparente y productivo. Este es un canal directo de comunicación de la empresa en el que se garantiza la independencia, confidencialidad y anonimato de las personas que deciden utilizarlo.

Compromiso Social

Se esfuerza en maximizar su impacto positivo en el ámbito social, laboral, y de los derechos humanos. Cuidando del bienestar de su personal y de la calidad de vida de las comunidades que viven dentro de las áreas de influencia de sus operaciones a nivel nacional.

Compromiso Medio Ambiental

El compromiso con el cuidado del medio ambiente se refleja en acciones que abogan por un consumo responsable de agua y energía a través de medidas prácticas que promuevan el equilibrio entre la eficiencia y la protección medioambiental.