

ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Rudy Duverdy Carnaque Gallo

ASESOR:

Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

CHICLAYO-PERÚ

2019

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

"PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN
EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL - CARAL

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Rudy Duverdy Carnaque Gallo

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad.

RECOMIENDA:

Pimentel, 16 de enero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

SECRETARIO: MSc. Tania Yasely Mendoza Bonda

VOCAL: Dr. Hugo Enrique Huaman Terrillo

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, por la vida y salud que me brinda, así como a mi Madre y Padre, Esposa, Hijos y Hermanos, fuente de gran motivación, gracias a su cariño y amor incondicional, logré culminar satisfactoriamente mi trabajo y empezar una nueva etapa de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero brindar mi profunda gratitud a mi casa de estudios, Universidad César Vallejo, por contribuir y permitir mi formación académica profesional.

A mi asesor el Hugo Huiman Tarrillo, por su orientación y acertados consejos durante el desarrollo del estudio.

A la empresa Santa Azul, por permitir la relación del trabajo de investigación y en especial al Gerente Fernando Cambana.

Y a todas las personas que contribuyeron y apoyaron de una u otra manera en la elaboración y desarrollo del mismo.

El autor.

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Rudy Duverdy Carnaque Gallo**, egresado (a) del Programa Maestría (x) Doctorado
() Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo S.A.C
Chiclayo, Identificado con DNI 03469697

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL - CARAL.
2. La misma que presento para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios - MBA.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraran causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo, por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 16 de Enero de 2019


Rudy Duverdy Carnaque Gallo
DNI: 03469697

Presentación

Distinguidos miembros del Jurado Evaluador:

De conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Título de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejo a su disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018” con la finalidad que después de ser revisado en toda su estructura se proceda a emitir el informe correspondiente con las observaciones y/o sugerencias para subsanarlo y continuar con los trámites que me permite obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios - MBA.

Pretendo que al término de la misma y con el cumplimiento de los procedimientos estipulados en el Reglamento para elaboración y sustentación de Tesis, de nuestra casa Superior de Estudios César Vallejo de la ciudad de Chiclayo, y poder optar el grado de Maestro en Administración de Negocios - MBA.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación al ser evaluada merezca su aprobación.

El autor.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos Previos	16
1.2. Teorías relacionadas al tema	26
1.3. Formulación al problema.....	36
1.4. Justificación del estudio	36
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos.....	37
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	42
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. PROPUESTA	64
REFERENCIAS.....	94
ANEXOS.....	98
Autorización de aplicación del proyecto.....	105
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	106

Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	107
Reporte de turnitin	108
Autorización de la versión final del trabajo de Investigación.....	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo del proceso de motivación	28
Figura 2. Pirámide de Maslow, jerarquía de necesidades	30
Figura 3. Distribución de Género según los puestos de trabajo	44
Figura 4. Distribución de Edad	45
Figura 5. Distribución de Tiempo de servicio.....	46
Figura 6. Futuro dentro de la empresa	47
Figura 7. Opción de otra función o trabajo en la empresa.....	48
Figura 8. Capacitación por parte de la empresa	49
Figura 9. Agrado por trabajar en la empresa.....	50
Figura 10. Satisfacción dentro de la empresa	51
Figura 11. El trabajo que se realiza es importante para la empresa.....	52
Figura 12. Reconocimiento por parte de la empresa	53
Figura 13. Trabajador de la empresa a largo plazo.....	54
Figura 14. Oferta de trabajo de otra empresa	55
Figura 15. Trabajar en otra empresa a futuro.....	56
Figura 16. Pasos para implementar la propuesta de motivación laboral	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	40
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente	41
Tabla 3 Distribución de Género según los puestos de trabajo	44
Tabla 4 Distribución de Edad.....	45
Tabla 5 Distribución de Tiempo de servicio	46
Tabla 6 Futuro dentro de la empresa	47
Tabla 7 Opción de otra función o trabajo en la empresa	48
Tabla 8 Capacitación por parte de la empresa	49
Tabla 9 Agrado por trabajar en la empresa	50
Tabla 10 Satisfacción dentro de la empresa	51
Tabla 11 El trabajo que se realiza es importante para la empresa	52
Tabla 12 Reconocimiento por parte de la empresa	53
Tabla 13 Trabajador de la empresa a largo plazo	54
Tabla 14 Oferta de trabajo de otra empresa.....	55
Tabla 15 Trabajar en otra empresa a futuro	56
Tabla 16 Matriz de Consistencia	103

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado: “Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018”, tuvo como objetivo principal proponer un plan de motivación que permita incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul.

La misma que empleo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación no experimental, de diseño transversal- descriptiva, con una propositivo, debido a que se recolecto información en un solo momento describiendo la problemática encontrada, la cual guío la elaboración de la propuesta, su muestra estuvo conformada por 260 colaboradores, en donde la técnica utilizada para la recolección debida de datos fue la encuesta, a través de instrumento, el cual es el cuestionado, para fines de la investigación se aplicó un cuestionario de retención, elaboradoras por el autor con la finalidad de recoletas datos necesario que ayuden a la elaboración de la propuesta motivacional. Los resultados obtenidos constataron que un 25.7% de los colaboradores manifiestan el deseo de buscar otro trabajo o función fuera de la empresa, a comparación del 57.7%, el 47.3% indicaron que no les brinda la oportunidad de capacitarse a diferencia de un 32.3%, el 68.8% de los encuestados les agrada trabajar para la empresa, por otra parte, un 10% de ellos mencionan que no les agrada trabajar en ella, un 61.2% estaría en desacuerdo en acceder a una atractiva oferta de trabajo de otra empresa, un 26.9% de los colaboradores mencionan que, si estarían de acuerdo en aceptar otra oferta de trabajo con mayor beneficio para ellos, ante los datos reflejados se cree pertinente elaborar la propuesta motivacional con la finalidad de retener al personal operativo, cumpliendo los objetos empresariales.

Palabras claves: Motivación, retención, incremento.

ABSTRACT

The present research work called "Motivational Plan to increase the retention in the workers of the Company Santa Azul-Caral 2018", had as main objective to propose a motivation plan that allows to increase the retention in the workers of the Santa Blue.

The same one that used a quantitative approach, with a non-experimental type of research, of cross-descriptive design, with a proposal, because information was collected in a single moment describing the problems encountered, which guided the elaboration of the proposal, his sample consisted of 260 collaborators, where the technique used for the collection of data was the survey, through the instrument, which is the questioned, for research purposes a retention questionnaire was applied, elaborated by the author with the purpose of collecting data necessary to help the development of the motivational proposal. The results obtained showed that 25.7% of the employees expressed the desire to look for another job or function outside the company, compared to 57.7%, 47.3% indicated that they do not have the opportunity to train, as opposed to 32.3%, 68.8% of respondents like to work for the company, on the other hand, 10% of them mention that they do not like to work in it, 61.2% would disagree to access an attractive job offer from another company, a 26.9% of the employees mention that, if they would agree to accept another offer of work with greater benefit for them, before the reflected data it is considered pertinent to elaborate the motivational proposal with the purpose of retaining the operative personnel, fulfilling the business objects.

Keywords: Motivation, retention, increment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2018) afirma que a nivel mundial la tasa de desempleo se está logrando estabilizar, y a medida que la economía se recupere, esto conllevará a que la población activa aumente, ante esta situación las empresas buscan al personal idóneo y alineado a sus objetivos organizacionales y que estos se mantengan en la organización, también se analizó que en el sector agrícola como en el sector servicios prevalece el trabajo informal, siendo esta una desventaja para empresas formales y a la espera del mejor talento.

Es inevitable observar que, en la actualidad en el mundo empresarial la competitividad avanza rápidamente, lo cual genera que el capital humano cumple un rol relevante dentro de las organizaciones, pues ellos son la esencia y motor de toda entidad, gracias a ellos y en la realización de sus funciones, logran que la empresa existe en el mercado laboral, enfrentado se los nuevos desafíos (Arévalo & Ordoñez, 2017). De igual manera en este mundo cambiante e innovador a nivel social, económico y tecnológico, obliga a las empresas a mejorar sus procesos y brindar un servicio o producto de calidad sin descuidar a su capital humano, por consiguiente, las empresas deben adaptar programas que los ayuden a gestionar adecuadamente sus recursos, generando mejores resultados para la empresa (Sum, 2015).

Esta situación se agudiza cuando el grado de insatisfacción es elevada, lo cual genera que el talento humano cese su labor con la empresa, y siendo la retención un tema relevante en la historia de las organizaciones en todo el mundo, es necesario identificar los motivos por el cual el personal desiste de continuar en la empresa, es por ello que en la actualidad se ha convertido en un verdadero desafío a nivel internacional como nacional, debido a los constantes cambios que atraviesa nuestra sociedad, por lo tanto, las prácticas de retención se

han convertido en estrategias necesarias y obligatorias en toda entidad. En Estados Unidos en el año 2015, se estimó que un aproximado de 59 millones de trabajadores abandonaron sus puestos de trabajo, lo cual generó gran pérdida económica a los empleadores que llegaron a los 50% y 60% más del salario promedio que se les otorgaba a los trabajadores, es decir generando un doble gasto (Amozorrutia, 2016).

Es así que las organizaciones se han tornado más conscientes en cuanto a la situación de sus colaboradores, pues los consideran claves para lograr su competitividad, el utilizar su talento y expertise se brindará ventajas en el mercado (Amozorrutia, 2016).

Por lo cual, la motivación cumple un papel crucial en el desempeño del personal, ya que encamina las actividades al logro de los objetivos, para ello es necesario que este cuente con los medios necesarios, así como el contar con las habilidades y aptitudes requeridas, de igual manera tener el deseo de llegar a cabo la actividad (Peña, 2015).

El estudio de la motivación en las organizaciones dejó de ser una elección para convertirse en una necesidad prioritaria, a nivel mundial existe un creciente interés por el estudio de este tema, ya que conocen que la motivación es un factor imprevisible en la empresa, porque el contar con un equipo de trabajo eficiente y estudiando sus funciones lograrán posicionar a la empresa y hacer frente a la competencia en el mercado laboral (Giselle, 2015).

Según Arrué (2018) la motivación, satisfacción laboral, así como las capacitaciones, siempre serán temas de suma relevancia y de interés para las organizaciones, el problema radica en que se debe informar apropiadamente a la alta dirección sobre los beneficios que conlleva el aplicarlos en la empresa, haciendo hincapié que un personal desmotivado provocaría un esfuerzo menor en sus funciones, la insatisfacción así como la falta de capacitación provoca que los trabajadores no realicen eficientemente sus actividades cotidianas, ya que no hay un estímulo que provoque una mejoría en

ellos, lastimosamente muchas organizaciones consideran este tema como un gasto más que una inversión, por ello limitan económicamente estos proyectos, sin embargo si se otorgan detalladamente los beneficios que un plan de motivación y desarrollo del personal podrían entender la estrategia competitiva que estos les proporciona.

A nivel local, este problema se evidencia en la Empresa Santa Azul, debido a que está atravesando un fuerte inconveniente, el mismo que ha enfrentado anteriormente, el cual es el cese de los colaboradores específicamente del área operativa, entre los motivos principales es el cansancio físico por el arduo trabajado que realizan día a día, esto es acompañado por la falta de autonomía para elaborar sus funciones, ya que estas suelen estar limitadas a lo que se les solicite, a pesar de que se han realizado proyecto de calidad de vida en el trabajo, estos no son brindado el resultado esperado, debido a que no todos los trabajadores se involucran en estas actividades de mejora, por otro problema evidente en esta empresa es la falta de comunicación entre el área operativa y jefe inmediatos, al no existir una conexión entre ellos, se torna más difícil el de pronunciar cuales son las necesidades que se desea satisfacer, la falta de capacitación también es muy evidente , lo que genera incomodidad por parte del área operativa, considerando que no están aprendiendo o creciendo dentro de la empresa. Al relucir estas inconsistencias, la empresa ha tenido que enfrentar la fuga de su personal, en momentos que más los ha necesitado, al no obtener lo que requerían, estos culminaban el contrato de trabajo, manifestando el cansancio físico y poco apoyo emocional, por ello buscan otras oportunidades en donde sus necesidades sean satisfechas, ante esta problemática, la empresa de nuevamente invertía en el proceso de selección masivo, en donde lo tiempo y costos eran contra la empresa, la inducción y todo lo mencionado acortaba el tiempo de entrega de los productos a los clientes.

En tal sentido y en miras de enfocar estos esfuerzos a lo que valoran los colaboradores, se propone desarrollar una propuesta empleando la teoría motivación, así como las herramientas a utilizar, las cuales tiene como finalidad el retener al personal idóneo, así como aumentar la imagen institucional y alcanzar las metas propuestas.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Holguín & Mancilla (2015) en su trabajo de investigación *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015 - 2020 en SONOCO de Colombia LTDA*, en la Universidad del Valle- Colombia, tuvieron como objetivo mejorar las prácticas en gestión del talento humano y enfocarlas a la retención del mismo, para ello se utilizó una investigación descriptiva y propositiva, la población estuvo constituida por 140 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta. Se halló que el 62,16% están de acuerdo con los métodos de evaluación del rendimiento que emplea la empresa, seguido de un 37,84% que expresa que deben mejorar sus procesos, el 66,5% presentan adecuada percepción en cuanto a oportunidades de mejora, un 43,25% considera que la empresa cubre vacantes con el personal interno, en comparación del 56,76% quienes opinan que se contemplan personal externo. Un 78,7% se encuentra en desacuerdo con la administración de salarios, mientras que un 21,62% si lo está, un 73% expresa su preocupación por la falta de capacitación en la empresa, por lo cual se determinó que el talento humano no solo permanece en la empresa por el dinero, sino por la satisfacción que llega a obtener en ella, así mismo se observa que la retribución sigue siendo relevante en la retención de personal, por ello la propuesta esta inclinada a satisfacer las necesidades del personal y que estos se desarrollen personal y profesionalmente en la empresa.

Esta investigación fue considerada ya que trabajo con la misma metodología, en cuanto a tipo, diseño e instrumento, así mismo hace

hincapié en la importancia de mejorar algunos procesos para retener al personal, el cual no necesariamente tiene que ser económico ya que se puede generar alternativas y estrategias de motivación para obtener la satisfacción del personal.

Coello (2015) en su estudio titulado *Modelo para la motivación de personal de una empresa constructora en la República de Honduras*, en la Universidad Politécnica de Valencia- Honduras, el cual tuvo como objetivo proporcionar un modelo que contribuya a mejorar la motivación de la empresa y por ende obtener mejores resultados en cuanto a productividad, haciendo uso de un diseño descriptiva-propositiva, la muestra estuvo conformada por gerentes, directores y jefes y obreros de empresas constructoras, siendo en total de 61 personas, a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados muestran que solo la alta dirección se encuentra de acuerdo con las medidas de motivación con un 100% a diferencia de los altos mandos que no están de acuerdo, representado por el 38,5% y los operarios que se encuentran en una situación dudosa con el 66,7%, lo cual indica que no perciben que no se les está motivando adecuadamente, en cuanto a la satisfacción el 37,7% se halla poco satisfecha con las condiciones que le otorga la empresa, es así que el 77% expresa que mejoraría su productividad si la entidad mejorará las condiciones laborales, ante esta realidad el modelo de motivación servirá para cubrir las necesidades del personal y por ende llegar a obtener éxito en los proyectos venideros.

Esta investigación aporta a la nuestra en cuando a la variable de la propuesta de investigación empleando la teoría motivacional, el cual tiene como objetivo mejorar aspectos de las empresas, objetivo perseguido por el presente estudio, así mismo la metodología e instrumento es similar a la empleada.

Olvera (2013) en su tesis denominada *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados*

Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos, en la Universidad de Guayaquil- Ecuador, tuvo como finalidad establecer los factores motivaciones influyentes en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora, se utilizó un enfoque no experimental, con un diseño transversal correlacional- causal. La muestra la conformaron 38 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario de motivación para el trabajo, así mismos se analizaron las evaluaciones del desempeño laboral. Se halló que los principales factores motivacionales internas que influyen en el personal son el reconocimiento con el 34% es decir la atención e interés de trabajador, seguido de la afiliación con el 19%, el medio preferido por el cual les gustaría que le se retribuyan el trabajo fue con el 23% la expectativa, el cual es la convicción de que su esfuerzo producirá los efectos esperados, en cuanto a las motivaciones externas se halló que el 34% el factor salario y ascensos son indicadores de logro y éxito.

La investigación anteriormente mencionada, fue considerada ya que resalta la importancia de un plan de motivación para satisfacer las necesidades de los trabajadores, así mismo el método de recolección de datos será el mismo, ya que este proporcionará información relevante para diseñar el plan de mejora.

Maldonado, (2013) en su trabajo de investigación *Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango*, en la Universidad Rafael Landívar- Guatemala, tuvo como objetivo general analizar la motivación de los colaboradores y como este repercute en su productividad, para ello utilizó un enfoque cualitativo, con un tipo de diseño descriptivo, aplicando un cuestionario 68 trabajadores y 36 gerentes. Los resultados muestran que el grado de motivación que presenta el personal es medio con el 60,29% de total, los factores generadores de motivación son con un 43,12% las relaciones interpersonales, seguido de un 37,61% de los incentivos económicos, un 80,88% al llegar a obtener sus metas. En cuanto a

incentivos económicos al 38,46% desea el aumento de su sueldo, seguido del 31,87% planes de préstamos, un 82,35% se siente identificado con la misión, visión y objetivos, referente a los incentivos no económicos que gozan la población el 45,07% expresa que ninguno, seguido de reconocimiento con el 28,17%. Por otro lado, el 77,78% de los jefes considera que la motivación es fundamental para la productividad, así mismo el 80,56% expresa que necesita motivar más a sus trabajadores, las estrategias que implementarían sería en primero lugar los incentivos económicos con el 26,08% del total, seguido del ambiente físico con el 22,83%, un 72,22% percibe que su personal es identifica con la misión, visión y objetivos de la empresa, un 83,34% expresa que existe eficiencia en su productividad, ante ello los programas de motivación son esenciales para mantener satisfechos al personal y que este mejore la productividad en la empresa.

La investigación mencionada, guía a la presente en cuanto al método de recolección de datos, ya que este instrumento logro obtener percepción de ambos involucrados, así mismo demuestra que la motivación es un factor que en toda empresa debe existir por el bien de esta y de sus colaboradores.

Nacional

Alcalá & Balcázar (2017) en su trabajo de investigación denominada *Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil de Lima Metropolitana*, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima – Perú, tuvieron como finalidad el analizar los motivos principales de la separación de la empresa constructora, haciendo uso de un enfoque cualitativo, los instrumentos de recolección de datos fueron la entrevista semiestructurada y grupos de enfoque, en 20 trabajadores, con un diseño descriptivo, se obtuvo que los responsables del área de recursos humanos no tiene contacto con el

personal obrero, así mismo no emplean estrategias para determinar el nivel de del clima y evaluaciones del desempeño. Por otro lado, la sección de personal se realiza de manera verbal, siendo su principal fuente de reclutamiento, la recomendación y de los trabajadores, se halló una baja identificación con la empresa, ya que los objetivos organizacionales no son compartidos como el personal operativo, lo cual ha conllevado a que estos no muestren iniciativa para brindar sugerencias y posibles soluciones en favor de la empresa, ya que están a la espera de que esta les proporcione toda la información necesaria.

