



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de  
producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES**

Enriques Rosales, Lucero Maryori

Rodriguez Custodio, Deyci Merly

**ASESOR**

Mgtr. Gutierrez Chilca Randall Manolo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2018**

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... ENRIQUES ROSALES LUCERO MARYORI .....

cuyo título es:

..... DESARROLLO DEL PERSONAL Y MOTIVACIÓN DE .....

..... LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN .....

..... DE LA EMPRESA FUNDO LOS PALITOS CHIMBOTE - 2018 .....

.....

.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 13 ..... (Número).....

..... TRECE ..... (Letras).

Chimbote.. 05 de .. 12 .. Del 2018..

.....

**PRESIDENTE**

.....

**SECRETARIO**

.....

**VOCAL**

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... Rodriguez Custodio Deyci Merly .....

cuyo título es:

..... Desarrollo del personal y motivación de los .....

..... trabajadores en el área de producción de la .....

..... empresa Fundo Los Paltos Chimbote - 2018 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 13 ..... (Número).....

..... TRECE ..... (Letras).

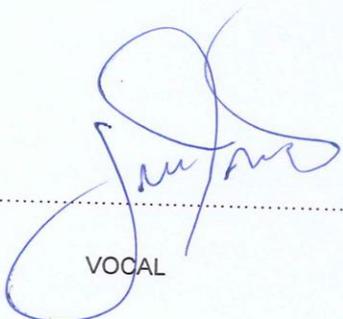
Chimbote. 05 de 12 Del 2018.

.....  .....

PRESIDENTE

.....  .....

SECRETARIO

.....  .....

VOCAL

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, por motivarnos día a día para no rendirnos tan fácil, ellos fueron nuestro motor y motivo. Se esforzaron demasiado por nuestra educación y nos dieron valores a la cual agradecemos inmensamente.

A nuestros hermanos, que siempre creyeron en nosotras a pesar de cada obstáculo que se presentaba, también fueron testigos de nuestros esfuerzos y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirnos continuar con vida, darnos las fuerzas necesarias para seguir adelante ante las adversidades y no dejarnos rendir fácilmente.

A nuestras familias por estar pendientes de nosotras en todo el camino universitario y por todo el apoyo incondicional que nos brindaron

A nuestros asesores Mg. Randall Manolo Gutierrez Chilca y Mg. Mario Arturo Landers Moscol que fueron un gran apoyo durante la realización y culminación de nuestro proyecto de investigación,

## DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD

Deyci Merly Rodriguez Custodio con DNI N° 70011974 y Lucero Maryori Enriques Rosales con DNI N° 76736569,a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, Diciembre del 2018



Rodriguez Custodio Deyci Merly

Tesista



Enriques Rosales Lucero Maryori

Tesista

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

Las autoras

## INDICE

Acta de Aprobación de Tesis.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de Autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
Indice.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación del problema .....	25
1.5. Justificación del estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	26
1.7. Objetivos .....	26
<b>II. MÉTODOS.....</b>	<b>28</b>
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
2.2. Variables y operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra .....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Métodos de análisis de datos.....	32
2.6. Aspectos éticos .....	33

<b>VII. PROPUESTA .....</b>	<b>62</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>72</b>
<b>IX. ANEXOS .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO 02: FICHA TÉCNICA DEL CUESITONARIO DESARROLLO DEL PERSONAL .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO 3: FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO MOTIVACIÓN.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 04: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO 05: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: MOTIVACIÓN .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO 06: BASE DE DATOS DE DESARROLLO DEL PERSONAL.....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA MOTIVACIÓN .....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO 08: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS .....</b>	<b>94</b>
<b>FIRMA 1.....</b>	<b>94</b>
<b>FIRMA 2.....</b>	<b>95</b>
<b>FIRMA 3.....</b>	<b>96</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal **“Determinar el nivel del desarrollo personal y la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018”**, del cual se desprendieron objetivos específicos que fue identificar el nivel de las dimensiones del desarrollo del personal y de la motivación laboral, y diseñar una propuesta para mejorar el desarrollo del personal de los trabajadores de Los Paltos 2018.

Por otra parte, siguió el diseño transversal - no experimental con un estudio descriptivo, la población estuvo conformada por 95 trabajadores del área de producción de la empresa Los Paltos .

El instrumento de validación y confiabilidad fue un cuestionario aplicado a los trabajadores del área de producción para evaluar las dos variables, donde estos resultados nos permitieron encontrar el objetivo general y los específicos correspondientes.

En conclusión se obtuvo que en la empresa Fondo los Paltos Chimbote no tuvo un buen nivel de las principales variables que se está midiendo. Donde se identificó que el nivel del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción tuvo un 24% alto y el nivel de la motivación se encuentra en un 25% alto, donde ninguna de las dos variables llegó a un 50% eso quiere decir que los trabajadores necesitan un alto apoyo para poder desarrollar un potencial más efectivo en su trabajo diario y así poder crecer en el ámbito tanto laboral como personal. En tanto a las dimensiones de la investigación se identificó el nivel de la capacitación de desarrollo del personal con un 22% alto , el nivel del desarrollo profesional y planes de carrera de desarrollo del personal tuvo un 29% alto, la dimensión monitoreo del desarrollo del personal tuvo un nivel de 32% muy alto. En tanto a la dimensión dirección de la motivación de los trabajadores en el área de producción tuvo un nivel de 32% medio. La dimensión intensidad de la motivación de los trabajadores en el área de producción tuvo un nivel de 27% muy alto. La dimensión persistencia de la motivación de los trabajadores en el área de producción tuvo un nivel de 43% medio. En base a los resultados obtenidos y encontrados muestra un déficit en la mayoría de los resultados, es recomendable aplicar la propuesta expuesta en la investigación.

Palabras clave: Recompensa, Capacitación, Planes de Carrera, Motivación

## **ABSTRACT**

This research has had as its main objective "Determining the level of personal development and motivation of workers in the production area of the company Fundo Los Paltos Chimbote - 2018", which specific objectives was to identify the level they shed of the dimensions of the development of the personnel and of the labor motivation, and to design a proposal to improve the development of the personnel of the workers of Los Paltos 2018. On the other hand, the transversal - non experimental design followed with a descriptive study, the population was formed by 95 workers of the production area of the company Los Paltos.

The validation and reliability instrument was a questionnaire applied to workers in the production area to evaluate the two variables, where these results allowed us to find the general objective and the corresponding specific ones.

In conclusion, it was found that the company Fundo los Paltos Chimbote does not have a good level of the main variables that are being measured. Where it was identified that the level of development of the personnel of the workers in the production area is 24% high and the level of motivation is 25% high, where none of the two variables reached 50%. to say that workers need a high level of support in order to develop a more effective potential in their daily work and thus be able to grow both in the workplace and in the workplace. While the dimensions of the research identified the level of staff development training with a 22% high, the level of professional development and career development plans of personnel had a 29% high, the monitoring dimension of the development of the staff had a very high level of 32%. As for the direction dimension of the motivation of the workers in the production area, it had an average level of 32%. The intensity dimension of the motivation of workers in the production area had a very high level of 27%. The persistence dimension of the motivation of workers in the production area had a level of 43% average. Based on the results obtained and found shows a deficit in most of the results, it is advisable to apply the proposal exposed in the investigation.

Keywords: Reward, Training, Career Plans, Motivation

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Gracias al dinamismo y a la globalización competitiva del mercado, en las empresas nace la necesidad de estar en una constante gestión positiva sobre el talento humano. Hoy en día es indiscutible que para que exista una buena motivación laboral es necesario brindar un mecanismo adecuado de gestión del desarrollo personal, la cual permita nutrir al trabajador con las herramientas necesarias de motivación para que así cumpla adecuadamente con los requerimientos brindados por el empleador.

Mientras el mercado crezca, mayor será la necesidad de exigencia en las empresas, las estrategias competitivas se trasladarán al trabajador, donde si este no está bien motivado, desencadenará en ansiedades y estrés. Existen empresas empresas, que siguen el pensamiento Taylorista (teoría de Taylor), de enfocarse en la producción y no en el trabajador como lo enfoca el autor Mayo, esto genera que el trabajador dentro de la empresa presente una desmotivación para realizar sus actividades laborales, la solución competente a este problema, vendría hacer la gestión capacitadora dentro de la gestión del talento humano para permitir de esta manera un control más adecuado de sus emociones dentro del ambiente de trabajo.

Siguiendo con el alineamiento de la descripción de la realidad problemática, mostramos un caso internacional donde citaremos a Sum (2015) que según su estudio en la ciudad de México, a una empresa manufacturera de alimentos, encuentra una falta de gestión en función del desarrollo personal por parte de los directivos de la empresa y esto se ve reflejado en su motivación, viendo así que existen aún empresas que no tienen en claro la importancia de la gestión del desarrollo personal, como la descripción de sus funciones, aplicar el happiness management, etc.

En ámbitos nacionales encontramos una realidad similar en el estudio de Burgos (2015), donde expone que existe una falta de gestión de desarrollo personal en función de la negligencia de capacitaciones, promoción de puestos y monitoreo de seguimiento, importante en las empresas manufactureras del sector maderero en Villa el Salvador, donde los niveles de la gestión capacitadora son preocupantes, también se encuentra que los rangos

de motivación son malos 55 % en el nivel deficiente, es por ello que lo mencionado se ve reflejado en algunos casos en muebles mal elaborados, dando un efecto colateral al cliente.

Esto se muestra según Burgos (2015) por la culpabilidad de la planificación de los dueños de estas empresas que no muestran interés en motivar y mantener en sintonía positiva a sus empleados. Lo mencionado en este párrafo hace referencia a la situación poco favorable en la que se encuentra las empresas manufactureras del sector maderero en Villa el Salvador, mostrándose una negligencia marcada, deslindado este tipo de ejemplos, también existe empresas de otros rubros que padecen lo mismo que el sector evaluada, dotándonos de la afirmación de que la falta de capacitación en función del desarrollo personal es un problema que aqueja a muchas organizaciones e todo el territorio peruano.

La realidad en el ámbito local no está ajena a lo mencionado en los dos párrafos anteriores y esto se evidencia de manera clara en lo expuesto por el gerente de los Paltos, Mg Ramírez Ortega, que en el año 2017 en una conferencia dada en la Cámara de Comercio de Chimbote para el alumnado de administración de la Universidad San Pedro, donde expuso que esta empresa presenta grandes desafíos de gestión administrativa debido a la idiosincrasia presentada de solo enfocarse en la producción mas no en el talento humano, y que descuidaba un tema importante dentro de la empresa, que era el desarrollo personal en función del trabajador y sus metas para que este no se frustre y pierda así la motivación, y que era necesario proponer un modelo de plan de capacitación, incentivos promocionales y monitoreo para cambiar la mentalidad de los trabajadores motivándolos al 100%, ya que en el último semestre del periodo 2017 se presentaban bajas productivas por la falta de compromiso y motivación del mismo trabajador.

Según la problemática expuesta derivamos las siguientes variables de estudio; desarrollo del personal y motivación de los trabajadores, para poder solucionar este problema damos las siguientes preguntas, debido a nuestro enfoque cuantitativo:

¿Cuál es el nivel de desarrollo del personal de los trabajadores del área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote -2018?

¿Cuál es el nivel de la motivación que existe de los trabajadores de área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018?

¿Cuál es la propuesta de mejora para el desarrollo del personal de los trabajadores del área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional se encontraron los siguientes estudios:**

Sosa (2014) en su tesis titulada: “Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (Itecnor), presentada en la Universidad Privada Rafael Landívar de Guatemala”. Esta investigación fue de tipo propositivo, descriptiva no experimental. Su población estuvo constituida por 331 trabajadores del instituto mencionado utilizando como técnica la encuesta, recopilación de datos y revisión documental. Esta investigación concluye que:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la variable desarrollo del personal laboral, muestra un nivel eficiente con una cifra de 85% del total de los 331 trabajadores conforme al estudio que se realizó en dicha organización, esta posee un equipo de trabajo en los recursos humanos satisfactorio llamado retroalimentación, en donde consiste en proporcionar información para desarrollar la autonomía, autocontrol, el aprendizaje autodirigido y sugerencias hacia sus jefes inmediatos tomando en cuenta el concepto y finalidad de estos, implementando mejoras hacia sus pesares a través de las capacitaciones.

Barrios, M. (2013) en su tesis titulada “Motivación en recursos humanos y atención al cliente y servicios”, presentada en la Universidad Abierta Interamericana de México. Esta investigación tuvo un estudio descriptivo con una población de 55 trabajadores y uso como técnica las encuestas, recopilación de datos, revisión documental en dicha organización. Esta investigación concluye que:

El nivel del proceso del talento humano desarrollo personal en la clínica es de rangos muy bajos, encontrándose con un porcentaje de 67% en el nivel deficiente esto se debe a que, según respuestas de los trabajadores, a la hora de capacitar al personal los directivos lo hacen de manera genérica y no ahondado

en temas motivacionales relacionados a las funciones que desempeñan dentro de la empresa. Existe también en las conclusiones de esta tesis que la motivación como variable alcanza rangos negativos en un total de 46%, 34% en rangos medios y 20% en rangos buenos.

Sum (2015) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral al personal administrativo – 1 Quetzaltenango”, presentada en la Universidad Privada Rafael Landívar en Guatemala. Esta investigación fue un estudio descriptivo, propositivo con una población compuesta por 35 trabajadores donde uso la técnica de la encuesta, observación y revisión documental. Concluye que:

La variable de la motivación mostro según el estudio un porcentaje en rangos negativos, dándonos las siguientes cifras el 85% de los trabajadores respondieron que el nivel de la motivación era malo, el 10% dijo que era regular y solo el 5% expusieron que era de nivel excelente. Estas cifras varían de acuerdo al nivel mostrado debido a que los trabajadores se encuentran en diversas áreas donde el trato y el manejo del personal no es el mismo.

Liquidano (2011) en su artículo titulado “El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano” presentado en el país de México donde el principal objetivo que tuvo es mostrar como implica los recursos humanos en el talento humano término concluyendo que:

La gestión de la competitividad que se logra en el desempeño laboral es un proceso que abarca la gestión de la empresa, la motivación y como retener a sus propios colaboradores para así ejecutar una de las estrategias logrando un balance entre el desarrollo profesional, el enfoque humano y los logros obtenidos en sus metas organizacionales. Cabe destacar que según algunas Mypes evaluadas los resultados para que una gestión del talento humano sea buena es necesario centrarse en los procesos de desarrollo y desempeño laboral.

