

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN MENCION GESTION
PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**



**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA
TECNICA Y ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCCION DE
SEMILLAS EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA
ANDENES (INIA) SEDE CUSCO. PERIODO 2017- 2018**

TESIS PRESENTADO POR:

Br. Nelly Tito Pacheco

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN MENCION GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO EMPRESARIAL

ASESOR:

MGT. FEDERICO MOSCOSO OJEDA

Cusco – Perú
2021

AGRADECIMIENTOS

“Quiero expresar mi gratitud a todos los docentes de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Administración con Mención en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial quienes, con su esfuerzo, dedicación y conocimientos brindados, han logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito”.

De igual manera agradecer a mi asesor de tesis Dr. José Félix Pazos Miranda (Q.D.D.G) y Mgt. Federico Moscoso Ojeda, quienes con su experiencia, motivación y conocimientos hicieron posible el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Nelly.

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar e iluminar cada paso que he dado para lograr mis objetivos.

A mis padres Luis (Q.D.D.G) y Jovita por su tolerancia, cariño, consejos, haberme guiado e impulsado en formarme como una profesional.

A mi esposo Roberto y mis hijas Melissa y Gianira por llenarme de energía cada día, por ser mi motivación y el pilar más importante para lograr cada objetivo planteado.

Este triunfo es por y para ustedes.

Nelly.

PRESENTACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO, en cumplimiento al Reglamento de Grados y
Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del
Cusco, presento a ustedes la tesis intitulada: "DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL AREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA EN LA
PRODUCCION DE SEMILLAS EN LA ESTACION EXPERIMENTAL AGRARIA
ANDENES (INIA) SEDE CUSCO, PERIODO 2017 -2018, con la finalidad de optar el
grado Académico de Maestro en Administración, mención Gestión Pública y Desarrollo
Empresarial

Agradezco al personal funcionarios, profesionales técnicos, administrativos
auxiliares de campo de la Estación Experimental Agraria Andenes que me brindaron la
información y datos para la realización de mi trabajo de investigación, a mis compañeros
de trabajo que me dieron su apoyo permanente, así mismo a los docentes de la maestría
de administración quienes han contribuido con sus enseñanzas y aportes a mi desarrollo
profesional.

La graduanda.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar el grado de relación del desempeño laboral de los trabajadores con la producción de semillas en el área técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA con sede Cusco en el periodo 2017 a 2018. La investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo; asimismo es de alcance descriptivo – correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, la muestra de tipo probabilística fue de 80 trabajadores, el instrumento ha sido el cuestionario y los datos han sido procesados en el programa SPSS; las conclusiones evidencian que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y técnicos de la Estación Experimental Andenes del INIA es buena en el 88,8 %; La producción de semillas desde la percepción de los trabajadores administrativos y técnicos de la Estación Experimental Andenes del INIA es bueno en el 33,8% y excelente en el 30% lo que sumando otorga una percepción positiva en el orden del 63,8%; Existe relación significativa entre la variable desempeño laboral con la producción de semillas en el ámbito de la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA ($p < 0,05$).

Palabras Clave: *desempeño laboral, producción de semillas.*

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the degree of relationship between work performance and seed production in the technical area of the INIA Andenes Experimental Agricultural Station based in Cusco in the period 2017 to 2018. The research is applied, quantitative approach; It is necessarily descriptive - cross-sectional correlational, non-experimental design, the probabilistic sample was 80 workers, the instrument has been the questionnaire and the data that have been processed in the SPSS program; the conclusions show that the labor performance of the administrative and technical workers of the INIA Experimental Station of the INIA is good at 88.8%; The production of seeds from the perception of the administrative and technical workers of the Experimental Station Andenes of the INIA is good in 33.8% and excellent in 30%, which adding gives a positive perception in the order of 63.8%; There is a significant relationship between the labor performance variable and the production of seeds in the field of the Andenes Experimental Station of the INIA ($p < 0.05$).

Keywords: labor performance, seed production

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	II
DEDICATORIA	III
PRESENTACIÓN	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. SITUACION PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	5
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	5
1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1. JUSTIFICACION PRÁCTICA	6
1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL	6
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7

2.1. ANTECEDENTES	7
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	7
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	8
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	9
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL	12
2.2.1.1. ELEMENTOS CLAVES DEL DESEPEÑO LABORAL	13
2.2.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL	14
2.2.1.3 FACTORES INFLUYENTES DEL DESEMPEÑO LABORAL	15
2.2.1.4. FACTORES PARA TRATAR EL DESEMPEÑO LABORAL.....	17
2.2.1.5. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	18
2.2.2. ENFOQUE DE LA PRODUCCIÓN	19
2.2.2.1. PRODUCCIÓN AGRÍCOLA.....	20
2.2.2.2. PRODUCCIÓN DE SEMILLAS.....	20
A. PROCESO DE PRODUCCIÓN	20
2.2.2.3. FACTORES DE PRODUCCIÓN.....	21
2.2.3. TEORÍA DE LA BUROCRACIA	22
2.2.3.1 DEFINICIÓN DE BUROCRACIA	22
2.2.3.2. RESPONSABILIDAD LEGAL	23
2.2.3.3. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN BUROCRÁTICA DE MAX WEBER.....	23
2.2.3.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA TEORIA DE LA BUROCRACIA ..	25
2.3 MARCO CONCEPTUAL	25
CAPITULO III.....	30
HIPÓTESIS Y VARIABLES	30

3.1. HIPÓTESIS	30
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	30
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	30
3.2 VARIABLES DE ESTUDIO.....	30
3.2.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	30
3.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPITULO IV	35
DISEÑO METODOLÓGICO.....	35
4.1. AMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA	35
4.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
4.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
4.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	35
4.2.3. POR EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	36
4.2.4. POR EL TIEMPO	36
4.2.5. POR EL TIPO DE INFORMACIÓN	36
4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS	36
4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO	36
4.5. TAMAÑO DE MUESTRA	36
4.6 TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA	37
4.7 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
4.8 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	37
4.9 TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS	37
CAPITULO V.....	37

RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
5.1 PROCESAMIENTO, ANÁLISIS, RESULTADOS E INTERPRETACIÓN	38
5.1.1. PROCESAMIENTO	38
5.1.1.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	38
5.1.1.2 BAREMO	39
5.1.1.3 VALIDEZ	39
5.1.1.4 CONFIABILIDAD	39
5.1.1.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	40
5.1.1.6 ASPECTOS ÉTICOS	41
5.1.2. ANÁLISIS	42
5.1.2.1 UNIDAD DE ESTUDIO	42
5.1.2.2 DESCRIPCION DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL POR DIMENSIONES	45
5.1.2.3 DESCRIPCION DE LA VARIABLE. PRODUCCIÓN DE SEMILLAS POR DIMENSIONES	51
5.1.3. RESULTADOS	59
5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	59
5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
5.3.1. HALLAZGOS RELEVANTES.....	63
5.3.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS.....	67
ANEXO N°1: ENCUESTA SOBRE EL “DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	69

ANEXO N°2: ENCUESTA SOBRE EL “PERCEPCION SOBRE LA PRODUCCION DE SEMILLAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL AREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA ANDENES SEDE CUSCO, PERIODO 2017- 2018”.....	73
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Ubicación de las Estaciones Experimentales Agrarias y centros de investigación.....</i>	<i>4</i>
<i>Figura 2 Localización de la Estación Experimental Andenes en el distrito de Zurite. Fuente: Elaboración propia.</i>	<i>35</i>
<i>Figura 3 Organigrama INIA. Fuente: Reglamento de Organización y Funciones – INIA.</i>	<i>44</i>
<i>Figura 4 Dimensión Desempeño de Tarea</i>	<i>45</i>
<i>Figura 5 Desempeño de contextual</i>	<i>47</i>
<i>Figura 6 Dimensión; Desempeño Adaptativo</i>	<i>49</i>
<i>Figura 7 Dimensión: comportamiento laboral.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 8 Lavado de Semillas.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 9 Dimensión: Pre Germinado.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 10 Dimensión Siembra Germinación.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 11 Dimensión: Crecimiento.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 12 Dimensión: Limpieza. Cosecha</i>	<i>58</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de la variable Desempeño laboral de los trabajadores el área técnica y Administrativa.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 2 Operacionalización de la variable Producción de semillas en la Estación Experimental Agraria Andenes</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 3 Cuestionario para analizar la relación existente entre el desempeño laboral y la producción de semillas</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 4 Baremación del desempeño laboral de los trabajadores</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 5 Baremación de la producción de semillas.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 6. Alpha de Cronbach.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 7 Dimensión: Desempeño de Tarea</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 8 Dimensión: Desempeño Contextual</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 9 Dimensión: Desempeño Adaptativo</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 10 Dimensión: Comportamiento Laboral</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 11 Dimensión: Lavado de Semillas</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 12 Dimensión: Pre Germinación.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 13 Dimensión: Siembra Germinado</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 14 Dimensión: crecimiento.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 15 Dimensión: Limpieza de la Cosecha</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 16 Distribución de la muestra según el Desempeño Laboral</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 17 Distribución de la muestra según la Producción de Semillas.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 18 Distribución de la muestra según el Desempeño Laboral por Producción de Semillas.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 19 Chi cuadrado.....</i>	<i>62</i>

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCCION DE SEMILLAS EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA ANDENES (INIA) SEDE CUSCO. PERIODO 2017- 2018 tiene como objetivo determinar el grado de relación del desempeño laboral con la producción de semillas en el área técnica.

Como trabajadora en esta entidad se tiene conocimiento de la incidencia del trabajo que se viene desarrollando en favor de los productores agrarios de la región del cusco.

El tema desarrollado es importante por la contribución para el desarrollo del sector agrario de la Estación Experimental Agraria Andenes, debido a que las semillas mejoradas son distribuidas a los agricultores a través de los semilleristas.

Se presenta el trabajo que está desarrollado en cinco (5) capítulos que son los siguientes:

Capítulo I. Planteamiento del problema, que contiene la Situación problemática, la Formulación del problema, la Justificación de la investigación y Objetivos de la investigación.

Capítulo II. Marco Teórico Conceptual, que contiene, los Antecedentes, Bases Teóricas y el Marco conceptual.

Capítulo III. Hipótesis y Variables, que contiene las hipótesis del Estudio y la matriz de operacionalización

Capítulo IV. Diseño Metodológico, que contiene el Ámbito de Estudio, Alcance de la Investigación, Unidad de Análisis, Población de Estudio, Tamaño de muestra, Técnicas de selección de muestra, Técnicas de recolección de información, Técnicas de análisis e interpretación de la información, Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V. Análisis y Resultados, que contiene el procesamiento, análisis, resultados e interpretación, análisis, descripción de las variables, resultados, prueba de hipótesis y discusión de resultados

Así mismo contiene las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía consultada y los anexos respectivos.

La autora.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACION PROBLEMATICA

El desempeño laboral es un enfoque muy importante para las empresas públicas y privadas hoy en día la motivación, el clima organizacional y otros aspectos son importantes para el cumplimiento de sus labores de los trabajadores

Según (Apaza, 2018) “Hoy en día las empresas más exitosas a nivel mundial invierten mucho tiempo y recursos para mantener un buen desempeño laboral donde la innovación y la productividad puedan desarrollarse en cada trabajador a través de una buena organización”. “El 96% de los trabajadores en Europa dice que existe un vínculo entre la salud y el desempeño laboral. El estrés y la salud mental son una preocupación importante para el 63 % de las empresas, y el 69 % cita las restricciones presupuestarias como el mayor desafío al implementar estrategias de salud y bienestar”.

Del mismo modo, Medina (2017) argumenta que, en todo el Perú, las empresas invierten un 30% en capacitaciones dirigidos a sus colaboradores. “El desempeño laboral en nuestro país se ve afectado por el estrés que experimentan los trabajadores, los diversos problemas familiares que experimentan en el hogar, la incapacidad de los gerentes para delegar funciones y la falta de identificación con las instituciones que representan. Muchos proyectos importantes se vieron frustrados por la incapacidad de trabajar en equipo. El 70% de las empresas privadas y estatales del país padecen la enfermedad, sin embargo, pocas empresas tienen soluciones en esta área”.

“Las empresas o instituciones públicas erróneamente incrementan las horas de trabajo a sus empleados porque creen que existirá mayor productividad. Esto es un grave error que cometen, porque los resultados son, desfavorables para la institución porque el

personal terminará agotado, enfermo y se precipitan de perder a buenos empleados por no tener capacidad de tener una buena política de trabajo y de retener al talento humano”.

Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores en la búsqueda de una meta determinada a alcanzar a través de una estrategia establecida, adquiriendo así las habilidades que posee cada colaborador.

De igual forma, Laza (2012) indica que el desempeño laboral es cómo cada trabajador realiza su tarea o tareas. Utilizar la motivación como fuente para desarrollar la realidad y el éxito organizacional, especialmente cuando los recursos humanos son los determinantes del alto desempeño, la supervisión, la dirección y la orientación de la misión.

Por ello Sánchez (2006) “indica que el desempeño laboral tiene algunas características que destacan como las competencias, destrezas, necesidades y facultades que crean comportamientos, los cuales afectan el efecto del desempeño, haciendo que las organizaciones estén siempre vinculadas con la naturaleza del trabajo en sí la importancia del desempeño laboral empieza a ser reconocida como una forma de lograr mayor productividad, eficiencia y competitividad”. “Las organizaciones juegan un papel muy importante en la sociedad porque producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas, que es el objetivo de obtener mejores resultados de sus colaboradores”.

En el Perú la administración pública está constituida por organismos centrales, regionales y locales, en los cuales las políticas de estado se implementan a través de los ministerios, instituciones públicas, proyectos, programas y empresas públicas, donde el

desempeño y desarrollo laboral se encuentra enmarcado en la Ley del Servicio Civil N°30057 (SERVIR), desde su aprobación el 03 de Julio 2013.

“El Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) es un organismo técnico especializado del Ministerio de Agricultura y Riego y ente rector del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA), desarrolla primordialmente las tareas del diseño de la tecnología, investigación, , conservando y aprovechando los recursos genéticos, también la producción de semillas, plántones y reproductores de mayor valor genético”.

