

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE EMPRESAS**



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**POLÍTICA DE INCENTIVOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CRISFOODS
COMPANY E.I.R.L., LURIGANCHO, 2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES:

**BALDEÓN CCELLCCASCCA, ROSAS
JIMÉNEZ RIVERA, ESTELA
VERA HUAMANÍ, TERESA**

ASESOR:

Mg. CÉSAR AUGUSTO MILLÁN BAZÁN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

SETIEMBRE, 2018

RESÚMEN

La presente investigación se realizó en la empresa CRISFOOD COMPANY E.I.R.L., con RUC N° 20601770513. La empresa fue creado el 05 de enero del año 2015, en el local ubicado en el Lote 8, BA, Urb. Fundo Carapongo, Lurigancho, Lima. El estudio es de enfoque mixto, considerándose la descripción de los hechos y las actividades de la empresa, de tipo correlacional, no experimental, transversal, que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la variable independiente: Política de Incentivos y la variable dependiente: Desempeño Laboral.

El estudio se realizó en el ámbito de la administración de empresas con la finalidad de determinar la incidencia del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa indicada, quienes tienen un bajo desempeño laboral debido a factores relacionados a la gestión de la Gerencia General, pues la persona que desempeña el cargo es la misma propietaria del negocio, lo cual se debe que la constitución y gestión hasta ahora, se ha dado con una gestión empírica cuando no existía muchos competidores y los clientes no eran muy exigentes y pocos en cantidad, considerando en ese entonces, una política de incentivos económicos y cualitativos como una fuerza influyente en los trabajadores para aumentar su rendimiento; sin embargo, con el tiempo se ha quitado estos incentivos y los trabajadores han bajado su rendimiento y muchos de ellos incluso, sabotena el trabajo de la empresa y la de sus compañeros.

Debido al alto índice de clientes, donde la empresa no puede cumplir con las entregas de los productos, se hace necesario como objetivos y metas, incidir en la incorporación de un nuevo Gerente General que pueda diseñar un nuevo planeamiento estratégico para los próximos años y evaluar el desempeño laboral de los trabajadores; quienes deben mejorar su rendimiento con capacitaciones, entrenamientos, realizar evaluaciones cada seis meses y realizar contratos laborales, considerando que quienes no aprobaron las evaluaciones deberán dejar la empresa y dar paso a nuevos talentos humanos competentes.

Palabras clave: Política de incentivos, objetivos, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the company CRISFOOD COMPANY E.I.R.L., with RUC N° 20601770513; was created on January 5, 2015 in the location located in Lot 8, BA, Urb. Fundo Carapongo - Lurigancho - Lima. The study is of a mixed approach, considering the description of the facts and the activities of the company; is correlational, not experimental, transversal, whose main objective was to determine the relationship between the independent variable: INCENTIVE POLICY and the dependent variable: LABOR PERFORMANCE.

The study was conducted in the field of Business Administration in order to determine the incidence of the work performance of the workers of the indicated company, who have a low job performance due to factors related to the management of the General Management, as the person who holds the position of this management is the same business owner, which is why the constitution and management until now of the company has been given empirical management when there were not many competitors and customers were not very demanding and were few clients, considering at that time, a policy of economic and qualitative incentives as an influential force in the workers to increase their performance; However, over time these incentives have been removed and workers have lowered their performance and many of them even sabotena the work of the company and that of their colleagues.

Due to the high number of clients, where the company can not comply with the deliveries of the products, it is necessary as an objective and other objectives and goals, to influence the incorporation of a new General Manager who can design a new strategic planning for the next ones. years and evaluate the work performance of workers, who must improve their performance with training, training, perform evaluations every six months and make employment contracts, considering that those who did not pass the evaluations should leave the company and give way to new competent human talents .

Keywords: Incentive policy, objectives and work performance