### **A nivel nacional se encontraron los siguientes estudios:**

Ruíz (2014) en su tesis titulada “Desarrollo del personal y satisfacción profesional en la municipalidad D.A. Carrión”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo. Esta investigación tuvo un estudio descriptivo, propositivo teniendo una población de 65 trabajadores utilizando las técnicas de encuesta, revisión documental y observación finalizo concluyendo que:

Referente con la variable desarrollo del personal, se encuentra en niveles aceptables pero no excelentes, cabe señalar que los trabajadores a su dimensión capacitación la ubican en niveles bajos con 38%, sin embargo según los trabajadores la predominancia recae en aspectos positivos con el nivel bueno en 45%, donde aducen que la gestión que realiza la empresa en función de brindar un capacitación de calidad es de termino regular con 31%, esto se debe a que en algunas ocasiones los trabajadores perciben que el encargado de brindar las capacitaciones es un profesional no tan apto o preparado para validar lo expuesto. Los encuestados también afirman que la frecuencia de la capacitación y su efecto es constante dentro del desarrollo del personal, ya que los trabajadores perciben que el nivel de la frecuencia es positiva en un 30% de efectividad. Según lo estudiado también aducen que el desarrollo profesional y los planes de carrera dentro de la empresa en la que laboran es constante en solo un 29%, sin embargo hay trabajadores representados como la quinta parte de los encuestados que aducen que no se les brinda las suficientes oportunidades para desarrollar alguna carrera dentro del trabajo. A pesar de que se presenta este tipo de situaciones existe enfoques de los trabajadores que avalan que la promoción de puestos de trabajo es buena con 27%, mientras que algunos lo niegan con 15%, ya que aducen que en la empresa no se les brinda las oportunidades necesarias para crecer. No mencionan también en los resultados la dimensión monitoreo y su gestión dentro de la empresa donde esta es constante ya que la entidad busca estimular el performance del empleado en función de su eficacia, es por ello que presentan un 31% de efectividad.

Loana (2013) en su tesis titulada “La teoría motivacional de los dos elementos: un caso de estudio”, presentada en la Universidad Católica del Perú. Esta investigación tuvo un tipo de estudio descriptivo, no experimental, propositiva teniendo una población de 70 trabajadores usando la técnica de la encuesta, observación y revisión documental donde concluye que:

Donde llega a la conclusión que la variable motivación a través de la evaluación de opinión de los trabajadores, se encuentra en un enfoque positivo presentando niveles de 47%, sin embargo el 36% muestra una disconformidad debido a que siente que la empresa no les brinda beneficios como incentivos salariales, reconocimiento frente a los demás, y otros factores, que dificultan la motivación completa laboralmente hablando. Estos resultados afirman que las empresas de corte manufacturera si bien es cierto gestionan motivación dentro de sus trabajadores no lo hacen completamente debido a la preocupación más en la producción que en la del bienestar del trabajador a través de las decisiones por las gestiones dadas.

**A nivel local se encontraron los siguientes estudios:**

Silvestre (2014) en su tesis titulada “Capacitación en las mypes del sector comercio – rubro librerías Santa”, presentada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Tuvo un estudio descriptivo no experimental con una población que estuvo conformada por 55 mypes donde uso como medida la encuesta, recopilación de datos y revisión documental concluyo que:

La misma empresa es la que se debe de encargar de capacitar a sus colaboradores y tener las herramientas suficientes para que puedan desempeñar su labor con mejor y mayor productividad. Y así poder alcanzar la superación que principalmente es lo que busca el trabajador y así generar un enfoque que genere un mejor estímulo de productividad. En la investigación el nivel de la gestión capacitadora en las empresas evaluadas es de 56% deficiente, 38% regular y solo 4% en niveles eficientes.

Sánchez (2014) en su tesis titulada “La motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote” presentada en la Universidad César Vallejo. Tuvo un tipo de estudio descriptivo, transversal,

no experimental utilizando la técnica de la encuesta con la el instrumento de medición del cuestionario. En su investigación concluye que:

La motivación donde se ha observado del total de los trabajadores un 90% de los encuestados mencionan que están poco motivados y el 10% se encuentra motivado, así también se llegó a ver que un 70% de los encuestados consideraban que están poco motivados con la capacitación que brinda dicha institución.

Chero (2016) en su tesis titulada “Relación entre la motivación personal y el desarrollo de capacidades profesionales en los participantes del programa nacional de formación en servicio pertenecientes al ítem - 5 – Pomabamba” presentada en la Universidad César Vallejo. Esta investigación tuvo un estudio correlacional descriptivo no experimental teniendo una población de 60 trabajadores usando como técnica la encuesta para la recopilación de datos. Concluye que:

Las relaciones laborales que emergen en la cotidianidad escolar implican un alto grado de responsabilidad, de profesionalismo, de voluntad y sobre todo de capacidad para poder desempeñarse sin entorpecer el normal desarrollo del proceso educativo, pues cuando las relaciones laborales se deterioran estos guarda relación con el desempeño docente. Además que la motivación personal implica posibilidades abiertas y poder de superación para el trabajador, convirtiéndose en un motor de eficacia y eficiencia en la promoción de aprendizajes y en consecuencia mejora la calidad de vida. En la dimensión intensidad de la motivación se muestra que el 24% de los trabajadores encuestados muy alto y el 17 % es muy bajo, esto debido a que no existe una marcadadecision por parte del trabajado a sentirse motivado a través de las acciones hechas por la empresa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

## **Variable Desarrollo del personal**

Dessler (2011) afirma que:

El desarrollo del personal tiene como objetivo recopilar información de los trabajadores de la empresa, sea personal o académico. Por medio de métodos de enseñanzas permitirá sacar todo su potencial y así poder mejorar y perfeccionar sus habilidades para beneficio empresarial y profesional. Está compuesto por los procesos de Capacitación , el Desarrollo Profesional y los Planes de Carrera, la Evaluación y Mejoramiento del Desempeño y, finalmente, el Sistema de Información y Monitoreo de Gestión Humana. (p.23).

Como lo dice el autor es un proceso que tiene por finalidad la capacitación, el entrenamiento, el desarrollo profesional dentro de la empresa. Donde buscan propuestas para poder mejorar el desempeño de los trabajadores, teniendo un buen rendimiento laboral y llegas a cumplir las metas propuestas. Por lo tanto el desarrollo del personal es una herramienta importante que hace que los colaboradores logren despertar sus habilidades y así tener una mejor producción en la empresa.

### **Capacitación**

Según Dessler (2011) indica que:

La capacitación es un proceso que los trabajadores adquieren para desarrollar mejor sus habilidades, destrezas específicas y así lograr los objetivos de la empresa. Debido a que este proceso puede ser limitado o de manera amplia se encuentra la gestión y las frecuencias de las capacitaciones para que los apliquen en sus puestos actuales (p.24).

Es decir la planificación que se hace en las organizaciones con referente a las capacitaciones es para buscar una mejora en su empresa, mediante los distintos programas que se planteen. Así aumentan su potencial y la competitividad entre los mismos colaboradores y por medio de eso buscan cumplir con sus actividades respectivas formando un perfil profesional superior a comparación de sus competidores.

## **Desarrollo profesional y planes de carrera**

Según Dessler (2011) afirma que:

El desarrollo del personal y planes de carrera, se mide en los puestos que los trabajadores puedan ascender dentro de la empresa, por lo cual se verá obligado a crecer profesionalmente para poder alcanzar el puesto requerido. Hace hincapié en la promoción de puestos y estimulación de estudios de carrera por parte de la empresa (p.27)

El autor refiere a que el desempeño y las habilidades que muestren los colaboradores dependerá el nivel de puesto que debe estar. Por lo general todos los colaboradores cumplen con sus actividades de trabajo pero no todos piensan en subir de escalas, son conformistas y solo se mantienen en su misma área.

## **Monitoreo**

Dessler (2011) indica que:

El monitoreo varía en cada organización dependiendo la forma de administración, la cual evalúa, guía la conducta de los colaboradores de la empresa, con la finalidad de aprobar al personal en el progreso y el éxito que busca la entidad. El control determinará una solución administrativa estratégicamente para la buena evaluación del desempeño (p.31).

El autor hace referencia al control en relación de la toma de decisiones estratégicas gerenciales donde busca ampliar las perspectivas de los colaboradores, observando e indicando un mejor rendimiento en sus puestos. Logrando un mejor resultado para las metas profesionales como empresariales.

## **Desarrollo laboral**

Según Alles (2015) *“El desarrollo laboral es el modelo organizado, de las actividades personales o en equipo, que tiene el propósito de comenzar en la formación en que el*

*individuo se desenvuelva y cumplan con el objetivo de las enseñanzas de los colaboradores”* (p.236).

Los distintos métodos para el desarrollo del personal

Método del avance de los colaboradores se entiende a la agrupación de tareas en su buen desempeño innato mediante el consejo del superior cercano u otra persona que realiza el mandato (p. 270)

Los métodos del progreso del individuo exterior del sector profesional es todo aquel personal de preparación. Argumentar el progreso del colaborador interno y externo, la preparación empresarial es agrupada en las mejores experiencias interno de la organización (p.270).

El autor nos quiere decir que el desarrollo laboral se desempeña mejor con la unión entre los colaboradores, presentando un mejor clima laboral. Por tanto fuera o dentro del trabajo así se podrá tener mejores resultados. A un grato ambiente de trabajo se espera tener unos resultados positivos beneficiando la producción de la organización.

### **Desarrollo para el personal**

Según Werther y Davis (2008) indica que: *“El desarrollo para el personal consiste en enseñar a los trabajadores con la visión, misión y los objetivos de la organización incluyendo una formación integral”* (p.252).

Según el autor nos hace referencia es que las organizaciones buscan desarrollar un mejor desempeño de su personal dentro de la empresa, queriendo tener nuevos resultados positivos día a día. Las capacidades humanas tienen un alto coeficiente intelectual para poder interactuar en los cambios rotundos que puede tener la organización donde prestan sus servicios y así tener un resultado exitoso que beneficie tanto a la empresa como al personal.

### **Variable de Motivación**

Según Robbins (2011) destaca que *“La motivación viene hacer la investigación de satisfacer una necesidad, que busca generalmente tener una disminución de tensión producida por la necesidad”*. (p.100)

## **Dimensiones de Motivación**

La motivación se divide en tres dimensiones, las cuales son:

### **Dimensión intensidad**

Según Robins (2011) enfatiza que: *“La intensidad es el volumen de sacrificio que cada persona ejecuta en sus actividades, a través del involucramiento con la empresa y el sacrificio de funciones”* (p.123)

### **Dimensión dirección**

Según Robins (2011) aduce que: *“La Dirección es la perspectiva de dedicación ante la preparación de un propósito planificado. Incluyendo la realización de función que un individuo utilizaría para llegar hacia el objetivo, a través de planificación de los objetivos y realización de las funciones”* (p.124).

### **Dimensión persistencia**

Según Robins (2011) indica que *“La persistencia es el constante esfuerzo en un período de algún individuo. Esta dimensión hace que el trabajador supere factores convertidos en obstáculos y encuentre el camino para la realización de la meta trazada, implica esfuerzos como indicador principal”* (p.126)

Es decir que la motivación es una de las estrategias más importantes ya que mediante esto formas un clima laboral acogedor para que los trabajadores rindan de una manera muy efectiva en la organización.

## **Teorías de Motivación**

Chiavenato (2012) indica que *“Las teorías de motivación en las necesidades de Maslow encierra necesidades humanas que se organizan en niveles y factores de peso, como las necesidades primarias como lo son la fisiológica y las necesidades de autorrealización como lo son de éxito”* (p.89).

Según Chiavenato (2012) en la teoría de las necesidades de Maslow aduce que:

La motivación se vincula con las necesidades de los individuos que organizan el nivel y componente de magnitud con la escasez de predominar en lo práctico, y en el nivel de una pirámide que se encuentra en las necesidades de alcanzar la meta. (p.89).

Es decir una empresa brinda motivación con la finalidad que los trabajadores cumplan con las metas planteadas para poder obtener un resultado favorable para la organización.

La motivación se determina bajo dos factores una de la necesidad de logro, en el cual nos dice que se motiva para desempeñar el mejor trabajo posible y así destacar en función de los demás y pueda ser promovido y la otra es la necesidad de afiliación donde el individuo busca interactuar con los demás compañeros para sentirse importante (D´ Alessio, 2008, p.90).

Es decir que la motivación es una forma de confianza que recibe el trabajador para que explote todo su potencial en sus labores diarias y así poder desempeñarse y forjar una línea carrera adecuada a su perfil académico.

Según Herzberg (1959) plantea que: *“La motivación se basa bajo la premisa de su acción en función del desempeño que está dando en cualquier área de su vida. Los factores materiales se relacionan con los sentimientos del crecimiento individual, reconocimiento en el trabajo, etc.”*(p.189)

### **Enfoque de motivación utilizada**

D' Alessio (2011) nos dice que: *“La teoría de Mc Clelland, hace referencia a la motivación intrínseca y extrínseca que posee el individuo bajo un esfuerzo conjunto de querer alcanzar una meta propuesta en el ámbito del desempeño laboral o social”* (p.55)

Según Rodríguez (2000) *“La motivación es el énfasis que se manifiesta en el individuo para compensar una necesidad, estableciendo una propulsión precisa para cuando laboren puedan conservar una conducta favorable en el trabajo, la autora distingue tres tipos de motivación”* (p.10).

- Motivación intrínseca: Este tipo de motivación es asociada con las actividades que son complementadas con las de uno mismo, lo que la responsabilidad motiva a hacerlo aun cuando tienes que hacerlo.
- Motivación Extrínseca: Esta motivación fue creada para los factores externos (recompensas-castigos). Cuando queremos evitar alguna sanción para poder complacer a un jefe o maestro.
- Locus de casualidad (interna-externa): Es la combinación de las conductas entre las dos motivaciones ya mencionadas luego de hacerles una observación. (p.12 – 15)

En esta investigación utilizaremos este enfoque con las determinadas dimensiones ya explicadas al inicio de las teorías relacionadas al tema ya que esta se acomoda más al tipo motivación que buscamos medir.

Según los autores concluimos que la motivación abarca el desempeño del trabajador dentro de la empresa buscando un excelente rendimiento. Un ambiente grato para poder laborar y estar atentos a los cambios extremos que tienen cada organización.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de desarrollo del personal y la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Según Hernández y Baptista (2014) *“La justificación de la investigación se debe basar bajo cinco criterios los cuales son, conveniencia, relevancia, aplicación, teoría y metodología”* (p.69).

Es conveniente porque en la gran mayoría de empresas manufactureras como la de los Paltos, presenta condiciones de desconocimientos en el ámbito desarrollo personal en función de sus trabajadores, es por ello que proponer un modelo de capacitación, monitoreo e incentivos para la motivación que ayudara a la empresa.

Es relevante socialmente, ya que identificó el mal manejo de los trabajadores, por parte de los directivos, se podrá realizar una mejora en la empresa proyectando un servicio más eficiente con mejores opciones de motivación, dando ejemplo hacia las demás empresas de exportación en Chimbote.

Es teórica ya que proporcionó información relevante sobre los conceptos de la variable desarrollo personal y motivación, que pueden ser utilizados para posteriores investigaciones.

Es metodológica, porque a través de la aplicación de los cuestionarios se sigue un lineamiento de sistema metodológico para la posterior extracción de datos de la muestra.

También porque se sigue un sistema de ejecución para esta investigación desde un proyecto al inicio como un desarrollo en la parte final de la metodología.

### **1.6. Hipótesis**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que: *“En un estudio descriptivo solo se formula hipótesis cuando se pronostica un dato o hecho”* (p.95).

En este caso no es posible formular algún tipo de hipótesis ya que solo se van a analizar a las variables en estudio sin manipularlas ni medir el efecto de una sobre otra.

### **1.7. Objetivos**

## **Objetivo general**

Determinar el nivel del desarrollo personal y la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

## **Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de la dimensión capacitación del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión monitoreo del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión dirección de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión intensidad de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión persistencia de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.
- Diseñar una propuesta de mejora para la variable desarrollo del personal a través de un plan de capacitación y la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo los Paltos Chimbote – 2018

# II. MÉTODOS

## II. MÉTODOS

### 2.1. Diseño de investigación

El estudio es descriptivo correspondiente al diseño de investigación transversal – no experimental.