Del mismo modo, regula y estructura la innovación, desarrollo a la investigación (I+D+i) con los componentes del SNIA, enfocados a la adaptabilidad al cambio climático y seguridad alimentaria; desde luego cumple la función de formular, establecer y ejecutar la política nacional y el plan de innovación agraria.

Tiene por misión: “Liderar la investigación y contribuir a la innovación agraria inclusiva y sostenible en coordinación con los actores del SNIA, para promover el sector productivo con seguridad alimentaria” y la visión al 2021 en el sector agricultura y riego es el siguiente “Al 2021, Perú tiene un agro próspero, competitivo e insertado al mercado nacional e internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios”

En el marco de su fase filosófica tiene por objetivo “Promover y ejecutar diversas actividades que faciliten el desarrollo y fortalecimiento de la innovación tecnológica agraria nacional para la seguridad alimentaria e incremento de los niveles de competitividad de la producción agraria orientada, especialmente, a la inclusión social de los pequeños y medianos productores”.

Para este efecto cuenta con 24 Estaciones Experimentales Agrarias y centros de investigación ubicados estratégicamente en cada una de las regiones, tal como se aprecia en la Figura 1.



Figura 1 Ubicación de las Estaciones Experimentales Agrarias y centros de investigación.

Fuente: <http://www.inia.gob.pe/#>

En el caso particular de la Región Cusco, funciona la “Estación Experimental Agraria “Andenes ubicada en el distrito de Zurite, dependiente de la Región Agraria Cusco del Ministerio de Agricultura. Su principal función es ejecutar tareas de Innovación

Agraria en recursos genéticos vegetales, cultivos andinos, frutales, hortalizas, raíces y tubérculos, pastos, agroforestal, rehabilitación de los ecosistemas degradados, café. Así mismo desarrolla la producción de semillas mejoradas y brinda servicios tecnológicos” (laboratorios)”.

En este escenario la producción de semillas, se convierte en una actividad importante que ejecuta la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA y el desempeño laboral desarrolla un papel importante en la productividad, y en este caso en particular no es ajeno, puesto que la producción de semillas mejoradas, es una labor fundamental de la Estación Experimental Agraria Andenes, por ello se propone en averiguar si estas variables se encuentran vinculadas mediante la correlación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la producción de semillas en el área técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA con sede Cusco en el periodo 2017 a 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

1. ¿Cuál es el nivel de desempeño de laboral del personal del área técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA sede cusco en el periodo 2017 – 2018?
2. ¿Cuál es el nivel de la producción de semillas de la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA sede cusco en el periodo 2017 – 2018?

1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. JUSTIFICACION PRÁCTICA

El estudio es de carácter práctico porque se va a medir la relación de la variable desempeño laboral y la variable producción de semillas en la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA.

1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL

El estudio va a permitir la producción de semillas mejoradas que incida en los niveles de productividad en la zona de influencia del departamento del Cusco, provincia de Anta distrito de Zurite, produciendo las Semillas de calidad en las categorías de Semilla Básica, Semilla Registrada, Semilla Autorizada con la finalidad de mejorar la producción y productividad, lo que dará a lugar de mejorar el nivel de vida de los agricultores.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de relación del desempeño laboral con la producción de semillas en el área técnica de la “Estación Experimental Agraria Andenes INIA” con sede Cusco en el periodo 2017 a 2018.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área Técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes – INIA, sede Cusco en el periodo 2017 – 2018.
2. Determinar el nivel de la producción de semillas de la Estación Experimental Agraria Andenes – INIA, sede Cusco en el periodo 2017 – 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A.- Romero, José (2009) formulo el estudio denominado “La asociación entre el desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia” “en la universidad de Maracaibo República de Venezuela para optar el grado académico de magister en Administración. La investigación siguió el tipo de investigación correlacional y descriptiva, por otro lado, de enfoque aplicada, con un diseño no experimental, transaccional-correlacional”; llegando a las siguientes conclusiones:

1. Con relación al primer objetivo específico se “determinaron los factores que caracterizan el desempeño laboral del personal administrativo en las universidades privadas del Municipio Maracaibo estado Zulia”; donde se observó porcentajes muy elevados en las habilidades, tales como conocimiento, personalidad, compromiso y demostrando niveles bajos en la dimensión expectativas.
2. Con relación al segundo objetivo la identificación de habilidades es el indicador más dominante de los factores de desempeño laboral, destacando aspectos como las habilidades para realizar el trabajo, las habilidades para aportar ideas y el interés por perfeccionar las habilidades que los hacen mejores cada día.;
3. En cuanto a las variables de desempeño laboral, tenemos indicadores con el porcentaje esperado más bajo, las empresas brindan a los trabajadores oportunidades de promoción para sobresalir en la organización, y el logro en el

desempeño laboral de los empleados, de la misma manera. De esta forma, trabajar en una empresa presenta a los trabajadores interesantes retos.

B.- Iturralde, Beatriz (2011) realizó el estudio intitulado “La Evaluación de Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010” en la Universidad Técnica de Ambato, República del Ecuador para optar el licenciamiento en Administración; concluyó en:

“El ambiente de trabajo de la agencia está al alcance de la apreciación de los trabajadores; la mayoría de los empleados de la cooperativa desconocen los resultados de sus evaluaciones de desempeño, y los trabajadores de la cooperativa OSCUS desconocen los objetivos para los cuales se realizan las evaluaciones de desempeño;

No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; No se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución”. (Iturralde, 2011)

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Venegas, Richard (2013) realizó la investigación titulada “Producción de semilla botánica de cebolla roja arequipeña, centro experimental Canaán de la UNSCH. En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga para optar el título de ingeniero agrónomo. Este estudio se condujo en base a métodos de estadística descriptiva habiéndose realizado la siembra en 4 bloques y tres

parcelas en cada uno. Se utilizó el cultivar cebolla Roja Arequipeña. Los bulbos semilla se seleccionaron en la localidad de VICUS -Tambo a 3150 msnm, con un peso entre 80 y 100 gr, de forma globosa - achatada, adecuadamente curada y sana.” Concluye en:

4. Los factores de precocidad se evaluaron en número de días después de la siembra habiéndose determinado el brotamiento de las plantas de 10 a 15 días, formación de tallo y crecimiento vegetativo de 15 a 80 días, emisión de escapo floral de 80 a 120 días floración de 120 a 150 días; formación de semilla de 150 a 170 días, madurez fisiológica de 170 a 190 días y la cosecha de 190 a 205 días después de la siembra.

5. Se obtuvo un rendimiento promedio de semilla/parcela de 1.095 kg y con un rendimiento de 456.3 kg/ha. El coeficiente de variación de 31.1 % es debido a la fuerte interacción genotipo y medio ambiente. El 68.26 % de plantas tienen un rendimiento de 314.562 y 598.038 kg/ha de semilla. (Venegas, 2013)

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

A. Rollano, Jorge (2017) realizó el estudio intitulado “La calidad de servicios y el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Royal Inka Pisac” en la Universidad Andina del Cusco para obtener el título de Licenciado en Administración; “el tipo de investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental transversal, en la investigación se pudo determinar las siguientes conclusiones: Se puede demostrar la correlación existente entre la calidad del servicio y el desempeño laboral entre los empleados del Hotel Royal Inca Pisac en el Q1 2016, ya que la calidad del servicio se considera buena cuando el desempeño laboral es adecuado; sin embargo, cuando el desempeño laboral es

normal, la calidad del servicio fue normal; Los resultados arrojaron que en el primer semestre de 2016, la calidad del servicio del 51,5% del personal del Royal Inca Pisac se consideró normal, en cuanto al desempeño laboral, el 66,7% de los trabajadores consideró suficiente el trabajo regular”.

B. BAUTISTA, Tabita y CERNADES, Zulma (2020). A CHOCCE TABITA, CERNADES GAMARRA, ZULMA (2020), desarrollaron el trabajo de investigación denominado “LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMISIÓN DEL HOSPITAL ADOLFO GUEVARA VELASCO – ESSALUD, CUSCO - 2018” en la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO para optar el Título de Lic. En Administración.

“Las conclusiones son: La motivación se relacionó con el desempeño laboral del personal del área de ingreso del Hospital Adolfo Guevara Velasco - ESSALUD; nivel de significancia 0.006 menor a 0.05. Palabras clave: Motivación y desempeño laboral entre dos variables. Por tanto, existe una asociación entre la motivación y el desempeño laboral con un nivel de confianza del 95%. En el área de admisión del Hospital Adolfo Guevara Velasco se determinó que las características individuales de los colaboradores son buenas”.

C. ACHAHUANCO CASA KEIKO MILAGROS, FUENTES RODRIGUEZ MARGOT (2019), desarrollaron el trabajo de investigación denominado “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DEL CUSCO, 2016 – 2017” en la ESCUELA

PROFESIONAL DE ADMINISTRACION EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, para optar el Título de Lic. En Administración.

Las conclusiones son: la motivación fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal administrativo del distrito de San Jerónimo del Cusco. El estudio determinó que la capacidad laboral era en su mayoría promedio y que, dentro del espectro de desempeño, los ejecutivos a menudo actuaban de manera eficiente porque a veces no hacían un uso razonable de los recursos disponibles para completar las tareas dentro de los plazos establecidos.

TORRES MAMANI VERONICA LUZ, TTITO CCOA URIEL (2015), desarrollaron el trabajo de investigación denominado “DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PISAC- 2013- 2014” en la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, para optar el Título de Lic. En Administración.

Las conclusiones son: el estudio determinó que el nivel de desempeño laboral del capital humano del distrito de Pisac es bajo, lo que se refleja en: • El 39.5% de las personas a veces completan las tareas dentro del tiempo asignado. • El 46,1% tiene poca capacidad para hacer frente a situaciones y problemas poco comunes. • El 32,9% se queja frecuentemente del trabajo que realiza. • El 43,4% casi nunca logra las metas y objetivos asignados. • El 42,1% casi nunca aporta ideas y/o acciones que mejoren el desempeño laboral. Este 76,6% se evalúa mediante la presentación mensual de informes que detallen las actividades realizadas durante el período. El estudio determinó que las metas y objetivos de

la Ciudad de Pisac se cumplieron parcialmente, como se refleja en: 43.4% Casi nunca cumplieron las metas y objetivos especificados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional”. (Palaci, 2005)

“Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. (Montejo, 2009)

“Se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro”. (Aguirre, 2000)

“Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. (Robbins, Stephen, & Coulter, 2013).

2.2.1.1. ELEMENTOS CLAVES DEL DESEPEÑO LABORAL

1. **La motivación.** “Es una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo”. (Romero R., 2010) “Son las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización son las intenciones y de reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes”. (Ministerio de Salud, 2009).
2. **La responsabilidad.** “Es un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento” (Vives, 2011).

“Es el compromiso de la persona a realizar las tareas encomendadas, asumir las consecuencias de sus actos y esforzarse más de lo que se le exige; es un valor que le permite reflexionar, administrar y orientar su vida dentro de una organización y la sociedad”. (Pastor, 2018).
3. **Formación y desarrollo profesional.** “Es el conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la

efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio”. (García, 2007)

“Desarrollar los recursos humanos en una organización significa mejora del desempeño del empleado mediante el aumento o mejoramiento de las aptitudes, conocimientos y actitudes”. Esto permite a la organización eliminar o impedir deficiencias en el desempeño, hace que los empleados sean más flexibles y adaptables al compromiso con la organización. (Luthais, 2002)

2.2.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Las características del desempeño laboral según Bobadilla (2017) son:

1. “**Adaptación**, efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas”.
2. “**Comunicación**, captación de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individual la capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades. Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones”.
3. “**Iniciativa**, intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido”.
4. “**Conocimiento**, nivel alcanzado técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas de trabajo”.

5. **“Calidad de trabajo**, proporciona documentación adecuados cuando se necesita. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor evalúa la actitud seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Produce o realiza una tarea de alta calidad”.
6. **“Cantidad de trabajo**, cumple los objetivos de trabajo ateniéndose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su propia terminación”.
7. **“Planificación**, programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y a los recursos con eficiencia. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros”.

2.2.1.3 FACTORES INFLUYENTES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según el autor (Nash, 1989) se tiene nueve factores influyentes en el desempeño laboral en los trabajadores las cuales son:

1. **“La percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo**, actitud ayuda a la gerencia a entender las reacciones de los empleados ante sus labores”.
2. **“Grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan**, ya que un trabajo puede ser interesante mas no indispensable para los miembros de la institución”.
3. **“La autoestima es otro elemento a tratar**, debido a que es un sistema de necesidades del individuo, manifiesta las necesidades por lograr una nueva situación en la empresa o dentro del grupo de trabajo, así como el deseo de ser reconocido”.
4. **“Capacitación del trabajador**, considera que la capacitación es un medio muy poderoso para trabajar la productividad, según los programas de capacitación

produce resultados favorables proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objetivo de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible el efecto de esta capacitación no es duradero todo los problemas laborales causados por conflictos interpersonales, de gerencia o sistema de remuneración mal concebidos”.

5. “**La Remuneración**, especialmente la remuneración como incentivo es una de las técnicas más poderosas que tiene a su alcance los gerentes para mejorar la productividad”.
6. “**Temperatura**, es importante que los empleados trabajen en un ambiente en el cual la temperatura este regulada de tal manera que caiga dentro del rango aceptable del individuo. Esto implica alguna justificación para crear lugares de trabajo individualizado de temperatura controlada”.
7. “**Ruido**, la mayoría de las oficinas deben operar bajo niveles de ruido en un rango debajo a moderado, ya que los ruidos fuertes y no predecibles también tienden a incrementar la excitación y llevar a una reducción en la satisfacción del trabajo”.
8. “**Iluminación**, la intensidad adecuada de luz depende de la dificultad de la tarea y de la precisión requerida, el nivel adecuado de luz también depende de la edad del empleado. Las ganancias en desempeño a niveles altos de iluminación son mucho más grandes para los viejos que para los empleados jóvenes”.
9. “**Tamaño**, es el factor más importante para determinar cuánto espacio se proporciona a un empleado, por ejemplo, en Estados Unidos mientras más alto este un individuo en la jerarquía de la organización típicamente, más espacio consigue. Y debido a que el status es el determinado clave en el tamaño del lugar de trabajo, las desviaciones de este patrón probablemente disminuyan la

satisfacción en el trabajo para aquellos individuos que se perciban así mismos en el límite de la discrepancia”.