Dicha investigación resulta relevante debido a que brindan información sobre las posibles causas de la separación de área operativa, para elaborar las estrategias que cumplan con las expectativas del personal y logrando que estos permanezcan en la empresa, objetivo similar al perseguido por el presente estudio.

Hurtado & Quintanilla (2016) en su investigación denominada *Propuesta de un plan de mejora de la política de compensación laboral orientado a la retención estratégica del capital humano en la positiva seguro y reaseguros, Arequipa, 2016*, en la Universidad Católica San Pablo- Arequipa, tuvieron como finalidad el elaborar una propuesta para mejorar la compensación laboral orientado a la retención de talento humano, se utilizó un enfoque mixto, con un tipo de diseño explicativa-explicativa con diseño no experimental, la muestra conformaron 102 colaboradores, a los cuales se les aplicó el cuestionario de satisfacción, escala de medición de las políticas de compensación laboral y la escala de medición intelectual, social y afectivo. Sus resultados muestran que la compensación laboral favorece a la retención del personal, los cuales, con los beneficios legales, seguidos de los incentivos, premios, fiestas, entre otros. Por otro lado, lo que no contribuye la retención es la baja retribución en los salarios, el incumplimiento de los bonos, la escasa oportunidad de crecimiento profesional, así como programas de formación personal,

acompañados de un inadecuado diseño del perfil de puesto, dado a ello se obtuvo un nivel bajo de retención en las dimensiones intelectual y social, en tal sentido la propuesta de mejora se realizó a partir de estas necesidades, estableciendo un sistema coherente en favor de la empresa y colaborador para el logro de la retención del personal idóneo.

Dicha investigación conduce al presente estudio, debido a que muestra ambos panoramas para tener en cuenta en el momento de planificar un plan de mejora, ya que este debe estar dirigido a mejorar y disminuir diversos aspectos.

Flores & Ballón (2016) realizaron la tesis *Implicaciones del Endomárketing sobre el diseño del programa de incentivos y beneficios para la fidelización del cliente interno: El caso de Ferreyros S.A.*, en la Pontificia Universidad Católica de Perú-Lima, tuvieron como finalidad el conocer las implicaciones de Endomarketing en el programa de incentivos para lograr la fidelización de sus trabajadores, para ello emplearon un tipo de diseño exploratorio - descriptivo, la muestra estuvo constituida por 246 colaboradores de la empresa Ferreyros. Se encontró que el 83% considera que la empresa los percibe igual de importantes que los clientes, el 54% solo importante y el 35% manifestó no percibir que la empresa lo considera importante. Por otro lado, el 34% prefiere que la empresa invierta en capacitaciones, seguido del 32% en préstamos para salud. Concerniente a la satisfacción del programa de incentivos un 50% se encuentra satisfecho, seguido de un 44% que se halla poco satisfecho, por otro lado, el 74% considera que el programa de beneficios es transparente, pero para el 24% no lo considera así y un 2% no desea opinar al respecto, el 66% manifestó que les agradaría participar en actividades de integración, el salario juega un rol importante para el 91% del personal si de continuidad se habla, ya que el 82% considera que el sueldo está en promedio al sector, por lo cual el 53% dejaría a la empresa por un oferta mejor remunerada.

La investigación mencionada fue considerada, debido a que muestra como un instrumento puede extraer las necesidades más urgentes de los colaboradores y en base a esto elaborar estrategias de incentivos para retener al mejor talento, puesto que el mercado cada año se torna más competitivo y las empresas deben elaborar actividades que mantengan satisfechos a sus trabajadores.

Puza (2016) en su estudio denominado *Implementación de un modelo de motivación para la retención del talento en la empresa MIRCASEC S.R.L.*, en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur- Perú, la cual tuvo como finalidad diseñar un plan de motivación para retener el talento humano de la empresa, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, aplicó una encuesta a 180 trabajadores obreros mina y planta. Los resultados muestran que en cuanto al reconocimiento el 22% y 33% del área operativa se hayan en total desacuerdo y en desacuerdo con la empresa ya que esta no resalta los esfuerzos que realizan, es así que el 61% expresa que se motivaría si su trabajo es reconocido, referente a la responsabilidad el 55% y 33% del personal conoce a cabalidad las funciones a realizar, un 54% considera que el respeto que recibe de sus jefes y compañeros repercutirán en su nivel de motivación en la empresa, el 50% del personal obrero se haya indiferente en cuanto a las capacitaciones que brinda la empresa, solo un 33% está conforme, por otro lado, otra variable que incrementa la motivación es la promoción, ante ello el 59% expresa que una de las mejores formas de incentivarlos es mediante ascensos, referente a la relación con el jefe inmediato, el 100% del personal se hay disconforme con su sueldo ya que este no cubre sus necesidades, así como la percepción de escases en cuanto a los incentivos económicos con un 44%, finalmente el 56% y 36% se haya de acuerdo con las condiciones físicas, es decir aceptan el medio donde laboran. Por lo cual se concluye que el plan de motivación es aplicable al estudio por los efectos positivos que estos conllevaran en la retención de personal.

La investigación mencionada sirve de guía, debido a la similitud de escenarios, de igual manera utilizo el mismo tipo, diseño y muestra de estudio, ya que son escasas las investigaciones que trabajen con el área operativa de una empresa, de igual manera brindo detalles relevantes para el diseño de la propuesta orientado a la teoría motivacional para la retención del personal idóneo.

Rodríguez (2013) en su tesis *Influencia de la aplicación de los programas de bienestar social en la motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC, en el 2012*, en la Universidad Nacional de Trujillo- Perú, el cual tuvo como objetivo analizar la influencia del programa de bienestar social en la motivación de los colaboradores de la empresa, haciendo uso de método descriptivo y analítico, se aplicó una encuesta, observación y registros a 67 trabajadores. Se encontró que el 55,2% labora entre 1 a 2 años en la empresa y el 44% a 3 a 4 años, el 62,7% expresa haber participado de programas de bienestar, a comparación de 37,3 que no, a pesar de ello el 100% conoce de estos programas y sus beneficios, un 51% ha sido beneficiario con programas de salud, el 32,7% recreativos y el 16% programas de créditos, el 89,6% ha recibido información de estos programas. Por otro lado, un 50,7% está de acuerdo con las actividades que se realizan en el año, el 41,8% desean que se realizan más actividades, dado a ello el 82,1% opinan que se debe realiza una vez al mes, y el 17,9% cada tres meses, así mismo un 82,1% desea que en estas actividades sus familias sean incluidas, un 74,6% expresa que es justa la remuneración percibida por el tipo de trabajo, según el 59,7% las condiciones físicas les ayudan a realizar sus funciones, así como el 89,6% la disposición de equipos y materiales es apropiada y acorde, finalmente el 98,5% expresa que la empresa les brinda incentivos y reconocimientos según sus méritos, lo que concluye que estos programas son de grandes beneficios tanto para el personal como para la entidad, puesto que un trabajador satisfecho, será productivo y permanecerá en la empresa.

Dicho trabajo de investigación aporta al nuestro, debido a que nos muestra cómo influye positivamente estos programas que van dirigidos al personal, así mismo muestran cuales son las necesidades básicas que deben ser cubiertas lo más pronto posible, ya que de ello dependerá la retención del capital humano.

Local

Burga & Wiese (2018) en su tesis denominada *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo- Perú, tuvieron como finalidad describir la motivación y desempeño en el trabajo en la empresa agroindustrial, para ello utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño transversal-descriptivo, aplicando una encuesta de Murillo a 17 colaboradores. Se halló que el 59% labora en la empresa, entre 4 a 12 años, el 6% labora un año; el 71% se encuentra altamente motivados y el 29% no lo está, en cuanto al plan de motivación y mejorar las relaciones interpersonales el 82% aprueba implementar aquello en la empresa, por otro lado, el 53% expresa que el clima laboral es inadecuado, acompañado de un 71% de desaprobación referente al salario. Concerniente al desempeño laboral, el 95% afirma que es adecuado, y la dimensión con mayor porcentaje de aprobación fue el de servicio y productos con el 100%, seguido de la productividad con el 94% y 76% de buena actitud, ante ello el nivel de motivación permitirá a la empresa obtener un adecuado desempeño de sus colaboradores y de esta manera llegar a los objetivos organizacionales.

Esta investigación es de suma relevancia dado a que muestra los grandes beneficios que conlleva consigo el mantener motivados a las personas que laboran para una empresa, no solo en términos organizacionales si no también lograremos una mejoría en su vida personal y profesional.

Suyon (2018) en su trabajo de investigación *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en Importadora Cervantes SAC, Chiclayo*, de la Universidad Cesar Vallejo - Perú, el cual tuvo como objetivo el elaborar un plan de incentivos para mejorar la productividad, utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental-propositiva, en una muestra censal de 6 trabajadores, a los cuales se les administró una encuesta de motivación laboral. De los resultados podemos concluir que el 67% del total presente una producción media, seguida de una producción baja del 33%, así como en la dimensión eficiencia se halló un nivel medio con el 67% seguida de un 34% de eficiencia alta, en cuando a eficacia el 83% presente un nivel medio y el 17% un nivel bajo. Por otro lado, un 66% de los colaboradores se hayan insatisfechos, existe un 83% que percibe la escasa formación y desarrollo profesional dentro de la empresa, dado ello la empresa obtendrá una rentabilidad en la ejecución de su plan de incentivos del 24,6% anual, el cual equivale a un aumento total de S/6515 adicionales y teniendo en consideración la necesidad de ser competitivo y mantenerse en el mercado laboral será de gran ayuda para ella.

Esta investigación resulta interesante ya que realiza la misma metodología que la nuestra, el indagar la situación actual en la empresa y determinar la pertinencia de aplicar el programa de motivación conociendo las falencias que se presenta e impactar adecuadamente en pro de la organización.

Rivera (2017) en su investigación *Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la Municipalidad en el área de administración de Hualgayoc – Bambamarca – 2016*, en la Universidad Señor de Sipán- Perú, propuso un plan motivacional con la finalidad de aumentar la productividad laboral de la Municipalidad de Bambamarca, para ello utilizó un diseño no experimental- transversal, con un tipo de diseño

descriptiva-propositivo, la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores, a quienes se les administro el cuestionario de motivación y productividad laboral. De sus resultados se puede constatar que el 50% del personal presenta un nivel bajo de motivación, de igual manera el 30% se haya en desacuerdo con las condiciones laborales que la empresa les proporciona, un 20% no presentan una adecuada relación con los supervisores o jefe inmediatos, el 80% si posee una buena relación, un 40% expresa que la relación con sus compañeros de trabajo es deficiente, mientras que un 60% considera que si relación es adecuada, un 35% considera que no existe el empoderamiento laboral; en cuanto al nivel de productividad, el 72% del personal la percibe como deficiencia, así como en las actividades laborales se hayan desconformes en cuanto a la eficiencia laboral con un 60% y 40 con la eficacia, ante ello surge la necesidad de diseñar el programa de motivación para mejorar la productividad en la empresa.

La siguiente investigación guía al estudio, ya que utilizo el mismo tipo y diseño de investigación, así como la metodología en la recolección de datos, la cual otorga conocimientos sobre las necesidades que presentan los colaboradores en la entidad donde laboran, la cual hace posible el diseño de la propuesta.

1.2. Teorías relacionadas al tema

1.2.1. Definición de motivación

Uno de los temas más estudiados y sobre todo debatido a través de la historia, es el comportamiento humano por el cual diferentes ciencias han indagado y presentado diversas perspectivas acerca de él, concluyendo que lo que mueve a una persona son los motivos que considera como relevante a su supervivencia y bienestar (Coello, 2015).

El término motivación deriva del latín “motivus” que según la Real Academia Española (2014) significa “Que mueve o tiene virtud para mover”, el cual se puede entender como el deseo o interés que lograr un objetivo, basado en un incentivo.

Para Chaparro (2014) afirma que la motivación es aquella fuerza que origina y mantiene activo un determinado comportamiento, así mismo lo define como un proceso mediante el cual se despierta una conducta, esta se mantiene en y progresa para llegar al objetivo deseado.

Maslow (1991) menciona que todos los humanos presentan una tendencia a moverse, por ello define a la motivación como un impulso que tiene el ser humano con el objetivo de satisfacer sus necesidades.

MacClelland (1989) en Puza, (2016) define la motivación como el interés constante del individuo para lograr un objetivo, el cual está basado con el incentivo natural, siendo este el responsable de orientar, energizar y seleccionar un determinado comportamiento.

La motivación también es percibida como la disposición de realizar alguna actividad o acción dirigida al logro de una fin determinado, siendo este en su mayoría el satisfacer alguna necesidad, por consiguiente la motivación en el trabajo se define como la disposición del trabajador para realizar diversos esfuerzos para obtener un meta dentro del a organización, el cual tiene que brindarle los medio y condiciones necesarias para sentirse contento con sus funciones así como satisfacción con el trabajo realizado (Docenzo & Robbins, 2011, en Holguín & Mancilla, 2015).

Chiavenato (2009) menciona que las teorías de la motivación mencionan que el objetivo es la obtención de metas o alcanzar la satisfacción de las necesidades, dado a ello el individuo está en la búsqueda constante de reducir sus necesidades, deficiencias o carencias, las cuales pueden ser fisiológicas, psicológicas o sociológicos, es así que elaboró un modelo del ciclo de la motivación, que se muestra a continuación:

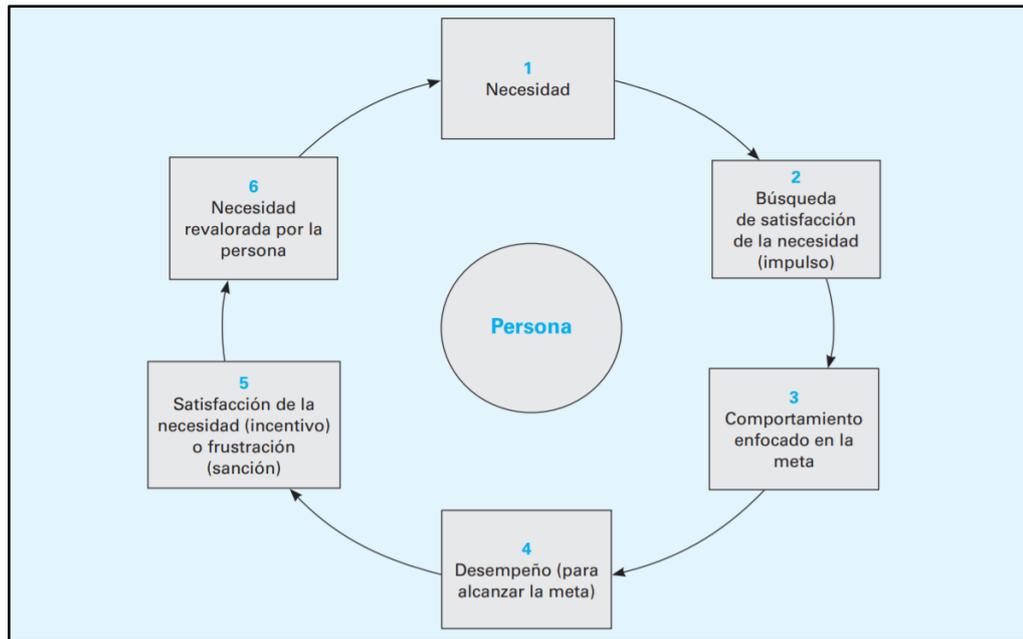


Figura 1. Modelo del proceso de motivación

Fuente: Chiavenato (2009)

1.2.2. Teoría de Maslow

Maslow (1954) en Olvera, (2013) elaboró su teoría de las necesidades humanas, en la cual afirma que no todos poseen la misma fuerza para ser satisfechas, ya que cada individuo se halla en un ordenamiento de cinco necesidades fundamentales, la que consiste en una pirámide que abarca las necesidades primarias o básicas hasta llegar a las necesidades secundarias. Esta teoría la cual denomino la jerarquía de las necesidades de Maslow, se basa en que para lograr la satisfacción completa el sujeto debe satisfacer todos los peldaños, empezando desde el nivel inferior hasta llegar al superior.

- a) **Necesidades básicas o fisiológicas:** Para Maslow, estas necesidades juegan un rol primordial en la vida de individuo, ya que estas son las que permiten la supervivencia del ser humano, por ello son consideradas como el primer eslabón de la pirámide, dentro de ellas están el esfuerzo por mantener en un estado normal y constante de riego sanguínea, los cuales

abarcen la alimentación, sed, temperamento corporal adecuada, el sexo y también encontramos la maternidad.

b) Necesidades de seguridad: Cuando las necesidades básicas son cubiertas, encontramos la seguridad, el segundo eslabón de la teoría de Maslow, en donde menciona que estas necesidades están relacionadas con el miedo que presenta el individuo a perder el control de su propia vida, entre ellas encontramos el temor a lo desconocido, por ello el sujeto busca la estabilidad, el orden, la calma, protección de familiares, amigos u otros seres queridos, entre otros.

c) Necesidades de pertenencia: Cubiertas las primeras necesidades, el individuo buscará satisfacer las de pertenencia, también conocidas como sociales, estas necesidades están orientadas a la compañía que necesita el individuo, con el aspecto afectivo, en la participación social, ya que por naturaleza el ser humano es un ser social y a través de la historia ha buscado y buscara el sentirse parte de un grupo, en donde la familia y el amor llegan a convertirse en una necesidad del sujeto. Dentro de ellas encontramos las necesidades de comunicarse con otras personas, establecer y mantener la amistad, recibir y brindar afecto, convivir en comunidad, el de pertenecer a un determinado equipo o grupo de personas, el sentirse aceptado, etc.

d) Necesidades de estima o reconocimiento: Son conocidas como necesidades del ego o también como la autoestima, ya que por naturaleza toda persona tiene la necesidad de ser valorado, la cual radica en el respeto y amor propio, así como el reconocimiento de los demás, estas necesidades radican en que toda persona debe sentirse apreciado, amado, querido, tener prestigio, destacado dentro de un grupo de persona, encontramos la autovaloración, el amor y respeto de sí mismo.

e) **Autorrealización:** Cuando el sujeto haya cubierto todas las necesidades anteriormente mencionadas, para Maslow el individuo puede llegar a sentir que le falta algo, es por ello que esta necesidad es relevante pues los humanos pueden ser lo que deseen ser. Por ello esta necesidad también es conocida como superación, esta necesidad es la ideal, es decir lo que busca el individuo, debido a que comprende el deseo de dejar huella, trascender, realizar su propia vida, potencializar habilidades, capacidades y competencias.

Para Maslow las necesidades son relevantes para lograr la motivación, ya que estas funcionan como un generador y motor de la misma, así mismo afirma que el individuo presenta diversas necesidades dependiendo de la etapa en la que vive y ha medida que va creciendo, estas cambian de relevancia, es así que cuando se satisface las primeras, siguen las secundarias y están ocupan un rol predominante en el acampamiento de sujeto, tornándose inaprensibles para el desarrollo adecuado de su vida.