### 2.1.1. Nivel de Investigación Descriptiva

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que *“El estudio descriptivo pretende recoger información de manera independiente o en grupo sobre las variables a las que se le indica su objetivo no es indicar como se relacionan éstas.”* (p.92)

Diseño

M - O
-------

M: MUESTRA

O: OBSERVACIÓN

### 2.1.2. Diseño de Investigación Transversal – No experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) deduce que: *“En un diseño transversal se recoge información de las variables desarrollo del personal y motivación se mostrara en un periodo único”.* (p.151)

El estudio que se realizó es no experimental, debido a que no se manipulará deliberadamente ninguna de las variables que son desarrollo del personal y motivación. (Hernández., et al. 2014, p. 149)

## 2.2. Variables y operacionalización

### 2.2.1. Variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 105) indican que *“Las variables son la propiedad que se puede dudar y cuya diferenciación es dispuesta de medirse u observarse”.*

Variable 1: Desarrollo del personal

Variable 2: Motivación

### 2.2.2. Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN, CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Items	Medición
DESARROLLO DEL PERSONAL	Según Dessler (2011) El desarrollo del personal tiene como objetivo recopilar información de los trabajadores de la empresa, sea personal o académico. Por medio de métodos de enseñanzas permitirá sacar todo su potencial y así poder mejorar y perfeccionar sus habilidades para beneficio empresarial y profesional. . (pg.23)	Es un proceso donde hace referencia a todo lo relacionado con el manejo de competencias y explotación de las habilidades cada elemento humano.	Capacitación	Gestión de la capacitación	1,2,3	Ordinal/LI KERT
				Frecuencia de capacitaciones	4,5,6	
			Desarrollo profesional y planes de carrera	Promoción de puestos	7,8,9	
				Estimulación de estudios de carrera a fin	10,11,12	
			Monitoreo	Evaluación de desempeño	13,14	
MOTIVACIÓN	Según Chiavenato (2012) enfatiza que: “la motivación viene hacer la búsqueda de satisfacer una necesidad, busca que generalmente se enfoca en realizar actividades específicas”. (pg. 89)	La motivación hace énfasis en el deseo estimulante del ser humano por alcanzar una meta u objetivo a través de sus acciones correspondientes.	La dirección	Planificación de objetivos	1,2,3	
				Realización de Funciones	4,5,6,7	
			La intensidad	Involucramiento de empresa	8,9	
				Sacrificio de funciones	10.11,12	
			La persistencia	Esfuerzos	1314,15,16	

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Ballestrini (2007) describe que la población es un grupo limitado o ilimitado de componentes con caracteres comunes y similares, para la cual sirvieron en las conclusiones de la investigación realizada, quedó delimitada por el problema y los objetivos de la investigación. (p.55)

Para la ejecución del presente estudio se ha considerado el total de la población conformada por 95 trabajadores del área de producción del Fundo Los Paltos Chimbote 2018.

### **2.3.2. Muestra:**

*Según Ballestrini (2007) indica que la muestra “es un grupo donde se escoge una determinada cantidad de individuos aplicando algún criterio de segregación teórica” (p.60)*

Nuestra investigación tuvo una población muestral ya que se enfocó en el área de producción y nos quedamos con los 95 trabajadores que laboran actualmente en los siguientes turnos: día y noche.

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

### **2.4.1. Técnicas**

#### **Encuesta**

*Ballestrini (2007) indica que es “Una estrategia para levantar la información y datos de un determinado grupo de individuos a través de preguntas estandarizadas de un tema particular” (p.90)*

Sirvió para la obtención de datos de la muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

### **2.4.2. Instrumentos**

## **Cuestionario**

Según Ballestrini (2007) aduce que el cuestionario es: *“Un tipo de instrumento con preguntas estandarizadas que permiten conocer la situación de las variables estudiadas.”* (p.100)

Se presentó dos cuestionarios para este trabajo de investigación, uno relacionado con la variable desarrollo del personal y el otro en función de la motivación.

### **2.4.3. Validez**

Ballestrini (2007) indica que *“La validez es la representación de la posibilidad de que un método de investigación se encuentre correctamente elaborado y pueda responder a las interrogantes formuladas”* (p.123)

Los dos cuestionarios que se utilizó para esta investigación estarán a cargo de 3 juicios de expertos los cuales vislumbrarán de acuerdo a su enfoque la validez y uso de esos dos cuestionarios para medir tanto la variable desarrollo personal como motivación. El juicio de expertos está compuesto por 2 temáticos y un metodólogo.

### **2.4.4. Confiabilidad**

Respecto a la confiabilidad se realizará mediante una muestra piloto; conformada por 10 trabajadores de la Empresa Fundo Los Paltos, a quienes se les aplicará los 2 instrumentos de recolección de datos, para luego determinar el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach de cada una de las variables a través del método de consistencia interna determinando un valor de 0.70 hasta 0.99 para considerarse confiable. En este caso del coeficiente para la variable desarrollo mostró que fue de una cifra de 0.856, mientras que el coeficiente de la variable motivación fue de 0.824. Pudiendo afirmar que, estos dos cuestionarios son confiables y pueden usarse para esta investigación.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los métodos de análisis de datos para la presente investigación se enmarcan en el método de análisis cuantitativo, y al ser netamente descriptivo se utiliza lo siguiente:

**Distribución de frecuencias:** se utilizó frecuencia y el porcentaje que muestra la información de forma tabulada, detallada y ordenada, permitiendo un análisis rápido y objetivo.

**Gráficos:** Se utilizó el:

- Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)
- Excel

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente información obtenida, se encuentra debidamente citada según los autores que la postula, entre tanto es precisable que no se ha incurrido en plagio de información, dado que las referencias se encuentran debidamente citadas y enmarcadas bajo las indicaciones de las normativas APA, y la información que se recopila de la fuente de los trabajadores no fue manipulada bajo ningún aspecto.

# **III. RESULTADOS**

## **III. RESULTADOS**

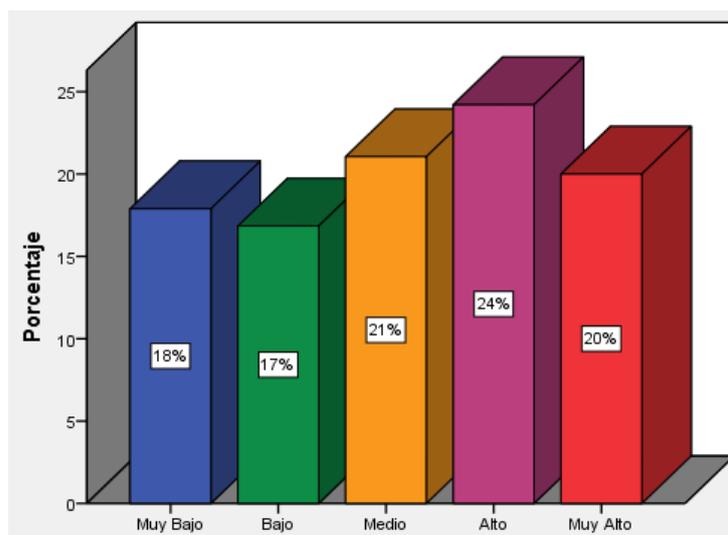
**OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR EL NIVEL DEL DESARROLLO PERSONAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDO LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018**

**Tabla N° 1: Nivel del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018**

DESARROLLO DEL PERSONAL	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	17	18%
Bajo	16	17%
Medio	20	21%
Alto	23	24%
Muy Alto	19	20%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 1: Nivel del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018**



Fuente: Tabla 1

**Interpretaciones:**

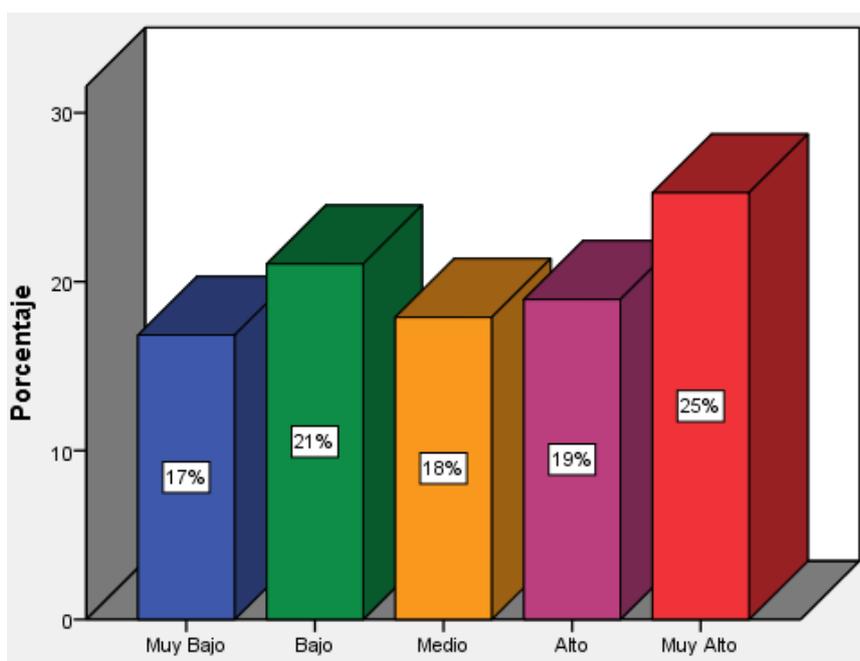
En la figura n°1 muestra que el 35% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 21 % respondió que se encuentra en un nivel medio y el 44% respondió que es alto y muy alto.

**TABLA N° 2: Nivel de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa fundo los paltos Chimbote – 2018**

MOTIVACIÓN	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	16	17%
Bajo	20	21%
Medio	17	18%
Alto	18	19%
Muy Alto	24	25%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 2: Nivel de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa fundo los paltos Chimbote – 2018**



Fuente: Tabla 2

**Interpretaciones:**

En la figura n°2 muestra que el 38% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la motivación de los trabajadores es bajo muy bajo, el 18% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 44% respondió que es alto y muy alto.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LOS TRABAJADORES EN**

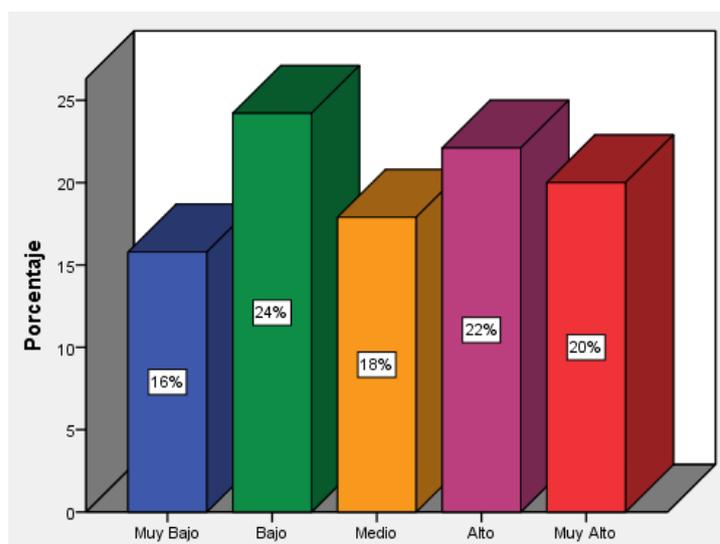
**EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDOS LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018.**

**Tabla N° 3: Nivel de la dimensión capacitación del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

CAPACITACIÓN	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	15	16%
Bajo	23	24%
Medio	17	18%
Alto	21	22%
Muy Alto	19	20%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 3: Nivel de la dimensión capacitación del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 3

**Interpretaciones:**

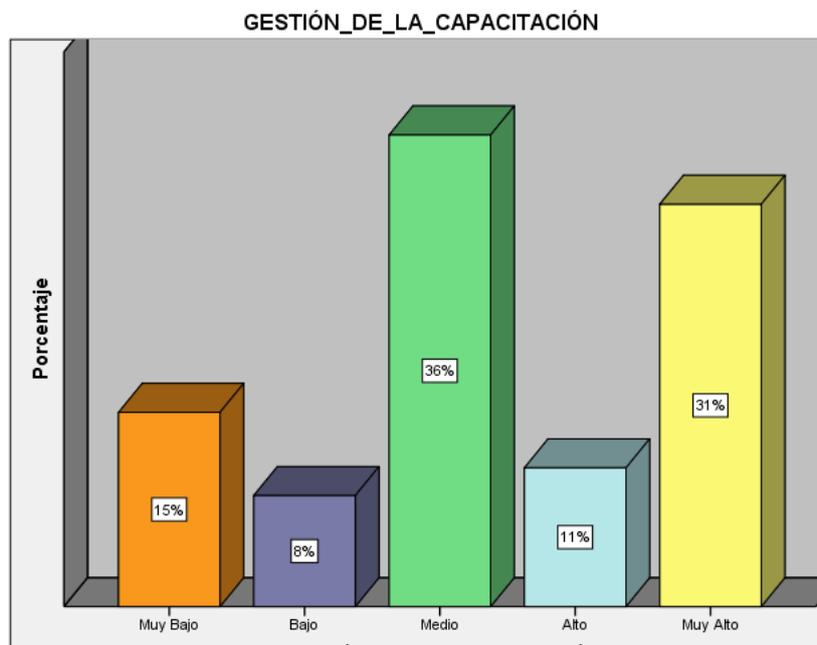
En la figura n°3 muestra que el 40% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la dimensión capacitación del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 18% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 44% esta en un nivel alto y muy alto, es decir el nivel de la dimensión capacitación del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción es alto.

**Tabla N° 4: Nivel del indicador gestión de la capacitación de la dimensión capacitación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	14	15%
Bajo	8	8%
Medio	34	36%
Alto	10	11%
Muy Alto	29	31%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 4:** Nivel del indicador gestión de la capacitación de la dimensión capacitación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.



Fuente: Tabla 4

**Interpretaciones:**

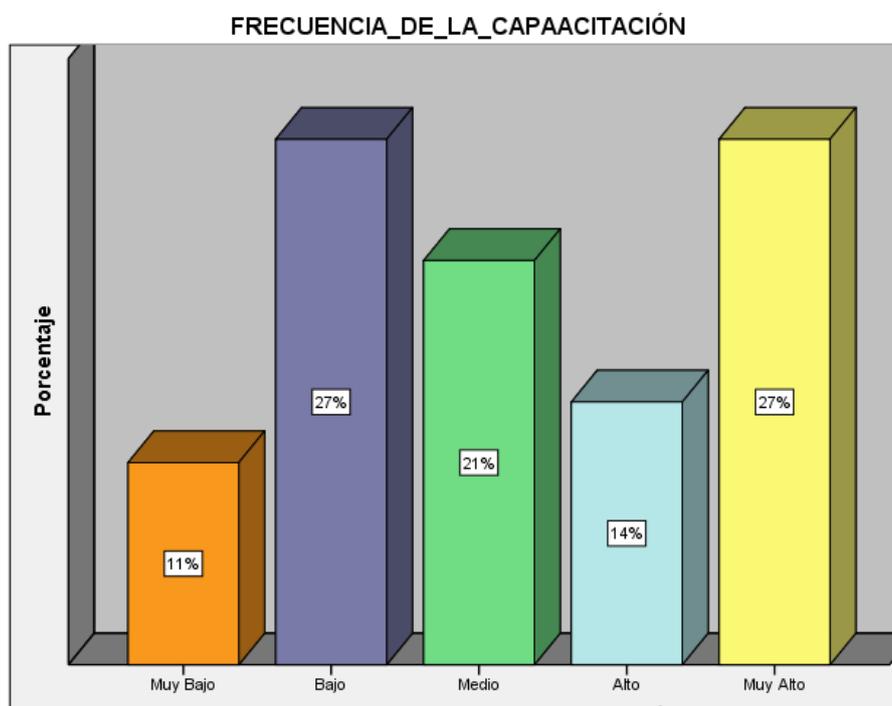
En la figura n°4 muestra que el 23% de los trabajadores encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel del indicador gestión de la capacitación del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 36% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 42% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

**Tabla N° 5:** Nivel del indicador frecuencia de la capacitación de la dimensión capacitación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.

FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	10	11%
Bajo	26	27%
Medio	20	21%
Alto	13	14%
Muy Alto	26	27%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 5:** Nivel del indicador frecuencia de la capacitación de la dimensión capacitación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.



Fuente: Tabla 5

**Interpretaciones:**

En la figura n°5 muestra que el 38% de los trabajadores encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel del indicador frecuencia de la capacitación del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 21% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 41% respondió que tiene un nivel alto y muy alto.

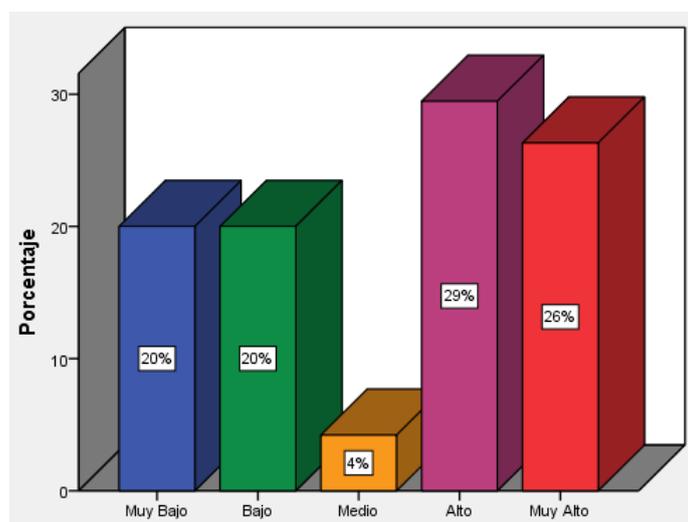
**OBJETIVO ESPECIFICO 2: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL Y PLANES DE CARRERA DEL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDOS LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018.**

**Tabla N° 6: Nivel de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

DESARROLLO PROFESIONAL Y PLANES DE CARRERA	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	19	20%
Bajo	19	20%
Medio	4	4%
Alto	28	29%
Muy Alto	25	26%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 6: Nivel de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 6

#### **Interpretaciones:**

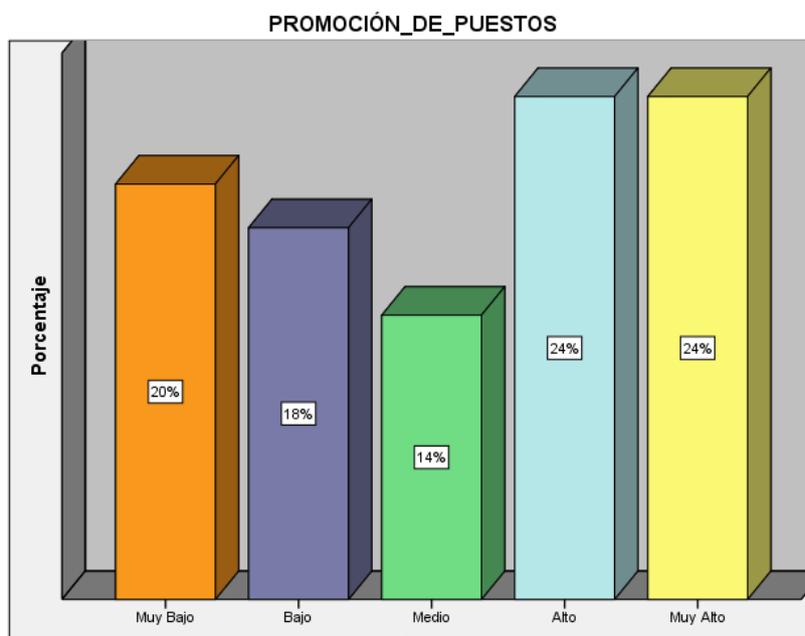
En la figura n°6 muestra que el 40% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 4% se encuentra en un nivel medio y el 55% respondió que tiene un nivel alto y muy alto.

**Tabla N° 7: Nivel del indicador promoción de puestos de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

PROMOCIÓN DE PUESTOS	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	19	20%
Bajo	17	18%
Medio	13	14%
Alto	23	24%
Muy Alto	23	24%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 7: Nivel del indicador promoción de puestos de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 7

**Interpretaciones:**

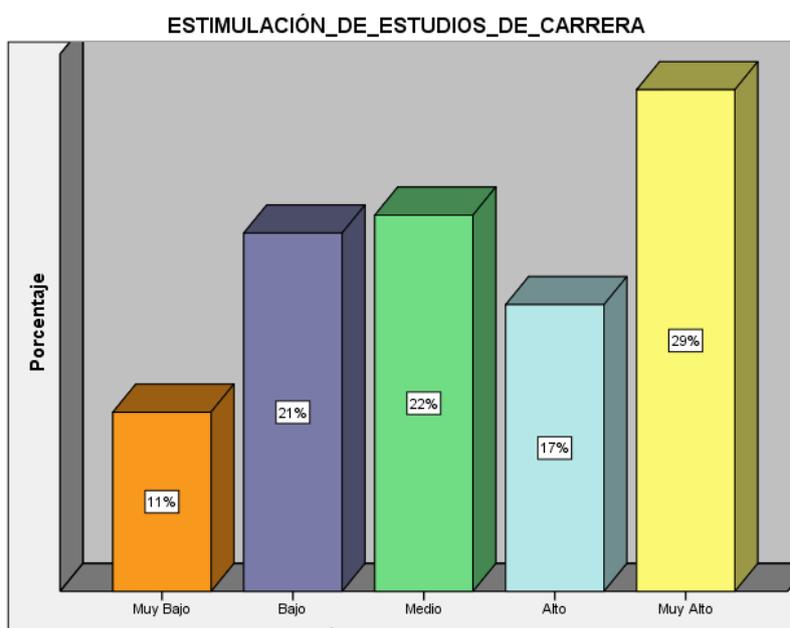
En la figura n°7 muestra que el 38% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel del indicador promoción de puestos del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 14% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 48% respondió que tiene un nivel alto y muy alto.

**Tabla N° 8: Nivel del indicador estimulación de estudios de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

ESTIMULACIÓN DE ESTUDIOS DE CARRERA	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	10	11
Bajo	20	21
Medio	21	22
Alto	16	17
Muy Alto	28	29
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 8:** Nivel del indicador estimulación de estudios de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.



Fuente: Tabla 8

**Interpretaciones:**

En la figura n°8 muestra que el 32% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel del indicador estimulación de estudios de carrera del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 22% respondió que tiene un nivel medio y el 46% respondió que tiene un nivel alto y muy alto.

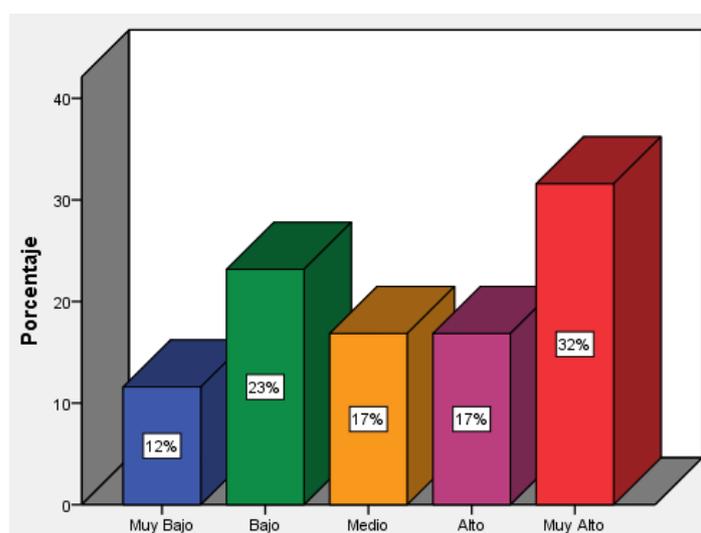
**OBJETIVO ESPECIFICO 3: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN MONITOREO DEL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDOS LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018.**

**Tabla N° 9: Nivel de la dimensión monitoreo e indicador evaluación de desempeño del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

MONITOREO	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	11	12%
Bajo	22	23%
Medio	16	17%
Alto	16	17%
Muy Alto	30	32%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 9: Nivel de la dimensión monitoreo e indicador evaluación de desempeño del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 9

**Interpretaciones:**

En la figura n°9 muestra que el 35% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la dimensión monitoreo del desarrollo del personal es bajo y muy bajo, el 17% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 49% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

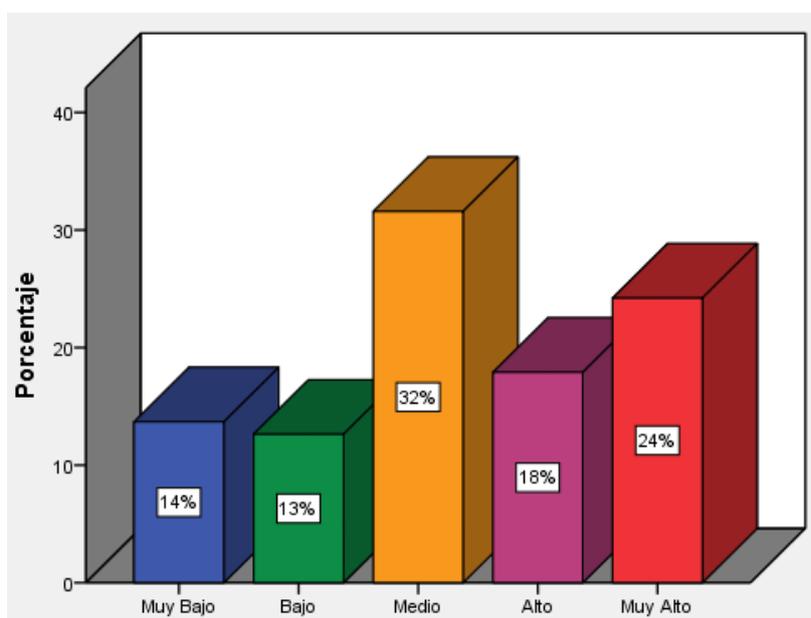
**OBJETIVO ESPECIFICO 4: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDOS LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018.**

**Tabla N° 10: Nivel de la dimensión dirección de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

DIRECCIÓN	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	13	14%
Bajo	12	13%
Medio	30	32%
Alto	17	18%
Muy Alto	23	24%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 10: Nivel de la dimensión dirección de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 10

**Interpretaciones:**

En la figura n°10 muestra que el 27% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la dimensión dirección de la motivación de los trabajadores es bajo y muy bajo, el 32% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 42% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

**Tabla N° 11: Nivel del indicador planificación de objetivos de la dimensión dirección de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	16	17%
Bajo	10	11%
Medio	24	25%
Alto	26	27%
Muy Alto	19	20%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 11:** Nivel del indicador planificación de objetivos de la dimensión dirección de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.

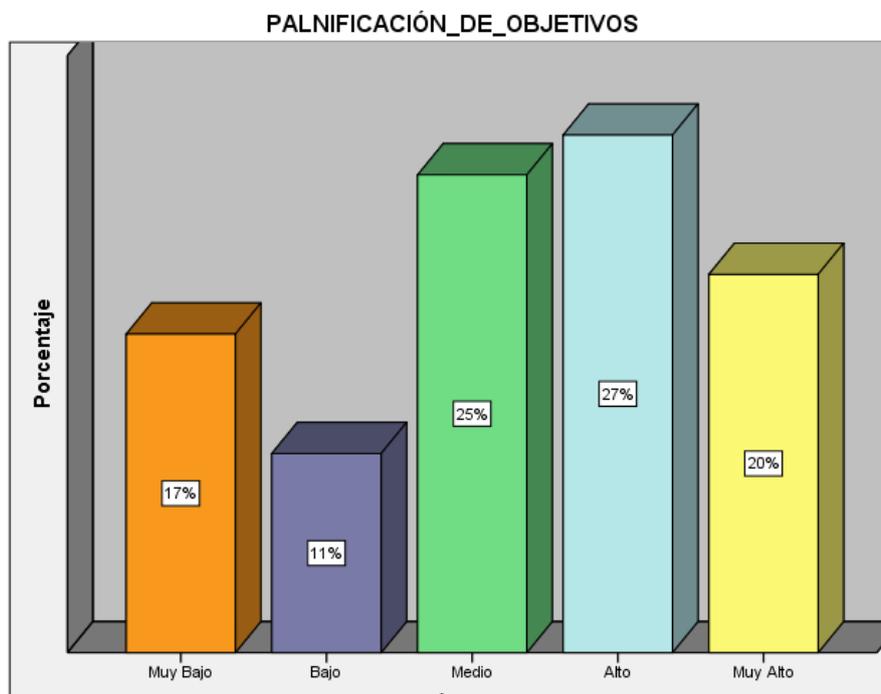


Tabla 11

Fuente:

**Interpretaciones:**

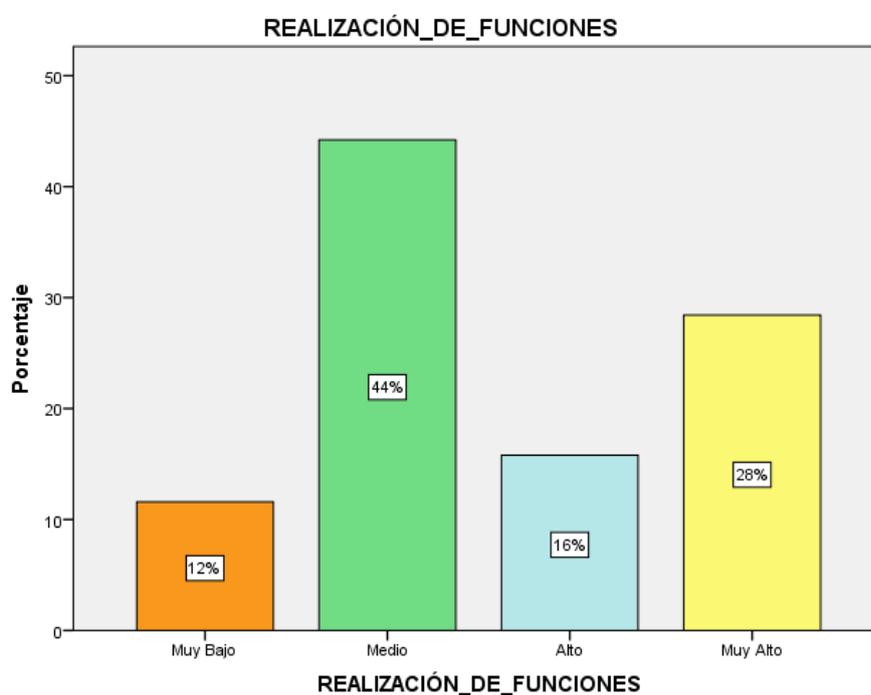
En la figura n°11 muestra que el 28% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron que nivel del indicador planificación de objetivos de la motivación de los trabajadores es bajo y muy bajo, el 25% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 47% de los trabajadores respondió que es alto y muy alto.