2.2.1.4. FACTORES PARA TRATAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Se tiene cuatro factores claves para solucionar el problema de desempeño laboral según Alles (2002) las cuales son:

1. **“Comunicación.** Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de manera efectiva y revelar aspectos positivos. La capacidad de saber cuándo y a quién pedir para lograr una meta. Es la capacidad de escuchar a otra persona y comprenderla. Aprenda sobre la dinámica del equipo y el diseño efectivo de reuniones. Incluye habilidades de comunicación escrita sucinta.
2. **Trabajo en equipo.** Es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de objetivos comunes, anteponiendo los intereses personales a los objetivos del equipo. Facilitar el trabajo en equipo con otras áreas de la organización. Cree un buen ambiente de trabajo, comprenda la dinámica de las operaciones del equipo e intervenga dragando situaciones de conflicto interpersonal para enfocarse en lograr objetivos comunes.
3. **Responsabilidad.** Esta capacidad está relacionada con el compromiso de las personas para realizar las tareas que se les encomiendan. Están más preocupados por lograr las cosas asignadas que por sus propios intereses, y las tareas asignadas son lo primero.
4. **Desarrollo de relaciones.** Planificar y desarrollar una red de relaciones con clientes, compañeros y compañeras. Accede a tu red de relaciones y contactos

para mantenerte informado e identificar oportunidades de negocio que reportarás a tus superiores en el marco de tus responsabilidades”.

2.2.1.5. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

“La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, el cual consiste en ayudar a que tome decisiones recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos”. (Sum M., 2015)

Según el autor (Sum M., 2015) de tiene tres objetivos para evaluar el desempeño laboral las cuales son:

1. **“Resultados de las tareas individuales.** Los fines son más importantes que los medios, por lo que la gerencia debe evaluar los resultados de las actividades de los empleados, como la cantidad producida por el empleado, los desechos producidos y el costo unitario de producción (en el caso del gerente de planta).
2. **Conductas.** En algunos casos, puede ser difícil atribuir resultados específicos a las acciones y acciones de personas en puestos de asesoramiento o apoyo, o en puestos donde sus responsabilidades laborales son parte de un esfuerzo de equipo, a veces es difícil determinar a dónde pertenece cada miembro. Luego evalúe el comportamiento del empleado. Los comportamientos evaluados no necesariamente se limitan a aquellos directamente relacionados con la productividad personal para realizar las tareas esenciales del puesto.

3. **Rasgos.** Las características individuales tienen la menor relación con el desempeño laboral, en términos generales, tener una buena actitud muestra la confianza en sí mismos de los colaboradores, lo que demuestra que pueden ser confiables en su campo de trabajo, demostrado dentro de la organización y con experiencia, ya que puede ser relevante para Los resultados positivos pueden o no ser relevantes, pero sería un error ignorar el hecho de que las empresas aún utilizan este tipo de riesgo para evaluar el desempeño laboral”.

2.2.2. ENFOQUE DE LA PRODUCCIÓN

Según Garrido (2006), “la producción es la actividad mediante la cual el ser humano actúa sobre la naturaleza, modificándola para adaptarla a sus necesidades, o de manera equivalente, es el proceso de obtención de un producto, bien o servicio”.

Por ello Rosales (2000), refiere que: “En lengua franca, el concepto de producción se asocia a menudo con la adquisición de bienes u objetos tangibles, tales como: zapatos, ropa, maíz, arroz, edificios, etc. En economía, sin embargo, el concepto es mucho más amplio ya que implica cualquier proceso o combinación de transformación de un conjunto de factores o mercancías en otras mercancías distintas. En este sentido, el concepto de producción comprende, por una parte, la obtención de bienes tangibles como: mesas, sillas, edificios y, por otra parte, los bienes intangibles o servicios como: salud, diversión, educación, entre otros”. (Rosales, 2000)

Así, la producción es toda actividad que implica el procesamiento, fabricación o adquisición de bienes y servicios, y la producción se realiza de

manera compleja, en la que los actores principales son las personas, que constituyen una empresa productiva o de servicios.

2.2.2.1. PRODUCCIÓN AGRÍCOLA

“Para Arratia (2017) producto agrícola es la denominación genérica de cada uno de los productos de la agricultura, la actividad humana que obtiene materias primas de origen vegetal a través del cultivo. No se consideran productos agrícolas estrictamente los procedentes de la explotación forestal. Menos habitual es la distinción con los productos procedentes de la recolección, que en algunos casos es todavía una actividad económica estimable; por ejemplo, la recolección de setas que propiamente no son vegetales, sino hongos”. (Arratia, 2017)

2.2.2.2. PRODUCCIÓN DE SEMILLAS

La producción de semillas es un conjunto de operaciones o procesos destinados a propagar y acondicionar semillas para la siembra o plantación.

A. PROCESO DE PRODUCCIÓN

“Por su parte Salazar (2006) sostiene que todo proceso de producción es un sistema de acciones dinámicamente interrelacionadas orientado a la transformación de ciertos elementos (entradas), denominados factores, en ciertos elementos (salidas), denominados productos, con el objetivo primario de incrementar su valor, concepto éste referido a la capacidad para satisfacer necesidades”. (Salazar, 2016)

Los factores básicos de todo proceso de producción son:

1. “factores o recursos: en general, toda clase de bienes o servicios económicos empleados con fines productivos”.

2. “Las acciones: ámbito en el que se combinan los factores en el marco de determinadas pautas operativas”.
3. “Los resultados o productos: en general, todo bien o servicio obtenido de un proceso productivo”.

“Canales (1984), señala que un factor de producción es cualquier bien o servicio utilizado por la empresa para producir. Entre estos se encuentran el trabajo, la maquinaria, los edificios, los materiales como el acero y el caucho, e incluso los útiles de oficina y la energía. El término (factor de producción) se utiliza en un sentido muy amplio, designando a cualquier elemento que intervenga en el proceso de producción, desde los altos directivos hasta los lapiceros y escritorios. En sentido económico, producción equivale a transformación de una mercancía en algo considerado como (diferente) por parte de algunos consumidores, aunque no haya ningún cambio físico de la mercancía”. (Canales, 1984)

2.2.2.3. FACTORES DE PRODUCCIÓN

“Factores o recursos productivos son bienes o servicios utilizados para desarrollar las acciones que componen un proceso de producción. Ninguna acción de un proceso de producción puede desarrollarse sin que exista consumo de factores”.

En tal sentido, en un proceso productivo pueden señalarse:

1. “Factores (externos): bienes y servicios adquiridos en los mercados respectivos”.
2. “Factores (internos): bienes y servicios generados en otras acciones del proceso de

producción”. (Cartier, 2001)

“La categorización de los factores de producción se encuentra relacionada a la naturaleza. Dicha clasificación dentro de una amplia difusión en el espacio de la economía se evita de hacer mayores aclaraciones, donde plantea la existencia de:

1. Productos (Bienes y servicios) de consumo en su primer uso.
2. Bienes de consumo y/o bienes de capital.
3. Talentos humanos o de trabajo.
4. Recursos naturales renovables.
5. Capital financiero y económico”.

2.2.3. TEORÍA DE LA BUROCRACIA

“A fines del siglo XIX, el sociólogo alemán y autor de la ética protestante y el espíritu del capitalismo (1905) Max Weber fue el primero en utilizar y describir el término burocracia. Esto también se conoce como teoría de la gestión burocrática, teoría de la gestión burocrática o teoría de Max Weber. Él cree que la burocracia es la forma más eficiente de establecer una empresa. Max Weber creía que las burocracias eran mejores que las estructuras tradicionales. En una organización burocrática, todos son tratados por igual y la división del trabajo de cada empleado es clara”.

2.2.3.1 DEFINICIÓN DE BUROCRACIA

“Es una estructura organizacional caracterizada por numerosas reglas, procesos, procedimientos y requisitos estandarizados, número de escritorios, división del trabajo y responsabilidades, jerarquías profesionales claras e interacciones casi impersonales entre los empleados”.

“Esta estructura es fundamental en las grandes organizaciones para poder realizar estructuralmente todas las tareas por un gran número de empleados. Además, en las organizaciones burocráticas, la selección y la promoción se basan únicamente en las calificaciones técnicas”.

2.2.3.2. RESPONSABILIDAD LEGAL

“Todos los aspectos de la democracia están organizados sobre la base de reglas y leyes, permitiendo que prevalezca el principio de establecer la jurisdicción. Los siguientes tres elementos apoyan la gestión burocrática”:

1. “Todas las actividades regulares dentro de una burocracia pueden considerarse como deberes oficiales.
2. La gerencia tiene la autoridad para imponer reglas.
3. Las reglas pueden ser fácilmente respetadas sobre la base de los métodos establecidos”.

2.2.3.3. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN BUROCRÁTICA DE MAX WEBER

Son seis principios básicos de la gestión burocrática como son:

1. **“Especialización de las tareas.** Las tareas se dividen en categorías simples y rutinas basadas en la capacidad y la experiencia funcional. Cada empleado es responsable de lo que hace mejor y sabe exactamente lo que se espera de él. Al dividir el trabajo sobre la base de la especialización, las organizaciones se benefician directamente.
2. **Jerarquía de la autoridad.** Los gerentes están organizados en jerarquías, y cada nivel de gestión es responsable de sus empleados y del desempeño general. En la estructura organizativa burocrática, hay muchos niveles de posiciones, que se

reflejan en la línea de comunicación burocrática y el grado de autorización, y la división de poder y responsabilidad está claramente definida.

3. **Selección formal.** Todos los empleados son seleccionados en base a sus habilidades técnicas y habilidades adquiridas a través de la capacitación, la educación y la experiencia. Uno de los principios básicos es que los empleados pagan por sus servicios y el nivel salarial depende de su puesto. Los términos de sus contratos están determinados por las reglas y requisitos de la organización, y los empleados no tienen participación en la propiedad de la empresa.
4. **Reglas y requisitos.** Se necesitan reglas y requisitos formales para garantizar la coherencia, de modo que los empleados sepan exactamente lo que se espera de ellos. Todos los procedimientos administrativos están definidos por normas oficiales. Al hacer cumplir reglas estrictas, las organizaciones pueden lograr la unidad más fácilmente y el trabajo de todos los empleados se puede coordinar mejor.
5. **Impersonal.** Las regulaciones y requisitos claros crean relaciones alienantes e impersonales entre los empleados, con la ventaja adicional de evitar el nepotismo o la participación política o de terceros. Estas relaciones impersonales son una característica destacada de la burocracia. Las relaciones humanas se caracterizan únicamente por un sistema de derecho público, normas y requisitos. De esta manera, permite que los empleados se especialicen y se conviertan en expertos en su campo, mejorando significativamente su desempeño.

- 6. Orientación profesional.** El personal es seleccionado en base a su experiencia. Esto ayuda a desplegar a las personas adecuadas en los lugares correctos, optimizando el uso del capital humano”.

2.2.3.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA TEORIA DE LA BUROCRACIA

Ventajas

“Tienen vínculos con entidades gubernamentales y grandes organizaciones.

Son las reglas y procedimientos establecidos los que permiten a todos los empleados realizar su trabajo de manera eficiente y consistente.

Desventajas

Se caracteriza por burocracia, muchos escritorios, cultura de oficina y comunicación burocrática lenta debido a sus muchas capas. Los empleados se distancian unos de otros y de la organización, reduciendo su lealtad.

Depende del cumplimiento normativo y sus políticas”.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

1. **Actividad orgánica.**

“Son las actividades agropecuarias que se basan en sistemas naturales, buscando mantener y recuperar la fertilidad de los suelos, la diversidad biológica y el manejo adecuado del agua. Excluyendo el uso de agroquímicos sintéticos, donde los efectos tóxicos perjudiquen la salud humana y causen deterioro del ambiente, y descartando usar organismos transgénicos. La actividad orgánica es conocida también como agricultura ecológica o biológica”.

2. **Adopción de Tecnología.**

“Es el resultado de la decisión de los productores agrarios de incorporar o usar una tecnología determinada en sus sistemas de producción. Las tecnologías adoptadas por los productores corresponden a aquellas provenientes de fuentes externas Centros de Investigación y otras fuentes; en tal razón, constituyen innovaciones tecnológicas introducidas por los productores”.

3. Asistencia Técnica.

“Son servicios prestados por la organización para beneficio de los productores y empresarios agrarios por el cual permitirá mejorar su producción y productividad”.

4. Autoridad Nacional en Semillas.

“El Ministerio de Agricultura y Riego, a través del organismo público adscrito a éste, es la Autoridad Nacional competente para normar, promover, supervisar y sancionar las actividades relativas a la producción, certificación y comercialización de semillas de buena calidad y ejecutar las funciones técnicas y administrativas”.

(Ley General de Semillas y sus Reglamentos)

5. Área de producción.

Es el departamento de operaciones, manufactura o de ingeniería, es el área o departamento de un negocio que tiene como función principal la transformación de insumos o recursos (energía, materia prima, mano de obra, capital, información) en productos finales (bienes o servicios).

6. Capacidad de producción.

“Muestra la mayor tasa de producción que se obtiene en un proceso, se mide en unidades de salida por unidad de tiempo”.

7. Producción.

“Es la suma de todos los productos ya sea bienes o servicios producidos en una empresa”.

8. Productividad.

Es el resultado de la división de la producción como resultados obtenidos entre los recursos (insumos utilizados). Mientras mayor sea la producción y menores los recursos (o costos) utilizados en ella, mayor será la productividad.

9. Biotecnología.

“Consiste en la implantación tecnológica que utilice sistemas biológicos u organismos vivos, partes de ellos o sus derivados, para luego crear o modificar los productos o procesos para usos específicos”.

10. Cambio Climático.

“Es un proceso de largo plazo directa o indirectamente atribuido a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos de tiempo comparables. La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático - CMCC distingue entre ‘cambio climático’ atribuido a actividades humanas que alteran los componentes de la atmósfera y ‘variabilidad climática’ que se atribuye a causas naturales, teniendo impactos importantes en la economía, sociedad y capitales naturales”.