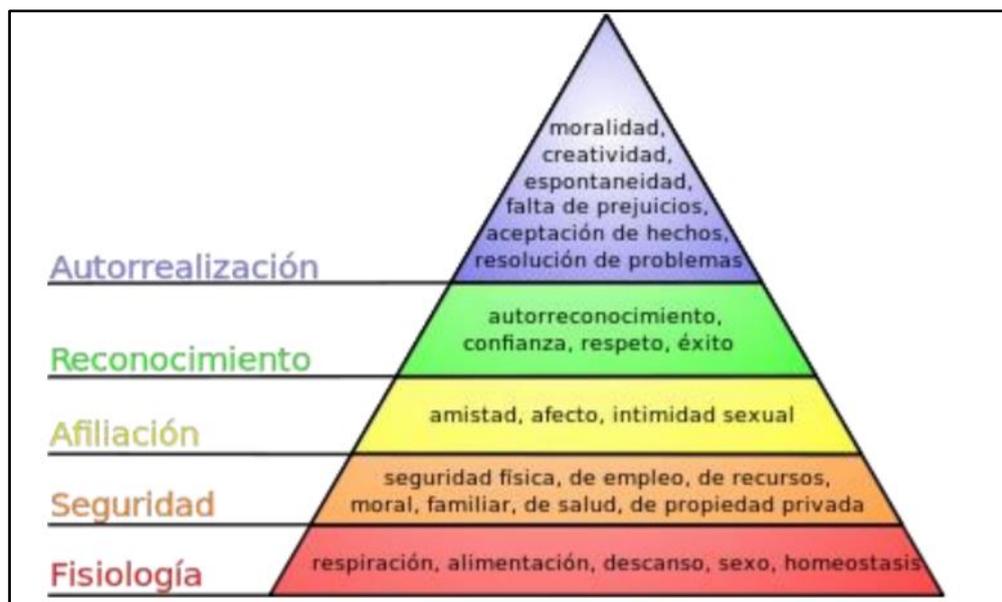


Figura 2. Pirámide de Maslow, jerarquía de necesidades

Fuente: Olvera (2013)

1.2.3. Tipos de motivación

Existen diversos criterios para clasificar la motivación, eso dependerá de cómo se origina, así como de su destino, las necesidades también se pueden clasificar según las necesidades intrínsecas y externas (Puza, 2016).

1.2.3.1. Motivación extrínseca

Este tipo de motivación es originada por factores ambientales, inducidas por otras personas y son motivadas por gratificaciones o recompensas. Así mismo se considera que las causas de esta conducta se encuentran fuera del sujeto, es decir se alude a fuentes artificiales de satisfacción.

Dentro de esta motivación encontramos dos conceptos claves: recompensa y castigo, en donde ambas se producen después de una conducta, afectando la probabilidad de que esta conducta pueda extinguirse o repetirse. La primera se refiere a un objetivo ambiental, que suele ser atractivo, el cual se obtiene permite que dicha conducta se vuelva a presentar, por otro lado, el castigo es todo objetivo ambiental que no es atractivo para el sujeto y esta tiene como finalidad disminuir o desaparecer una conducta.

La motivación extrínseca, percibido desde un enfoque laboral, se refiere a todos los estímulos, incentivos que la organización u empresa otorga a su colaborador, con la intención de estimularlo a realizar adecuadamente sus funciones, entre ellas tenemos, las bonificaciones por cumplir u exceder una meta en específica, reconocimientos o diplomas por sus esfuerzos, entre otros (Coello, 2015).

1.2.3.2. Motivación intrínseca

En cuanto a la motivación intrínseca Puza (2016) menciona que es toda acción que se lleva a cabo por el agrado, interés o gusto propio del ser humano, es decir que de él nace el ejecutar ciertas conductas,

el cual no trae consigo una recompensa, más que la gratificación de haberlo realizado, ya que esta no depende del ambiente, sino de las necesidades psicológicas del individuo entre ellas encontramos, la autodeterminación, curiosidad, efectividad en la realización de una actividad, superar los retos del ambiente, conseguir objetivos, entre otros, siendo estas las principales razones por las cuales se persiste para alcanzar un objetivo trazado.

En el ámbito laboral, este tipo de motivación es la encargada de incentivar al personal a buscar sus propios recursos para hacer frente a los desafíos y retos del día a día, es el que impulsa al sujeto a obtener el dominio de la situación y que muestre sus capacidades para apartarse a los cambios y continuar siendo productivo, dado a ello es importante conocer cuáles son las motivaciones intrínsecas de cada uno de los integrantes de la empresa para continuar en la alimentación de esas motivaciones, así como brindarles el apoyo necesario para alcanzarlas (Coello, 2015).

1.2.4. Retención

Gutiérrez (2011) en Alcalá & Balcázar, (2017) define a la retención como el desarrollo de una adecuada política dentro de la empresa vinculadas a generar y maximizar el compromiso y motivación de sus colaboradores, generando una sólida relación entre ambos.

Para Chiavenato (1998) en Puza (2016) la retención del personal consiste en la adecuada gestión de talento humano, el cual se entiende como el proceso por el cual se organiza, direcciona y controla al personal, formada por seis procesos:

- Integrar al personal: En este primer proceso se abordan temas como reclutamiento, evaluación y selección del personal.
- Organizar al personal: Va dirigido a diseñar las acciones que debe realizar en la empresa u organización, encontramos el diseño, análisis y descripción de los puestos, así como el de evaluar el desempeño.

- Recomenzar al personal: Son los medios para animar e incentivar al personal, satisfaciendo de esta manera sus necesidades, en donde encontramos la remuneración, prestación y servicios sociales.
- Desarrollar al personal: Este proceso consiste en capacitar e incrementar el desarrollo tanto personal como profesional del personal, implica el dotarlos de conocimientos y habilidades mediante programa de cambio, de comunicación, desarrollo de carrea, entre otros.
- Retener al personal: Consiste en crear las mejores condiciones tanto psicológicas como ambientales que ayuden a satisfacer las actividades de los colaboradores, entre ellas tenemos: la seguridad, calidad de vida, clima y culta laboral, relaciones sindicales, entre otras.
- Auditar al personal: Son aquellos procesos en el cual se da un seguimiento y control de las acciones de los trabajadores, verificando sus resultados, incluye la base de datos e información administrativa.

Casares (2008) en Díaz, (2014) afirma que una de las preocupaciones de las organizaciones es tratar de reducir la rotación del personal y evitar la fuga de talento, lo que conlleva a altos costos para la empresa, por lo cual busca las formas de lograr que los colaboradores permanezcan en mayor tiempo en la empresa.

Según Rodríguez (2009) en Minchán, (2017) define a la retención como el medio por el cual la empresa logra contar con los mejores profesionales para su organización y que esto se mantengan con el tiempo en ella, el cual trae consigo diversos beneficios a la empresa, tornándose cada vez más competitivo.

La retención de los trabajadores debe ser un tema de prioridad para la empresa u organización, la cual debe llevarse a cabo y no solo por el área de gestión de talento humano, sino por toda la entidad, es decir deben estar vinculada en su plan estratégico (Hatum, 2011).

Es así que el atraer el talento, consiste en convencer a los trabajadores o candidatos de la empresa es el mejor lugar para efectuar un trabajo, así como realizarse profesional como personalmente, de igual manera se trata de dar a conocer las políticas de la misma, en donde los jefes y gerentes se involucran para motivar, comunicar, delegar, empoderar a las personas (Mina, 2013).

1.2.5. Importancia e impacto de la retención de talento

La retención en una organización se basa principalmente en mantener a los talentos claves dentro de la empresa, ya que estas personas son las encargadas de mantener rentabilidad, ingresos, así como eficiencia. Por otro lado, si existe ausencia de este talento generará un impacto negativo, generando pérdidas y gastos para la empresa, ante ello, las direcciones de recursos humanos han cambiado a la perspectiva de gasto a inversión y han profundizado un poco más en estos cambios, ante ello Prieto (2013) menciona que la gestión del talento humano, ya no solo se centra en las actividades de pago, selección, reclutamiento del personal, sino que existen otras preocupaciones como los trabajadores y su bienestar, en este punto hace hincapié de los medios para motivarlos, además de la mejor eficiencia de tratar de retener y de esta manera alcanzar los objetivos empresariales, ya que el conocimiento que estos poseen, constituyen el activo más difícil de gestionar y retener, en esta realidad el mantener contentos a un número de trabajadores es un aspecto estratégico de gran relevancia en la actualidad para cualquier empresa que desea mantener en el mercado.

De igual manera, Prieto afirma que para retener al personal es necesario emplear estrategias y herramientas las cuales deberían abarcar las principales causas de la salida de los mismos, por ello menciona que se debe tener en claro las estrategias más efectivas para que el talento abandone la empresa.

1.2.6. Teoría de retención de Jericó

Para Jericó (2000) en Holguín & Mancilla (2015) menciona que, si invierte en generar el talento dentro de las organizaciones, esto llevará a obtener mayores resultados, en donde sí se facilita esta interacción, este a su vez actuará como un efecto multiplicador, en tal sentido, si se limita, la empresa no solo correrá el riesgo de no innovar, sino que también puede perder a su talento humano, disminuyendo su compromiso, y terminen en buscar mejores oportunidades en otro negocio.

Para ello sugiere un serie de claves para lograr la retención del mismo, los cuales se mencionan a continuación:

1.2.6.1. Claves para retener el capital humano

Según Jericó (2000) en Holguín & Mancilla (2015) existen diversas claves que se pueden utilizar para retener al capital humano y estas son las siguientes:

- 1. ATRAER Y DESARROLLAR:** Todo empieza con la elaboración y aplicación de las políticas de atracción u el desarrollar el capital humano que se tiene, debido a ello las empresas u organizaciones más importantes a nivel mundial se han caracterizado por sobresalir de las demás por administrar adecuadamente todos los recursos y sobre todo desarrollar planes de mejoras en su personal, lo que les ha permitido obtener mejores resultados.
- 2. FACILITADORES DEL TALENTO ORGANIZATIVO:** Otro punto clave es el brindar a facilitadores que motiven, lideres, crear un adecuado clima laboral, cultura en la organización, los cuales se encarguen de retribuirles al personal todo el esfuerzo que emplean al ejercer sus funciones, así como el satisfacer las necesidades lo más pronto posible.

- 3. LÍDERES:** Finalmente tenemos a los líderes, quienes son los principales protagonistas y responsables de la motivación en la empresa, así como también de la desmotivación, dado a ello, es relevante el conocer los diversos estilos de liderazgo dentro de la entidad para desarrollar las o encaminarlas para mejorar los resultados, puesto que el liderazgo es el impulsador de la excelencia y juega un rol importante en la retención de personal, por lo tanto jefes inmediatos, gerente o altos directivos deben reforzar el compromiso y fidelización con la empresa, brindando todos los medios necesarios para que su personal se sienta satisfecho y contento en el lugar donde labora. Entre las funciones del líder encontramos las siguientes:
- Promover el desarrollo de talento de sus colaboradores.
 - Reforzar el compromiso de los miembros del su equipo.

1.3. Formulación al problema

¿Cómo es el plan de motivación que incrementa la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018?

1.4. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación es relevante porque las consecuencias de un personal desmotivado, en la empresa Santa Azul, es cada vez más evidente, entre las principales razones encontramos, la fuga de talentos y personal operativo en temporadas con gran demanda, así como el aumento de los costos y tiempo para realizar el proceso de selección, como consecuencia del cese del personal, el escaso tiempo de entregas de los productos a los clientes, debido a el limitado personal que permanece en la institución. Así mismo en el ámbito teórico, es necesario realizar una búsqueda de diversas teorías que respalda el tema de investigación, de esta manera se incrementará los conocimientos de las variables de estudio, haciendo uso de fuentes confiables con autores pioneros en la

motivación y retención del personal, asimismo esta información contribuirá a la elaboración de la propuesta para enfrentar la problemática investigada. En el ámbito metodológico, se justifica puesto que el estudio se basó en un tipo de investigación propositivo-descriptivo, en cual utilizó un cuestionario, para la recolección de información y datos necesarios sobre las variables de estudio, lo cual contribuyó en el diseño y elaboración del plan de mejora.

Este proyecto se realizó para brindarles posibles soluciones a la empresa, mediante la implementación de un modelo motivacional, en donde encontraran diversas estrategias que les permitan incrementar la retención del personal obrero de la empresa SETAMI E.I.R.L. el cual contribuirá a que la entidad mantenga al personal idóneo, con talento y orientado a los objetivos empresariales. De igual manera, en el ámbito practico se justifica, debido a que los resultados de la investigación servirán para que diversas empresas puedan hacer uso de la misma estrategia para aumentar la retención de su personal administrativo u operativa, siendo este último, uno de los desafíos más fuertes que atraviesan las empresas, así mismo ser aun precedente para futuras investigaciones que aborden la misma temática

1.5. Hipótesis

Hi= El plan de motivación incrementará la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Proponer un plan de motivación que permita incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018

1.6.2. Objetivos Específicos

Analizar la situación actual de las prácticas de retención de la empresa Santa Azul- Caral 2018

Identificar los factores influyentes de la retención del personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018

Diseñar el plan motivacional que permita la retención que permita incrementar la retención del personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018

Validar el plan de motivación que permite la retención del personal obrero a través de juicio de expertos.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En la presente investigación se empleó un tipo de investigación no experimental, debido a que no se ha manipulado intencionalmente las variables de estudio, solo se ha observado los fenómenos presentados en su contexto, analizándolos y empleando métodos estadísticos para llegar a las conclusiones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño de investigación es transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un momento único, así mismo es descriptivo-propositivo, debido a que se indagaron la incidencia de las variables en la población de estudio, determinando los niveles en las que se halla de acuerdo a la problemática y en base a ello diseñar y elaborar las estrategias de trabajo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

El diagrama se muestra a continuación:



En dónde:

M: La muestra de estudio

O: Información que se ha obtenido

P: Propuesta de investigación

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable independiente: Plan de Motivación

Maslow (1991) menciona que todos los humanos presentan una tendencia a moverse, por ello define a la motivación como un impulso que tiene el ser humano con el objetivo de satisfacer sus necesidades.

Variable dependiente: Retención

Para Chiavenato (1998) en Puza (2016) la retención del personal consiste en la adecuada gestión de talento humanos, el cual se entiende como el proceso por el cual se organiza, direcciona y controla al personal, formada por seis procesos:

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

Variables	Dimensiones	Indicadores
Plan de motivación	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Espíritu de superación - Seguridad en sí mismo - Capacidad comunicativa
	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración y apoyo social - Desarrollo personal y profesional - Condiciones de trabajo - Relación con los compañeros y jefes de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
Retención	Atraer y desarrollar	- Retroalimentación - Innovación	Encuesta
	Facilitadores del talento	- Valoración de la empresa - Clima laboral	
	Lideres	- Compromiso - Fidelización	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Hernández et al (2014) la población en la representación del grupo en estudio, de manera individual ya sean de casos o de personas, establecidas para fines de la investigación, las cuales presenta características similares, en tal sentido la población del presente trabajo de investigación está conformada por 1600 colaboradores del área operativa de la empresa Santa Azul- Caral.

2.3.2. Muestra

La muestra según Hernández et al. (2010) es el subconjunto de la población de donde se recolectan los datos, representando así la población, motivo por el cual se determinó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{799675 * 196 * 0.5 * 0.5}{0.05 * (300170 - 1) + 196 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 260$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.
 N = Tamaño de la población.
 σ = Desviación estándar.
 Z = Nivel de confianza.
 e = Error.

En tal sentido, la muestra está constituido por 260 trabajadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para recolectar la información necesaria, se utilizó como técnica la encuesta al respecto Hernández et al (2014), comenta que esta técnica consiste en una serie de preguntas a un determinado grupo de personas, empleando dos cuestionarios, los cuales están compuestos por preguntas, las mismas que permiten indagar ciertas características, opiniones, conocimientos, situación ocupacional, entre otros.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para recolectar los datos de la investigación, se procedió a elaborar los instrumentos a aplicar siendo estos dos cuestionarios, posterior a ello, se procedió a validar el instrumento, mediante el análisis estadístico, para ello se seleccionaron el programa Microsoft Excel

2016. estos softwares se emplearon para obtener la validez de los instrumentos.

Así mismo se elaboró el Plan de motivación, el cual fue validado por criterio de jueces. Una vez aplicado los instrumentos a la muestra establecida, respetando el anonimato de los encuestados, se procederá a realizar la base de datos del instrumento, analizándolos estadísticamente para conocer los puntos fuertes y débiles de la empresa, empleando el programa estadístico Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) versión 25.0 en español, estos resultados se generaran en tablas y gráficos para su mejor comprensión, siendo de gran ayuda para la elaboración del plan de motivación, ya que conociendo las necesidades más urgentes del personal, se elaborarán estrategias para retener al personal.

2.6. Aspectos éticos

Según la Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación (1979) los principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación, son los siguientes:

Respeto por las personas, este principio básico, consiste en las consideraciones generales que se debe tener en cuenta en la elaboración y desarrollo de toda investigación, protegiendo a las personas ante cualquier daño posible, seguido se encuentra la beneficencia, el cual se basa en que todos los participantes sean aceptados y brindarles lo necesario para mejorar algún aspecto de su vida, por ello es necesario que no se cause daño alguno sino maximizar los posibles beneficios. Luego encontramos la justicia, en el cual los beneficiarios son tratados con igualdad y equidad, teniendo en cuenta sus necesidades individuales, por ultimo está el consentimiento informado, en donde los individuos aceptan ser parte de la investigación, la misma que contiene tres elementos fundamentales: la información, comprensión y voluntariedad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de la retención laboral

Tabla 3

Distribución de Género según los puestos de trabajo

Género		Puesto de Trabajo		Total
		Obrero De Campo	Mantenimiento	
Femenino	Frecuencia	126	1	127
	Porcentaje	48.5%	0.4%	48.8%
Masculino	Frecuencia	130	3	133
	Porcentaje	50.0%	1.2%	51.2%
Total	Frecuencia	256	4	260
	Porcentaje	98.5%	1.5%	100.0%

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

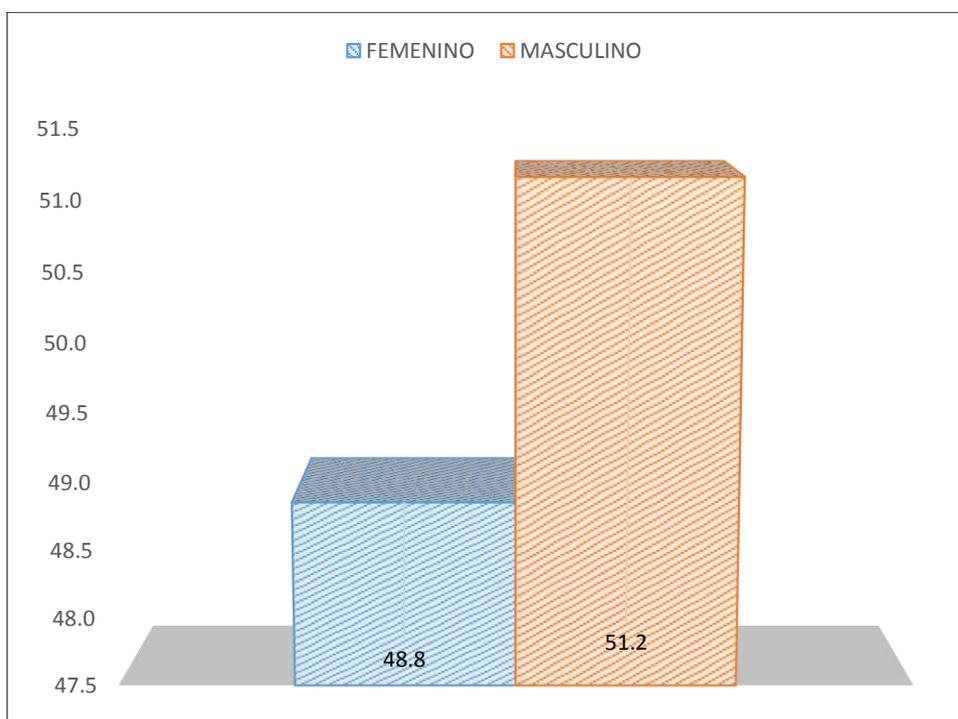


Figura 3. Distribución de Género según los puestos de trabajo

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la tabla 3 se observa que el 98.5% de los encuestados se desempeñan como obreros de campo y el 1.5% pertenecen al área de mantenimiento, según el gráfico 3, se deduce que el género masculino es de mayor porcentaje con un 51.2% y el 48.8% de los colaboradores son féminas.