**Tabla N° 12:** Nivel del indicador realización de funciones de la dimensión dirección de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.

REALIZACIÓN DE FUNCIONES	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	11	12%
Medio	42	44%
Alto	15	16%
Muy Alto	27	28%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 12:** Nivel del indicador realización de funciones de la dimensión dirección de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.



Fuente: Tabla 12

**Interpretaciones:**

En la figura n°12 muestra que el 12% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fundo Los Paltos Chimbote respondieron nivel del indicador realización de funciones de la motivación de los trabajadores es muy bajo, el 44% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 28% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

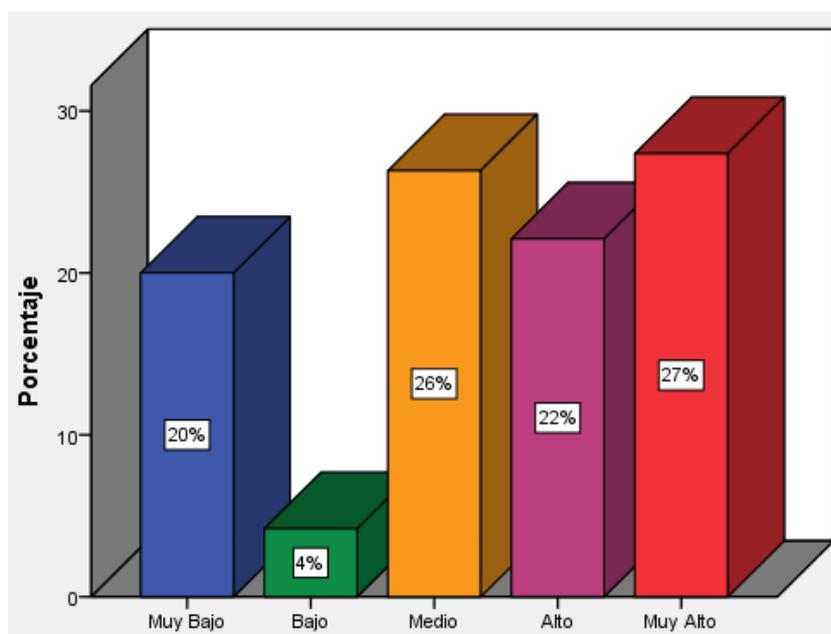
**OBJETIVO ESPECIFICO 5: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN INTENSIDAD DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDOS LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018.**

**Tabla N° 13: Nivel de la dimensión intensidad de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

INTENSIDAD	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	19	20%
Bajo	4	4%
Medio	25	26%
Alto	21	22%
Muy Alto	26	27%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 13: Nivel de la dimensión intensidad de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 13

**Interpretaciones:**

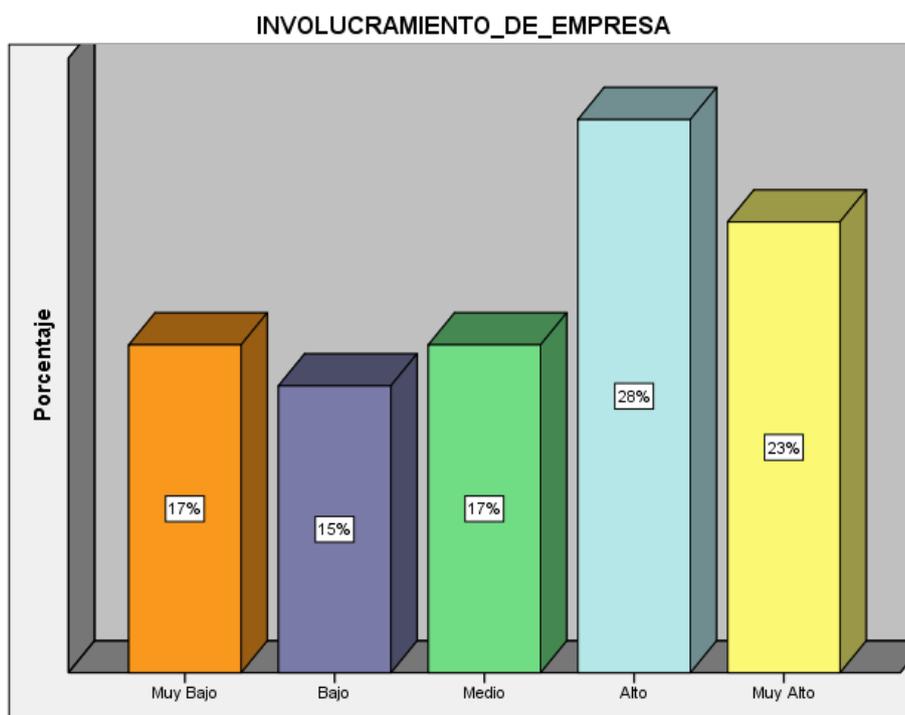
En la figura n°13 muestra que el 24% de los trabajadores encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la dimensión intensidad de la motivación de los trabajadores es bajo y muy bajo, el 26% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 49 % respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

**Tabla N° 14: Nivel del indicador involucramiento de empresa de la dimensión intensidad de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**

INVOLUCRAMIENTO DE EMPRESA	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	16	17%
Bajo	14	15%
Medio	16	17%
Alto	27	28%
Muy Alto	22	23%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 14: Nivel del indicador involucramiento de empresa de la dimensión intensidad de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.**



Fuente: Tabla 14

**Interpretaciones:**

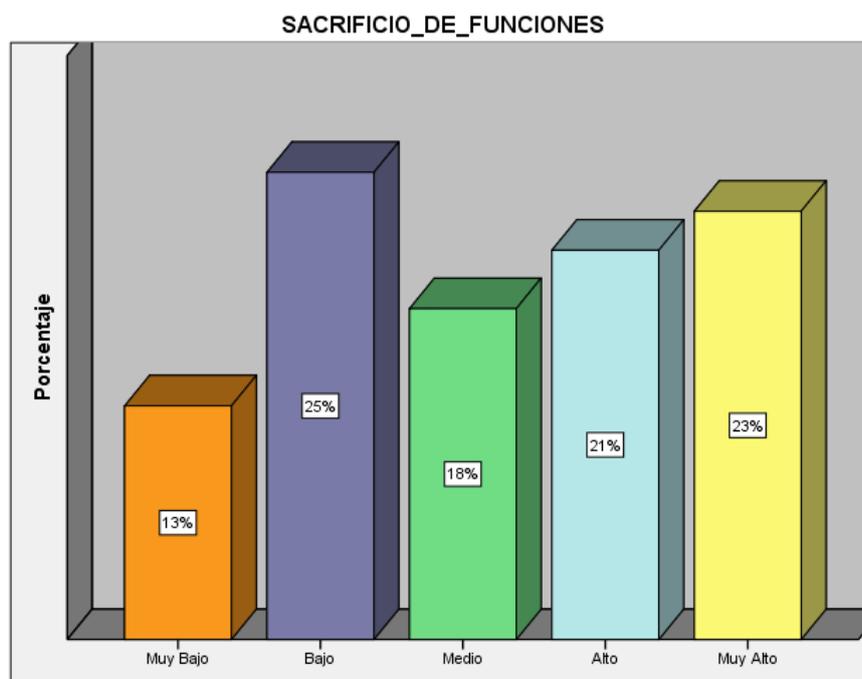
En la figura n°14 muestra que el 32% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel del indicador involucramiento de empresa es bajo y muy bajo, el 17% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 51% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

**Tabla N° 15:** Nivel del indicador sacrificio de funciones de la dimensión intensidad de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.

SACRIFICIO DE FUNCIONES	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	12	13
Bajo	24	25
Medio	17	18
Alto	20	21
Muy Alto	22	23
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018

**Figura N° 15:** Nivel del indicador sacrificio de funciones de la dimensión intensidad de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.



Fuente: Tabla 15

**Interpretaciones:**

En la figura n°15 muestra que el 38% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa fondo los paltos Chimbote respondieron que el nivel del indicador sacrificio de funciones de la motivación de los trabajadores es bajo y muy bajo, el 18% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 44% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

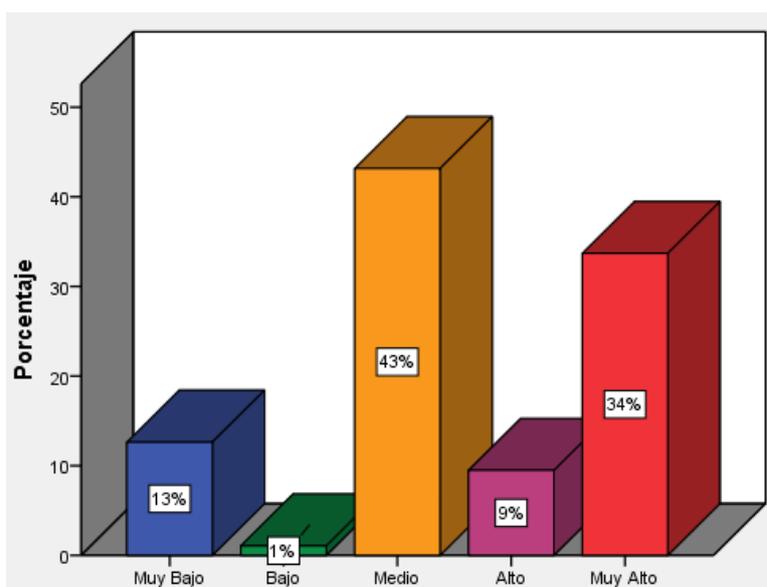
**OBJETIVO ESPECIFICO 6: • IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN PERSISTENCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDOS LOS PALTOS CHIMBOTE – 2018.**

**Tabla N° 16:** Nivel de la dimensión persistencia e indicador esfuerzos de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.

PERSISTENCIA	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	12	13%
Bajo	1	1%
Medio	41	43%
Alto	9	9%
Muy Alto	32	34%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo Los Paltos Chimbote – 2018.

**Figura N° 16:** Nivel de la dimensión persistencia e indicador esfuerzos de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.



Fuente: Tabla 16

**Interpretaciones:**

En la figura n°16 muestra que el 14% de los trabajadores en el área de producción encuestados en la empresa Fondo Los Paltos Chimbote respondieron que el nivel de la dimensión persistencia de la motivación de los trabajadores es bajo y muy bajo, el 43% respondió que se encuentra en un nivel medio y el 34% respondió que se encuentra en un nivel alto y muy alto.

# **I.V. DISCUSIÓN**

## DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación se obtuvieron a través del cuestionario de desarrollo del personal y la motivación aplicado al personal del área de producción en la empresa Fundos los Paltos Chimbote 2018.

Para poder discutir los resultados del objetivo general, en función de la variable desarrollo del personal, nos valdremos del estudio previo hecho por el investigador Sosa (2014), que en su tesis titulada “Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (Itecnor), presentada en la Universidad Privada Rafael Landívar de Guatemala”.(Tesis de Pre grado). Llega a la conclusión de que el desarrollo del personal laboral, muestra un nivel eficiente con una cifra de 85% del total de los 331 trabajadores conforme a la evaluación en dicha organización, esta posee un equipo de trabajo en los recursos humanos satisfactorio llamado retroalimentación, en donde consiste en proporcionar información para desarrollar la autonomía, autocontrol, el aprendizaje auto dirigido y sugerencias hacia sus jefes inmediatos tomando en cuenta el concepto y finalidad de estos, implementando mejoras hacia sus pesares a través de las capacitaciones.

Esto mencionado se puede ver refutado parcialmente con los resultados encontrados en la presente investigación, donde en la Tabla 1, se muestra que el nivel del desarrollo personal en aspectos positivos alcanza un 44% entre la suma del nivel muy alto y alto. Esto nos quiere decir que existe según los resultados menos desarrollo del personal en la empresa Los Paltos a comparación de Itecnor del estudio de Sosa. Pudiendo afirmar que la empresa evaluada en la presente investigación (Los Paltos) cumple los lineamientos correctos de la preocupación hacia el desarrollo del personal a través de sus gestiones en el talento humano, pero lamentablemente esta no es suficiente ya que existen varios trabajadores del área de producción que perciben que la empresa no apoya su desarrollo a través de una retroalimentación sobre las exigencias y necesidades que poseen los trabajadores (como la falta de información, de preparación en los procesos productivos) en función de la soluciones que se les puede brindar dentro de la gestión de la empresa contratista.

Lo encontrado los resultados se puede afianzar en lo expuesto por el autor Dessler (2011) que afirma que el desarrollo del personal es un proceso que tiene por finalidad la capacitación, el entrenamiento, el desarrollo profesional dentro de la empresa. Donde buscan propuestas para poder mejorar el desempeño de los trabajadores, teniendo un buen rendimiento laboral y llegas a cumplir las metas propuestas. Por lo tanto, el desarrollo del personal es una herramienta importante que hace que los colaboradores logren despertar sus habilidades y así tener una mejor producción en la empresa. Se puede decir que este concepto teórico no se cumple completamente en la gestión de Los Paltos, pudiendo inferenciar que el detonante sobre esto podría ser en una parte la falta de interés de la empresa para que el empleado se desarrolle y aporte algo adicional a sus funciones presentes, debido al concepto que este tipo de trabajador (mano de obra por producción), no puede aportar algo adicional a comparación de un colaborador de áreas administrativas.

Siguiendo con el lineamiento de discusión ahondaremos en lo que respecta a la variable motivación donde nos valdremos del trabajo previo de Loana (2013) en su tesis titulada “La teoría motivacional de los dos elementos: un caso de estudio”, presentada en la Universidad Católica del Perú. (Tesis de Maestría). Donde llega a la conclusión que la variable motivación a través de la evaluación de opinión de los trabajadores, se encuentra en un enfoque positivo presentando niveles de 47%, sin embargo, el 36% muestra una disconformidad debido a que siente que la empresa no les brinda beneficios como incentivos salariales, reconocimiento frente a los demás, y otros factores, que dificultan la motivación completa laboralmente hablando. Estos resultados afirman que las empresas de corte manufacturera si bien es cierto gestionan motivación dentro de sus trabajadores no lo hacen completamente debido a la preocupación más en la producción que en la del bienestar del trabajador a través de las decisiones por las gestiones dadas.