11. Aspecto Técnico de Investigación.

Los Programas Nacionales de Investigación en Granos Andinos y cereales, Pastos y forrajes, Hortalizas, Raíces y tuberosas (papa) Forestales, frutales, Maíz, Recursos Genéticos, realizan la producción de semillas con la semilla que le proporciona el programa de investigación en Recursos Genéticos desde los

bancos de germoplasmas que se dispone y por la actividad de Mejoramiento Genético en los programas de investigación desarrollan por selección Mazal, cruzamiento e hibridación, selección positiva, marcación de plantas después de varios años de investigación en un promedio de 5 a 7 años se obtiene la SEMILLA GENETICA de 100% genéticamente Pura, libre de plagas y enfermedades.

12. Semilla

Es todo grano, tubérculo, bulbo y en general todo material de plantación o estructura vegetal destinado a la reproducción sexuada o asexuada de una botánica.

13. Importancia de la semilla

La semilla es el principal insumo para desarrollar buenos cultivos.

Una semilla que no esté en condiciones genéticas, sanitarias, físicas y fisiológicas adecuadas, producirá germinación desuniforme, un pobre desarrollo de plantas y bajos rendimientos y se corre el riesgo de diseminar, involuntariamente, plagas y enfermedades, que se transmiten a través de la semilla de mala calidad.

14. Semilla de Calidad

El éxito de una buena producción de maíz, papa, habas, trigo, cebada está en relación directa a la calidad de la semilla sembrada asegurando el 50% de la inversión.

15. Significado Calidad de Semilla

Es la semilla producida bajo estricto control en el campo y durante su acondicionamiento, donde se verificará una serie de cualidades que deben reunir en conjunto y no en forma aislada la semilla instalada.

Calidad de los lotes de semillas =Cg + Cf + CF + CS

Cg =Calidad genética

Cf = Calidad física

CF = Calidad fisiológica

CS = Calidad sanitaria

16. Clases y categorías de semillas

“El reglamento de la Ley General de Semillas (Decreto Supremo N°026-2008-AG), distingue las siguientes clases de semillas

Clase Genética: Producida por los Investigadores de los diferentes programas Nacionales de Investigación que concluye en la liberación de una variedad como tecnología generada.

Clase Certificada: Producida bajo el proceso de certificación por la autoridad de semillas y comprende las siguientes categorías:

- **Categoría Básica** o de fundación semilla que entrega la Estación Experimental. Andenes exclusivamente a los productores de semilla inscritos en el Registro Nacional de Semilleristas
1. Categoría Registrada
 2. Categoría Certificada
 3. Categoría Autorizada
 4. Clase No Certificada
- 5. El Productor Semillerista debe producir**
6. Categoría Registrada

7. Categoría Certificada

8. Categoría Autorizada

9. Clase no certificada”

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

El desempeño laboral se relaciona directamente con la producción de semillas en el área técnica de la “Estación Experimental Agraria Andenes del INIA” con sede Cusco en el periodo 2017 a 2018.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1. El nivel de desempeño laboral del personal del área Técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes INIA sede Cusco en el periodo 2017 – 2018 es adecuado.
2. El nivel de producción de semillas de la Estación Experimental Agraria Andenes INIA sede Cusco en el periodo 2017 – 2018 es aceptable.

3.2 VARIABLES DE ESTUDIO

3.2.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

1. Desempeño laboral.
2. Producción de semillas

3.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de la variable Desempeño laboral de los trabajadores el área técnica y Administrativa.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
Desempeño de la tarea	Completa las actividades	1. Siempre
	Calidad y cantidad del trabajo	2. Casi siempre
	Destrezas y Habilidades laborales	3. A veces
	Desempeño laboral	4. Nunca
	Actualización del desempeño	
	Tareas precisas	
	Planeamiento y organización	
	Factores de decisiones	
	Solución de problemas.	
	Comunicación integral	
	Monitoreo y evaluación de recursos	
Desempeño contextual	Actividad extra	
	Sacrificio	
	Creatividad	
	Animo	
	Prioridad a las obligaciones	
	Invención	
	Innovación	
	Persistencia	
	Motivación,	
	Esmero proactivo	
	Iniciativa	
	Solidaridad	
	Respeto	
	Comunicación efectiva	
Relaciones interpersonales		
Desempeño adaptativo	Construcción de nuevas ideas	
	Invención de ideas	

	Reformular planes y metas	
	Aprender nuevas tareas	
	pro actividad con grupos culturales	
	Facilidad para el análisis rápido	
	Actuación adecuada	
Comportamiento laboral contra productivo	Conductas fuera de la tarea	
	Bastantes y largos descansos	
	Faltas continuas	
	Quejas y reclamos	
	Ejecución inadecuada de las tareas	
	Accidentes laborales	
	Mal clima laboral	
	Descuido en la seguridad	
	Agresión y robo	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2 Operacionalización de la variable Producción de semillas en la Estación Experimental Agraria Andenes

Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Lavado de la semilla	Las malezas causan impurificaciones	1. Frecuente 2. Muy frecuente 3. Esporádico 4. Poco frecuente 5. Nada frecuente
	Los factores físicos dañan la viabilidad de las semillas	
	La semilla sucia se somete a la acción de una corriente de aire que separa los componentes "ligeros" de los "pesados"	
	Las pruebas, de la semilla sucia se hace pasar a través de cribas dotadas de orificios y aberturas de distintas formas y tamaños para separar los componentes "grandes" de los "pequeños"	
	La división por longitud en la que se separan los componentes "cortos" de los "largos"	
	Secado rápido de las semillas	
	Factores ambientales.	
	Volumen de secado	
	Eficacia en el secado de semillas muy húmedas	
Pre germinación	Posibilidad de germinar	1. Frecuente 2. Muy frecuente 3. Esporádico 4. Poco frecuente 5. Nada frecuente
	Echa las semillas dentro de los recipientes adecuados	
	Coloca las semillas en un vaso lleno de agua a una temperatura de unos 20° C.	
	Observar las pequeñas puntas blancas de las semillas	
	Controla si las semillas se abren	
	Coloca las semillas germinadas en su nuevo medio.	
	Controla la temperatura, agua, dióxido de carbono y sales minerales	
	Controla el brote de un semillero a partir de una semilla de una planta floral o angiosperma.	
	Verifica que las semillas broten para poder sembrar	
Siembra germinación	Realiza la siembra en plantines o semilleros	
	La siembra se lleva a cabo en el tiempo apropiado	
	Adelantar la siembra.	
	Protege las semillas y las mantiene a una temperatura adecuada para su germinación	
	Desarrolla la plántula hasta el momento del trasplante	

Crecimiento	Controla el brote de un semillero a partir de una semilla de una planta floral o angiosperma.
	Las esporas micóticas se consideran también en la germinación
	La germinación en la reproducción sexual de las plantas.
	Las plantas con flor, producen cromosomas
	El cigoto se encuentra en el interior de la semilla.
Limpieza cosecha	Hora que se realizará la cosecha
	Transporte y otras facilidades,
	Factores ambientales
	Factores humanos,
	Demandas y cuotas del mercado.
	Conservación de los productos en buen estado.
	Consecuencia en la postcosecha tienen diversos factores físicos, fisiológicos y patológicos
	Cantidad y calidad de los productos cosechados.
	La madurez es el índice más usado para la cosecha
	Diferencia la madurez fisiológica de la madurez comercial.
La cosecha termina con el crecimiento del fruto	

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. AMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

La Estación Experimental Agraria Andenes está ubicado en el Departamento del Cusco, provincia de Anta y distrito Zurite. Latitud Sur: $13^{\circ}27'00''$, Longitud Oeste $72^{\circ}15'30''$, Altitud 3,392 m.s.n.m.

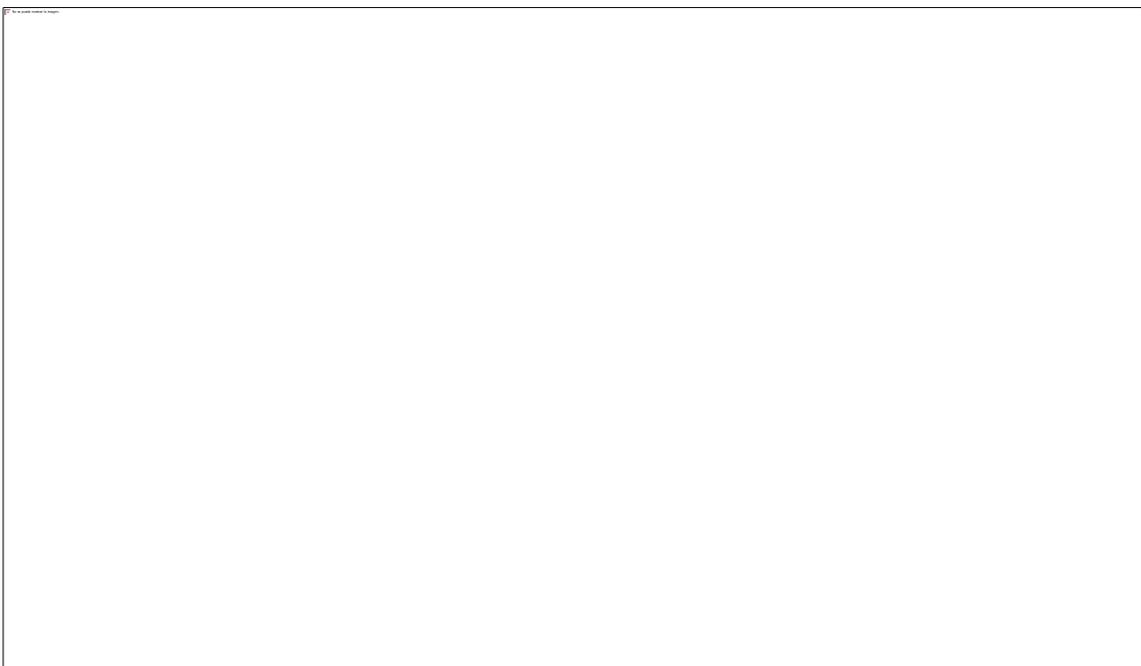


Figura 2 Localización de la Estación Experimental Andenes en el distrito de Zurite.
Fuente: Elaboración propia.

4.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es aplicada, porque se van a utilizar y aplicar las teorías y enfoque existentes sobre el tema de estudio.

4.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es correlacional, porque se mide la relación entre la variable (X) desempeño laboral y la variable (Y) producción de semillas.

4.2.3. POR EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es no experimental, porque no se van a manipular ninguna de las dos variables (x, y) por tanto la medición de la relación va ser en base a la información obtenida en un momento.

4.2.4. POR EL TIEMPO

Es transversal, porque la recopilación de datos se tomó en un solo momento, tiempo que coincidió con la temporada de cosecha.

4.2.5. POR EL TIPO DE INFORMACIÓN

La información base, es de carácter cuantitativo la misma que permitió medir la relación de las variables, el análisis fue de carácter cualitativo.

4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Es la Estación Experimental Andenes ubicada en el en el Departamento del Cusco, provincia de Anta y distrito Zurite. Latitud Sur: 13°27'00'', Longitud Oeste 72°15'30'', Altitud 3,392 m.s.n.m.

4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Se encuentra conformada por 80 colaboradores de la Estación Experimental

Andenes que labora en el distrito de Zurite, entre contratados y personal eventual,

4.5. TAMAÑO DE MUESTRA

Se ha tomado en cuenta una muestra de tipo probabilístico donde se considera la formula siguiente:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Para cuyo efecto:

$$n = \text{muestra a determinar} \quad p = 0,5 \quad q = 0,5$$

$$N = 101 \text{ colaboradores}$$

$$E = 5\% = 0,05$$

Reemplazando se tiene:

$$n \boxed{}$$

Resolviendo resulta $n = 80,13$ en consecuencia el tamaño de muestra es de 80 trabajadores de la Estación Experimental Andenes de Zurite.

4.6 TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA

La muestra probabilística se ha seleccionado de manera aleatoria del total de trabajadores de la Estación Experimental Andenes del Cusco.

4.7 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

1. La técnica utilizada ha sido la encuesta.
2. El cuestionario se utilizó como una herramienta.
3. Los instrumentos se han hecho validar mediante el juicio de expertos.

4.8 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó el programa Excel y SPSS para el análisis de la información.

4.9 TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS

1. **Paso 1:** fijar la hipótesis nula y la Hipótesis alterna.
2. **Paso 2:** elegir el nivel de significancia.
3. **Paso 3:** seleccionar el estadístico de prueba.
4. **Paso 4:** Establecer la regla de decisión.
5. **Paso 5:** Tomar la decisión.

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 PROCESAMIENTO, ANÁLISIS, RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

5.1.1. PROCESAMIENTO

5.1.1.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

1. Técnicas

Encuesta

Revisión documentaria

2. Instrumentos

Para conocer la relación entre el desempeño laboral y la producción de semillas en el área técnica de la “Estación Experimental Agraria Andenes del INIA” con sede Cusco en el periodo 2017 a 2018, se aplicó el siguiente cuestionario:

Tabla 3 Cuestionario para analizar la relación existente entre el desempeño laboral y la producción de semillas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Independiente: “DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	Desempeño de la tarea	Trabajos asignados	1,10
	Desempeño de la tarea	Motivación	11,25
	Desempeño adaptativo	Aprendizaje	26,30
	Comportamiento laboral contra productivo	Conducta laboral	31,39
Dependiente: PRODUCCION DE SEMILLAS	Lavado de semillas	Uso de semillas	1,9
	Pre germinación	Semillas germinadas	10,17
	Siembra y germinación	Siembra de semillas	18,23

	Crecimiento	Brote	24,28
	Limpieza y cosecha	Conservación	29,39

. Fuente: Elaboración propia.