Tabla 4

Distribución de Edad

	Frecuencia	Porcentaje
17-24	49	18.8
25-32	78	30.0
33-40	49	18.8
41-48	48	18.5
49-56	36	13.8
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

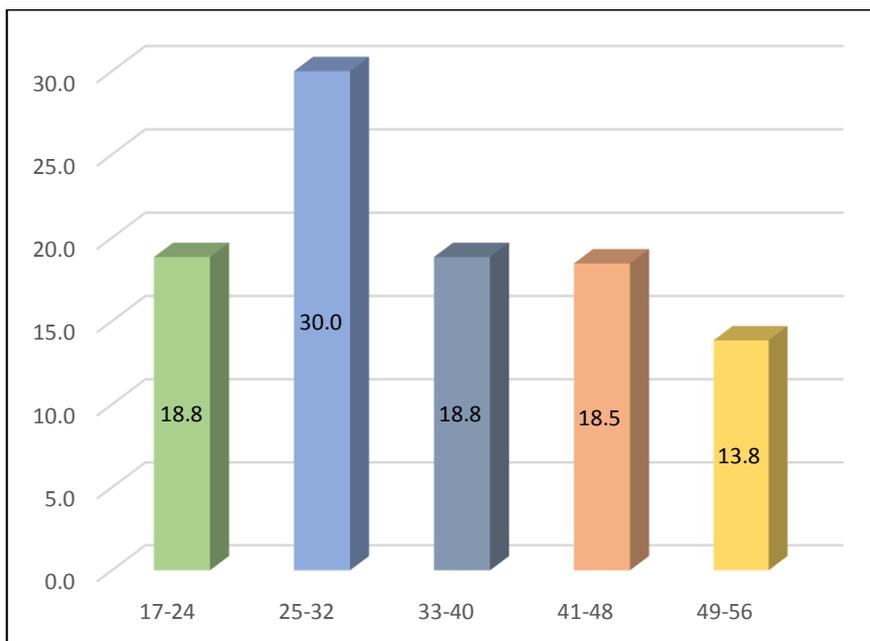


Figura 4. Distribución de Edad

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la figura 4 se aprecia que la mayoría de los colaboradores se encuentran entre 25 a 32 años de edad, con un total del 30%, también se puede deducir que el 18.8% de ellos se encuentran entre los 17 a 24 años de edad, con el mismo porcentaje se encuentran los colaboradores de 33 a 40 años de edad y 41 a 48 años de edad.

Tabla 5

Distribución de Tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
1-7	250	96.2
8 a mas	10	3.8
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

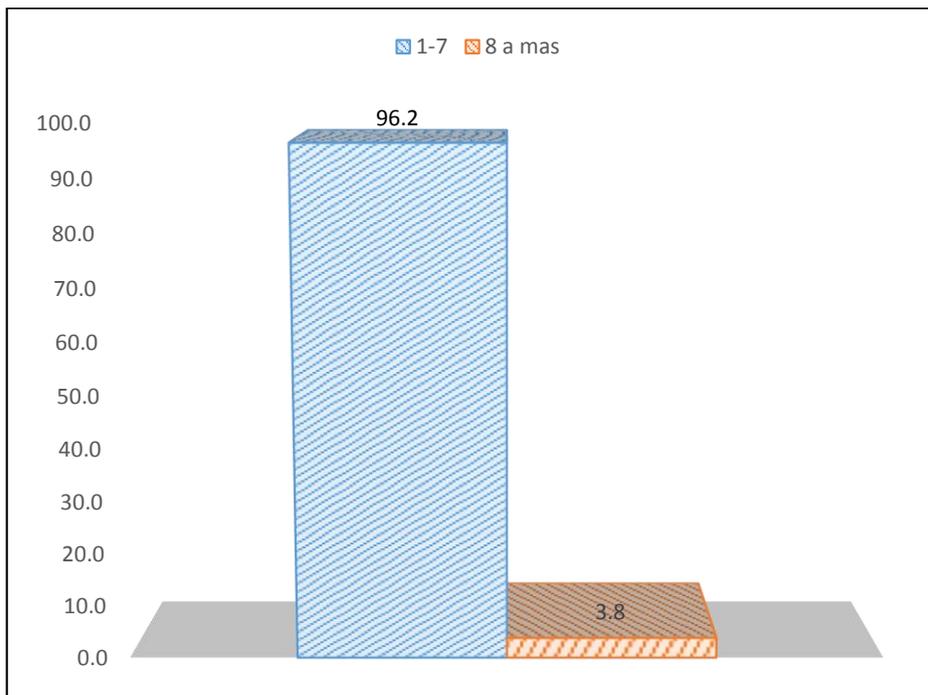


Figura 5. Distribución de Tiempo de servicio

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la figura y tabla 5 presentados anteriormente se deduce que la mayoría de los colaboradores laboran para la empresa entre 1 a 7 meses, con el 96.2%, del total y solo el 3.8% de ellos trabajan más de 8 meses, específicamente entre los 12 a 48 meses.

Tabla 6

Futuro dentro de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	3	1.2
Desacuerdo	14	5.4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	3.8
De Acuerdo	221	85.0
Totalmente De Acuerdo	12	4.6
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

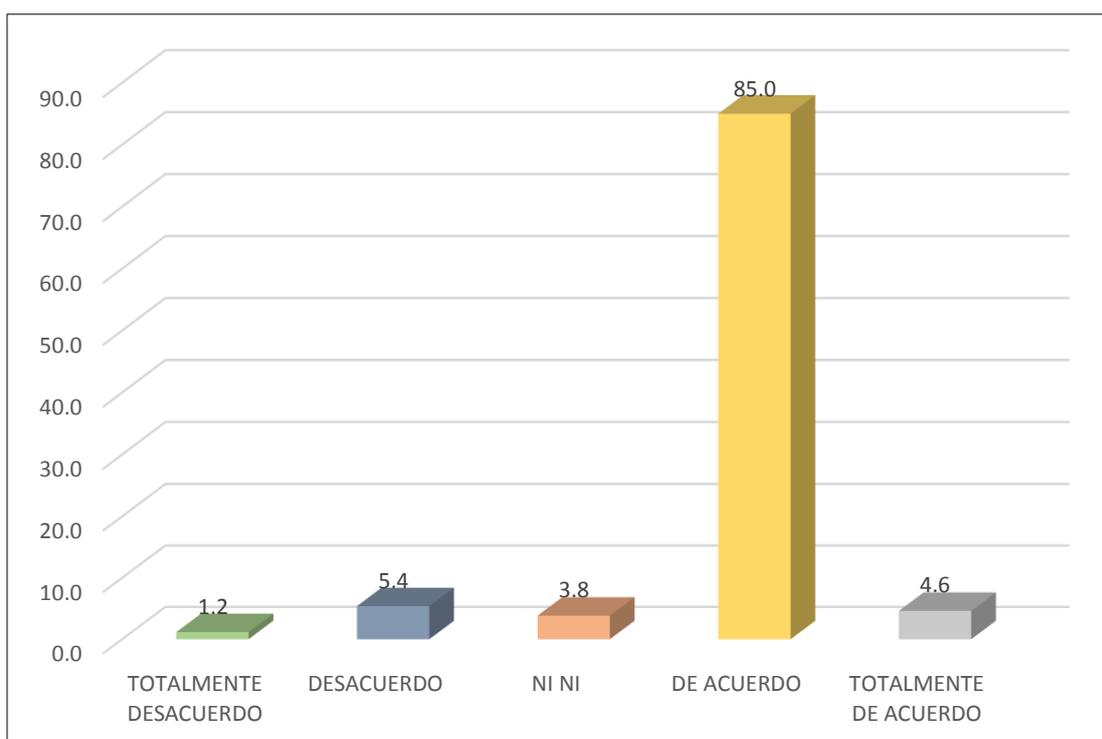


Figura 6. Futuro dentro de la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

Dentro de los resultados obtenidos, se deduce que el 85% de los colaboradores perciben un futuro prometedor dentro de la empresa, un 4.6% se encuentra totalmente de acuerdo con la posibilidad de que existe un futuro positivo dentro de la empresa para ellos, mientras que un pequeño porcentaje menciona que está totalmente desacuerdo con las esperanzas de superación dentro de la empresa 6.6% y por ultimo un 3.8% opina de manera neutral, es decir no opinan acerca de su futuro dentro de la empresa.

Tabla 7

Opción de otra función o trabajo en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	5	1.9
Desacuerdo	62	23.8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	43	16.5
De Acuerdo	141	54.2
Totalmente De Acuerdo	9	3.5
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

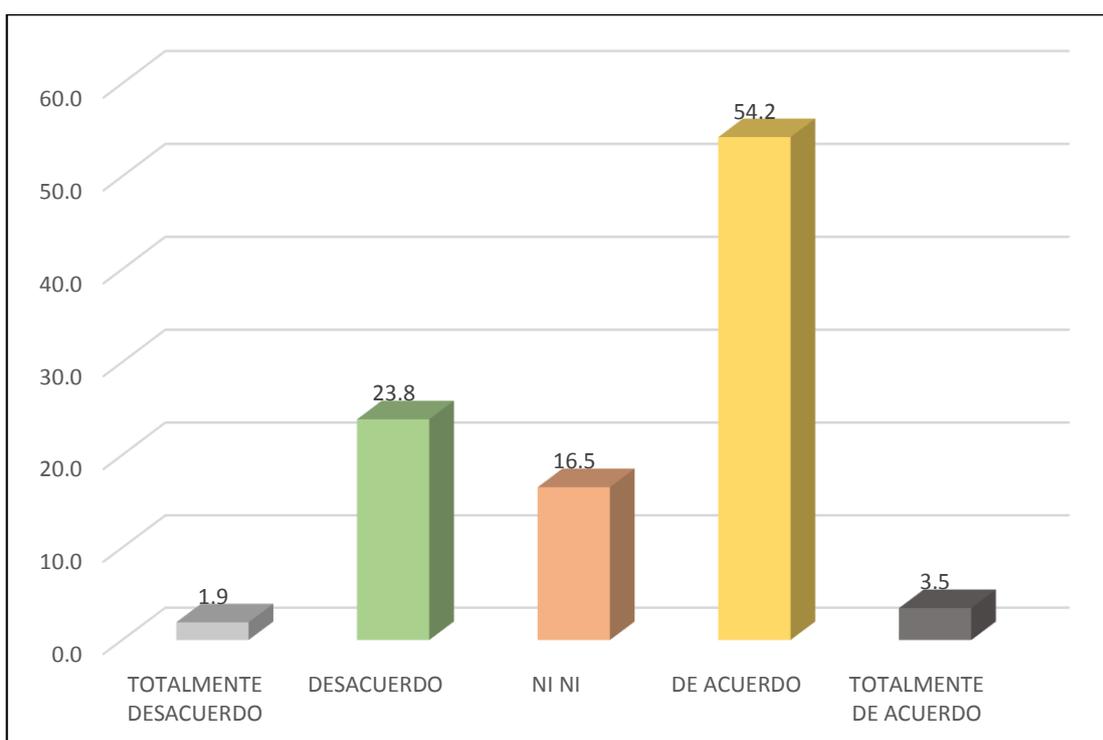


Figura 7. Opción de otra función o trabajo en la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la tabla y figura 7 se observa que el 57.7% de los colaboradores mencionan que, si buscaran otras funciones o trabajo, su primera opción sería dentro de la empresa, un 25.7% manifiestan el deseo de buscar otro trabajo o función fuera de la empresa, y un 16.5% menciona que no sabría si la búsqueda de nuevas funciones o trabajo sería dentro o fuera de la empresa.

Tabla 8

Capacitación por parte de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	5	1.9
Desacuerdo	123	47.3
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	38	14.6
De Acuerdo	84	32.3
Totalmente De Acuerdo	10	3.8
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

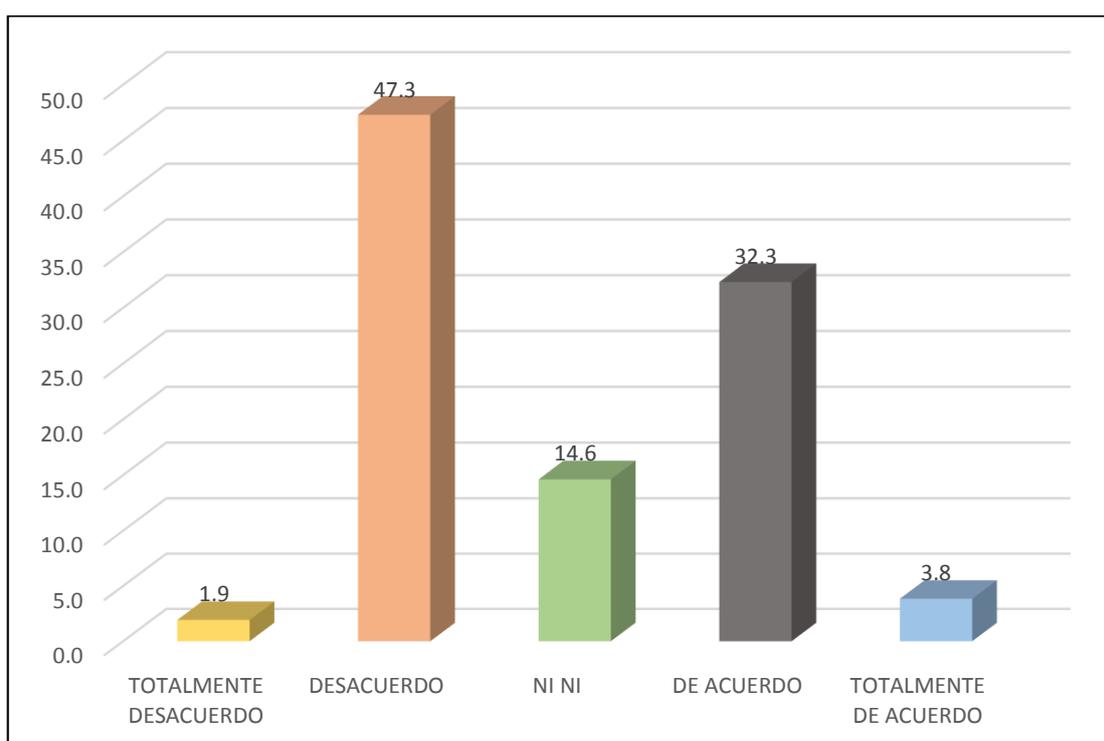


Figura 8. Capacitación por parte de la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la tabla y figura presentadas anteriormente se observa que un 47.3% de los colaboradores expresan que la empresa no les brinda la oportunidad de capacitarse para mejorar su labor, a diferencia de un 32.3% del total, quienes mencionan que la empresa les brinda la oportunidad de capacitarse en temas relevantes para su área y un 14.6% se encuentran en un punto neutro con respecto a este tema.

Tabla 9

Agrado por trabajar en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	3	1.2
Desacuerdo	23	8.8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	45	17.3
De Acuerdo	179	68.8
Totalmente De Acuerdo	10	3.8
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

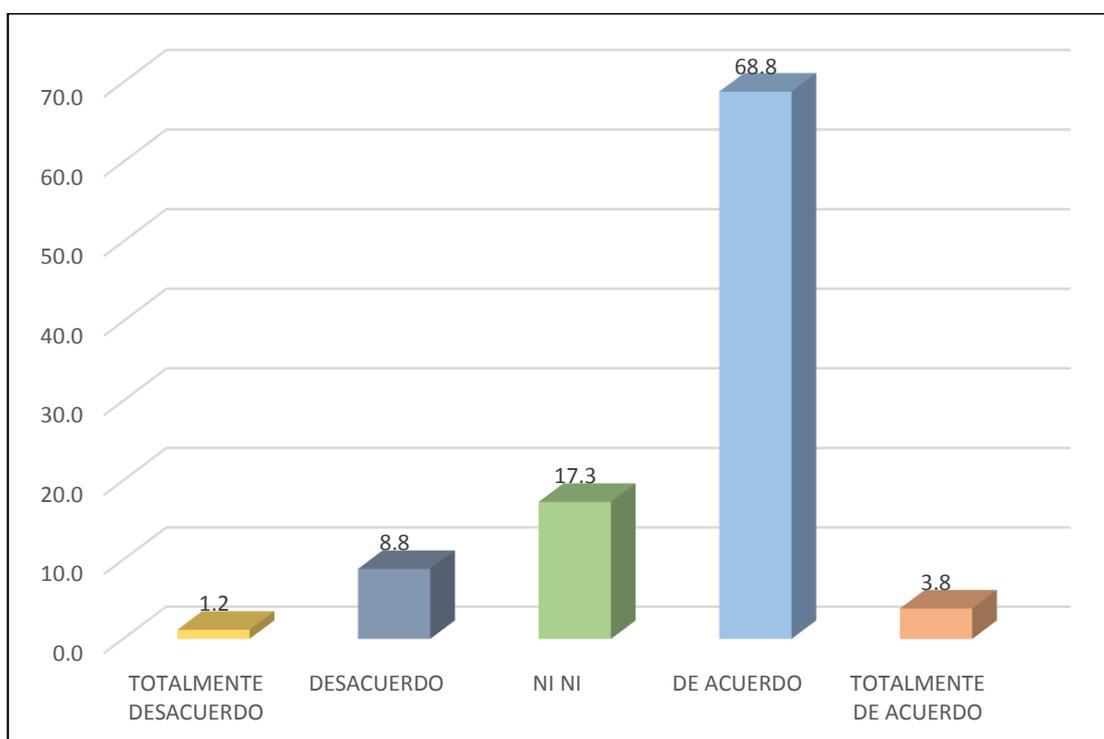


Figura 9. Agrado por trabajar en la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la figura 9 podemos observar que el 68.8% de los encuestados mencionan que les agrada trabajar para la empresa, por otra parte, un 10% de ellos mencionan que no les agrada trabajar en ella y un 17.3% no expresaron el agrado ni el desagrado de trabajar dentro de la empresa.