Los resultados mostrados en Loana se pueden identificar de manera casi completa con los encontrados en la tabla 2 de la presente investigación donde nos muestra que la variable motivación según los trabajadores del área de producción de la empresa Los Paltos alcanza niveles muy altos y altos en 44%, y teniendo considerablemente un 38% en niveles bajos y muy bajos respecto a la motivación. Esto nos hace exponer que en la empresa Los Paltos al igual que en la empresa de la investigación de Loana, se presenta una gestión hacia la motivación positiva, sin embargo, esta no es gestada adecuadamente debido al

considerable nivel negativo que alcanza, sobrepasando en las dos investigaciones, más del tercio de los trabajadores en su inconformidad de la motivación. Se puede aducir que en la empresa evaluada (Los Paltos), se sienten motivados, pero existe factores como la estabilidad del trabajo, la remuneración, o el reconocimiento dentro del área de la producción que permite la falla considerable de una buena motivación dentro de los trabajadores, a través de los enfoques extrínsecos presentados. Para lo mencionado anteriormente es necesario apoyarnos de la teoría de D' Alessio (2011) donde nos dice que: “La teoría de Mc Clelland, hace referencia a la motivación intrínseca y extrínseca que posee el individuo bajo un esfuerzo conjunto de querer alcanzar una meta propuesta en el ámbito del desempeño laboral o social”, donde la motivación extrínseca es creada para los factores externos (recompensas-castigos). Y recaen principalmente en la gestión y condicionante externo como lo puede ser las acciones tomadas por la empresa en función de los trabajadores, es por ello que lo que se puede afirmar es que en la empresa (Los Paltos) no se practica completamente una motivación extrínseca que ayude a elevar los niveles positivos de la variable, considerando realizar algunas gestiones que aporten a la satisfacción del trabajador.

Pudiendo ya satisfacer la discusión del objetivo general, desglosaremos los objetivos específicos, donde compararemos los resultados de los niveles de las dimensiones y sus indicadores del desarrollo del personal con los trabajos previos consultados. En esta oportunidad no valdremos de lo encontrado en la investigación de Ruíz (2014) en su tesis titulada “Desarrollo del personal y satisfacción profesional en la municipalidad D.A. Carrión”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo. (tesis de Pregrado), concluyendo que:

Referente con la variable desarrollo del personal, esta se encuentra en niveles aceptables pero no excelentes, cabe señalar que los encuestados a su dimensión capacitación la ubican en niveles bajos con 38%, sin embargo según los trabajadores la predominancia recae en aspectos positivos con el nivel bueno en 45%, donde aducen que la gestión que realiza la empresa en función de brindar un capacitación de calidad es de termino regular con 31%, esto se debe a que en algunas ocasiones los trabajadores perciben que el encargado de brindar las capacitaciones es un profesional no tan apto o preparado para validar lo expuesto. Los encuestados también afirman que la frecuencia de la capacitación y su efecto es constante dentro del desarrollo del personal, ya que los trabajadores perciben que el nivel de

la frecuencia es positiva en un 30% de efectividad. Según lo estudiado también aducen que el desarrollo profesional y los planes de carrera dentro de la empresa en la que laboran es constante en solo un 29%, sin embargo, hay trabajadores representados como la quinta parte de los encuestados que aducen que no se les brinda las suficientes oportunidades para desarrollar alguna carrera dentro del trabajo. A pesar de que se presenta este tipo de situaciones existe enfoque de los trabajadores que avalan que la promoción de puestos de trabajo es buena con 27%, mientras que algunos lo niegan con 15%, ya que aducen que en la empresa no se les brinda las oportunidades necesarias para crecer. No mencionan también en los resultados la dimensión monitoreo y su gestión dentro de la empresa donde esta es constante ya que la entidad busca estimular el performance del empleado en función de su eficacia, es por ello que presentan un 31% de efectividad.

Estos resultados en la tesis de Ruíz se pueden corroborar completamente con los arrojados en la presente investigación ya que en la tabla 3, se presenta el nivel de la dimensión capacitación donde esta alcanza predominancia en un 42% en el nivel apto, aduciendo así que los trabajadores perciben la intención de la empresa en capacitarles de vez en cuando, pero está en algunos trabajadores no se percibe ya que el 40% de los trabajadores la ubican en un nivel bajo. Para los indicadores gestión de la capacitación mostrada en la tabla 4 se presenta el nivel predominante en regular con 36%, corroborando así lo hallado en Ruíz donde los trabajadores perciben que existe gestión en la capacitación pero que esta no satisface la necesidad existente de estos frente a un problema a solucionar. También se puede inferir que la frecuencia de capacitación y su eficiencia en la empresa Los Paltos es similar a la mostrada en la organización de estudio de Ruíz, ya que presenta un 27% en nivel muy bueno, pudiendo afirmar que, en la empresa evaluada, los trabajadores consideran que la frecuencia en las cuales se brinda las capacitaciones es la adecuada para acoger algún conocimiento buscado por la empresa.

Se puede afirmar también que el desarrollo profesional y planes de carrera dentro de la empresa Los Paltos es similar a la evaluada en la investigación de Ruíz ya que la ubican según resultados de la presente investigación en la tabla 6 en un nivel de predominancia con 29% en el bueno, aduciendo así que casi el tercio de los trabajadores siente que puede desarrollarse dentro de la empresa, sin embargo hay un 20% que no sienten que existe estas oportunidades dentro de la empresa, esto se puede dar por la falta de visión que poseen por la habitualidad de sus acciones dentro de sus labores.

Se puede corroborar también los resultados dados en la tabla 7 y 8 de la presente investigación donde ubican a la promoción de puestos en un 24% en enfoques positivos, mientras que un 20% la considera difícil de alcanzar, esto se presenta de la misma manera con lo encontrado en la estimulación de la carrera de estudios, ya que el 24% de los trabajadores encuestados aducen que no existe oportunidades de carrera mientras que un 21% aducen que no, esto se muestra así debido a que en Los Paltos los trabajadores que tienen más años laborando en el área de producción sienten que poseen oportunidades, mientras que los nuevos trabajadores entrantes no lo sienten de esa manera.

Para poder discutir algunas de las dimensiones de la motivación señalaremos la investigación de Chero (2016) en su tesis titulada “Relación entre la motivación personal y el desarrollo de capacidades profesionales en los participantes del programa nacional de formación en servicio pertenecientes al ítem - 5 – Pomabamba” presentada en la Universidad César Vallejo. (Tesis de Pregrado). Concluye que:

Las relaciones laborales que emergen en la cotidianidad escolar implican un alto grado de responsabilidad, de profesionalismo, de voluntad y sobre todo de capacidad para poder desempeñarse sin entorpecer el normal desarrollo del proceso educativo, pues cuando las relaciones laborales se deterioran estos guarda relación con el desempeño docente. Además que la motivación personal implica posibilidades abiertas y poder de superación para el trabajador, convirtiéndose en un motor de eficacia y eficiencia en la promoción de aprendizajes y en consecuencia mejora la calidad de vida. En la dimensión intensidad de la motivación se muestra que el 24% de los trabajadores encuestados muy alto y el 17 % es muy bajo, esto debido a que no existe una marcada decisión por parte del trabajador a sentirse motivado a través de las acciones hechas por la empresa.

Estos resultados se pueden ver plasmados de manera parcial en los encontrados en la tabla 13 donde muestra a la dimensión con un 27% de niveles muy altos y 20% en el nivel muy bajo, esto nos quiere ejemplificar que la realidad de la empresa de Chero casi parecida a la de Los Paltos debido a que no se gestiona adecuadamente el estímulo que permita que el trabajador sea identificado correctamente con su empresa a través de la motivación y el esfuerzo dado.

# **V. CONCLUSIONES**

**CONCLUSIONES**

5.1. En la presente investigación se llegó a identificar el nivel del desarrollo del personal que se presenta en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote donde el 24% de los trabajadores se encontró en un nivel alto; donde se vió que no es tan bueno ya que no llegó al 50% de los trabajadores para que pueda indicar que estuvo en un nivel regular de desarrollo del personal; eso quiere decir que la empresa tiene que mejorar con sus trabajadores, realizando capacitaciones, motivandolos, con el fin que puedan crecer en el ámbito personal y profesional. Por otro lado el nivel de la motivación de los trabajadores se encontraron en un 25% muy alto, pero no llegó el 50% para indicar que los colaboradores se sientan totalmente satisfechos realizando sus funciones, esto quiere decir que los trabajadores necesitan tener más motivación por parte de la empresa y que ellos se sientan totalmente integrados en su labor para poder dar ejecutar una producción favorable a la empresa. (Tabla 1 y tabla 2)

5.2. La dimensión capacitación de desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo los Paltos Chimbote se llegó a identificar que tuvo un nivel de 24% bajo eso quiere decir que la empresa debería realizar constantemente capacitaciones a sus trabajadores para que mejoren su rendimiento laboral ya que sin esa herramienta fundamental no podrán hacer una producción favorable. (Tabla 3)

5.3. La dimensión desarrollo profesional y planes del desarrollo del personal en el área de producción de la empresa Fondo los Paltos Chimbote se llegó a identificar que tuvo un nivel de 29% alto, debido a este resultado se tendría que realizar propuestas para el mejoramiento del empleado en su nivel profesional y darles mejores oportunidades para un óptimo desarrollo personal. (Tabla 6)

5.4. La dimensión monitoreo del desarrollo del personal de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fondo los Paltos Chimbote se llegó a identificar que tuvo un nivel de 32% muy alto, esto quiere decir que falta un buen manejo equitativo de información para el buen desempeño de sus trabajadores ya que no se llegó a completar un 50 % o más para

poder dar un enfoque realmente positivo en la empresa a través de la dimensión monitoreo. (Tabla 9)

5.5. La dimensión dirección de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo los Paltos Chimbote se llegó a identificar que tuvo un nivel de 32% medio, esto quiere decir que la empresa aún necesita mejorar generalmente para que sus trabajadores puedan dar su gran potencial con su trabajo. (Tabla 10)

5.6. La dimensión intensidad de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo los Paltos Chimbote se llegó a identificar que tuvo un nivel de 27% muy alto, ya que no llegó a un porcentaje superior al 50% necesita dar seguimiento a la mejora de la productividad de la empresa y los trabajadores donde se pueda esperar resultados significativos en cuanto a su producción. (Tabla 13)

5.7. La dimensión persistencia de la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo los Paltos Chimbote se llegó a identificar que tuvo un nivel de 43%, medio, donde aún para llegar al éxito de la empresa tiene que realizar cambios ya que casi la mitad de los trabajadores no se deciden y se encuentran en un punto medio de sus respuestas.

5.8. En base a los resultados obtenidos y encontrando déficit en la mayoría de los resultados se diseñó una propuesta para dar capacitaciones y motivación al personal en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote, con la intención de realizar algunos cambios dentro de la empresa y a la vez sea mejoría para la buena relación entre los mismos trabajadores y sus superiores.

# **VI. RECOMENDACIONES**

## RECOMENDACIONES

- 3.1. Se recomienda realizar planes de capacitación donde está más que se constante, sea de calidad brindando una solución a la problemática encontrada dentro de la empresa Los paltos.
- 3.2. Se recomienda realizar un plan de gestión de motivación desde estrategias extrínsecas, donde se busque a través de la toma de decisiones de la empresa un efecto positivo dentro de los trabajadores para estos se motiven como por ejemplo en los aumentos salariales entre otras situaciones.
- 3.3. Se recomienda a la gerencia de la empresa involucrarse mas con el trabajador, y dejar de lado el pensamiento del mismo de despreocupación por ser elementos como mano de obra, para dar paso al pensamiento que son elementos fundamentales para la empresa, a través de actividades de integración extralaboraas, reuniones con el personal, pequeñas actividades integradoras, olimpiadas, etc.
- 3.4. Se recomienda a futuras investigaciones aplicar un estudio experimental para introducir la propuesta dada en esta investigación para probar si es que causa algún efecto en la motivación de los trabajadores a través de la interiorización del preocupamiento que pueden pensar que posee la empresa sobre ellos (Desarrollo Personal).

# **VII. PROPUESTA**

**Propuesta**

## **Etapas**

Esta propuesta encierra tres etapas las cuales son:

- Etapa I: Se la llama “Capacitación para la motivación laboral”. En la cual se presenta la aplicación del modelo y está conformada por un plan de capacitación.
- Etapa II: A esta se le denomina “Control y Seguimiento”, esta etapa está conformada por el control y seguimiento del modelo con el objeto de garantizar el éxito del modelo y la consecución de los objetivos propuestos.
- Etapa III: Cuyo nombre es “La Implementación”, donde está conformada por el plan de implementación que contiene todos los lineamientos necesarios para implementar de manera exitosa el modelo.

## **Justificación e Importancia**

En la empresa Los paltos podemos encontrar que el nivel de eficiencia que posee esta empresa es de “regular - deficiente”, debido a que la gestión administrativa en algunas dimensiones no se encuentra debidamente estructuradas de acuerdo a la realidad local de la filial donde se evaluó. Esto se puede ver en:

- La falta de organización para delimitar que puesto de trabajo debe ocupar cada elemento.
- La falta de control en el desempeño laboral que se ve evidenciado en la ineficiencia de la empresa.
- La falta de capacitaciones en funciones para mejorar la eficiencia de los colaboradores y su liderazgo.

## **Objetivos**

## **Objetivo General**

- Proporcionar un modelo de gestión administrativa para mejorar la eficiencia de la empresa los paltos.

## **Objetivos Específicos**

- Proponer capacitaciones para mejorar el desarrollo del personal en la empresa Fundo Los Paltos.
- Proponer a los colaboradores una evaluación de desempeño laboral en la empresa Fundo Los Paltos.

## **Desarrollo**

### **Etapa I: “Capacitación para la motivación laboral”**

En esta etapa se muestra el plan de capacitación que se dividió en 2 formas una denominada Trabajo en equipo y la otra Técnicas de autoaprendizaje, este plan se presenta la posible temática a desarrollar, para mejorar la eficiencia del personal de la empresa Fundo los Paltos Chimbote.