5.1.1.2 BAREMO

Tabla 4 Baremación del desempeño laboral de los trabajadores

VARIABLE “X” DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Atributo/Escala	Rango	Descripción
1 = BAJA (Nunca)	39, 68	El desempeño laboral es bajo
2 = REGULAR (A veces)	69, 98	El desempeño laboral es regular
3 = MEDIA (Casi siempre)	99, 128	El desempeño laboral es mediano
4 = ALTO (Siempre)	129, 158	El desempeño laboral es alto

Tabla 4. VARIABLE “X” DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5 Baremación de la producción de semillas

VARIABLE “Y” PRODUCCION DE SEMILLAS

Atributo/Escala	Rango	Descripción
1 = BAJA (Nunca)	39, 68	Producción es baja
2 = REGULAR (A veces)	69, 98	Producción es regular
3 =MEDIA (Casi siempre)	99, 128	Producción es mediana
4 = ALTO (Siempre)	129, 158	Producción es alta

Tabla 5. VARIABLE “Y” PRODUCCION DE SEMILLAS. Fuente: Elaboración propia.

5.1.1.3 VALIDEZ

Para garantizar la validez del instrumento fue sometido a juicio de expertos que consistió en solicitar el apoyo de especialistas como el asesor y los dictaminantes a fin de que contribuyan en el mejoramiento del mismo quienes dieron sus sugerencias las cuales ayudaron a mejorar el trabajo y la confiabilidad del instrumento.

5.1.1.4 CONFIABILIDAD

Como resultado de la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de recolección de datos, obtenido con el software SPSS 26 fue posible obtener el resultado siguiente:

Tabla 6. Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,82	39

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.82 lo que significa el instrumento de tiene una alta confiabilidad.

5.1.1.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

1. ALFA DE CRONBACH

El Índice de Consistencia Interna Alpha de Cronbach, es una técnica estadística por ello se consideran los siguientes puntos:

1. Si el coeficiente Alfa de Cronbach tiene un valor igual o mayor al 0.8. se dice que el instrumento es fiable, se afirma que las mediciones son estables y consistentes.
2. Si el coeficiente Alfa de Cronbach tiene un valor menor al 0.4. se dice que el instrumento no es fiable y se afirma que las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

2. PRUEBA CORRELACIONAL DE PEARSON

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística que tiene la finalidad de medir la correlación estadística entre dos o más

variables. Si la relación de estos elementos no es de manera lineal, este tendrá una representación no representativa.

“¿Cómo se calcula el coeficiente de correlación de Pearson?”

La fórmula del coeficiente de correlación de Pearson es la siguiente:

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

Donde:

“x” es igual a la variable número uno, “y” pertenece a la variable número dos, “zx” es la desviación estándar de la variable uno, “zy” es la desviación estándar de la variable dos y “N” es el número de datos”.

3. TABLAS CRUZADAS O TABLAS DE CONTINGENCIA

Las tablas de contingencia son una de las formas más comunes de resumir datos categóricos. En general, el interés se centra en investigar si existe alguna asociación entre una variable llamada fila y otra variable llamada columna, y calcular la fuerza de esa asociación.

5.1.1.6 ASPECTOS ÉTICOS

El estudio se desarrolló acorde a las normas éticas de la investigación empleando la información obtenida en forma adecuada.

Durante las entrevistas, las respuestas han sido objetivas y reales lo cual le da valor a la investigación, la información recopilada corresponde a los años investigados, por tanto, el análisis ha sido objetivo

5.1.2. ANÁLISIS

5.1.2.1 UNIDAD DE ESTUDIO

1. **Razón Social.**

Es la “Estación Experimental Agraria Andenes” que es una entidad pública del INIA que pertenece al sector agrario y riego, en ámbito del Ministerio de Agricultura.

2. **Direccionamiento.**

Misión: “Liderar la investigación y contribuir a la innovación agraria inclusiva y sostenible en coordinación con los actores del SNIA, para promover el sector productivo con seguridad alimentaria”

Visión: Al 2021, un sector agro próspero, competitivo e insertado al mercado nacional e internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios”

Objetivo: “Promover y ejecutar diversas actividades que faciliten el desarrollo y fortalecimiento de la innovación tecnológica agraria nacional para la seguridad alimentaria e incremento de los niveles de competitividad de la producción agraria orientada, especialmente, a la inclusión social de los pequeños y medianos productores”

3. **Función**

“Su principal función es ejecutar tareas de Innovación Agraria en recursos genéticos vegetales, cultivos andinos, frutales, hortalizas, raíces y tubérculos, pastos, café agroforestal, rehabilitación de los ecosistemas

degradados. Así mismo desarrollar la producción de semillas mejoradas y brindar servicios tecnológicos” (laboratorios).

d) Organización

La estructura interna de la Estación Experimental Agraria Andenes” está conformada por:

1. Órganos de dirección
2. Órganos de asesoría
3. Órganos de apoyo
4. Órganos de línea
5. Unidades operativas

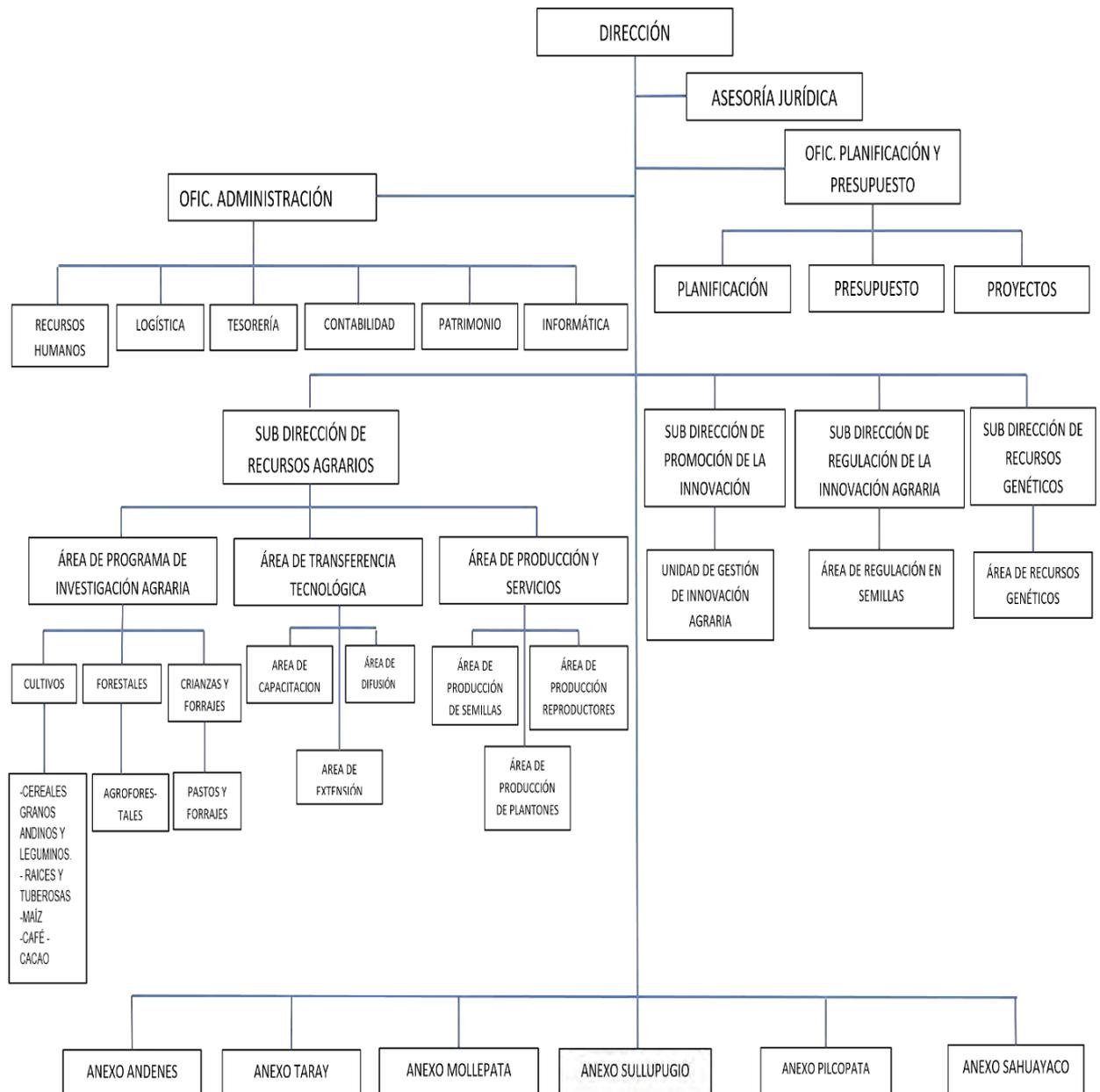


Figura 3 Organigrama INIA. Fuente: Reglamento de Organización y Funciones – INIA.

5.1.2.2 DESCRIPCION DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL POR DIMENSIONES

Tabla 7 Dimensión: Desempeño de Tarea

	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	total
1	• Completa las tareas asignadas en el tiempo determinado?	11.25%	30.00%	28.75%	30.00%	100.00%
2	• Controla la cantidad y calidad del trabajo tomando en cuenta las habilidades laborales?	8.80%	28.70%	38.70%	23.80%	100.00%
3	• Posee el conocimiento laboral de la actividad que realiza?	11.20%	26.30%	32.50%	30.00%	100.00%
4	• Actualiza sus conocimientos de acuerdo a los avances de la ciencia?	11.25%	30.00%	28.75%	30.00%	100.00%
5	• Realiza un trabajo preciso y cuidadoso cuando se le asigna las tareas?	8.75%	30.00%	32.50%	28.75%	100.00%
6	• Realiza su Planeamiento y organización de sus actividades asignadas?	13.80%	22.50%	30.00%	33.80%	100.10%
7	• Toma de decisiones adecuadas de los resultados de obtiene?	10.00%	30.00%	32.50%	27.50%	100.00%
8	• Resuelve sus problemas de acuerdo a las acciones que realiza?	7.50%	27.45%	28.75%	36.30%	100.00%
9	• Se comunicación oral y escrita para coordinar sus actividades?	7.50%	27.45%	28.75%	36.30%	100.00%
10	• Monitorea y controla los recursos que utiliza?	7.50%	27.50%	27.50%	37.50%	100.00%



Figura 4 Dimensión Desempeño de Tarea

Del análisis de la dimensión desempeño laboral se concluye que, el control de la cantidad y calidad del trabajo tomando en cuenta las habilidades laborales tiene la mayor incidencia y representa el 38,8%, seguido porque resuelven sus problemas de acuerdo a las acciones que realizan (36.3%), la comunicación es oral y escrita para coordinar sus actividades (31.3%) lo cual les permite el monitoreo y controla los recursos que utilizan (37.5%) respuestas comprendidas en la escala de ALTO Y MEDIO lo cual representa un alto conocimiento de sus labores. El nivel NUNCA representa un promedio 08.7% que lo ubica en la escala de BAJA que refleja poco compromiso para asumir labores de importancia. Lo que permite concluir que las tareas son cumplidas dentro del marco de la eficiencia en el proceso de producción de semillas por el personal del área técnica y administrativa.

Tabla 8 Dimensión: Desempeño Contextual

	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Nunca	A veces	Casi siempre	siempre	total
11	• Brinda su tarea extra cuando se requiere?	7.50	26.25	25.00	41.25	100.00
12	• Pone el esfuerzo necesario para ver los resultados adecuados?	8.75	26.30	37.45	27.50	100.00
13	• Propicia la iniciativa al momento de su trabajo?	11.25	27.50	31.25	30.00	100.00
14	• Contagia su entusiasmo en el momento de sus actividades?	8.75	28.75	41.25	21.25	100.00
15	• Brinda atención a las obligaciones que se le encomienda?	6.25	30.00	28.75	35.00	100.00
16	• Aplica su innovación cuando la actividad lo requiere?	8.75	30.00	26.25	35.00	100.00
17	• Es persistente en su actividad que realiza?	8.80	33.75	35.00	22.45	100.00
18	• Está motivado para realizar el trabajo que le encomiendan?	11.25	21.25	28.75	38.75	100.00

19	• Muestra dedicación proactiva al momento de trabajar?	6.30	25.00	37.45	31.25	100.00
20	• Aplica su creatividad al momento de trabajar?	12.50	30.00	26.25	31.25	100.00
21	• Ejerce cooperación y ayuda a los demás?	11.25	30.00	22.45	36.30	100.00
22	• Demuestra cortesía al momento de trabajar?	3.80	32.45	35.00	28.75	100.00
23	• Demuestra una comunicación efectiva?	7.45	28.80	35.00	28.75	100.00
24	• Aplica sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?	8.75	20.00	28.75	42.50	100.00
25	• Aplica su compromiso organizacional con los demás?	7.45	21.25	38.80	32.50	100.00

Fuente: elaboración en base a las encuestas

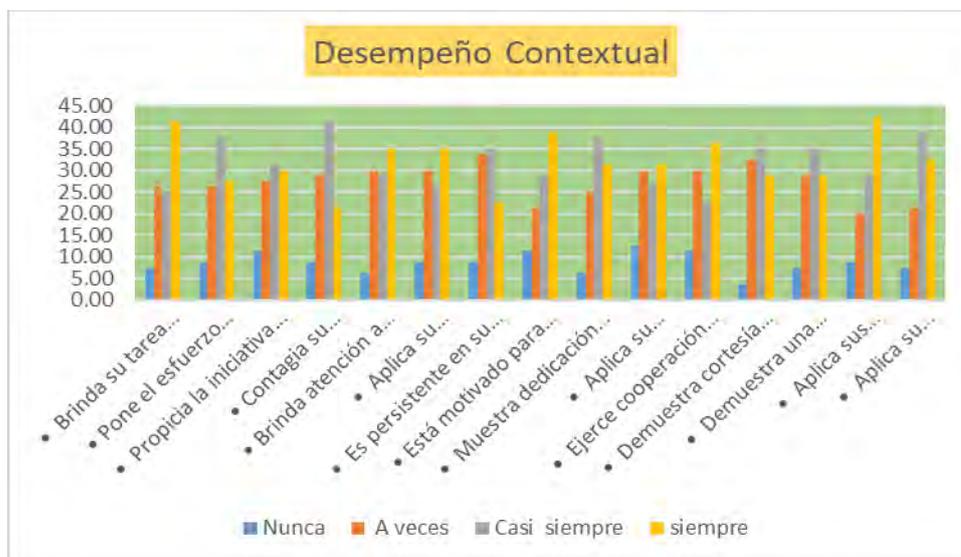


Figura 5 Desempeño de contextual

Del análisis de la dimensión desempeño contextual se concluye que, el personal SIEMPRE brinda su tarea extra, cuando son requeridos y contagian su entusiasmo en el momento de sus actividades lo cual representa el 41.3%, CASI SIEMPRE aplica su

compromiso organizacional con los demás el 38,8%, pone el esfuerzo necesario para ver los resultados adecuados el 37,5%, de los que propicia la iniciativa al momento de su trabajo es el 31,3%. El nivel NUNCA representa un promedio 8.80 % que lo ubica en la escala de BAJA que refleja que son proactivos al momento de trabajar y ponen atención a sus obligaciones y funciones. Demostrando que el personal de las áreas técnicas y administrativas, desarrollan sus actividades, teniendo en cuenta las circunstancias contextuales con relación a las diferentes tareas en el proceso de producción de semillas