Tabla 10

Satisfacción dentro de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	4	1.5
Desacuerdo	4	1.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	5.0
De Acuerdo	212	81.5
Totalmente De Acuerdo	27	10.4
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

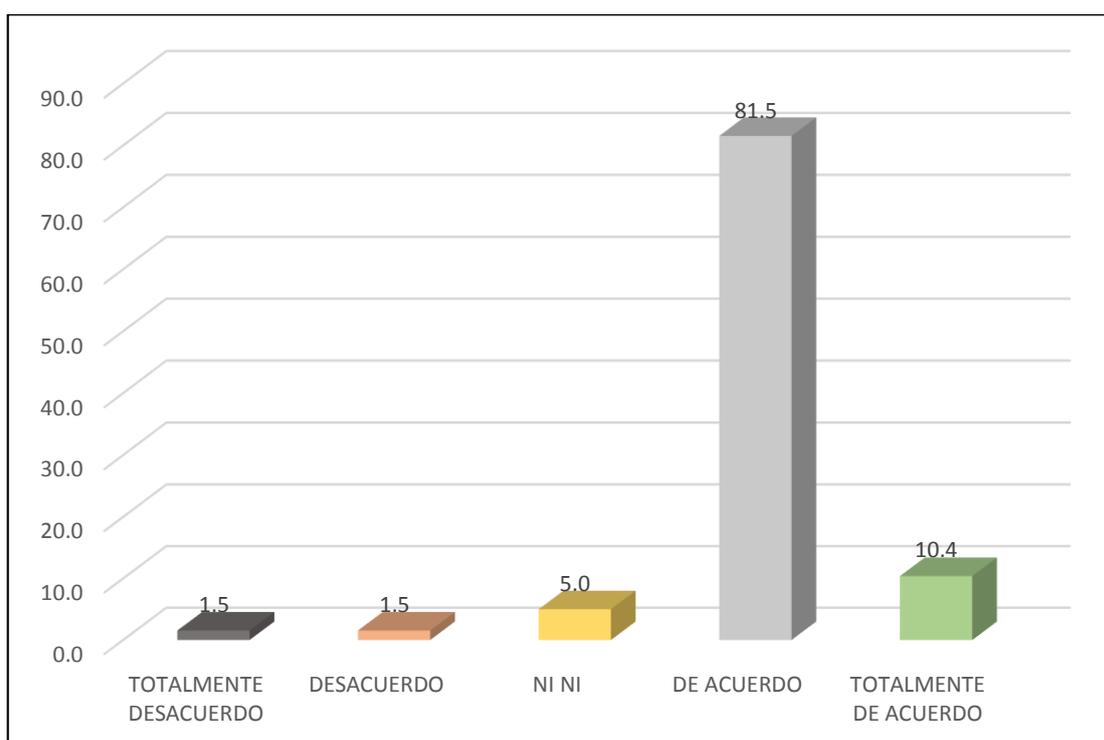


Figura 10. Satisfacción dentro de la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

Según los resultados hallados, un 81.5% de los colaboradores manifiestan que están de acuerdo con sus funciones ya que estas los satisface, un 10.4% de ellos mencionan que están totalmente de acuerdo con lo que realizan dentro de la empresa, lo cual repercute en su satisfacción dentro de la empresa y un 3% no menciona que no están satisfechos.

Tabla 11

El trabajo que se realiza es importante para la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	0	0.0
Desacuerdo	7	2.7
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	1.9
De Acuerdo	202	77.7
Totalmente De Acuerdo	46	17.7
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

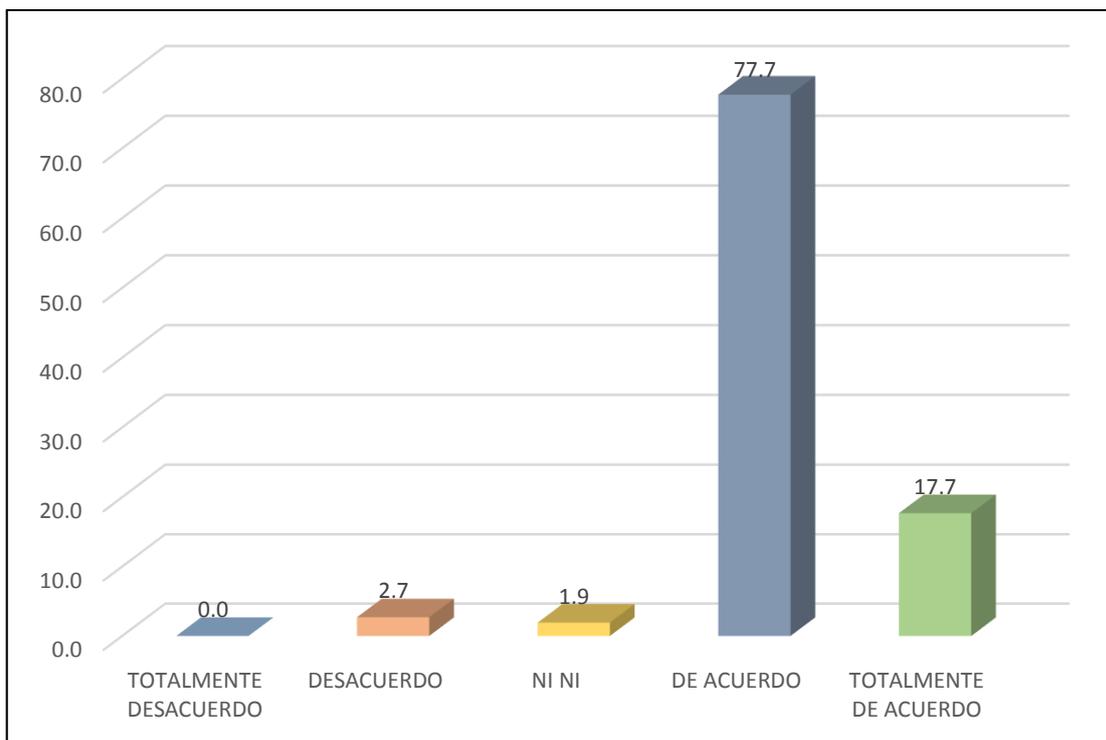


Figura 11. El trabajo que se realiza es importante para la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

Según los resultados obtenidos se deduce que un 77.7% consideran que el trabajo que realizan es importante para la empresa, un 17.7% mencionan que su trabajo es muy importante para la empresa y solo un 2.7% describen que el trabajo que desempeñan no es importante para la empresa.

Tabla 12

Reconocimiento por parte de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	3	1.2
Desacuerdo	21	8.1
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	7.7
De Acuerdo	140	53.8
Totalmente De Acuerdo	76	29.2
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

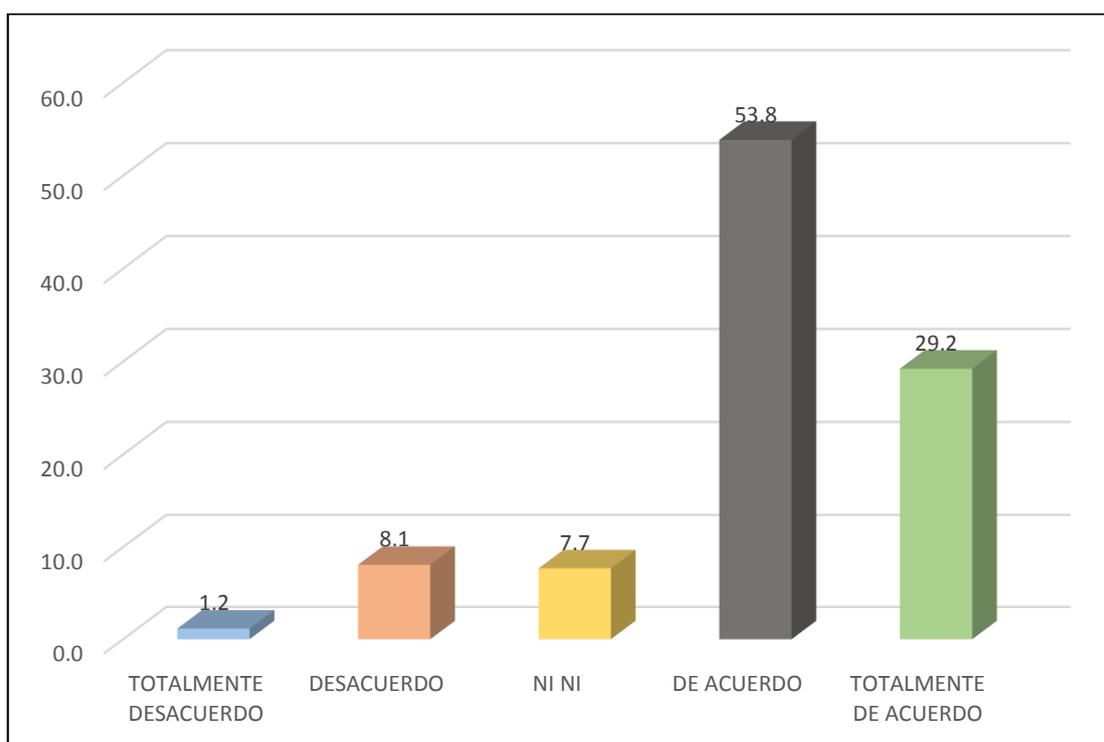


Figura 12. Reconocimiento por parte de la empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la tabla y figura 12 se aprecia que un 53.8% de los colaboradores manifiestan que sus esfuerzos son reconocidos por la empresa, el 29.2% se encuentran totalmente de acuerdo con los esfuerzos que realizan, ya que son reconocidos por la empresa, por otro lado, un 8.1% manifiestan que sus esfuerzos no son reconocidos por la empresa y por último se encuentra que un 7.7% de colaboradores mencionan que sus funciones laborales se mantienen ajenos a ambas manifestaciones mencionadas anteriormente.

Tabla 13

Trabajador de la empresa a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	2	0.8
Desacuerdo	12	4.6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	25	9.6
De Acuerdo	211	81.2
Totalmente De Acuerdo	10	3.8
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

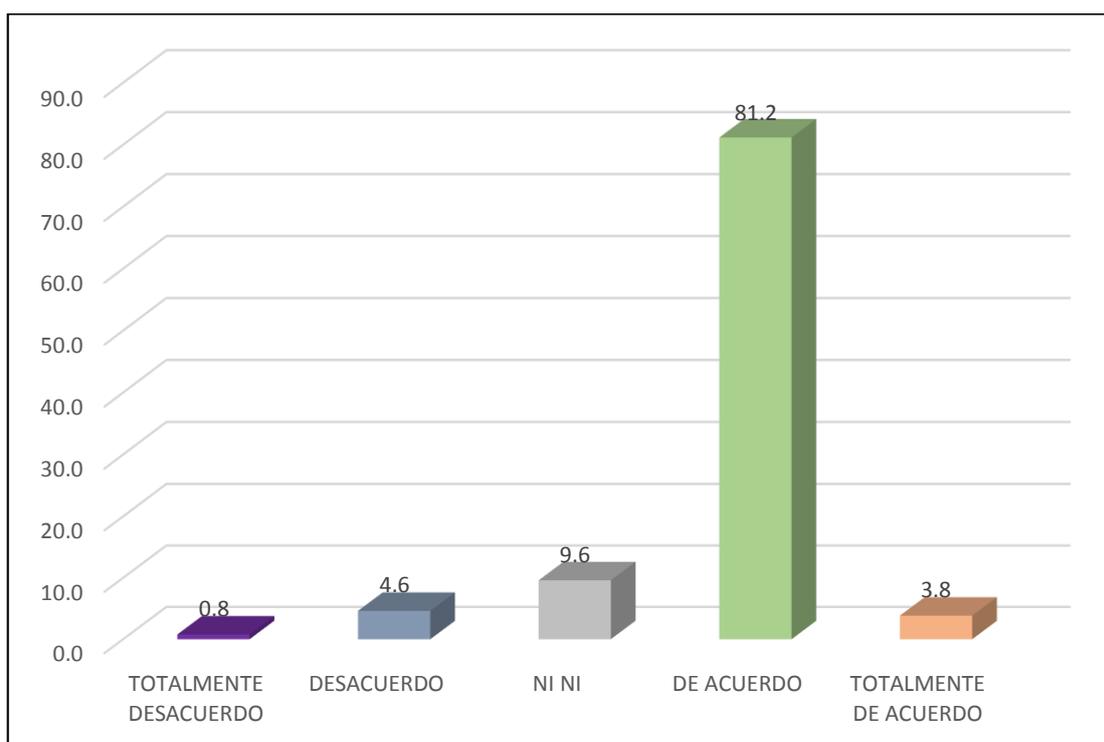


Figura 13. Trabajador de la empresa a largo plazo

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

Según los resultados encontrados, se deduce que un 81.2% de los trabajadores mencionan que están de acuerdo de trabajar para la empresa durante los siguientes cinco años, un 3.8% están totalmente de acuerdo trabajar para la empresa a largo plazo, sin embargo, un 4.6% manifiestan desacuerdo en permanecer en la empresa durante los próximos cinco años siguientes y por ultimo un 9.6% no están de acuerdo ni desacuerdo en permanecer en la empresa.

Tabla 14

Oferta de trabajo de otra empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	0	0.0
Desacuerdo	159	61.2
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	27	10.4
De Acuerdo	70	26.9
Totalmente De Acuerdo	4	1.5
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

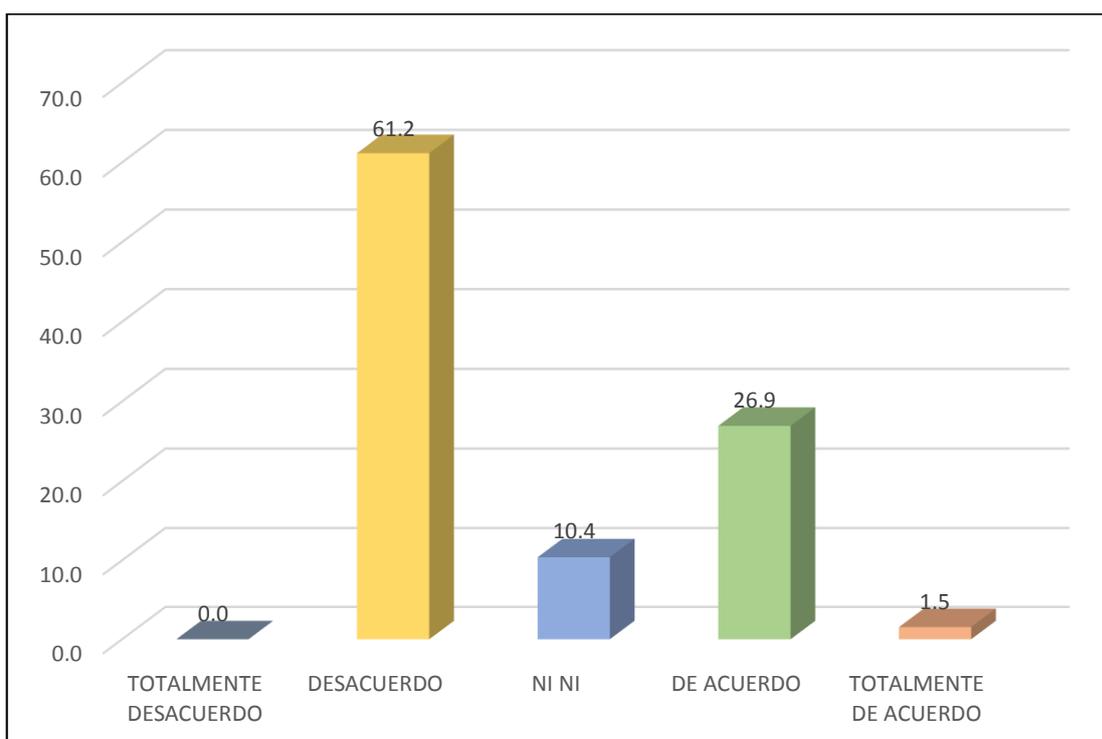


Figura 14. Oferta de trabajo de otra empresa

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

En la tabla y figura presentadas anteriormente se aprecia que un 61.2% estaría en desacuerdo en acceder a una atractiva oferta de trabajo de otra empresa, un 26.9% de los colaboradores mencionan que, si estarían de acuerdo en aceptar otra oferta de trabajo con mayor beneficio para ellos, de igual manera un 1.5% está totalmente de acuerdo en aceptar una oferta de trabajo de otra entidad y solo un 10.4% mencionan que ni estarían de acuerdo ni desacuerdo con otra oferta de trabajo.

Tabla 15

Trabajar en otra empresa a futuro

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente Desacuerdo	3	1.2
Desacuerdo	98	37.7
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	7.3
De Acuerdo	128	49.2
Totalmente De Acuerdo	12	4.6
Total	260	100.0

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

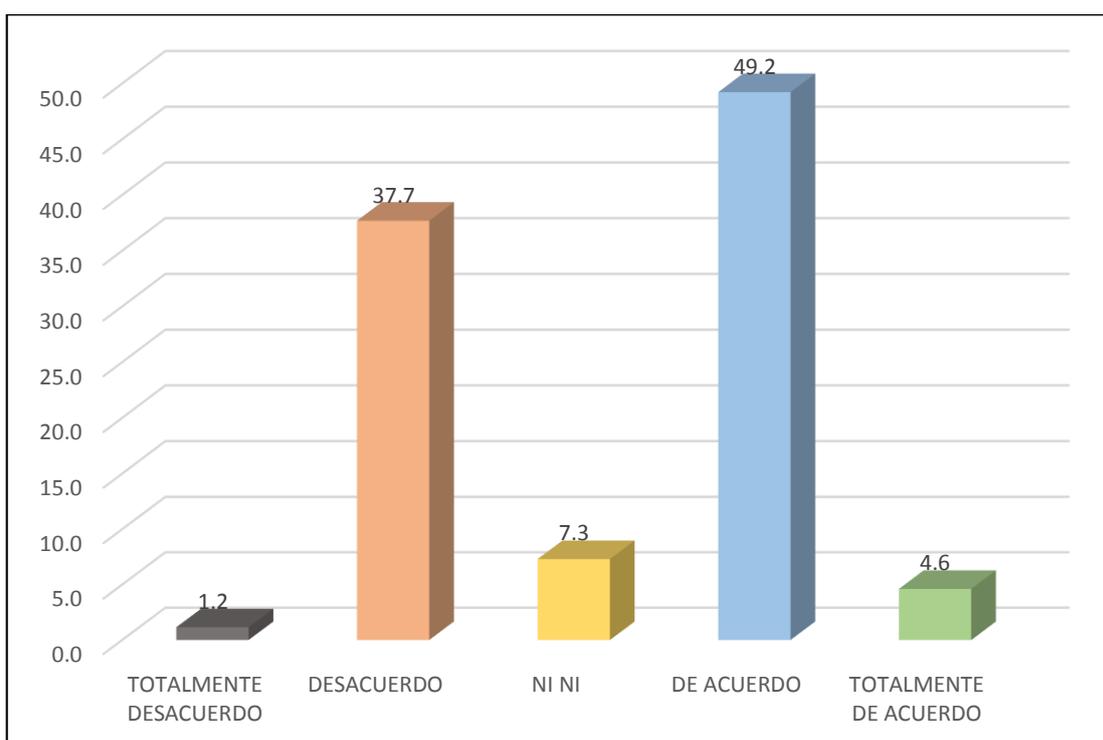


Figura 15. Trabajar en otra empresa a futuro

Fuente: Empresa Santa Azul Caral

Los resultados obtenidos muestran que el 49.2% de trabajadores mencionan que están planeando trabajar en otras empresas dentro de tres años, un 37.7% manifiestan que no están proyectándose a trabajar para otra empresa y solo un 7.3% se encuentran indeciso en trabajar o no para otra empresa durante los próximos tres años.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal proponer un plan de motivación que permita incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018, para ello se realizó un análisis exhaustivo de los objetivos, los cuales se discuten a continuación:

Teniendo en cuenta que el primer objetivo específico, fue Analizar la situación actual de las prácticas de retención de la empresa Santa Azul- Caral 2018, en la dimensión atraer y desarrollar en la tabla 19 se observa que el 57.7% menciona que, si buscaran otras funciones o trabajo, su primera opción sería dentro de la empresa, un 25.7% manifiestan el deseo de buscar otro trabajo o función fuera de la empresa. En la tabla 21 se observa que un 47.3% expresa que la empresa no les brinda la oportunidad de capacitarse para mejorar su labor, a diferencia de un 32.3% del total, quienes mencionan que la empresa les brinda dicha oportunidad y un 14.6% se encuentran en un punto neutro con respecto a este tema. Con respecto a la dimensión facilitadores del talento, en la tabla 18 se observa que el 68.8% de los encuestados les agrada trabajar para la empresa, mientras que un 10% de ellos mencionan que no les agrada trabajar en ella y un 17.3% no expresaron el agrado ni el desagrado de trabajar dentro de la empresa. Según los resultados de la tabla 23, un 77.7% consideran que el trabajo que realizan es importante para la empresa y solo un 2.7% describen que el trabajo que desempeñan no es importante para la empresa. En cuanto a la dimensión líderes, en la tabla 17, se deduce que un 81.2% están de acuerdo de trabajar para la empresa durante los siguientes cinco años, un 4.6% manifiestan desacuerdo. En la tabla 22 se aprecia que un 61.2% estaría en desacuerdo en acceder a una atractiva oferta de trabajo de otra empresa, un 26.9% de los colaboradores mencionan que, si estarían de acuerdo en aceptar otra oferta de trabajo con mayor beneficio para ellos. Lo que significa que más de la mitad del personal considera que puede desempeñar otras funciones o trabajo a futuro dentro de la empresa, sin embargo, existe un porcentaje significativo

que expresa la escasa capacitación de desarrollo profesional en la entidad, así mismo existe un porcentaje significativo que se mantiene al margen de este tema, lo que generaría estancamiento laboral. A pesar de ello a la mayoría de los trabajadores le agrada ser parte de la empresa, en donde aprecian que sus actividades son importantes para obtener los objetivos organizacionales, dado a ello, los colaboradores expresan el deseo de continuar laborando en la empresa por muchos años más, dando a relucir que no accederían a otra oferta. Datos que son respaldados por Holguín & Mancilla (2015) quienes encontraron que un 66,5% de colaboradores presentan adecuada percepción en cuanto a oportunidades de mejora en la empresa, en donde un 43,25% afirmó que la empresa cubre las vacantes que requieren con personal interno, pese a ello, estos mismos autores mencionan que un 73% presentaron gran preocupación por la falta de capacitación en la entidad, de igual manera Suyon (2018) halló que el 83% de personal percibía escasa formación y desarrollo profesional dentro de la empresa. Flores & Ballón (2016) encontraron que la mayoría de los trabajadores (83%) consideran que la empresa los percibía entre muy importantes e importantes, del mismo modo hallaron que para el 91% de ellos les gustaría continuar laborando en la empresa, en donde más de la mitad (53%) expresó que no dejaría su actual trabajo por otro mejor remunerado. Ante ello Chiavenato (1998) en Puza (2016) menciona que la retención del personal consiste en la adecuada gestión de talento humano, el mismo que permite que se organice, direcciona y controle al personal, logrando así el cumplimiento de los objetivos. Esto nos da a entender que las prácticas de retención en la empresa Santa Azul, están logrando buenos resultados, pero estos podrían mejorar ya que existe porcentaje significativo que aún no muestra la debida fidelización y satisfacción dentro de la empresa, mostrando desacuerdos en algunas prácticas o escasa de estas. En tan sentido es necesario intervenir en las necesidades más urgentes de los colaboradores, para lograr la permanencia del capital humano requerido para llegar a las metas propuestas.

Según el segundo objetivo específico, el cual fue identificar los factores influyentes de la retención del personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018, los resultados hallados en la tabla 16, se aprecia que el 85% de los colaboradores perciben un futuro prometedor dentro de la empresa, mientras que un pequeño porcentaje menciona que está totalmente desacuerdo (6.6%). Un segundo factor de retención se observa en la tabla 20 en donde un 81.5% de los colaboradores manifiestan que están de acuerdo con sus funciones ya que estas los satisface, mientras que un 10.4% de ellos mencionan que están totalmente de acuerdo. Y en la tabla 25 se aprecia un tercer factor, en donde el 53.8% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que sus esfuerzos son reconocidos por la empresa, por otro lado, un 8.1% manifiestan que sus esfuerzos no son reconocidos. Lo que da a entender que existen tres fuertes factores de retención en el personal obrero de la empresa Santa Azul, siendo la primera de ellas las aspiraciones de mejorar su condición profesional dentro de la empresa, es decir alcanzar ocupar otros puestos o mejor posición económica, otro factor es que se encuentran contentos con sus funciones, ya que están les proporciona gran satisfacción en el trabajo y finalmente encontramos el reconocimiento de sus esfuerzos por parte de los directivos o jefes inmediatos de la empresa. Bajo lo referido Prieto (2013) menciona que la retención en una organización se basa en mantener a los talentos claves dentro de la empresa, las cuales no solo se centra en las actividades de pago, selección, reclutamiento del personal, sino que existen otras preocupaciones como los trabajadores y su bienestar, añade también que es necesario emplear estrategias y herramientas las cuales deberían abarcar las principales causas de la salida de los mismos. Por su parte Jericó (2000) en Holguín & Mancilla (2015) menciona que existen tres claves para conseguir que el personal permanezca en la empresa: el atraer y desarrollar, que existan facilitadores de talento y líderes dentro de la empresa, los cuales están enfocados a ayudar a que los trabajadores puedan mejorar su condición dentro de la empresa, así como el brindarles funciones específicas, para que se

responsabilicen de ello y al observar sus esfuerzos, brindarles el reconocimiento necesario para hacerlo sentir mejor cada día. En este punto se puede recalcar la relevancia de obtener adecuadas prácticas de retención, las mismas que deben estar orientadas a los motivos principales del cese de los colaboradores o de las necesidades insatisfechas, con la finalidad de crear condiciones favorables para su adecuado desempeño y que permanecerá en la organización, ya que sus habilidades son fundamentales para ella.

Con respecto al tercer objetivo, el cual fue diseñar el plan motivacional que permita la retención que permita incrementar la retención del personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral 2018, los resultados hallados en ambos cuestionarios, muestran que a pesar de las prácticas de retención que se han implementado en la empresa, estas aun no son de todo eficiente, ya que hay presencia de personal insatisfechos, desmotivado y con expectativas fuera de la empresa. Lo que da a entender que, si no se rediseñan un plan de motivación acorde de las necesidades más urgentes del personal, se corre el riesgo de presenciar una fuga de talentos, lo cual no se desea ya que la empresa necesita de área operativa para lograr sus objetivos empresariales. Bajo lo referido Rodríguez (2013) elaboró programas de bienestar social en la motivación para los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC, en el cual describió que dichos programas son de grandes beneficios tanto para el personal como para la entidad, puesto que un trabajador satisfecho, será productivo y permanecerá en la empresa, en donde el 98,5% expresó que la empresa les brinda incentivos y reconocimientos según sus méritos. Así mismo, Suyon (2018) elaboró un plan de incentivos labores para aumentar la productividad de sus colaboradores ya que esta se encontraba en un nivel medio, este plan estuvo diseñando en base a las necesidades motivacionales que se exigía cubrir. Por su parte Flores & Ballón (2016), mediante su programa de incentivos lograron fidelizar a sus trabajadores, lo que les permitió continuar en el mercado laboral y conseguir sus objetivos empresariales. En este

punto se puede recalcar la relevancia de intervenir apropiadamente y adecuadamente en las necesidades de los colaboradores, es así que un plan de mejorar conllevará a un sinnúmero de beneficios tanto a nivel organizacional, como mantener satisfecho y motivado a los colaboradores, logrando que estos permanezcan en la empresa, obteniendo así un ganar-ganar, en donde los beneficios serán visibles en el personal de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. Al finalizar la investigación se concluye que la situación actual de las prácticas de retención de la empresa Santa Azul- Caral, es regular, en la dimensión atraer y desarrollar existe porcentaje significativo (25,7%) que presenta deseos de trabajar en otro lugar, mientras que un poco más de la mitad del personal (57,7%) permanecería en la empresa, cumpliendo otras funciones. De igual manera se registró en la dimensión facilitadores del talento que un 10% no le agrada trabajar en la empresa a comparación del 68,8% que, considera agradable el lugar de trabajo, ante ello en la dimensión líderes un 26,9% accedería a aceptar otra oferta laboral con mejores condiciones.
2. Se identificaron como factores influyentes de la retención del personal obrero, un futuro prometedor dentro de la empresa, ya que un 85% indico que era una de los principales motivos por el cual permanecería en la institución, seguida del establecimiento adecuado de sus funciones con el 81,5% y por último un 53,8% resalto el reconocimiento de los esfuerzos como uno de los factores influyentes de retención el personal obrero de la Empresa Santa Azul.
3. Con respecto al diseño del plan de motivación para incrementar la retención del personal obrero, después de contrastar con los resultados obtenidos en la recolección de datos, se planteó 10 actividades que se desarrollarán en el lapso de un año, en donde cada actividad está enfocada a mejorar las dimensiones de la motivación.
4. Finalmente, se concluye que la propuesta del plan de motivación permitirá la retención que permitirá incrementar la retención del personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere que la alta dirección de la empresa Santa Azul, autoricen la ejecución de la propuesta de motivación elaborada en el presente estudio de investigación, financiando en su totalidad, lo que permitirá lograr la retención requerida del personal operativo.
- Para contribuir a que la propuesta sea efectiva se recomienda constituir oficialmente el comité de motivación, el mismo que deberá cumplir las funciones plasmadas en la propuesta, durante todo un año, así mismo el comité debe ser elegido democráticamente por todos los colaboradores.
- Que el área de recursos humanos realice el seguimiento debido de la propuesta, brindando los resultados obtenidos en cada actividad, respetando las fechas establecidas para lograr el éxito del mismo.
- A los futuros colegas o investigadores en general, que realicen estudios similares, ya que podrían contribuir a que diversas empresas puedan mejorar la retención de su talento humano, debido a que vivimos en un mundo cambiante, se requiere todas las estrategias posibles para ser competitivos en el mercado.

VII. PROPUESTA

PROPUESTA

“Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la empresa Santa Azul- Caral 2018”



Rudy Duverdy Carnaque Gallo

1. DATOS INFORMATIVOS

Población beneficiaria	: Colaboradores de la Empresa Santa Azul
N° total de asistentes	: Área operativa
Departamento	: Lima
Tiempo por sesión	: 60 minutos
Duración de plan	: 12 meses (enero a diciembre)
Fecha de inicio	: 2019
Responsable	: Rudy Duverdy Carnaque Gallo

2. INTRODUCCIÓN

La motivación hoy en día suele ser un tema de suma relevancia para todas las empresas, organizaciones, instituciones, entidades, entre otras, puesto que es un factor que impulsa a realizar una determinada conducta, así mismo suele estar relacionado con la herramienta administrativa que no falla en el momento de incentivar a los colaboradores, dado a ello en el ámbito laboral, este es un punto que debe tomarse en consideración, pues se conoce a la perfección que si se mejora la motivación laboral, este conllevará a diversos beneficios a nivel empresarial, es así el desafío más grande de toda empresa es brindar un producto o servicio de calidad, pero mantenido un ambiente agradable para que sus trabajadores sigan siendo productivos, otorgando sugerencias de mejora cada día para crecer de manera personal y profesional.

3. FUNDAMENTACIÓN

En el presente trabajo de investigación se logró obtener y definir las necesidades más urgentes de los colaboradores de la empresa Santa Azul, la misma que proporciono el permiso para investigar los principales factores que afectan la retención de su personal, cuyo fin es incrementar a través de estrategias motivacionales, para lograr que el personal se sienta cómodo, feliz y permanezca en la empresa.

Debido a la fuga de un gran número de trabajadores del área operativa, el cual registro altos costos y tiempos en la empresa para retomar al proceso de selección entre otros proceso administrativos para obtener nuevo personal para ocupar esos puestos, se ha creído pertinente elaborar una propuesta motivacional que intervengan en mejorar las condiciones en el trabajo, así como de satisfacer los requerimientos que sean necesarios para mantener un ambiente agradable de trabajo, el mismo que propicie el bien desempeño de las funciones. Teniendo en cuenta la relevancia de la motivación en las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, se deben sumar esfuerzos para elaborar y desarrollar herramientas modernas que incentiven y estimules al personal, las mismas que deben ir acorde de las necesidades tanto individuales como organizaciones. Por esta razón la necesidad de un Programa de Motivación que refleje los requerimientos intrínsecos y extrínsecos que los colaboradores tienen sugiere ser una herramienta muy necesaria.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar diversas actividades que aumenten la motivación intrínseca y extrínseca del personal obrero de la Empresa Santa Azul, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades más urgentes del personal.

Objetivos Específicos

- Facilitar a los jefe y altos directivos los lineamientos para aplicación de los programas motivacionales.
- Incentivar a los colaboradores a realizar sus actividades con disposición, entusiasmo y voluntario propio.
- Fomentar actitudes positivas en los colaboradores para con su trabajo, ambiente laboral y compromiso organizacional.
- Mejorar las condiciones de trabajo que propicie un agrado de continuar laboran para la empresa.

- Obtener un trabajo en equipo eficiente, mediante las actividades orientadas a mantener y mejorar el compañerismo.

5. TEMÁTICA A DESARROLLAR

N° SESIÓN	DIMENSIONES	FECHA
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		
1.	Desempeño Laboral	2019
2.	Desarrollo y Capacitación	2019
3.	Coaching y Liderazgo	2019
4.	Retroalimentación positiva	2019
5.	Actividades de integración	2019
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA		
6.	Trabajo en equipo	2019
7.	Reconocimiento y Recompensa	2019
8.	Condiciones de trabajo	2019
9.	Relaciones interpersonales	2019
10.	Proyectos de calidad de vida laboral	2019

6. METODOLOGÍA

Para elaborar la propuesta de motivación, fue necesario considerar los pasos de la metodología que describe Keith Davis y Jond Newstren (1995) citado en Suyon (2018), los cuales muestran una serie de pasos a seguir:

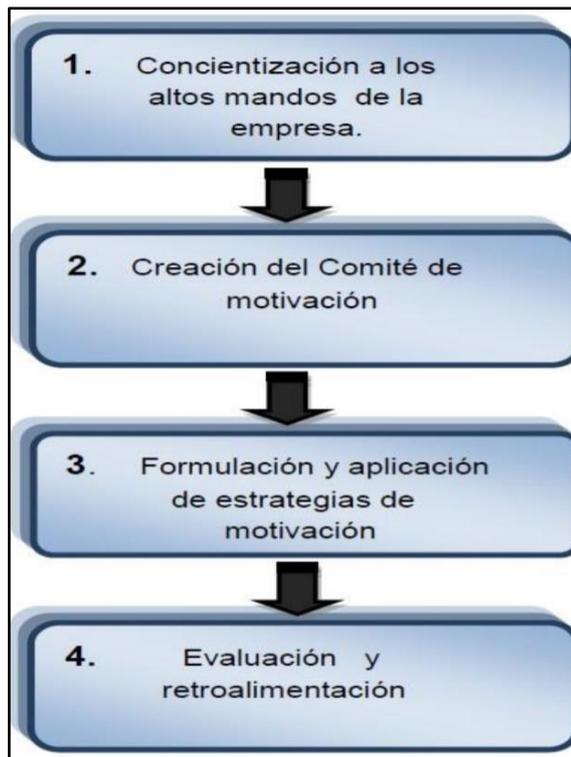
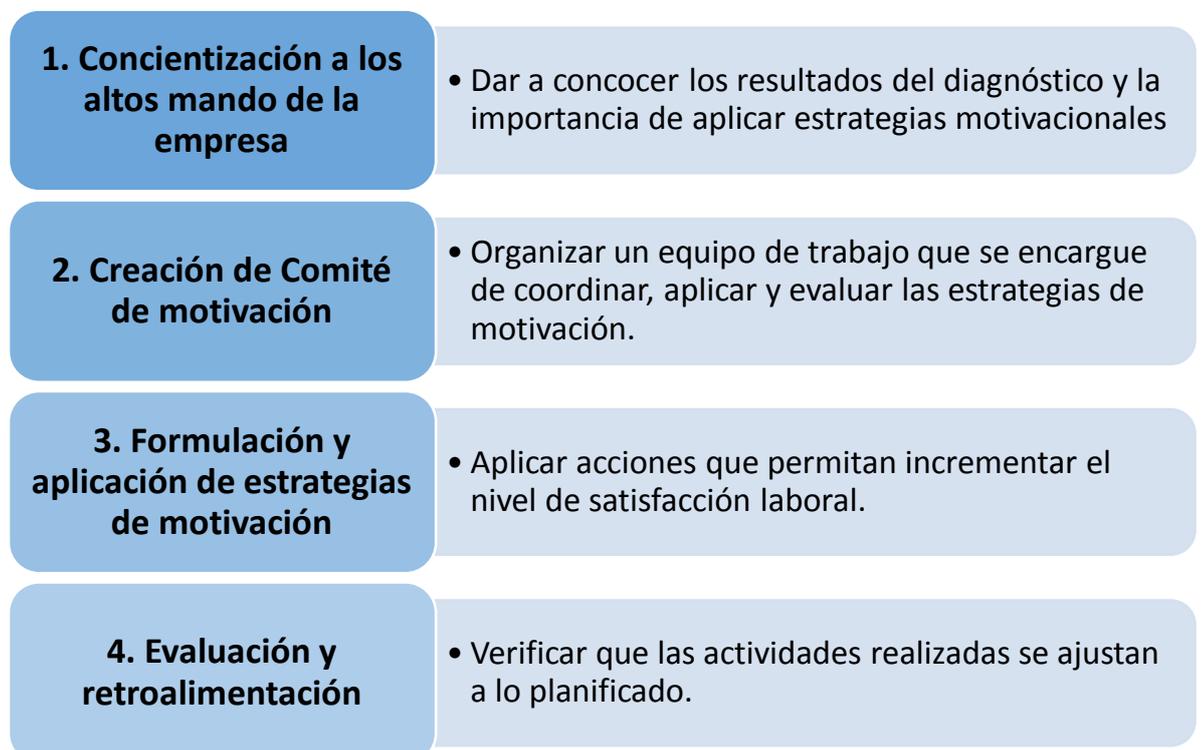


Figura 16. Pasos para implementar la propuesta de motivación laboral

Fuente: Suyon (2018)

En tal sentido, en la presente investigación se realizar aquellos pasos teniendo en cuenta lo siguiente:



1. Concientización a los altos mandos de la empresa acerca de la importancia de motivar al personal

Para efectuar las actividades plasmadas en la propuesta, primero se debe sensibilizar a los altos directivos o gerente de la empresa, sobre la realidad evidencia en la Empresa Santa Azul.