A continuación se presenta la propuesta de plan de capacitación, para los trabajadores de las jefaturas evaluadas en la recolección de datos de la investigación.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN		TRABAJO EN EQUIPO	
OBJETIVOS		1. Mejorar el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal. 2. Mejorar el ambiente laboral, implementando técnicas del trabajo en equipo	
DURACIÓN		8 horas	
METODOLOGÍA A UTILIZAR		<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnicas expositivas (4 horas)</li> <li>Trabajo en Grupo (2 horas)</li> <li>Ejercicios (1 hora)</li> <li>Evaluaciones (1 hora)</li> </ul>	
RESPONSABLE		GERENCIA DE RRHH Y ADMINISTRADOR	
BENEFICIARIO		TRABAJADORES DEL AREA DE P`PRODUCCIÓN DE FUNDO LOS PALTOS	
Nª	TÓPICO	CONTENIDO	HR.
1	CONOCIMIENTOS DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimientos amplios sobre la empresa (misión, visión, políticas empresariales y otros)</li> <li>Conocimientos de los objetivos de la empresa.</li> <li>Reglamento interno</li> </ul>	1
2	CONOCIMIENTO DEL PRESUPUESTO ANUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los objetivos del área de trabajo</li> <li>Identificación del puesto de trabajo.</li> </ul>	1
3	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidades del puesto de trabajo</li> </ul>	1
4	¿QUE ES EL TRABAJO EN EQUIPO?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para que sirve el trabajo en equipo.</li> <li>Que se logra con el trabajo en equipo</li> <li>Quienes aplican el trabajo en equipo</li> </ul>	2
5	¿POR QUE SE DEBE TRABAJAR EN EQUIPO?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para lograr los objetivos empresariales</li> <li>Logro de las metas individuales y del departamento.</li> </ul>	1
6	BENEFICIOS E IMPORTANCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de beneficios.</li> <li>Identificación de la importancia del trabajo en equipo.</li> </ul>	2
<b>MATERIAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuadernillo para apuntes.</li> <li>Lápiz y borrador</li> <li>Manual con términos de estudio.</li> <li>Pizarra y borrador.</li> </ul>			

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN		TÉCNICAS DE LOGRO DE DESEMPEÑO	
OBJETIVOS		1. Capacitar al personal sobre técnicas y principios de como evaluar y controlar el rendimiento para mejorar la productividad. 2. Permitir a los trabajadores tener criterios para orientarse sobre los resultados.	
DURACIÓN		8 horas	
METODOLOGÍA A UTILIZAR		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas expositivas (3 horas)</li> <li>• Trabajo en Grupo (3 horas)</li> <li>• Ejercicios (1 hora)</li> <li>• Evaluaciones (1 hora)</li> </ul>	
RESPONSABLE		GERENCIA DE RRHH Y ADMINISTRADOR	
BENEFICIARIO		TRABAJADORES DEL AREA DE P`PRODUCCIÓN DE FUNDO LOS PALTOS	
Nª	TÓPICO	CONTENIDO	HR.
1	DESCRIBIR LAS COMPETENCIAS DE UN PUESTO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de competencia laboral.</li> <li>• Concepto de análisis de puesto.</li> <li>• Concepto de descripción de puestos.</li> <li>• Ejercicio práctico.</li> </ul>	1
2	EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de rendimiento.</li> <li>• Criterios de evaluación del rendimiento.</li> <li>• Medidas de trabajo.</li> <li>• Factores que originan una evaluación eficiente.</li> </ul>	2
3	CONTROL DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición sobre el control de rendimiento.</li> <li>• Tipos de control sobre el rendimiento.</li> <li>• Etapas de control.</li> </ul>	2
4	APLICAR TÉCNICAS PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos de motivación.</li> <li>• ¿Qué no es motivación?</li> <li>• Escala de necesidades.</li> <li>• Causas de la motivación en la gente.</li> <li>• Barreras de motivación.</li> <li>• Teorías y estudios de la motivación.</li> </ul>	3
5	APLICAR PRINCIPIOS Y ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de comunicación.</li> <li>• Elementos del proceso de la comunicación.</li> <li>• Canales y vías de la comunicación</li> <li>• Responsabilidades del supervisor en la comunicación.</li> </ul>	2
<b>MATERIAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadernillo para apuntes.</li> <li>• Lápiz y borrador</li> <li>• Manual con términos de estudio.</li> <li>• Pizarra y borrador.</li> </ul>			

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN		TÉCNICAS DE AUTO APRENDIZAJE	
OBJETIVOS		1. Aprender a hacer más eficiente en el entorno laboral. 2. Desarrollar la mayoría de técnicas que sean de utilidad para el mejor desempeño laboral.	
DURACIÓN		8 horas	
METODOLOGÍA A UTILIZAR		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas expositivas (3 horas)</li> <li>• Trabajo en Grupo (3 horas)</li> <li>• Ejercicios (1 hora)</li> <li>• Evaluaciones (1 hora)</li> </ul>	
RESPONSABLE		GERENCIA DE RRHH Y ADMINISTRADOR	
BENEFICIARIO		TRABAJADORES DEL AREA DE P`PRODUCCIÓN DE FUNDO LOS PALTOS	
Nª	TÓPICO	CONTENIDO	HR.
1	DESARROLLO DEL DESEO DE APRENDER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como saber que se debe aprender.</li> <li>• El deseo y la necesidad de aprender.</li> <li>• Identificación de las necesidades de aprendizaje.</li> </ul>	1
2	SELECCIONES UNA ACTIVIDAD QUE DESEA APRENDER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como identificar las necesidades que se dean aprender con facilidad.</li> <li>• Desempeño de las actividades.</li> </ul>	2
3	OBSERVE CON CUIDADO LA ACTIVIDAD O DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El método de la observación.</li> <li>• Como se deben observar las actividades que se desea aprender.</li> <li>• Identifique los pasos a puntos críticos.</li> </ul>	2
4	MEMORIZACION DE LAS TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las tareas.</li> <li>• Memorice cada uno de los pasos en su orden lógico.</li> </ul>	1
5	¿COMO MANTENER LISTO PARA COMENZAR A APRENDER?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención a los procesos.</li> <li>• Atención a las técnicas.</li> <li>• Atención a las personas especialistas.</li> <li>• Como preguntar.</li> </ul>	1
6	¿CÒMO APLICAR LO APRENDIDO?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como se debe aplicar lo aprendido.</li> <li>• Aplicación de los conocimientos en las labores diarias.</li> </ul>	1
<b>MATERIAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadernillo para apuntes.</li> <li>• Lápiz y borrador</li> <li>• Manual con términos de estudio.</li> <li>• Pizarra y borrador.</li> </ul>			

## **Etapa II: Control y Seguimiento**

Esta etapa consiste en determinar las medidas de control del modelo y conocer si el modelo está dando los resultados propuestos y además determinar cualquier deficiencia y tomar las medidas correctivas. Los efectos a través de la evaluación son:

### **1. Evaluación a nivel empresarial.**

A nivel empresarial se pretende lograr y obtener como resultado lo siguiente:

- Aumento de la productividad.
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Aumento de la eficiencia.

### **2. Evaluación a nivel de los recursos humanos.**

A través de la implementación efectiva del modelo se obtendrá como resultado:

- Aumento de la motivación del personal.
- Personal mejor capacitado y de mayor calidad.
- Aumento de la productividad.
- Aumento de la eficiencia individual del empleado.

### **3. Evaluación a nivel de las tareas y operaciones.**

- Control adecuado del presupuesto.

### **4. Revisar el progreso.**

Cuando se toma la decisión de implementar el modelo se le debe comunicar al personal para obtener ideas y sugerencias del personal que maneja el presupuesto dado para la empresa.

**Tabla de acciones a evaluar en resultados**

<b>Etapas a Evaluar</b>	<b>Acciones a Evaluar</b>	<b>Resultados</b>	<b>Responsable</b>
Etapa I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se utilizaron las herramientas de capacitación.</li> <li>Se aumentará la productividad del personal.</li> </ul>	Gerencia de RRHH y Administrador.
Etapa II	<ul style="list-style-type: none"> <li>A nivel empresarial.</li> <li>A nivel de recursos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ejecuto Efectivamente el control de las etapas.</li> </ul>	Gerencia de RRHH y Administrador
Etapa III	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cumplieron los objetivos del plan de implementación.</li> <li>Se cumplió con el cronograma de actividades y el presupuesto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se implementará efectivamente el modelo.</li> <li>Se definieron las acciones y linimentos a Seguir para implementar el modelo.</li> </ul>	Gerencia de RRHH y Administrador.

**Tabla de acciones de control en resultados**

<b>Etapas</b>	<b>Herramientas</b>	<b>Solución</b>
Etapa I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de control de actividades.</li> <li>Ficha de evaluación de resultados.</li> <li>Informe de resultados Obtenidos por la implementación.</li> </ul>	Da cumplimiento por el desarrollo del modelo propuesto, por dar solución a los principales problemas detectados.
Etapa II	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de control de actividades.</li> <li>Retroalimentación de resultados a través de la Comparación e informes.</li> </ul>	Se puede comparar en la retroalimentación que desarrollan las diferentes etapas propuestas.
Etapa III	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe para medir el crecimiento de la productividad y del mercado.</li> <li>Ficha de control de actividades.</li> <li>Informe de resultados Obtenidos para la retroalimentación.</li> </ul>	Si se cumple al implementar el modelo, por el hecho de un mayor incremento en la productividad. Además de reflejarse en los resultados obtenidos.

## Costos de la propuesta

Las etapas de inicio y planificación de la consultoría están orientadas a generar la documentación de gestión del proyecto y diseñar los programas y estrategias propuestas para la ejecución del plan de mejora.

### Costo de etapa de ejecución de la propuesta

Descripción	Costo S/.
<b>Etapa 1</b>	0.00
<b>Etapa 2</b>	600.00
<b>Etapa 3</b>	6 000.00
<b>Total proyecto</b>	<b>6 600.00</b>

Fuente: Elaboración propia

### Dirección de la Propuesta

La propuesta estará a cargo bajo la responsabilidad del jefe de recursos humanos de la organización y será dirigido a la persona estrictamente de producción.

## FECHA /CRONOGRAMA

ITEM	ACTIVIDADES	MESE			
		1 ENERO	2 FEBRERO	3 MARZO	4 ABRIL
1	Solicitar permiso a la empresa para efectuar la propuesta planteada				
2	Informar a los trabajadores con la nueva forma de trabajo.				
3	Estructuración y análisis de la información obtenida.				
4	Preparación de la propuesta para las obtenciones de resultados positivos a corto tiempo				
5	Ejecución de la propuesta en la gestión del área de producción				

## BENEFICIARIO

- Trabajadores del área de producción

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica
- Ballestrini, M. (2007). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (7 a ed.). Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- Barrios, L. (2013). *Motivación en recursos humanos y atención al cliente y servicios*. Licenciatura. Universidad Abierta Interamericana de México.
- Burgos, J. (2007). *Diseño y Administración Organizacional*. (2<sup>a</sup> ed). Barcelona España: Enciclopedia Edit.
- Chero, L. (2011). *Teoría de recursos y diseño organizacional*. (10<sup>a</sup> ed). México Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mg Graw Hill.
- Dessler, G. (2011). *Administración de personal*, 8<sup>a</sup> ed., México: Prentice Hall.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. (3<sup>a</sup> ed). México D.F, México: Pearson
- Hernandez H., Fernandez C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>ta</sup> ed.). México: Interamericana Editores.
- Jiménez R. y Carreras M. (2005). *Metodología para la Investigación en Ciencias de lo Humano* (2<sup>da</sup> ed.). México: Publicaciones Cruz O. S.A.
- Loana (2013). *La teoría motivacional de los dos elementos: un caso de estudio*: Licenciatura. Universidad Católica del Perú.

- Liquidiano (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson
- Robbins, S. (2011). *Administración*. (5°ed). Mexico: Ed: Pearson Educación de México, S.A
- Rodríguez, M. (2000). *Motivación al trabajo*, 2° ed., Ed. El Manual Moderno., D.F: México
- Ruíz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción profesional en la municipalidad D.A. Carrión* Licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo
- Silvestre, N. (2014). *Capacitación en las mypes del sector comercio – rubro librerías Santa*. Licenciatura. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Sánchez, L. (2014). *La motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote*. Licenciatura. Universidad César Vallejo
- Sosa, S. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (Itecnor)*. Licenciatura. Universidad Privada Rafael Landívar de Guatemala.
- Sum, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral al personal administrativo – 1 Quetzaltenango*. Licenciatura. Universidad Privada Rafael Landívar de Guatemala
- Wherter y Davis (2008). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las empresas. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES

# **IX. ANEXOS**

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
<p><b>“Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018”</b></p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el nivel del desarrollo personal y la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018</p>	<p>Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.95) indica que: “En un estudio descriptivo solo se formula hipótesis cuando se pronostica un dato o hecho”.</p> <p>En este caso no es posible formular algún tipo de hipótesis ya que solo se van a analizar a las variables en estudio sin manipularlas ni medir el efecto de una sobre otra.</p>	<p><b>V1: Desarrollo del Personal</b></p>	<p><b>Capacitación</b></p>	<p><b>Diseño. Descriptivo</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p><b>M - O</b></p> </div> <p><b>Donde:</b>  <b>M:</b> Trabajadores de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote 2018  <b>O:</b> Observación de las variables desarrollo del personal y motivación</p> <p><b>Población/Muestra. 85</b> de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote 2018</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Confiability:</b> Cuestionario de Desarrollo del personal <math>\alpha</math>Cronbach = 0.804</p> <p>Cuestionario de Motivación <math>\alpha</math>Cronbach = 0.803</p>	
	<p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de la dimensión capacitación del desarrollo del personal en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.</p>			<p>Identificar el nivel de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera del desarrollo del personal en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.</p>		<p><b>Desarrollo profesional y planes de carrera</b></p>
	<p>Identificar el nivel de la dimensión dirección de la motivación en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.</p>			<p>Identificar el nivel de la dimensión dirección de la motivación en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.</p>		<p><b>Desempeño laboral</b></p>
	<p>Identificar el nivel de la dimensión dirección de la motivación en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.</p>			<p>Identificar el nivel de la dimensión dirección de la motivación en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundos los Paltos Chimbote – 2018.</p>		<p><b>Dirección</b></p>
	<p>Diseñar una propuesta de mejora para la variable desarrollo del personal a través de un plan de capacitación y la motivación en los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo los Paltos Chimbote – 2018.</p>			<p><b>Intensidad</b></p>		
				<p><b>Persistencia</b></p>		
				<p><b>V2: Motivación</b></p>		

### Anexo 1: Matriz de Consistencia Lógica

## **ANEXO 02: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DESARROLLO DEL PERSONAL**

### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Técnica Encuesta**
- 1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario “Desarrollo del Personal”
- 1.3. Lugar:** Empresa Los Paltos - Chimbote
- 1.4. Forma de aplicación:** Colectiva
- 1.5. Autoras:** Enriques Rosales, Lucero Maryori y Rodriguez Custodio, Deyci Merly
- 1.6. Medición:** Nivel de desarrollo del personal
- 1.7. Administración:** Trabajadores de la empresa Los Paltos
- 1.8. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

### **II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de desarrollo del personal en el área de producción de la empresa Fundos Los Paltos, Chimbote 2018.

### **III.-INSTRUCCIONES:**

1. La guía de la encuesta sobre el nivel del Desarrollo Personal y la Motivación de 17 ítems correspondiendo a cada una de las dimensiones.
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 85.
3. Para la variable desarrollo personal se considera las dimensiones siguientes Capacitación, Desarrollo personal y planes de carrera y Monitoreo

## CUESTIONARIO DESARROLLO DEL PERSONAL

A continuación, se presenta un pequeño cuestionario que contiene 14 preguntas que permitirán medir el desarrollo personal en la empresa Fundo Los Paltos de la Ciudad de Chimbote en el año 2018, donde se le pide que marque donde usted cree conveniente con total sinceridad y transparencia.

<b>Items</b>	<b>MUY BAJO</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	<b>MUY ALTO</b>
1. ¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones que recibe por parte de la empresa?					
2. ¿Siente que las capacitaciones han logrado mejorar problemas dentro de la empresa?					
3. Las capacitaciones, han logrado que usted mejore su rendimiento laboral?					
4. ¿Se siente conforme con el método de capacitaciones que recibe?					
5. ¿Estás de acuerdo con la frecuencia de las capacitaciones?					
6. Está usted de acuerdo con la política de oportunidades para ascender que brinda la empresa?					
7. Cree usted que el proceso de selección en la empresa es el adecuado?					

8. ¿Se siente conforme en el puesto que te encuentra laborando?					
9. ¿Siente usted que la empresa muestra apoyo para mejorar su línea laboral?					
10. ¿Se les brinda oportunidades de superación dentro de la empresa?					
11. ¿La empresa brinda facilidades para la obtención de becas de estudio buscando mejorar su situación técnica como trabajador?					
12. ¿Se realiza un seguimiento a su desempeño laboral ¿					
13. ¿Considera que los temas en que se le evalúan son pertinentes con sus funciones que desarrolla?					
14. ¿Cree usted que puede mejorar su rendimiento laboral?					

## **ANEXO 3: FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO MOTIVACIÓN**

### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

**1.9. Técnica:** Encuesta

**1.10. Tipo de instrumento:** Cuestionario “Motivación”

**1.11. Lugar:** Empresa Los Paltos - Chimbote

**1.12. Forma de aplicación:** Colectiva

**1.13. Autoras:** Rodriguez Custodio, Deyci Merly y Enriques Rosales, Lucero Maryoriy

**1.14. Medición:** Nivel de la motivación

**1.15. Administración:** Trabajadores de la empresa Los Paltos

**1.16. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

### **II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar la motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos, Chimbote 2018.

### **III.-INSTRUCCIONES:**

1. La guía de la encuesta sobre el nivel de la Motivación de 13 ítems correspondiendo a cada de sus dimensiones.
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 65.
3. Para la variable motivación se considera las dimensiones siguientes Dirección, Intensidad y Persistencia.

## CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

A continuación, se presenta un pequeño cuestionario que contiene 16 preguntas que permitirán medir la motivación en la empresa Fundo Los Paltos de la Ciudad de Chimbote en el año 2018, donde se le pide que marque donde usted cree conveniente con total sinceridad y transparencia.

Items	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1. ¿Usted como trabajador se siente motivado con los objetivos propuestos por la empresa?					
2. ¿Esta de acuerdo con las metas planteadas por la empresa?					
3. ¿Usted cree que la empresa debería tener una mejor organización en la producción para que estén más motivados?					
4. ¿La empresa toma medidas para generar motivación dentro de sus trabajadores?					
5. ¿Usted como trabajador se siente motivado a la hora de realizar sus funciones diarias?					
6. ¿Se siente involucrado constantemente con la empresa?					

7. ¿Usted como trabajador percibe que la empresa posee un plan de acción para mantenerle motivado y realice adecuadamente sus funciones?					
8. ¿La empresa le premia cuando realizan un buen trabajo en el cumplimiento de sus funciones?					
9. ¿La comunicación interna le ayuda a elaborar bien sus funciones?					
10. ¿Debería tomar la empresa medida de estímulo para que los trabajadores se esfuercen más cada día?					
11. ¿Usted cree que tienen una buena planificación para que se sienta motivado?					
12. Si realizan mejor sus funciones, ¿existe algún incentivo de parte de la empresa?					
13. ¿Se siente participe de los éxitos o fracasos de su área?					
14. ¿Las condiciones de trabajo en su área están bien organizadas?					
15. ¿Se siente realmente integrado en el entorno en que trabajas?					
16. ¿Existe la posibilidad de ascenso en el trabajo?					

**ANEXO 04: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>,856</b>	<b>14</b>

Nivel de Confiabilidad Aceptado

**Estadísticos total-elemento**

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	2.3	0.90
ITEM 2	2.3	0.90
ITEM 3	2.4	1.60
ITEM 4	2.7	1.79
ITEM 5	2.3	0.90
ITEM 6	2.4	1.60
ITEM 7	2.7	0.90
ITEM 8	3.2	2.84
ITEM 9	2.6	1.15
ITEM 10	2.4	0.93
ITEM 11	2.8	2.40
ITEM 12	2.1	1.43
ITEM 13	2.1	1.66
ITEM 14	2.5	1.61

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## ESCALA VALORATIVA / CATEGORIZACIÓN DE NIVELES

Niveles	A nivel de variable Desarrollo del Personal	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Muy Bajo	17	5	6	6
Bajo	18 - 34	6-10	7-12	7-12
Regular	35 - 51	11-15	13-18	13-18
Alto	52 -68	16-20	19-24	19-24
Muy Alto	69 - 85	21-25	25-30	25-30

### **Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el DESARROLLO DEL PERSONAL , que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de la empresa Los Paltos Chimbote con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.855$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE **Acceptable**, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

**ANEXO 05: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: MOTIVACIÓN**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>,824</b>	<b>16</b>

Nivel de Confiabilidad Aceptado

**Estadísticos total-elemento**

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	2.3	0.90
ITEM 2	2.6	0.93
ITEM 3	2.5	1.61
ITEM 4	2.6	2.04
ITEM 5	2.6	0.93
ITEM 6	2.4	1.60
ITEM 7	2.8	0.84
ITEM 8	3.2	2.84
ITEM 9	2.5	1.38
ITEM 10	2.4	0.93
ITEM 11	3.2	2.40
ITEM 12	2.4	2.26
ITEM 13	2.1	1.65
ITEM 14	2.6	0.93
ITEM 15	2.5	1.61
ITEM 16	2.5	1.17

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## ESCALA VALORATIVA / CATEGORIZACIÓN DE NIVELES

Niveles	A nivel de la variable Motivación	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Muy Bajo	13	4	5	4
Bajo	14 - 26	5-8	6-10	5-8
Regular	27 - 39	9-12	11-15	9-12
Alto	40 - 52	13-16	16-20	13-16
Muy Alto	53 -65	17-20	21-25	17-20

### **Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá LA MOTIVACION, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de la empresa Los Paltos Chimbote con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.824$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE **Acceptable**, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

**ANEXO 06: BASE DE DATOS DE DESARROLLO DEL PERSONAL**

DESARROLLO DEL PERSONAL														
INDICADORES	D1 = CAPACITACIÓN						D2 = DESARROLLO PERSONAL Y PLANES DE CARRERA						D3 = MONITOREO	
	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN			FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN			PROMOCIÓN DE PUESTOS			ESTIMULACIÓN DE ESTUDIO DE CARRERA A FIN			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14
E1	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3
E2	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2
E4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3
E5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
E6	2	4	5	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	4
E7	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	2
E8	2	2	2	1	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2
E9	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3
E10	2	4	3	3	4	3	1	5	3	2	1	3	5	5
E11	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5
E12	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5
E13	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3
E14	3	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	1	3
E15	2	4	5	5	4	5	2	2	5	1	5	2	5	4
E16	5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	2
E17	2	2	5	1	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5
E18	3	2	3	5	2	3	4	5	5	5	3	5	2	5
E19	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
E20	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3
E21	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2
E22	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
E23	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4
E24	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2
E25	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2
E26	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3
E27	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4
E28	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1

E29	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2
E30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
E31	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3
E32	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2
E33	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2
E34	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2
E35	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2
E36	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2
E37	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4
E38	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1
E39	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2
E40	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E41	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3
E42	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
E43	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2
E44	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2
E45	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2
E46	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3
E47	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4
E48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E49	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2
E50	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2
E51	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4
E52	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2
E53	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2
E54	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3
E55	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4
E56	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1
E57	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2
E58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E59	2	3	2	3	3	3	1	3	4	5	3	2	3	4
E60	3	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4

E61	4	3	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	2	4
E62	2	5	3	4	3	2	3	2	5	4	2	2	1	3
E63	2	1	2	1	4	2	3	5	2	1	3	3	2	4
E64	4	1	4	1	5	3	2	2	2	5	5	4	2	3
E65	1	4	5	4	1	5	1	3	3	4	2	5	1	5
E66	3	1	5	2	3	3	5	5	3	1	5	3	5	2
E67	4	1	5	2	5	5	2	1	2	1	1	2	5	3
E68	3	1	1	3	1	5	2	4	1	2	2	5	5	4
E69	4	2	5	5	4	1	3	1	5	2	3	4	2	3
E70	5	2	1	1	3	1	4	2	5	5	5	1	1	3
E71	5	4	1	4	5	1	5	5	2	1	4	1	5	2
E72	3	1	3	2	1	5	2	2	4	1	1	5	1	2
E73	4	3	4	5	3	4	5	2	5	1	4	2	4	5
E74	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3
E75	4	3	5	2	4	4	3	2	4	5	3	4	1	2
E76	2	4	5	3	2	3	5	4	1	5	3	2	5	3
E77	4	2	3	1	4	4	2	2	3	1	2	1	2	5
E78	1	3	4	5	1	2	3	3	1	2	5	3	4	4
E79	3	5	4	4	2	2	5	2	1	4	1	4	1	2
E80	5	1	5	2	4	4	3	1	5	1	2	5	5	2
E81	3	3	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	4	3
E82	1	4	5	4	4	2	1	4	4	1	1	1	4	5
E83	2	3	5	2	3	5	5	4	2	1	4	1	1	4
E84	2	1	1	3	3	1	3	5	3	5	3	4	4	2
E85	5	2	1	5	3	1	4	4	2	2	5	5	5	4
E86	2	4	5	1	2	5	3	4	4	4	5	1	4	2
E87	3	1	5	4	1	4	5	1	5	5	4	4	1	5
E88	2	5	5	1	2	4	2	4	5	3	2	4	1	4
E89	3	2	4	1	1	3	3	2	4	4	5	2	3	1
E90	5	3	1	4	2	2	2	2	3	5	4	1	3	5
E91	2	5	2	2	4	2	5	3	5	4	2	5	1	1
E92	4	4	2	4	1	5	1	4	3	4	5	3	1	1
E93	1	5	1	2	3	2	4	1	1	1	3	4	3	4
E94	2	2	1	2	1	5	3	4	4	1	4	4	2	2
E95	1	4	5	3	5	3	1	5	5	1	3	5	3	2

### ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN																
INDICADORES	D1 = DIRECCIÓN					D2 = INTENSIDAD								D3 = PERSISTENCIA		
	PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS			REALIZACIÓN DE FUNCIONES		INVOLUCRAMIENTO DE EMPRESA				SACRIFICIO DE FUNCIONES				ESFUERZOS		
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1
E5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4
E10	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	2	4
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4
E18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4

E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4
E31	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E32	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	4
E33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	1
E35	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2
E37	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4
E38	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4
E39	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E40	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E42	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1
E43	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2
E44	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2
E45	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4
E46	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4
E47	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E48	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4
E49	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E50	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2	3	4
E51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E52	1	4	2	1	2	4	2	4	2	5	2	3	1	1	2	1
E53	1	1	1	5	5	5	1	3	5	2	1	2	5	4	1	3
E54	4	5	1	5	5	5	2	5	2	2	5	5	4	1	2	4
E55	3	1	1	5	5	2	4	3	2	3	5	2	3	4	4	1
E56	5	1	4	5	2	4	1	5	3	2	4	4	5	3	1	4
E57	1	1	5	5	2	5	1	1	4	5	5	1	4	1	1	2
E58	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	1	5	2	4	2
E59	1	1	3	5	2	2	2	4	2	4	4	3	3	1	1	3
E60	3	5	5	3	5	1	2	2	1	4	5	2	1	4	3	3

E61	5	2	5	4	2	4	1	1	5	3	5	5	1	2	2	5
E62	5	4	4	3	5	4	2	2	4	5	3	3	2	1	1	2
E63	4	5	2	4	2	2	3	3	1	2	4	2	1	4	5	3
E64	3	1	2	5	5	4	3	4	3	2	4	3	5	5	3	5
E65	3	1	3	2	4	5	4	2	4	4	5	5	1	5	1	1
E66	4	3	4	1	2	4	2	4	2	1	1	2	5	2	5	5
E67	2	4	1	3	2	2	2	2	3	1	4	1	2	4	4	2
E68	2	2	5	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	2	2	5
E69	3	1	1	5	1	1	4	2	5	2	1	3	4	5	5	1
E70	4	4	3	4	3	5	1	2	2	2	3	1	3	5	3	1
E71	4	1	5	5	1	2	1	5	3	3	3	5	1	3	2	2
E72	2	1	1	4	5	5	4	2	3	2	3	5	2	3	4	5
E73	3	1	3	4	1	5	3	5	3	4	4	3	1	1	4	2
E74	5	2	2	4	4	4	1	1	4	1	5	1	3	3	1	4
E75	5	1	2	5	1	1	2	1	3	3	3	5	4	4	5	5
E76	5	5	3	2	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	3
E77	5	4	2	1	2	2	4	3	3	5	2	1	3	5	2	5
E78	1	4	1	3	3	3	1	2	2	5	4	3	3	3	2	5
E79	3	4	2	5	2	1	4	1	5	2	2	4	5	3	5	2
E80	4	4	1	2	5	5	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3
E81	5	5	1	2	2	1	1	4	1	4	5	1	5	5	4	1
E82	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	1	1	3	2
E83	5	4	5	2	2	4	3	1	2	5	4	4	2	1	2	4
E84	5	2	5	5	4	1	4	2	5	1	2	3	4	5	3	1
E85	5	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	5
E86	1	3	2	1	1	1	2	4	5	2	5	5	4	2	3	5
E87	1	5	2	4	3	1	4	3	4	4	3	3	5	2	2	3
E88	4	1	4	4	4	3	5	2	3	1	5	5	5	2	5	2
E89	1	3	2	1	1	4	4	3	3	1	5	4	4	3	5	4
E90	3	5	4	5	5	1	3	1	3	1	2	2	2	4	1	1
E91	5	2	5	4	1	4	4	2	4	5	3	1	4	1	4	1
E92	4	1	2	3	2	4	5	5	1	3	3	3	1	4	5	5
E93	3	3	3	2	3	1	1	2	5	1	1	5	5	2	2	3
E94	3	3	1	1	2	2	5	1	2	2	3	4	5	5	3	4
E95	1	1	3	5	2	5	4	2	5	5	3	5	3	2	5	5

## ANEXO 08: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS

### FIRMA 1

#### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

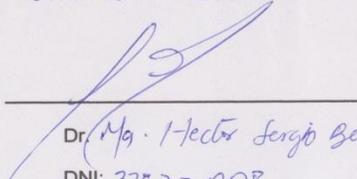
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO PERSONAL Y MOTIVACIÓN

OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DEL DESARROLLO DEL PERSONAL Y MOTIVACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Hector Sergio Benítez Romero*  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *comunicador social (metodólogo) / UNS*

  
Dr. *Mg. Hector Sergio Benítez Romero*  
DNI: *32577008*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## FIRMA 2

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desarrollo del Personal y Motivación

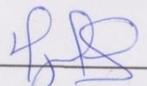
OBJETIVO: Determinar el nivel del Desarrollo del Personal y Motivación

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonia*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magíster*

  
\_\_\_\_\_  
*M. Ste. Sonia Aguilar Sánchez*  
DNI: 32363014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**FIRMA 3**

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO PERSONAL Y MOTIVACIÓN

OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DEL DESARROLLO DEL PERSONAL Y MOTIVACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Mg. Nestor Daniel Gonzalez Rueda  
DNI: 52941045

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponde (x)

## ANEXO 8: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018", de la estudiante Rodriguez Custodio Deyci Merly constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018

Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904



**ACTA DE APROBACIÓN DE  
ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018", de la estudiante Enriques Rosales Lucero Maryori constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

## ANEXO 9: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Rodriguez Custodio Deyci Merly identificado con DNI N° 70011974 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : “Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote – 2018” en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
.....  
Firma

DNI: 70011974

FECHA: 13 de Diciembre del 2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Enriques Rosales Lucero Maryori identificado con DNI N° 76736569 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Desarrollo del personal y motivación de los trabajadores en el área de producción de la empresa Fundo Los Paltos Chimbote - 2018" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
  
.....  
Firma

DNI: 76736569

FECHA: 13 de Diciembre del 2018

## ANEXO 10: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
LUCERO MARYORI ENRRIQUES ROSALES

---

INFORME TÍTULADO:

“DESARROLLO DEL PERSONAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL  
ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDO LOS PALTOS CHIMBOTE –  
2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
DEYCI MERLY RODRIGUEZ CUSTODIO

---

INFORME TÍTULADO:

“DESARROLLO DEL PERSONAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL  
ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA FUNDO LOS PALTOS CHIMBOTE –  
2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

---