Tabla 9 Dimensión: Desempeño Adaptativo

	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Nunca	A veces	Casi siempre	siempre	total
26	• Toma en cuenta la generación de nuevas ideas?	3.75	31.25	26.25	38.75	100.00
27	• Promueve la Innovación de ideas?	10.00	37.50	22.50	30.00	100.00
28	• Realiza ajuste de metas y planes según la situación?	5.00	31.25	27.50	36.25	100.00
29	• Toma en cuenta el aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías que se aplican al momento del trabajo?	13.75	33.75	28.75	23.75	100.00
30	• Es flexible y de mente abierta con otros grupos o vecinos?	11.30	30.00	36.25	22.45	100.00
31	• ¿Su actuación es adecuada al contexto del trabajo?	8.75	21.25	38.75	31.25	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a las encuestas

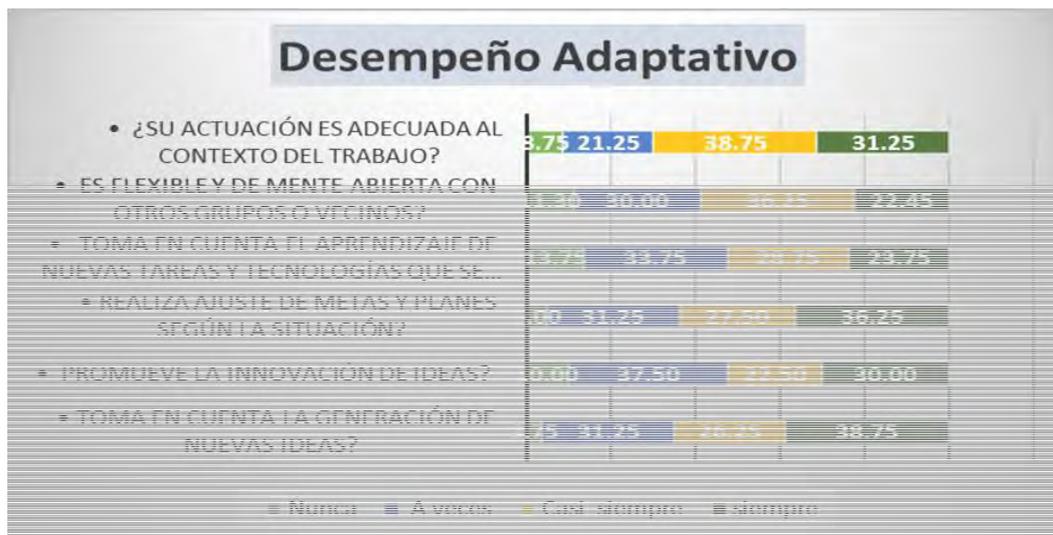


Figura 6 Dimensión; Desempeño Adaptativo

Fuente: elaboración en base a las encuestas

Del análisis de la dimensión desempeño adaptativo se concluye que, el personal SIEMPRE toma en cuenta la generación de nuevas ideas cual representa el 38,8%, CASI SIEMPRE su actuación es adecuada al contexto del trabajo lo que representa el 38,8%, y es flexible y de mente abierta con otros grupos o vecinos el 36.25% y A VECES promueven la innovación de ideas representa el 37.50% lo que significa que la adopción a nuevas tareas e innovaciones no es asumido a plenitud por los trabajadores de las áreas técnicas y administrativas en la producción de semillas.

Tabla 10 Dimensión: Comportamiento Laboral

	Comportamiento Laboral Contraproductivo	Nunca	A veces	Casi siempre	siempre	total
32	• Respeto el comportamiento fuera de la tarea?	3.75	35.00	26.25	35.00	100.00
33	• Asume los Demasiados y largos descansos?	32.50	33.75	28.75	5.00	100.00
34	• ¿Existe ausentismo laboral?	23.75	35.00	35.00	6.25	100.00
35	• Existe quejas y tardanzas en el trabajo?	30.00	37.45	26.30	6.25	100.00

36	• Toma en cuenta la realización inadecuada de las tareas?	25.00	35.00	35.00	5.00	100.00
37	• Cuida los accidentes de los trabajadores.	12.50	26.25	25.00	36.25	100.00
38	• Toma en cuenta los insultos y chismes sobre compañeros de trabajo?	30.00	32.50	32.50	5.00	100.00
39	• Existe descuido en la seguridad del personal que trabaja?	27.50	35.00	31.30	6.30	100.10
40	• Existe agresión y robo en el lugar de trabajo?	35.00	33.75	26.25	5.00	100.00

Fuente: elaboración en base a las encuestas

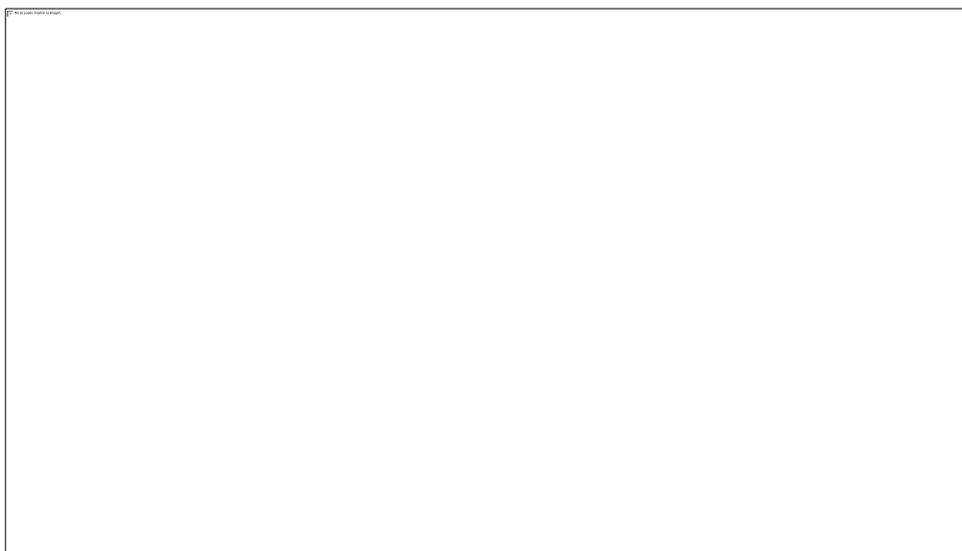


Figura 7 Dimensión: comportamiento laboral

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Del análisis de la dimensión comportamiento laboral se concluye que, la mayor incidencia en el personal es el nivel de A VECES por la existencia de quejas y tardanzas en el trabajo lo que representa el 37.45%, ausentismo laboral y descuido en la seguridad del personal con el 35%, SIEMPRE el personal esta prevenido contra los accidentes de trabajo en un 36,25% y se da situaciones de agresión y robo en el lugar

de trabajo en un 33.75, lo que significa que el clima laboral no es adecuado, con relación al desempeño laboral contra productivo en algunas actividades que realizan los trabajadores técnicos y administrativos en el proceso de producción de semillas.

5.1.2.3 DESCRIPCION DE LA VARIABLE. PRODUCCIÓN DE SEMILLAS POR DIMENSIONES

Tabla 11 Dimensión: Lavado de Semillas

ITEM	LAVADO DE SEMILLAS	Nada frecuente	Poco Frecuente	Esporádico	Frecuente	Muy Frecuente	Total
1	Distribución de la muestra según si controla las malezas que causan impurificaciones	6.25%	21.25%	33.75%	25.00%	13.75%	100.00%
2	Distribución de la muestra según si cuida los daños físicos que merman la viabilidad de las semillas.	11.25%	15.00%	36.25%	21.25%	16.25%	100.00%
3	Distribución de la muestra según si realiza al venteado, en el que la semilla sucia se somete a la acción de una corriente de aire que separa los componentes "ligeros" de los "pesados".	10.00%	10.00%	35.00%	27.50%	17.50%	100.00%
4	Distribución de la muestra según si realiza el cribado, en el que la semilla sucia se hace pasar a través de cribas dotadas de orificios y aberturas de distintas formas y tamaños para separar los componentes "grandes" de los "pequeños".	6.30%	12.45%	33.75%	31.25%	16.25%	100.00%
5	Distribución de la muestra según si realiza la separación por longitud en la que se separan los componentes "cortos" de los "largos".	10.00%	13.75%	31.30%	32.50%	12.45%	100.00%
6	Distribución de la muestra según si controla el secado rápido de las semillas para sembrar.	13.75%	11.25%	26.25%	33.75%	15.00%	100.00%
7	Cuida la independencia de los factores ambientales	7.50%	21.25%	40.00%	13.75%	17.50%	100.00%
8	Controla el alto volumen de secado de las semillas	7.50%	17.50%	38.75%	21.25%	15.00%	100.00%
9	Toma en cuenta la eficiencia en el secado de semillas muy húmedas	15.00%	13.75%	31.25%	23.75%	16.25%	100.00%

Fuente: Elaboración en base a las encuestas



Figura 8 Lavado de Semillas

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Del análisis de la dimensión lavado de semillas se concluye que, el personal de la estación experimental en forma ESPÓDARICA cuidan la independencia de los factores ambientales en un 40,0%; también que son pocas las ocasiones en las que controlan el alto volumen de secado de las semillas en un 38.8%; ocasionalmente cuidan los daños físicos que merma la viabilidad de las semillas en un 36.3% y que a veces hacen el venteado en el que las semillas sucias se someten a la acción de una corriente de aire que separa los componentes ligeros de los pesados en un el 35.0% lo que significa que el manejo del lavado de las semillas se hace en forma anti técnica, lo cual merma la producción de las semillas. Y no se da cumplimiento a la Ley General de Semillas (D.L.27262). y su Reglamento D.S.026-2008-AG.

Tabla 12 Dimensión: Pre Germinación



Fuente: elaboración propia

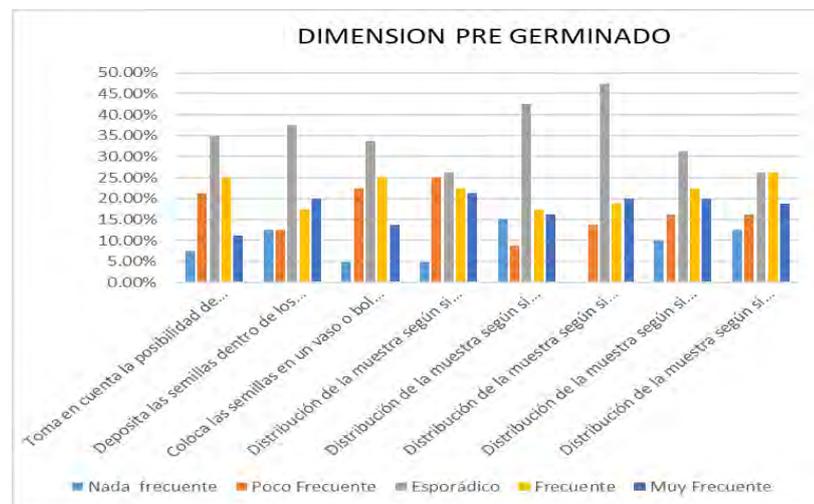


Figura 9 Dimensión: Pre Germinado

Fuente Elaboración propia

Del análisis de la dimensión pre germinado se concluye que, el personal de la estación experimental consideran que ESPORADICAMENTE colocan las semillas germinadas en su nuevo medio en un 47.5%; casualmente controlan si las semillas se abren en un 42.5%; ocasionalmente toman en cuenta la posibilidad de germinar la

semilla en el 35.0%; es esporádico las veces que colocan las semillas en un vaso o bolla lleno de agua a una temperatura de 20°C en un 33.8% y esporádicamente controlan la temperatura, agua, dióxido de carbono y sales minerales en el 31.3%, lo que significa que el manejo de este proceso se hace en forma anti técnica. Y no se da cumplimiento a la Ley General de Semillas (D.L. 27262). y su Reglamento D.S.026-2008-AG. por encontrarse en proceso de implementación los laboratorios adecuados de la Estación Experimental Agraria Andenes.