- Se dará a conocer el diagnóstico de la encuesta de retención laboral y los % más significativos de área operativa, resaltando las deficiencias o necesidades más urgentes del personal.
- Se detectará e identificará los efectos que conllevaría el obtener un personal desmotivado en la empresa, a nivel organizacional.
- La permanencia del personal dependerá de cuan motivados se encuentran en el trabajo, ante ello es necesario diseñar y ejecutar actividades que mejore su motivación laboral.
- El plan motivacional está enfocado a brindarles una serie de actividades que buscan satisfacer sus necesidades intrínsecas y extrínsecas, asegurando su satisfacción dentro de la intuición.

2. Creación de un área de motivación e incentivos

Para ayudar a incrementar la motivación de los colaboradores del área operativa de la empresa, es preciso conformar un equipo de trabajo, que respalde y apoye las actividades, su función primordial será coordinar cada una de las actividades que contiene la propuesta motivacional, asegurándose que los recursos necesarios estén presentes en el momento de la ejecución.

3. Estrategias motivacionales

Se describen algunas estrategias motivacionales en las sesiones de trabajo que se desarrollara durante todo el año de 2019, con el fin de mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores del área operativa de la empresa.

4. Evaluación y retroalimentación:

La evaluación de cada sesión se realizará en mismo día de la ejecución, obtenido los comentarios o sugerencias de los colaboradores, para que las siguientes actividades sean de agrado y satisfacción.

7. RECURSOS

El programa cuenta con los siguientes recursos:

- **Recursos humanos**
 - Responsable del programa
 - Colaboradores del área operativa
- **Recursos financieros**
 - El financiamiento de la propuesta, se encuentra en disponibilidad de la empresa.
- **Recursos materiales**

Los materiales que se empleara se especifican en cada sesión.

8. PLAN DE ACTIVIDADES

SESIÓN N° 1: DESEMPEÑO LABORAL

1. Tema:

- "El desafío de ser mejor cada día"

2. Objetivos

- Identificar si el colaborador participa en la toma de decisiones para efectuar eficientemente sus funciones

3. Frecuencia:

- Quincenalmente

4. Requisitos

- No registrar faltas dentro del mes
- No registrar sanciones

5. Responsables:

- Comité de motivación

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación se presenta ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.
- Quincenalmente se realizarán reuniones, en donde se fomenta la participación de los colaboradores en donde mencionen si han brindado sugerencias para realizar adecuadamente sus funciones, si sus jefes les han otorgado flexibilidad ante ello, o cuales podrían ser las posibles soluciones si aún no lo han realizado.
- Se animará la participación mediante la entrega de tickets, los cuales servirán para sorteo.
- Al finalizar la reunión se pasará al sorteo de los productos de la preferencia de los colaboradores.

8. Presupuesto:

- El costo de los productos del hogar.

9. Evaluación:

- Mediante los comentarios del personal se evaluará la sesión, asimismo se les interroga sobre las preferencias de los productos a sortear, para animarlos a participar en las otras sesiones

Anexo 1: Ticket



SESIÓN N° 2: DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

1. Tema:

- "La salud y seguridad en el trabajo es primero"

2. Objetivos

- Involucrar al personal en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, para mantener un ambiente cálido entre los participantes.

3. Frecuencia:

- Semanalmente

4. Requisitos

- Asistir el día de la capacitación

5. Responsables:

- Comité de motivación
- Capacitador externo

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- Con días de anticipación se les brindará una invitación a todos los colaboradores para la capacitación de la semana
- El comité de motivación se presenta ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.
- El capacitador brindará información oportuna y fidedigna sobre las medidas de prevención que debe considerar en el momento de ejercer sus actividades diarias.
- Se realizarán escenificaciones, en donde el personal tendrá que practicar lo aprendido en la sesión.
- Al final de la capacitación se pasará a realizar un compartir con todos los asistentes, entregándoles fichas informativas o recordatorios sobre el tema brindado.

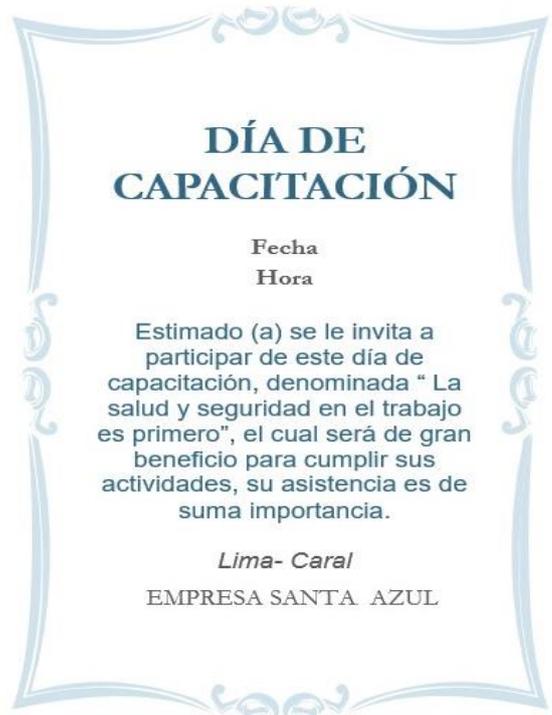
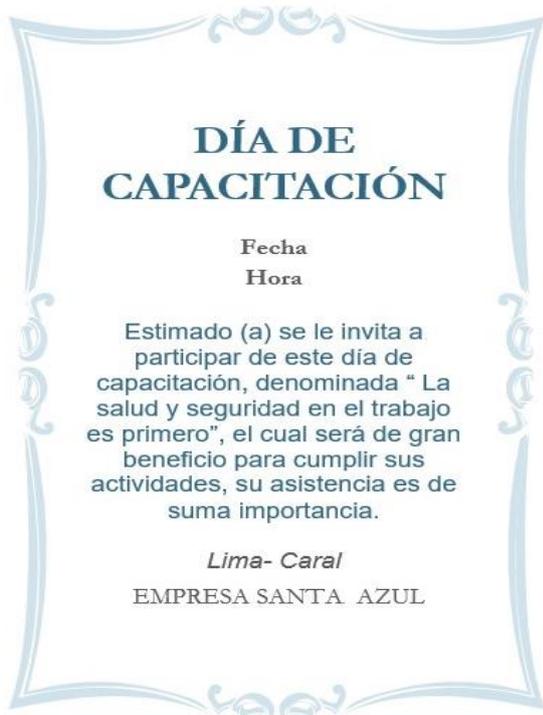
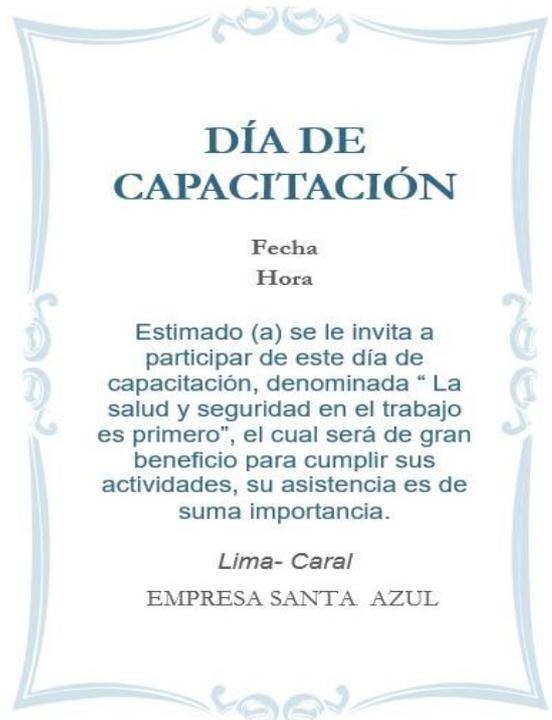
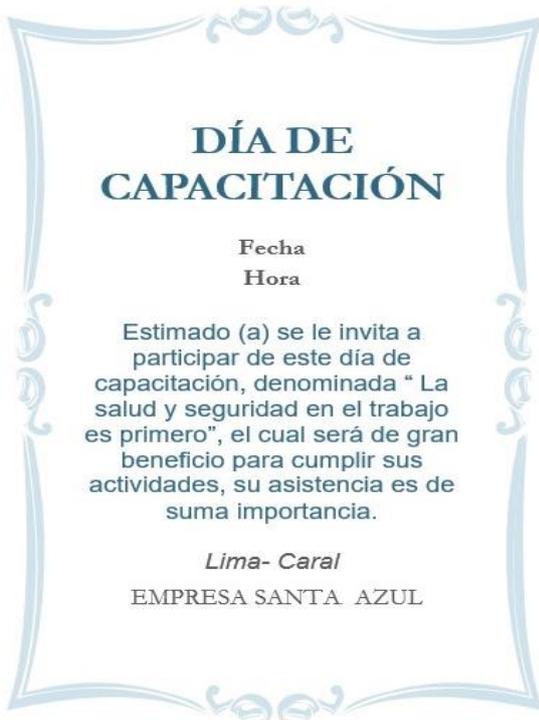
8. Presupuesto:

- Servicios de una consultora y refrigerio.

9. Evaluación:

- Se evaluar mediante la participación del personal al responder a las preguntas de capacitador, así como practicar en las puestas en escenas.

Anexo 2: Invitación a la capacitación



SESIÓN N° 3: COACHING Y LIDERAZGO

1. Tema:

- “Taller liberando emociones”

2. Objetivos

- Brindar al personal un momento de tranquilidad y reflexión, mediante el cual puedan liberar las emociones que les impidan seguir adelante.

3. Frecuencia:

- Quincenalmente

4. Requisitos

- No registrar faltas dentro del mes
- No registrar sanciones

5. Responsables:

- Comité de motivación
- Coach externo

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- Dos fines de semana, antes de empezar la jornada laboral, el comité de motivación se presenta ante los colaboradores y darán a conocer la actividad que se realizará.
- El Coach, ahondará sobre los sentimientos y pensamientos de las personas y luego lo que piensan y sienten en su puesto laboral.
- Luego de ello se pasará a ejecutar ejercicios para liberar esas emociones.
- Así mismo se brindarán historias y videos de reflexión, dando conocer la gran labor que realizan.
- Al final de la capacitación se brindará un recuerdo dulce, con una frase motivadora o alusiva al tema.

8. Presupuesto:

- Servicios del Coach y recuerdo (dulces)

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación de los colaboradores en el transcurso del taller.

Anexo 3: Recuerdo de la sesión



SESIÓN N° 4: RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

1. Tema:

- “Mis fortalezas personales y profesionales ”

2. Objetivos

- Brindar al personal un momento de tranquilidad y reflexión, mediante el cual puedan liberar las emociones que les impidan seguir adelante.

3. Frecuencia:

- Mensualmente

4. Requisitos

- Asistir el día de la capacitación

5. Responsables:

- Comité de motivación

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de capacitación realizará esta reunión una vez al mes, para determinar los puntos fuertes y débiles de cada colaborador y que estos se propaguen como metas para superar sus debilidades y mejorar sus fortalezas, así como las oportunidades de crecimiento personal y profesional.
- Se animará la participación mediante la entrega de tickets, los cuales servirán para sorteo.
- Al finalizar la reunión se pasará al sorteo de los productos de la preferencia de los colaboradores.

8. Presupuesto:

- El costo de los productos a sortear.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación del personal al responder a las preguntas de capacitador, así como practicar en las puestas en escenas.

Anexo 4: DAFO Personal



Anexo 5: FODA EMPRESARIAL



SESIÓN N° 5: ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN

1. Tema:

- Aniversario de la empresa: “Mañana deportiva familiar”

2. Objetivos

- Celebrar un año más de vida, haciendo partícipe a todo el personal a tal magnífico evento, fortaleciendo vínculos con sus familiares.

3. Frecuencia:

- Anual

4. Requisitos

- No registrar faltas dentro del mes
- No registrar sanciones
- Tener desempeño destacado

5. Responsables:

- Comité de motivación

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de capacitación informará que en transcurso de año se realizar dos mañanas deportivas familiares, la misma que se dividirá en tres fases.
- La primera será un campeonato de futbol y vóley.
- La segunda será el almuerzo de confraternidad.
- La segunda parte serán juegos tradicionales, tanto colaboradores como familiares participarán en ambas actividades.
- Los mismo que buscar obtener momentos de distracción y confraternidad con todos los participantes.

8. Presupuesto:

- El costo de las pelota de voley y fútbol, canastas, ula ula, pelotas de plásticos, almuerzos y alquiler de local.

9. Evaluación:

- Se evaluar mediante la participación del personal en dicha actividad.

Anexo 6: Descripción específica de las actividades

Guía del Proyecto

¡Feliz Aniversario Empresa Santa AZUL!

El programa se presenta a continuación:

CRONOGRAMA	
HORARIO	ACTIVIDAD
10:00 a.m	Recepción de los colaboradores
10:30 a.m	Palabras de Bienvenida
10:45 a.m	Información de las actividades
11:00 a.m	Campeonato de fútbol mixto
12:00 p.m	Campeonato de voley mixto
01:00 p.m	Palabras de un colaborador
01:15 p.m	Almuerzo de Confraternidad
03:00 p.m	Dinámicas recreativas
06:00 p.m	Cierre de la jornada (Palabras de Agradecimiento)

PRIMERA PARTE: CAMPEONATO DE FÚTBOL Y VOLEY

1. CAMPEONATO DE FÚTBOL

JUGADORES:

Los equipos estarán conformados por 06 jugadores en cancha de los cuales 03 deben ser del sexo masculino y 03 del sexo femenino, presentando 3 jugadores para el recambio.

SISTEMA DE JUEGO:

El desarrollo del partido se efectuará de acuerdo al horario programado, el ganador del campeonato se determinará por los goles a favor, se jugarán dos tiempos de 15 minutos cada uno.

2. CAMPEONATO DE VOLEY

JUGADORES: Los equipos estarán conformados por 6 jugadores, en cancha de los cuales 03 deben ser del sexo femenino y 03 del sexo masculino. En caso de que participen sólo 05 jugadores, 02 serán del sexo masculino.

SISTEMA DE JUEGO: El desarrollo de los partidos se efectuará de acuerdo a los horarios programados, el ganador del campeonato se determinará por puntos a favor o por set ganados según se diera el caso, se recomienda un set de 20 puntos.

SEGUNDA FASE: ALMUERZO DE CONFRATERNIDAD

OBJETIVO:

- Generar un ambiente de confianza con los colaboradores.

DESCRIPCIÓN: Al culminar el campeonato de futbol y vóley, se pasará al agasajo a todos los miembros del GRUPO FERPESE, mediante un almuerzo preparados exclusivamente para ellos, en el cual se desea mantener un acercamiento con todos los responsables del éxito empresarial.

TERCERA FASE: JUEGOS DE RECREACIÓN E INTEGRACIÓN

1. LA CARRERA DE LOS SACOS

OBJETIVO: Fomentar el trabajo en equipo para el logro de sus objetivos.

TIEMPO: 10 minutos

MATERIAL: 20 sacos y un silbato.

DESCRIPCIÓN: Competir y jugar a las carreras es uno de los más sencillos y populares, para empezar a cada equipo estar situado a un lugar determinado, es así que el juego empieza cuando dos competidores de Trujillo y Chiclayo se sitúan en la partida, luego estos jugadores se coloca dentro de un saco que les llegará hasta la cintura, estos se colocarán detrás de una línea que estará marcada en el suelo, la facilitadora será el encargado/a de dar la salida y los de los sacos deberán hacer un recorrido saltando hasta llegar a la meta que también estará debidamente marcada en el suelo, a lo cual otro de su compañero estará esperando para continuar con la partida, hasta culminar con el número de participantes, el grupo que antes llegue a la meta sin hacer trampas será el que gane.

2. JUEGO DE LA CESTA

OBJETIVO: Promover la cooperación en equipo para ganar.

TIEMPO: 10 minutos.

MATERIAL: Dos canastas medianas y 20 pelotas pequeñas.

DESCRIPCIÓN: Se empezará formando dos grupos de trabajo, en el cual se designará un líder, a este se le entregará pelotas pequeñas y una cesta, cada equipo estará a cierta distancia para generar desafío al anotar, el líder deberá repartir las pelotas a su equipo a lo cual los jugadores tratarán de introducir a la cesta. El equipo que consiga introducir más pelotas en la cesta en el transcurso de 2 minutos será el ganador. Las pelotas que queden fuera del área de juego no se pueden utilizar hasta empezar una nueva ronda de juego. El líder tendrá la cesta

con el cual se podrá mover dentro del área de juego establecida para facilitar al equipo conseguir su objetivo.

3. LA PELOTA SALTARINA

OBJETIVO: Promover la cooperación en equipo para ganar.

TIEMPO: 10 minutos

MATERIAL: Sacos y una pelota.

DESCRIPCIÓN: Este juego es de lanzamiento y recepción de una pelota, se juega sujetando una red, saco o tela en parejas para su mayor soporte. Se formará un círculo por cada equipo, se regirá con el popular juego, “piedra, papel o tijera” para conocer cuál es el equipo que empezará primero, a ellos se les repartirá los materiales, a la señal de la facilitadora. Al empezar el juego, la primera pareja recepcionará la pelota, a su vez la lanzará a la pareja de su costado y esta tendrá que recibir la pelota haciendo uso de sus estrategias evitando que la pelota se le caiga. El juego termina cuando la pelota llega al lugar donde inició.

4. ULA- ULA.

OBJETIVO: Promover la cooperación en equipo para ganar.

TIEMPO: 10 minutos

MATERIAL: Ula - Ula.

DESCRIPCIÓN: Este es un juego de velocidad. Los dos equipos recibirán un ULA ULA cada uno. Cada equipo deberá formar un círculo tomados de las manos, no podrán soltarse. La facilitadora introduce el Ula Ula entre las manos de los integrantes del equipo. A la voz de la facilitadora, los 2 equipos deberán pasar el Ula Ula a través de cada integrante del equipo de manera que dé la vuelta a todo el círculo. Gana el equipo que haga llegar primero el Ula Ula al punto inicial.

SESIÓN N° 6: TRABAJO EN EQUIPO

1. Tema:

- “Juntos sí podemos ”

2. Objetivos

- Fomentar el trabajo en equipo e integración entre los miembros de la empresa.

3. Frecuencia:

- Quincenalmente

4. Requisitos

- Asistir el día de la sesión

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación se presenta ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.
- El área de recursos humanos, realizará diferentes actividades y dinámicas recreativas para aumentar el trabajo en equipo, reflexionando en cada actividad realizada, sacándolos de la rutina e incrementando su participación en el proyecto.
- A finalizar se agradece la participación y se realiza un compartir.

8. Presupuesto:

- El costo de los refrigerios para los colaboradores y materiales a utilizar para las dinámicas.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

Anexo 8: Descripción específica de las actividades

DINÁMICA DE TRABAJO EN EQUIPO

1. PROHIBIDO REÍRSE:

Se trata de dividir al grupo de participantes en dos filas que se deben situar una frente a otra. La persona que ejerza de orientador tendrá una moneda, cada fila debe elegir un lado de ésta (unos la cruz y otros la cara). El orientador lanzará la moneda y en función de la cara que quede hacia arriba dicha fila deberá hacer reír a la otra, que tendrá que intentar permanecer seria. Los integrantes de la fila que se rían tendrán que abandonar la fila hasta que sólo quede uno.