Tabla 13 Dimensión: Siembra Germinado

ITEM	SIEMBRA GERMINACIÓN	Nada frecuente	Poco Frecuent	Esporád ico	Frecuen te	Muy Frecuent	Total
18	Distribución de la muestra según si verifica que las semillas broten para poder sembrar.	8.75%	18.75%	27.50%	28.75%	16.25%	100.00%
19	Distribución de la muestra según si realiza la siembra en plantines o semilleros.	8.75%	13.75%	28.75%	32.50%	16.25%	100.00%
20	Distribución de la muestra según si la siembra se lleva a cabo en el tiempo apropiado.	8.75%	15.00%	26.25%	26.25%	23.75%	100.00%
21	Distribución de la muestra según si adelanta la siembra cuando lo requieren.	7.50%	18.75%	33.75%	25.00%	15.00%	100.00%
22	Distribución de la muestra según si protege las semillas y las mantiene a una temperatura adecuada para su germinación.	10.00%	16.25%	26.25%	22.50%	25.00%	100.00%
23	Distribución de la muestra según si desarrolla la plántula hasta el momento del trasplante.	8.75%	18.75%	27.50%	25.00%	20.00%	100.00%

Fuente: Elaboración Propia

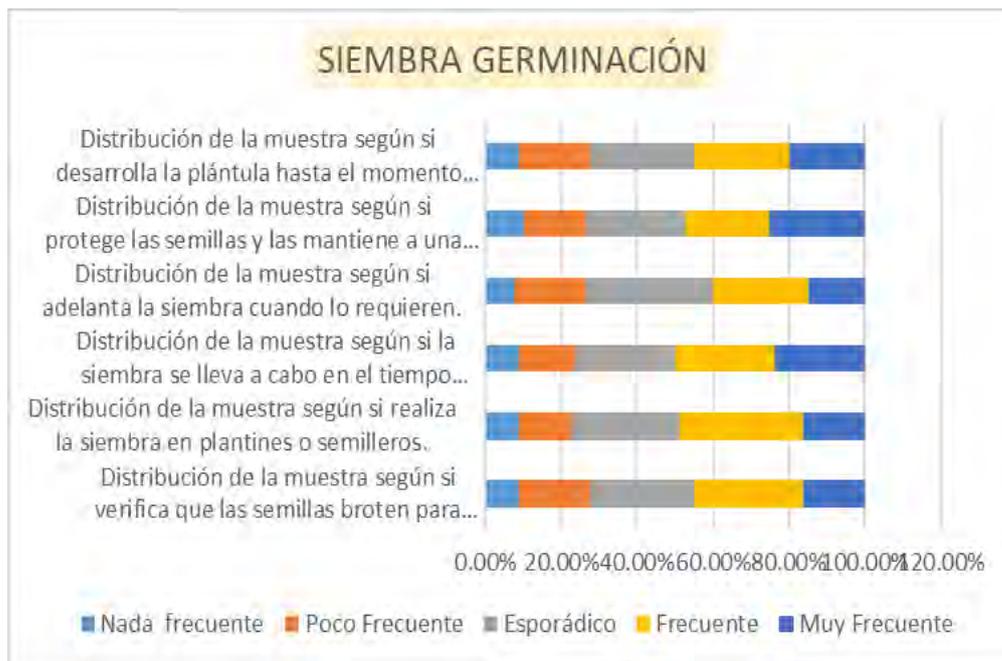


Figura 10 Dimensión Siembra Germinación

Fuente: Elaboración Propia

Del análisis de la dimensión siembra germinado se concluye que, FRECUENTEMENTE realizan la siembra en plantines o semilleros en un 32.5%; verifican que las semillas broten para poder sembrar en la Estación Experimental en un 28.8% y que la siembra se lleva a cabo en el tiempo apropiado en un 26.3%. El personal de la estación en forma ESPORADICA adelanta la siembra cuando lo requieren en un 33.8%; esperan el desarrollo de la plántula hasta el momento del trasplante en un 27.5% y protegen las semillas para mantenerlas a una temperatura adecuada para su germinación, en un 26.3%.

lo que significa que existe un manejo técnico de este proceso. Dando cumplimiento a la Ley General de Semillas (D.L. 27262). y su Reglamento D.S.026-2008-AG. Y Normas y Directivas internas de la Estación Experimental Agraria Andenes.

Tabla 14 Dimensión: crecimiento

	CRECIMIENTO	Nada frecuente	Poco Frecuente	Esporádico	Frecuente	Muy Frecuente	Total
24	Distribución de la muestra según si controla el brote de un semillero a partir de una semilla de una planta floral o angiosperma.	10.00%	17.50%	33.75%	31.25%	7.50%	100.00%
25	Distribución de la muestra según si considera las esporas micóticas en la germinación.	7.50%	16.25%	38.75%	22.50%	15.00%	100.00%
26	Distribución de la muestra según si controla la germinación en la reproducción sexual de las plantas.	7.50%	20.00%	27.50%	26.25%	18.75%	100.00%
27	Distribución de la muestra según si cuida las plantas con flor, el cigoto fecundado que contenga los cromosomas de los padres y la primera célula del nuevo individuo.	11.25%	16.25%	27.50%	27.50%	17.50%	100.00%
28	Distribución de la muestra según si cuida que el cigoto se desarrolle en el interior de la semilla y se convierte en embrión, para dar origen a la planta adulta.	11.25%	20.00%	33.75%	22.50%	12.50%	100.00%

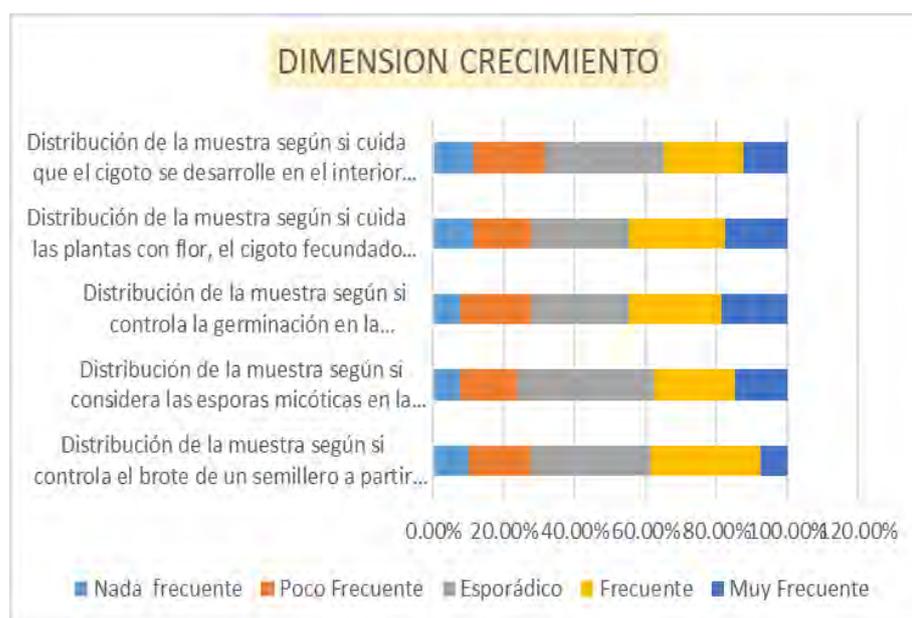


Figura 11 Dimensión: Crecimiento

Fuente: Elaboración Propia

Del análisis de la dimensión crecimiento se concluye que, en forma ESPORADICA

consideran la aparición de las esporas micóticas en la germinación el 38.8%; el control del brote de un semillero a partir de una semilla de una planta floral o angiosperma el 33.8%; el cuidar que el cigoto se desarrolle en el interior de la semilla y se convierta en embrión, para dar origen a la planta adulta el 33.8%; el control de la germinación en la reproducción sexual de las plantas en el 27.5% y cuidar las plantas con flor, el cigoto fecundado que contenga cromosomas de los padres y la primera célula del nuevo individuo en un 27.5%. lo que representa que es un manejo técnico inusual que desarrolla la Estación Experimental Agraria Andenes

Tabla 15 Dimensión: Limpieza de la Cosecha

	LIMPIEZA-COSECHA	Nada frecuente	Poco Frecuente o	Esporádico	Frecuente	Muy Frecuente	Total
29	Distribución de la muestra según si toma en cuenta la hora del día en que se realizará la cosecha.	10.00%	18.75%	28.75%	28.75%	13.75%	100.00%
30	Distribución de la muestra según si controla la disponibilidad de transporte y otras facilidades.	5.00%	17.50%	35.00%	27.50%	15.00%	100.00%
31	Distribución de la muestra según si toma en cuenta las condiciones ambientales	8.75%	17.50%	31.25%	26.25%	16.25%	100.00%
32	Distribución de la muestra según si cuida el factor humano al momento de realizar las actividades.	8.75%	17.50%	31.25%	28.75%	13.75%	100.00%
33	Distribución de la muestra según si investiga las demandas y cuotas del mercado.	6.25%	15.00%	30.00%	33.75%	15.00%	100.00%
34	Distribución de la muestra según si cuida la conservación de los productos que estén en buen estado.	5.00%	18.75%	36.25%	21.25%	18.75%	100.00%
35	Distribución de la muestra según si toma en cuenta las pérdidas en post cosecha, las consecuencias de la incidencia e interacción de diversos factores físicos, fisiológicos y patológicos	10.00%	10.00%	35.00%	32.50%	12.50%	100.00%
36	Distribución de la muestra según si reducen la cantidad y calidad de los productos cosechados.	7.50%	20.00%	30.00%	25.00%	17.50%	100.00%
37	Distribución de la muestra según si toma en cuenta el grado de madurez para la cosecha.	8.75%	20.00%	32.50%	27.50%	11.25%	100.00%

38	Distribución de la muestra según si diferencia la madurez fisiológica de la madurez comercial.	5.00%	22.50%	32.50%	22.50%	17.50%	100.00%
39	Distribución de la muestra según si considera que la cosecha marca el final del crecimiento de una estación o el final del ciclo de un fruto en particular.	10.00%	16.25%	31.25%	23.75%	18.75%	100.00%

Fuente: Elaboración en base a las encuestas

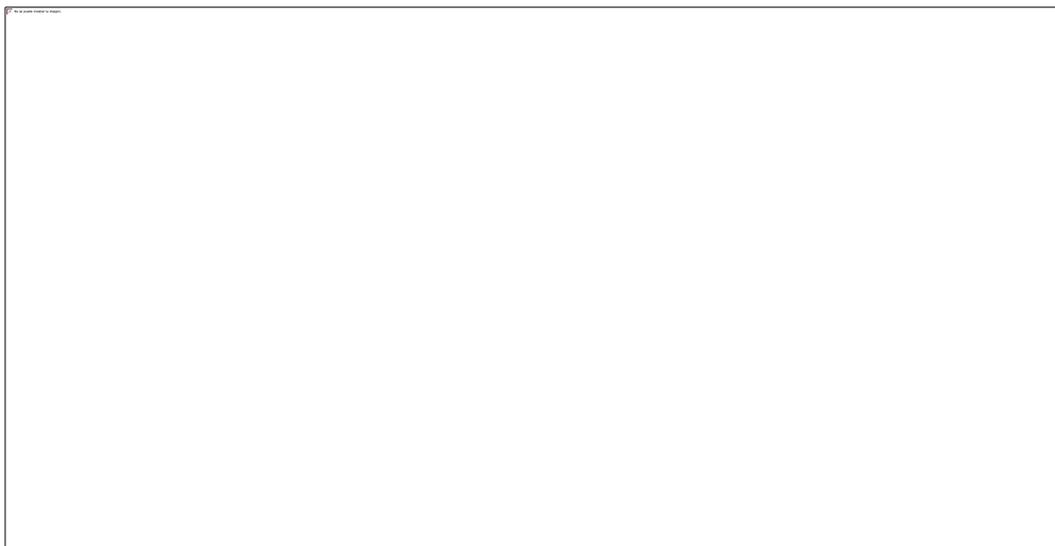


Figura 12 Dimensión: Limpieza. Cosecha

Fuente: Elaboración en base a las encuestas

Del análisis de la dimensión limpieza de la cosecha se concluye que, en forma FRECUENTE consideran frecuente el investigar las demandas y cuotas del mercado en un 33.8%. En forma ESPORADICA el cuidar la conservación de los productos que estén en buen estado, el 36.3%; el control en la disponibilidad de transporte y otras facilidades el 35.0%; toma en cuenta las pérdidas en post cosecha, las consecuencias de la incidencia e interacción de diversos factores físicos, fisiológicos y patológicos, el 35.0%; toman en cuenta el grado de madurez para la cosecha, el 32.5%; diferencian la madurez fisiológica de la madurez comercial el 32.5%; toman en cuenta las condiciones ambientales el 31.3% sostienen cuidar de manera esporádica el factor humano al momento de realizar las actividades, el 31.3% ; la cosecha marca el final del crecimiento de una estación o el final

el ciclo de un fruto en particular el 31.3%; reducen la cantidad y calidad de los productos cosechados el 30.0% y toman en cuenta la hora del día en que se realizará la cosecha el 28.8% lo que significa que se da cumplimiento a las Normas y Directivas internas de la Estación Experimental en el Marco de la Ley General de Semillas (D.L. 27262). y su Reglamento D.S.026-2008-AG. sobre la calidad de semillas a disponerse.

5.1.3. RESULTADOS

Según se tiene presente en la Tabla 5 se observa que el desempeño laboral de los trabajadores técnicos y administrativos de la Estación Experimental Andenes de Zurite es bueno en el 88,8% y excelente en el 11,3% de los casos.

Según se aprecia en la Tabla 8 se tiene presente que la percepción sobre la producción de semillas por parte de los trabajadores técnicos y administrativos de la Estación Experimental Andenes de Zurite es buena para el 33.8%, excelente para el 30% y regular para el 25%.

5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para iniciar con la prueba de hipótesis, se presenta las categorizaciones de cada una de las variables de estudio.

Tabla 16 Distribución de la muestra según el Desempeño Laboral

Categorías	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Bueno	88,8	71	88,8
Excelente	11,3	9	100,0
Total	100,0	80	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada al personal.

Según se tiene presente en la Tabla 6 se observa que el desempeño laboral de los trabajadores técnicos y administrativos de la Estación Experimental Andenes de Zurite es bueno en el 88,8% y excelente en el 11,3% de los casos.

Tabla 17 Distribución de la muestra según la Producción de Semillas

Categorías	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Deficiente	11,3	9	11,3
Regular	25,0	20	36,3
Bueno	33,8	27	70,0
Excelente	30,0	24	100,0
Total	100,0	80	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada al personal.

Según se aprecia en la Tabla 9 se tiene presente que la percepción sobre la producción de semillas por parte de los trabajadores técnicos y administrativos de la Estación Experimental Andenes de Zurite es buena para el 33.8%, excelente para el 30% y regular para el 25%.

Tabla 18 Distribución de la muestra según el Desempeño Laboral por Producción de Semillas

Producción de semillas	Desempeño Laboral		Total
	Bueno	Excelente	
Deficiente	9	0	9
Regular	20	0	20
Bueno	27	0	27
Excelente	15	9	24

Total	71	9	80
-------	----	---	----

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada al personal.

Chi cuadrado = 23,662 p = 0,000

Tabla 19 Chi cuadrado

Estadísticos de contraste		
	Desempeño Laboral	Producción de semillas
Chi-cuadrado	4,200 ^a	23,662 ^a
Gl	3	3
Sig. asintót.	,241	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 20,0.

Como se aprecia en la Tabla 12 se tiene que existe relación entre las variables de estudio en vista que el valor de $p < 0,05$ estadísticamente significativo en consecuencia se puede dar por válido la hipótesis propuesta.

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la producción de semillas en el área técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes del INIA con sede en la región Cusco en el periodo 2017 a 2018 ($p < 0,05$)

5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión de los resultados del desempeño laboral de los trabajadores administrativos y técnicos de la estación experimental Agraria Andenes del INIA en la producción de semillas-sede cusco-2017-2018; tuvo como objetivo Determinar el grado de relación del desempeño laboral con la producción de semillas en el área técnica de la “Estación Experimental Agraria Andenes INIA” con sede Cusco en el periodo 2017 a 2018. Dicho estudio buscó resaltar el valor de los servidores Administrativos en el proceso productivo de Semillas. Considerando las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el que se encuentran.

Analizando las definiciones de los autores antes expuestos, sus criterios se alinean considerando al desarrollo del desempeño laboral en el proceso producción de semillas y que el personal de las áreas técnicas y administrativas, desarrollan sus actividades, teniendo en cuenta las circunstancias contextuales con relación a las diferentes tareas en el proceso de producción de semillas

5.3.1. HALLAZGOS RELEVANTES

a) A partir de los hallazgos producto del análisis e interpretación de los resultados se ha realizado un análisis comparativo con la tesis de Romero, José (2009) formuló el estudio denominado “La asociación entre el desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia” en la universidad de Maracaibo República de Venezuela, en donde indican que el ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno; de igual manera se arriba a este resultado en la presente investigación donde el nivel de desempeño laboral del personal del área Técnica de la Estación Experimental Agraria Andenes INIA sede Cusco en el periodo 2017 – 2018 es adecuado.

b) En análisis comparativo de la producción de semillas de Venegas, Richard (2013) se evaluó la investigación titulada “Producción de semilla botánica de cebolla roja arequipeña, centro experimental Canaán de la UNSCH. Logrando obtener resultados positivos muy similares con lo cual se puede definir que la estación experimental de INIA tiene un rendimiento bueno de semilla y que en el centro Experimental existe relación significativa entre la variable desempeño laboral con la producción de semillas en el ámbito de la Estación Experimental

Andenes del INIA y influyen positivamente el manejo de producción de semillas por parte de los trabajadores de la institución.

c) Realizando un análisis con el marco teórico los autores mencionan que el desempeño Laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. (Robbins, Stephen, & Coulter, 2013). Justamente esta teoría se corrobora que el desempeño laboral observada en los trabajadores técnicos y administrativos de la Estación Experimental Andenes de Zurite La producción de semillas desde la percepción de los trabajadores administrativos y técnicos de la Estación Experimental Andenes del INIA es bueno en el 33,8%.

5.3.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

1. No ha sido posible encontrar estudios previos sobre la producción de semillas en el medio local, sin embargo, se ha tenido en cuenta los demás estudios de otras realidades
2. Durante la aplicación del trabajo de campo se ha requerido paciencia porque los encuestados han demorado por cuanto los instrumentos eran extensos.

CONCLUSIONES

1. El desempeño laboral de los trabajadores administrativos y técnicos de la Estación Experimental Andenes del INIA es buena en un 88,8 %.
2. La producción de semillas desde la percepción de los trabajadores administrativos y técnicos de la Estación Experimental Andenes del INIA es bueno en el 33,8% y excelente en el 30% lo que sumando otorga una percepción positiva en el orden del 63,8%. Lo que permite concluir que las tareas son cumplidas dentro del marco de la eficiencia en el proceso de producción de semillas por el personal del área técnica y administrativa
3. Existe relación significativa entre la variable desempeño laboral con la producción de semillas en el ámbito de la Estación Experimental Andenes del INIA ($p < 0,05$), indica que refleja poco compromiso para asumir labores de importancia. Lo que permite concluir que las tareas son cumplidas dentro del marco de la eficiencia en el proceso de producción de semillas por el personal del área técnica y administrativa.

RECOMENDACIONES

1. Los funcionarios de la Estación Experimental Andenes del INIA, con sede en el distrito Zurite, deben promover la mejora continua a efectos de aplicar las evaluaciones de desempeño laboral, con la única finalidad de identificar las debilidades, desde luego, que la percepción es positiva, pero sería deseable que todos tengan la excelencia.
2. Los trabajadores de la Estación Experimental Andenes del INIA deben ser capacitados periódicamente, a efectos de mejorar su calificación.
3. Se debe continuar con la línea de investigación de producción de semillas, por ser una actividad prioritaria en las políticas públicas del sector agrario, ya que contribuye directamente y aporta al crecimiento del campo, base del desarrollo de la región del Cusco y del Perú.

REFERENCIAS

1. “Aguirre J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Piramide”.
2. “Alles M. (2002). *Gestión por competencias*. Buenos Aires: Diccionario”.
3. “Arratia, L. (2017). Factores socioeconómicos que influyen en los niveles de producción de los principales cultivos desarrollados en el distrito de Calana – Tacna”.
4. “Bayro, D. (2018). Relación del desempeño laboral y la calidad de servicio en el hotel Palacio del Inka del Cusco, área de service express. Cusco - Perú: Universidad Andina del Cusco”.
5. Iturralde, J. (2011). *La Evaluación de Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2.010*. Ambato - Ecuador: Universidad técnica de Ambato - Facultad de Contabilidad”.
6. “Luthais, C. (2002). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Washintong: Centro de investigación para el desarrollo”.
7. “Mamani, J. (2010). *Evaluación de la Producción de semilla de zapallo con variación de número de guías y frutos por planta en el valle bajo de Cochabamba*. La Paz”.
8. “Manrique, I., Gonzales, R., Valladolid, A., Blas, R., & Lizárraga, L. (2014). Producción de semillas en Yacón (*Smallantus sonchifolius*) mediante técnicas de polinización controladas. *Ecología Aplicada*”, 136-145.

9. “Ministerio de Salud. (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: MINSA”.
10. “Pedraza, E., Amaya , G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales”, 493-505.
11. Quintero, N., Africano , N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. Revista Negotium”, 33 - 51.
12. “Ramos, N. (2015). Producción de semilla de tomate(*Solanum lycopersicum* L.) y sandía (*Citrullus lannatus* Thumb) en la empresa Novoliz S.A. - Ica. Arequipa”.
13. “Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administracion. Un empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educacion”.
14. “Romero, F., & Urdaneda, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Revista Electronica de Humanidades, Eucacion y Comunicacion Social”.
15. “Romero, R. (2010). Clima Organizacional su relacion con el factor humano. PROCADF, Subsecretaria de administracion y finanzas, direccion general de recursos humanos”
16. “Saquina, S. (2012). Producción de tuberculo semilla de papa, categoría prebásica utilizando biol en un sistema aeropónico en el cantón Mejía Provincia de Pichincha. Ambato – Ecuador”.

17. “Vives, A. (2011). La responsabilidad social de la empresa en America. Washington:

Banco Interamericano de Desarrollo”.

ANEXO N°1: ENCUESTA SOBRE EL “DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

DEL AREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCCION DE SEMILLAS EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA ANDENES SEDE CUSCO, PERIODO 2017- 2018”

INTRODUCCIÓN

Estimado(a) Trabajador (a), el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del “DESEMPEÑO

LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA. A

continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con lo planteado.

SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

FECHA: _____ EDAD: _____ SEXO _____

INDICACIONES.

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	2	3	4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
	DESEMPEÑO DE LA TAREA				
1	• Completa las tareas asignadas en el tiempo determinado?				
2	• Controla la cantidad y calidad del trabajo tomando en cuenta las habilidades laborales?				
3	• Posee el conocimiento laboral de la actividad que realiza?				
4	• Actualiza sus conocimientos de acuerdo a los avances de la ciencia?				
5	• Realiza un trabajo preciso y cuidadoso cuando se le asigna las tareas?				
6	• Realiza su Planeamiento y organización de sus actividades asignadas?				
7	• Toma de decisiones adecuadas de los resultados de obtiene?				
8	• Resuelve sus problemas de acuerdo a las acciones que realiza?				
9	• Se comunicación oral y escrita para coordinar sus actividades?				
10	• Monitoreo y controla los recursos que utiliza?				
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL				
11	• Brinda su tarea extra cuando se requiere?				
12	• Pone el esfuerzo necesario para ver los resultados adecuados?				
13	• Propicia la iniciativa al momento de su trabajo?				
14	• Contagia su entusiasmo en el momento de sus actividades?				
15	• Brinda atención a las obligaciones que se le encomienda?				
16	• Aplica su innovación cuando la actividad lo requiere?				
17	• Es persistente en su actividad que realiza?				
18	• Está motivado para realizar el trabajo que le encomiendan?				

19	• Muestra dedicación proactiva al momento de trabajar?				
20	• Aplica su creatividad al momento de trabajar?				
21	• Ejerce cooperación y ayuda a los demás?				
22	• Demuestra cortesía al momento de trabajar?				
23	• Demuestra una comunicación efectiva?				
24	• Aplica sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?				
25	• Aplica su compromiso organizacional con los demás?				
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO				
26	• Toma en cuenta la generación de nuevas ideas?				
27	• Promueve la Innovación de ideas?				
28	• Realiza ajuste de metas y planes según la situación?				
29	• Toma en cuenta el aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías que se aplican al momento del trabajo?				
30	• Es flexible y de mente abierta con otros grupos o vecinos?				
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO				
31	• Respeta el comportamiento fuera de la tarea?				
32	• Asume los Demasiados y largos descansos?				
33	• ¿Existe ausentismo laboral?				
34	• Existe quejas y tardanzas en el trabajo?				
35	• Toma en cuenta la realización inadecuada de las tareas?				
36	• Cuida los accidentes de los trabajadores'				
37	• Toma en cuenta los insultos y chismes sobre compañeros de trabajo?				
38	• Existe descuido en la seguridad del personal que trabaja?				
39	• Existe agresión y robo en el lugar de trabajo?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N°2: ENCUESTA SOBRE EL “PERCEPCION SOBRE LA PRODUCCION DE SEMILLAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL AREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA ANDENES SEDE CUSCO, PERIODO 2017- 2018”

INTRODUCCIÓN

Estimado(a) Trabajador (a), el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de LA PRODUCCION DE SEMILLAS.

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con lo planteado.

SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

FECHA: _____ EDAD: _____ SEXO _____

INDICACIONES.

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

	Frecuente	Muy frecuente	Esporádico	Poco frecuente	Nada frecuente					
	1	2	3	4	5					
N°	ITEMS					1	2	3	4	5
	LAVADO DE LA SEMILLA									
1	• Controla las malezas que causan impurificaciones?									
2	• Cuida los daños físicos que merman la viabilidad de las semillas?									
3	• Realiza el aventado, en el que la semilla sucia se somete a la acción de una corriente de aire que separa los componentes "ligeros" de los "pesados"?									
4	• Realiza el cribado, en el que las semilla sucia se hace pasar a través de cribas dotadas de orificios y aberturas de distintas formas y tamaños para separar los componentes "grandes" de los "pequeños"?									

5	• Realiza la separación por longitud en la que se separan los componentes "cortos" de los "largos"?					
6	• Controla el secado rápido de las semillas para sembrar?					
7	• Cuida la independencia de los factores ambientales?					
8	• Controla el alto volumen de secado de las semillas?					
9	• Toma en cuenta la eficiencia en el secado de semillas muy húmedas?					
	PRE GERMINACIÓN					
10	• Toma en cuenta la posibilidad de germinar de la semilla?					
11	• Echa las semillas dentro de los recipientes adecuados?					
12	• Coloca las semillas en un vaso o bol lleno de agua a una temperatura de unos 20° C?					
13	• Observar las pequeñas puntas blancas de las semillas?					
14	• Controla si las semillas se abren?					
15	• Coloca las semillas germinadas en su nuevo medio?					
16	• Controla la temperatura, agua, dióxido de carbono y sales minerales?					
17	• Controla el brote de un semillero a partir de una semilla de una planta floral o angiosperma?					
	SIEMBRA GERMINACIÓN					
18	• Verifica que las semillas broten para poder sembrar?					
19	• Realiza la siembra en plantines o semilleros?					
20	• La siembra se lleva a cabo en el tiempo apropiado?					
21	• Adelanta la siembra cuando lo requieren?					
22	• Protege las semillas y las mantiene a una temperatura adecuada para su germinación?					
23	• Desarrolla la plántula hasta el momento del trasplante?					
	CRECIMIENTO					
24	• Controla el brote de un semillero a partir de una semilla de una planta floral o angiosperma?					
25	• Considera las esporas micóticas en la germinación?					
26	• Controla la germinación en la reproducción sexual de las plantas?					

27	<ul style="list-style-type: none">• Cuida las plantas con flor, el cigoto fecundado que contenga los cromosomas de los padres y la primera célula del nuevo individuo?					
28	<ul style="list-style-type: none">• Cuida que el cigoto se desarrolle en el interior de la semilla y se convierte en embrión, para dar origen a la planta adulta?.					
	LIMPIEZA-COSECHA					

29	• Toma en cuenta la hora del día en que se realizará la cosecha?					
30	• Controla la disponibilidad de transporte y otras facilidades?					
31	• Toma en cuenta las condiciones ambientales?					
32	• Cuida el factor humano al momento de realizar las actividades?					
33	• Investiga las demandas y cuotas del mercado?					
34	• Cuida la conservación de los productos que estén en buen estado?					
35	• Toma en cuenta las pérdidas en poscosecha, las consecuencias de la incidencia e interacción de diversos factores físicos, fisiológicos y patológicos?					
36	• Reducen la cantidad y calidad de los productos cosechados?					
37	• Toma en cuenta el grado de madurez para la cosecha?					
38	• Diferencia la madurez fisiológica de la madurez comercial?					
39	• Considera que la cosecha marca el final del crecimiento de una estación o el final del ciclo de un fruto en particular?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