2. JUEGO DE GLOBOS

Se trata de una carrera en grupo donde los participantes se alinean en una fila unidos por globos entre ellos los colaboradores tendrán que realizar importantes esfuerzos para coordinarse para el logro del objetivo que es llegar a un punto determinado todos juntos sin que pierdan el globo que ida y vuelta, siguiendo ciertas reglas por ejemplo: el globo debe permanecer entre ellos de principio a fin sin ser sujetado con las manos, el grupo debe cruzar por completo la meta, y si en el camino se les cae el globo o lo sostienen con las manos, deben regresar al punto de inicio, tendrán solo 2 oportunidades.

3. LA BATALLA DE LOS NÚMEROS

Es una dinámica bastante simple y de pocos materiales, se forman dos grupos de trabajo y cada uno de ellos tendrá elegir a un líder, a estos se les brindan hojas conteniendo números de van del 0 al 9. Luego de repartirles las hojas se les comentará que la facilitadora mencionará un número el cual deben formar lo más pronto posible para obtener un punto, el equipo que forme más puntos se hará acreedor de sus tickets.

SESIÓN N° 7: RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA

1. Tema:

- "Colaborador sobresaliente"

2. Objetivos

- Reconocer y premiar al colaborador más destacado del mes.
- Incrementar el compromiso entre los colaboradores de la empresa.
- Fomentar el sentido de pertenencia, mediante un reconocimiento.

3. Frecuencia:

- Mensualmente

4. Requisitos

- No registrar faltas dentro del mes
- No registrar sanciones
- Tener desempeño destacado

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación presenta ante los colaboradores la actividad mensual que se realizará esperando que todos realicen su mayor esfuerzo por obtener el reconocimiento.
- Cada mes se efectuará una evaluación de los operarios que han mostrado un desempeño destacado.
- Cuando se obtenga el resultado, se le brindará un diploma de reconocimiento al frente de sus compañeros de trabajo más un electrodoméstico.

8. Presupuesto:

- El costo del electrodoméstico

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

Anexo 9: Diploma de reconocimiento

Santa Azul

Otorga el presente:

RECONOCIMIENTO

a:

POR SU DESTACADA LABOR DIARIA
"COLABORADOR SOBRESALIENTE"



Firma del Gerente General

Jefe de Recursos Humanos

Lima ____ de _____ del 20 ____

SESIÓN N° 8: CONDICIONES DE TRABAJO

1. Tema:

- "Cuidando mi ambiente laboral "

2. Objetivos

- Prevenir los riesgos laborales.
- Mejorar las condiciones en el ambiente laboral.

3. Frecuencia:

- Bimestral

4. Requisitos

- Asistir el día de la sesión

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación y el área de recursos humanos realizarán diversos talleres de reparación del ambiente de trabajo, en donde todos los colaboradores tendrán que apoyarlo, ya que es el contexto donde desarrollan sus funciones.
- Se empezará con el orden y limpieza de los ambientes, teniendo en cuenta la temperatura, humedad y ventilación.
- Así como las señalizaciones de riesgo.
- Finalizando la jornada, se brindará un pequeño refrigerio.

8. Presupuesto:

- El costo del refrigerio.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

SESIÓN N° 9: RELACIONES INTERPERSONALES

1. Tema:

- "Unión en el trabajo - Paseo de confraternidad"

2. Objetivos

- Fomentar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa Santa Azul

3. Frecuencia:

- Bimestral

4. Requisitos

- No registrar faltas dentro del mes
- No registrar sanciones
- Tener desempeño destacado

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación y el área de recursos humanos realizarán un paseo bimestralmente, a lugares campestres, playa o lugar en donde todos los colaboradores puedan conversar y mejorar su relación, asimismo en esta actividad también estarán invitados los jefes inmediatos, para crear una relación de confianza con el personal.

8. Presupuesto:

- El costo del paseo.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

SESIÓN N° 10: PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

1. Tema:

- "Feliz Cumpleaños"

2. Objetivos

- Generar en los colaboradores sentido de pertenencia, mediante el reconocimiento de sus logros como parte importante en la empresa.
- Agasajar a los colaboradores por su día.

3. Frecuencia:

- Mensual

4. Requisitos

- Asistir el día de la sesión

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación y el área de recursos humanos realizarán un base de datos con los cumpleaños de los colaboradores.
- Finalizando la jornada se pasará a brindar el detalle al homenajeado junto a sus compañeros de trabajo, a quienes se les invitará brindar palabras alentadoras y sinceras a su compañero de trabajo.

8. Presupuesto:

- El costo del presente y de la torta.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

1. Tema:

- "Feliz día de la Madre"

2. Objetivos

- Incrementar el sentido de pertenencia, mediante un incentivo para sus madres o esposas por el día de la madre.
- Incentivar la participación de todo los colaboradores.

3. Frecuencia:

- Anual

4. Requisitos

- Asistir el día de la sesión

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación y el área de recursos humanos se encargarán de brindarle a todas las madres de la empresa Santa Azul, una canasta de víveres para el hogar, con frases alusivas a su día y agradeciéndoles la abnegada labor que realizan día a día, para sacar a su hogar adelante, por ello se desea reconocer su sacrificio, mediante el presente.

8. Presupuesto:

- Canasta valorizada en 150 soles.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

1. Tema:

- "Feliz día Papás"

2. Objetivos

- Agasajar a los padres de la empresa Santa Azul por su día, brindándoles un presente personalizado.
- Fomentar el sentido de pertenencia, mediante un reconocimiento.

3. Frecuencia:

- Anual

4. Requisitos

- Asistir el día de la sesión

5. Responsables:

- Comité de motivación y el área de recursos humanos

6. Beneficiarios:

- Área operativa

7. Descripción:

- El comité de motivación y el área de recursos humanos se encargarán de obsequiar a todos los padres de familia un reloj, por su día brindándole palabras de reconocimiento por la labor que realizan en el día a día.

8. Presupuesto:

- Reloj valorizado en 80 soles.

9. Evaluación:

- Se evaluará mediante la participación activa de los colaboradores en dicha actividad.

Otras actividades de integración:

- Día del trabajador : 1° de mayo
- Día del campesino : 24 de junio
- Navidad : 25 de diciembre

REFERENCIAS

- Alcalá, J., & Balcázar, C. (2017). *Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil de Lima Metropolitana*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Amozorrutia, J. (26 de octubre de 2016). *Retención de Talento: un indicador clave en el mundo*. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.ve/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/800-retencion-de-talento>
- Arévalo, M., & Ordoñez, K. (2017). *Diseño e implementación de un programa de motivación laboral extrínseca: caso Zapatería Kiara Lizerh S.A.C. - 2017*. Universidad Peruana Unión. Tarapoto.
- Arrué, Victoria. (2018). *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque.
- Chaparro, F. (2014). *Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo de las capacidades y habilidades directivas*. España: Morata, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). México: McGraw-Hil.
- Coello, M. (2015). *Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la República de Honduras*. Tesis de pregrado, Universidad Politécnica de Valencia, Honduras.
- Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación (1979). *Informe de Belmont principios y guías éticos para la protección de*

los sujetos humanos de investigación. Recuperado de http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

Díaz, D. (2014). *Factores de motivación para retener al personal creativo en las agencias de publicidad.* Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Flores, G., & Ballón, J. (2016). *Implicancias del Endomárketing sobre el diseño del programa de incentivos y beneficios para la fidelización del cliente interno: El caso de Ferreyros S.A.* Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Giselle, M. (2015). *Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la República de Honduras.* Tesis de grado, Universidad Politécnica de Valencia, Honduras.

Hatum, A. (2011). *El futuro del talento- Gestión del talento para sobrevivir la crisis.* Buenos Aires: Temas Grupo Editorial SRL.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). México: Mc Graw Hill Educación. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill Education.

Holguín, A., & Mancilla, D. (2015). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015 - 2020 en SONOCO de Colombia LTDA.* Tesis de pregrado, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Hurtado, L., & Quintanilla, F. (2016). *Propuesta de un plan de mejora de la política de compensación laboral orientado a la retención estratégica del capital humano en la positiva seguros y reaseguros.* Arequipa, 2016. Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa.

- Maldonado, L. (2013). *Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la Ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Mina, P. (2013). *Atracción y Retención de talento. Problemática en empresas IT de Argentina*. Instituto Tecnológico de Buenos Aires.
- Minchán, O. (2017). *Salario emocional y retención de talento humano en la oficina general de recursos humanos de Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2017*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo (22 de enero de 2018). *El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados en 2018*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de grado, Universidad de Medellín, Colombia.
- Puza, S. (2016). *Implementación de un modelo de motivación para la retención de talento en la empresa MIRCASEC S.R.L.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional Tecnológico de Lima Sur, Villa el Salvador.
- Real Academia Española(2014). *El diccionario de la Real Academia Española* (23 ed.). Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Rivera, R. (2017). *Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de*

Hualgayoc- Bambamarca- 2016. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Rodríguez, J. (2013). *Influencia de la aplicación de los programas de bienestar social en la motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC. en el 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Suyon, J. (2018). *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes S.A.C. Chiclayo*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE RETENCIÓN

 ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO						
CUESTIONARIO DE RETENCIÓN DEL PERSONAL OBRERO DE LA L- CARAL 2018						
INFORMACIÓN GENERAL:						
Género: F____ M____	Edad _____					
Tiempo de servicios: _____	Puesto de Trabajo:					
Años _____ Meses _____	_____					
INSTRUCCIONES:						
A continuación, se te presenta algunos enunciados, por favor lee cuidadosamente y marque con un "X" la respuesta de su preferencia. El presente cuestionario tiene como finalidad de obtener información para mejorar algunos procesos dentro de la empresa, para ello se te recomienda elegir solo una opción por cada pregunta, las alternativas a escoger son las siguientes:						
1. Totalmente en desacuerdo = (TD) 2. Desacuerdo = (D) 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo = (N) 4. De acuerdo = (A) 5. Totalmente de acuerdo = (TA)						
N°	Enunciados	TA	A	N	D	TD
Atraer y Desarrollar						
1	Veo un futuro prometedor para mi dentro de la empresa.					
2	Si buscara otra función o trabajo buscaría primero las posibilidades dentro de la empresa					
3	La empresa brinda la oportunidad de capacitarme en temas que me interesen.					
Facilitadores del talento						
4	Me agrada trabajar para esta empresa.					
5	Dentro de la empresa, mi trabajo me satisface.					
6	Considero que el trabajo que realizo no es muy importante para la empresa.					
7	Mis esfuerzos son reconocidos por la empresa.					
Lideres						
8	Si fuese por mí, estaría trabajando para esta empresa durante los siguientes cinco años					
9	Si recibiera una atractiva oferta de trabajo en otra empresa, la tomaría.					
10	Estoy planeado trabajar en otra empresa dentro de 3 años.					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

A. TITULO DEL PROYECTO: PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL- CARAL

B. AUTOR: Br. RUDY DUVERDY CARNAQUE GALLO

C. INSTRUMENTO: CUESIONARIO DE RETENCIÓN DEL PERSONAL OBRERO

D. DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS: Cintia Paola Jiménez Pérez

PROFESIÓN: PSICÓLOGA

GRADOS ACADÉMICOS: MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE E INVESTIGACION CIENTIFICA

MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS

CENTRO DE LABORES: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS UGELI

E. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Que al haber observado los instrumentos considerados en la propuesta y guías de observación, además de hacer las recomendaciones pertinentes, se da por validados dichos instrumentos para ser aplicados en el proyecto de tesis titulado: **PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL- CARAL**

Por lo anterior se llegó a la siguiente conclusión final:

	deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de estructura				X
Amplitud del contenido			X	
Coherencia con los objetivos				x
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

Chiclayo, 02 de Diciembre del 2018



Psicóloga Mg. CINTIA PAOLA JIMENENZ PEREZ
Colegiatura N° 20496
DNI N° 16554638

ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

JUICIO DE EXPERTO

1. **Título del Proyecto:** PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL- CARAL

2. **Variables:**

Variable independiente : PLAN DE MOTIVACIÓN

Variable dependente : RETENCIÓN EN EL PERSONAL

3. **Experto** : Mg. CARLOS CHERRES ANTON

4. **Centro de Trabajo** : Universidad César Vallejo – Chiclayo

5. **Grado Académico** : MAESTRIA EN EDUCACIÓN – INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

DOCTOR EN ADMINISTRACION EDUCATIVA

6. **Autora** : Br. RUDY DUVERDY CARNAQUE GALLO

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	x		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	x		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	x		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	x		
Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticas,	x		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.		x	
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.		X	
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	x		

Observaciones	Sugerencias
Mejorar los signos de puntuación y poder mejorar la expresión y los márgenes	Programa de acuerdo a sus dimensiones

OBSERVACION: Visto y analizado el instrumento de investigación podemos afirmar que cumple con los requisitos indicados en el proceso de investigación para que sea aplicado a las realidades determinadas en el proyecto de investigación. Por lo tanto damos fe de la conformidad de la elaboración de dicho instrumento de acuerdo a las variables de estudio y la operacionalización de las variables.

SUGERENCIA: Mejorar la redacción gramatical sobre todo en lo que es signos de puntuación. El programa mejorarlo

Chiclayo, 02 de Diciembre del 2018



Dr. Carlos Cheres Anton

D. N.I. N° 40991682

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

VALIDACION DE LA PROPUESTA

Estimado Doctor CPC. OTONAR ENRIQUE HURTADO SipiÓN

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el PLAN DE MOTIVACIÓN, que hemos elaborado en el marco de la ejecución de nuestra tesis titulada PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL- CARAL

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la pedagogía.	X				
II.	Estructura del Programa					
2.1	Las áreas con los que se integra el Programa son los adecuados.	X				
2.2	Las unidades en las que se divide el programa están debidamente organizadas.	X				
2.3	Las unidades propuestas en el programa son de interés para los estudiantes.		X			
2.4	El número de sesiones de aprendizaje son suficientes para lograr los objetivos propuestos.	X				
2.5	Los medios y materiales son adecuados para lograr los objetivos trazados.	X				
2.6	El producto acreditable de cada unidad tiene relación con el objetivo que se persigue en dicha unidad.	X				
2.7	Las capacidades creadas para el programa guardan coherencia con los contenidos y objetivos.		X			
2.8	Las unidades y contenidos seleccionados son apropiados para los propósitos del programa.		X			
2.9	Presenta instrumentos de evaluación apropiados para el recojo de información.		X			
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				
3.2	El programa está basado en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en el programa.		X			
V	Fundamentación y viabilidad del Programa					
5.1	La fundamentación teórica y pedagógica del programa guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2	El programa propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3	El programa propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				

Mucho le vamos a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación

Validado por el Dr. CPC. OTONAR ENRIQUE HURTADO SipiÓN

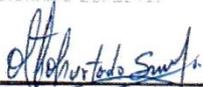
Especialidad: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

Categoría Docente: CONTRATADO

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 15 AÑOS

Cargo Actual: DOCENTE DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Fecha: 10 de Diciembre del 2018.



Dr. CPC. OTONAR ENRIQUE HURTADO SipiÓN

DNI. N° 16642734

MUCHAS GRACIAS

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE UN titulado PLAN DE
MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL
OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL- CARAL**

Apellidos y Nombres del Evaluador: JIMÉNEZ PÉREZ CINTIA PAOLA

**Título del trabajo de investigación: PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR
LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL-
CARAL.**

Autor: Br. RUDY DUVERDY CARNAQUE GALLO

Fecha: 10 de Diciembre del 2018

a. Pertinencia con la investigación

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con las variables y dimensiones.		Pertinencia con las dimensiones e indicadores.		Pertinencia con los principios de la redacción científica y (propiedad coherencia).	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROPUESTA	X		X		X		X	

b. Pertinencia con la aplicación

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Se aplica al contexto de la investigación		Soluciona el problema de salud pública		Su aplicación es sostenible en el tiempo		En su ejecución involucra a otras instituciones y población	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROPUESTA	X		X		X		X	




CINTIA PAOLA JIMENENZ PEREZ
Colegiatura N° 20496
DNI N° 16554638

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 16

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO INVESTIGACIÓN	DE POBLACIÓN	TÉCNICA
¿Cómo incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul-Caral 2018?	General Proponer un plan de motivación que permita incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul-Caral 2018	Hi= El plan de motivación incrementará la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul-Caral 2018.	VI: Plan de Motivación . Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Cuantitativo Transversal	La población está conformada por 1600 colaboradores del área operativa de la empresa Santa Azul- Caral	Encuesta
	Específicos Diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en la empresa SETAMI EIRL - Chiclayo 2018. Determinar los factores influyentes en la productividad en la		VD: Retención Atraer y desarrollar Facilitadores del talento Lideres	DISEÑO No experimental Descriptivo-propositivo M → O → P En donde: M: La muestra de estudio		

empresa SETAMI EIRL - Chiclayo 2018.

Elaborar un plan de gestión del talento humano para empresa SETAMI EIRL - Chiclayo 2018.

O: Información que se obtenido

P: Propuesta de investigación

Fuente: Elaboración propia

Autorización de aplicación del proyecto



El Gerente de la Empresa Santa Azul - Caral, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Vista la solicitud presentada por el Lic. En Administración: **Carnaque Gallo, Rudy Duverdy** maestrante de la Universidad “César Vallejo”, donde solicita aplicar su proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Lic. En Administración

Carnaque Gallo, Rudy Duverdy

A aplicar el proyecto de tesis titulado: “Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral”

Caral, 03 de Julio del 2019



AGRICOLA SANTA AZUL SRL
RUC: 20886537
Ing. PAUL JIMENEZ ZUÑE
GERENTE DE CAPITAL HUMANO

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres : CARNAQUE GALLO, RUDY DUVERDY
D.N.I. : 03469697
Domicilio : Av. Alfonso Ugarte N° 2990- ATE- Lima
Teléfono : Fijo : 01354504 Móvil : 977626233
E-mail : rcarnaque@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Administración de Negocios -MBA

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Carnaque Gallo Rudy Duverdy

Título de la tesis:

Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul- Caral.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma

RUDY DUVERDY CARNAQUE GALLO

Fecha : 25-09-2019

Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Hugo Enrique Huiman Tarrillo, Asesor del curso del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, **RUDY DUVERDY CARNAQUE GALLO**, titulada: **PLAN DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR LA RETENCIÓN EN EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA SANTA AZUL-CARAL**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 14% 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.

Chiclayo, 13 de enero de 2020.



Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo

DNI N° 16418702.....
Dr. CPC. Hugo Enrique Huiman Tarrillo
Lic. Matemática y Computación
Contador Público Colegiado
N° Reg. 04-3621

Reporte de turnitin

PLAN DE MOTIVACION

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	10%	0%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ufpso.edu.co:8080 Fuente de Internet	1%
6	www.ar-hotels.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to University of the Netherland Antilles Trabajo del estudiante	<1%

Autorización de la 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 LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RUDY DUVERDY CARNAQUE GALLO

INFORME TITULADO:

Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la Empresa Santa Azul – Caral

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA 16/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD



FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO