



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017”

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

**AUTOR:**

Luiggi Joseph Bardales Mesia

**ASESORA:**

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero


**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Talento Humano

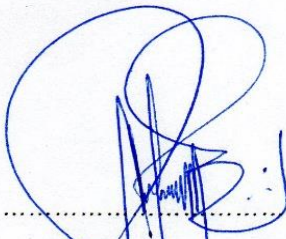
**TARAPOTO – PERÚ**

**2017**


PAGINA DEL JURADO



~~Mg. Julio Escalante Torres~~  
~~Lic. N° 49474~~  
Mg. Julio Escalante Torres  
Presidente



MBA. Tercero Fasanando Puyo  
Secretario  
Tercero Fasanando Puyo  
Lic. en Administración



~~MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero~~  
~~LIC. EN ADMINISTRACIÓN~~  
MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero  
Vocal

## Dedicatoria

Con inmenso amor para mi familia que siempre me apoya en todo momento, para poder crecer y desarrollarme en los diferentes aspectos de la vida, brindándome ejemplos de lucha constante, para un futuro mejor.

*Mi madre y mi hermana:*

*Adelina Mesia Camus  
Emily Meza Mesia  
Por su ejemplo a seguir*

## Agradecimiento

Al que es la respuesta en la incertidumbre, mi refugio en la tormenta, mi consuelo en la tristeza, mi fortaleza en la debilidad. Por guiarme e iluminarme en cada paso: *a Dios*.

A mi madre *Adelina Mesia Camus*, por ser un gran ejemplo de mujer trabajadora.

A mis *maestros* que me apoyaron con sus enseñanzas y experiencias en mi formación y así poder afrontar los retos de la vida.

A mis amigos y compañeros de trabajo que me impulsaron a seguir adelante.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Luiggi Joseph Bardales Mesia con DNI N° 43502990, autor de mi investigación titulada: "Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017", declaro bajo juramento:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 07 de diciembre de 2017



---

Luiggi Joseph Bardales Mesia  
DNI 44603979

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017”, con la finalidad de optar el título de Licenciado en Administración.

La investigación está dividida en siete capítulos:

Capítulo I. Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

Capítulo II. Método. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

Capítulo III. Resultados. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

Capítulo IV. Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

Capítulo V. Conclusiones. Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Capítulo VI. Recomendaciones. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

Capítulo VII. Referencias. Se consigna todos los autores citados en la investigación

El autor.

# ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO .....	ii
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Realidad Problemática .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Trabajos previos .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas con el tema.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Formulación del problema .....</b>	<b>30</b>
<b>1.5. Justificación del estudio.....</b>	<b>31</b>
<b>1.6. Hipótesis.....</b>	<b>31</b>
<b>1.7. Objetivos.....</b>	<b>32</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>33</b>
<b>2.1. Diseño de investigación .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Variable, operacionalización.....</b>	<b>34</b>
<b>2.3. Población, muestra .....</b>	<b>36</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>36</b>
<b>2.5. Métodos de análisis de datos .....</b>	<b>37</b>
<b>2.6. Aspectos éticos .....</b>	<b>38</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>50</b>
ANEXOS.....	53
<u>    Anexo 1: Matriz de consistencia .....</u>	<u>    54</u>
<b>    Anexo 2: Instrumentos de medición.....</b>	<b>56</b>

<b>Anexo 3: Análisis de confiabilidad – Alfa de Cronbach.....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo 4: Evidencias .....</b>	<b>62</b>
<b>Anexo 4: Validaciones.....</b>	<b>63</b>



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable.....	35
Tabla 2 Población del IIAP - Tarapoto.....	36
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
Tabla 4 Proceso de formación .....	39
Tabla 5 Proceso de desarrollo .....	40
Tabla 6 Verificación de la disposición .....	41
Tabla 7 Verificación del equipo .....	42
Tabla 8 Verificación de los procedimientos .....	43
Tabla 9 Relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del IIAP .....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso de formación .....	39
Figura 2: Proceso de desarrollo .....	40
Figura 3: Verificación de la disposición .....	41
Figura 4: Verificación del equipo .....	42
Figura 5: Verificación de los procedimientos .....	43
Figura 6 Relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del IIAP .....	44

## RESUMEN

La presente investigación “Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017”, tiene como objetivo general determinar la relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017, para esta finalidad se tuvo como una población conformada por 46 personas a los cuales se les aplicaron las encuestas, el diseño de la investigación es Descriptivo – Correlacional. Así mismo, se realizó una prueba piloto a través del alfa de Cronbach, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para el cálculo de la correlación, llegando a la conclusión principal que el proceso de formación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto.

**Palabras clave:** Proceso de formación y desarrollo, productividad, relación.

## **ABSTRACT**

The present investigation " Process of formation and development, and his relation with the productivity of the collaborators of the Institute of Investigations of the Peruvian Amazon - Tarapoto, 2017 ", has as general aim determine the relation between the process of formation and development with the productivity of the collaborators of the Institute of Investigations of the Peruvian Amazon - Tarapoto, 2017, for this purpose it was had as a population shaped by 46 persons to which the surveys were applied, the design of the investigation is Descriptive - Correlacional. Likewise, a pilot test was realized across Cronbach's alfa, there was in use the coefficient of Spearman's correlation for the calculation of the correlation, coming to the principal conclusion that the process of formation and development relates significantly to the productivity of the collaborators of the Institute of Investigations of the Peruvian Amazon - Tarapoto.

Key words: Process of formation and development, productivity, relation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En la actualidad a nivel internacional las organizaciones se preocupan y asignan recursos en el proceso de desarrollo del capital humano y los posibles logros posteriormente obtenidos son fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo y la aplicación del fortalecimiento de capacidades adecuadas las engrandecen. En este contexto el desarrollo profesional tiene su origen en la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con la finalidad de lograr objetivos dentro la institución; se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la institución donde se labora, considerando posibles resultados con el fin de maximizar su productividad apoyando a la formación y desarrollo. Por otro lado, la productividad en una medida relativa es útil para conocer la capacidad de un factor productivo y crear determinados bienes en una unidad de tiempo; en este contexto si se modifica la cantidad de trabajadores, obviamente, no se estará aumentando la productividad; ello sólo ocurrirá si se logra que los mismos trabajadores al potenciar sus habilidades produzcan más laboralmente en el mismo período de tiempo.

En el Perú el proceso de formación y desarrollo se está implementado recientemente conociendo que mediante la implementación de un plan de fortalecimientos de capacidades y de una adecuada política de desarrollo y línea de carrera de las organizaciones; estas sirven para incentivar al personal a desarrollarse en sus actividades y planear las necesidades futuras que una empresa puede tener a nivel de talento humano. Asimismo, el control y seguimiento de la productividad en nuestro país está empezando a tomar relevancia para generar ganancia y satisfacción tanto en la organización como para los trabajadores, aunque estamos retrasados puesto que existe

impedimentos para crecer en lo que refiere a este aspecto frente a nuestros referentes regionales. Lo positivo es que somos conscientes de la necesidad urgente de mejorar y hacer más eficiente a la administración pública para hacer sostenido nuestro crecimiento y desarrollo, esto afecta también a las organizaciones privadas ya que el estado cumple el rol de facilitador y la parte privada cumple el rol de ejecutor.

El Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP), es una institución de investigación científica y tecnológica concebida para lograr el desarrollo sostenible de la población amazónica, con énfasis en lo rural, especializada en la conservación y uso correcto de los recursos naturales en la región amazónica. Realiza sus actividades de forma descentralizada, promoviendo la participación institucional y de la sociedad civil organizada. El sistema de investigación del IIAP se sustenta en seis programas, que contribuyen al manejo sostenible y conservación de la biodiversidad; así como el conocimiento de la sociodiversidad y economía amazónica, mediante el desarrollo de conocimiento científico adaptación y uso de tecnologías, productos y metodologías adecuadas para el aprovechamiento eficiente y ordenado de los recursos naturales y el territorio amazónico peruano. Ahora enfocándose en la sede Tarapoto, el proceso de formación y desarrollo podría no tener la prioridad que se le debería dar más aun siendo esta una institución de investigación científica y tecnológica, especializada en el uso sostenible de la diversidad biológica en la región amazónica. En este contexto se viene observando un cierto descontento en el personal puesto que la institución aparentemente no realiza análisis detallados de las necesidades profesionales del personal, así mismo se está observado que posiblemente no les ofrecen líneas de carrera favorables y pocas veces les brindan fortalecimientos de capacidades que tienen mucha importancia para su trabajo y el cumplimiento de las metas, por lo que en el último periodo de trabajo el personal a demostrado una baja productividad en sus labores, es decir su

rendimiento para cumplir con las funciones asignadas se ha visto afectada por la falta de método en la formación y desarrollo para que el personal absorba nuevos conocimientos y fortalecer el desarrollo de sus actividades, siendo estas posibles razones lo que nos lleva a realizar esta investigación, con el propósito de analizar y describir el comportamiento de cada una de las variables para finalmente establecer la relación entre ambas.

## **1.2. Trabajos previos**

Para la presente investigación se analizaron investigaciones anteriores, para la mejor comprensión de las variables en estudio, como son el Proceso de Formación y Desarrollo, y la Productividad. Siendo estas investigaciones internacionales, nacionales y locales.

### **A nivel internacional**

- Sailema (2011), en su investigación titulada: *El control interno en el departamento de producción y su incidencia en los niveles de productividad de la empresa Dextex, en el segundo semestre del año 2010.* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Entre sus conclusiones indicó que: al desarrollar las evaluaciones de la productividad se ha determinado que la empresa en estudio no cuenta actualmente con personal altamente capacitado, puesto que no se han realizado constantes capacitaciones al personal. Por consiguiente, al establecer la relación existente entre el control interno del departamento de producción y los niveles de productividad de manera detallada y específica, se determinó que la situación actual se encuentra en un nivel regular, por lo que esta variable necesita urgente atención y tratamiento de personas que se especialicen en el tema, con la finalidad de cambiar los paradigmas conformistas y de la misma manera mejorarlas y así poder tomar decisiones correctivas e inmediatas.

- Ramos (2014), en su tesis titulada: *El control de calidad y su impacto en la productividad de la industria EMADOR de la ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. La Investigación realizada en la Industria Emador ha permitido determinar las siguientes conclusiones: La empresa actualmente no cuenta con un adecuado control de calidad en cada uno de sus procesos productivos por lo que se deduce una productividad muy baja. Tampoco exige calidad a sus proveedores. La Industria Emador no utiliza herramientas estadísticas para controlar la calidad de sus procesos y productos por lo que no toma acciones correctivas que permitan canalizar o enmendar las actividades que necesitan corrección. La empresa considera solo a los factores cantidad y tiempo de vital importancia, dejando de lado el costo y la calidad, factores que también son relevantes para un adecuado proceso de Control de Calidad y mejorar la productividad. La empresa no aplica estrategias de control de calidad por lo que sus niveles de productividad están en un nivel bajo en comparación con la competencia asumiendo costos altos por fallas y desperdicios.

#### **A nivel nacional**

- Requejo (2013), en su investigación titulada: *Productividad Laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la Ciudad de Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Entre sus conclusiones menciona que: La empresas tienen trabajadores que incrementan la productividad laboral ya que por ello se tiende a tener una mayor inversión en capacitación, siendo así que al contratar trabajadores la productividad aumenta un porcentaje promedio, cumpliendo con las expectativas de los dueños de la empresa y a tener una relación más directa basada en la productividad laboral, a medida que el crecimiento en



productividad, expectativas y el incremento de la inversión aumenta, las inversiones son constantes, ya que las empresas optan por tener una innovación tecnológica siempre y cuando dependiendo del tamaño de la empresa. Los trabajadores de la empresa tienen una relación directa con el crecimiento y con la productividad puesto que esto denota en sus números de ventas mensuales.

- Ruiz (2014), en su investigación titulada: *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Huamachuco, Perú. Entre sus conclusiones menciona que: La institución presenta serias debilidades respecto al desarrollo del personal sin cargos de confianza: el nivel académico alcanzado no ha mejorado; no se promueve la asistencia a cursos técnicos y/o diplomados, tampoco a eventos menores de capacitación (cursos, seminarios, talleres, eventos cortos), la Institución no aporta al financiamiento de cursos de actualización, no promueve la realización de estudios durante la etapa laboral (conducentes a grado académico). También presenta una debilidad con los trabajadores con cargos de confianza en cuanto al desarrollo del personal; El nivel de instrucción alcanzado actualmente no se mejoró respecto del que se tenía al ingresar a laborar a la institución estudiada.

#### **A nivel local**

- Ramírez (2012), en su tesis titulado: *Formación profesional de los colaboradores en la empresa Tobará, periodo 2011*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Entre sus conclusiones menciona que: la formación profesional de los colaboradores de la empresa se viene ejecutando de manera inadecuada, pues la organización no muestra interés por el desarrollo y crecimiento profesional de su personal, además

siempre muestra trabas para que el colaborador continúe una carrera que sirva como herramienta para mejorar su desempeño laboral.

- Parodi (2015), en su tesis titulado: *Calidad de la Capacitación y Productividad en el Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. Entre sus conclusiones menciona que: la productividad del personal se desarrolla de mala manera puesto que, con relación a la eficiencia, el personal no logra alcanzar las metas y objetivos propuestos, dado que no utiliza adecuadamente los recursos, por lo que emplea mucho tiempo para desarrollar sus actividades. Con relación a la eficacia se ha logrado determinar que el personal muchas veces tiene dificultades para concluir con sus actividades puesto que de mantener un problema este no tiene la suficiente capacidad para resolverlo. Finalmente se logra concluir que existe relación entre las dos variables, ya que su resultado es mayor a 0,7. Por lo tanto si la calidad de capacitación al personal es pésima, contribuirá a generar una baja en la productividad de los mismos.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1. Proceso de formación y desarrollo.**

Es el conjunto de actividades que tiene como fin mejorar el desempeño laboral del personal, incrementado su capacidad a través de los conocimientos y habilidades. “El proceso de formación es una técnica planeada predestinada a mejorar las aptitudes profesionales y técnicas del personal, así mismo a engrandecer sus conocimientos, a desarrollar sus capacidades” (Del mar, 2008, p. 196). La formación profesional se realiza con el unico objetivo de mejorar cada día su rendimiento en las actividades, asi mismo permite que el personal optimice sus habilidades e incremente sus conocimientos.

Hoy en día existen nuevas técnicas laborales, a las cuales el personal debe adaptarse con facilidad, por ello es que las organizaciones exigen cada vez más a su personal, pues buscan enfrentar los cambios de manera rápida y eficaz, por ello para la formación se utilizan nuevos enfoques calificativos.

La formación en la actualidad busca el desarrollo de las competencias laborales del personal, y no solo de las habilidades y conocimientos, de ese modo los colaboradores desarrollarán sus capacidades y tendrán claro lo que desean alcanzar y lo que deben hacer para lograrlo. (Villafuerte, 2004, p. 13)

Esta forma de ver la formación profesional se enfoca en la competitividad del personal más que en las capacidades, habilidades y conocimientos que este pueda adquirir.

Empezando ya, a dar forma al proyecto de investigación tomamos como primera variable de estudio al Proceso de Formación y Desarrollo, que como su mismo nombre lo dice es un proceso para formar y desarrollar las capacidades del personal. “Es por ello que estas actividades, están diseñados para ayudar a la organización a satisfacer sus necesidades de cualificación de los trabajadores y para ayudar a los empleados a lograr su máximo potencial” (Gómez, 2008, p. 34). El proceso de formación se da a los colaboradores para su crecimiento profesional, para que este pueda desempeñarse mejor en sus actividades, y para logre alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, el proceso de formación y desarrollo es considerada también como un apoyo para elevar el desarrollo organizativo, puesto que al brindar al personal una posibilidad de formación y mejorar su desarrollo profesional, este mejorará también su conocimiento, capacidades y habilidades, por lo que:

Debe haber una conexión clara y estructurada entre el desarrollo Profesional que la empresa facilita a sus empleados y los objetivos últimos de la misma. Cuántas veces se ofrece formación sin que estén claros los resultados organizativos que se espera obtener de ella. Los fines deben responder a una necesidad personal, que esté en línea con los requerimientos de la sociedad y que facilite la implantación de la estrategia de la empresa. (Vela, 2004, p. 142)

Así mismo consideramos que la formación y desarrollo, son componentes diferentes y que tienen finalidades distintas.

De tal manera que estos procesos son complementarios, puesto que el proceso de formación es el inicial, para luego continuar con el proceso de desarrollo, por ende, es un procedimiento continuo para que el personal pueda mejorar sus capacidades y habilidades laborales, de tal manera repercuta en su buen desempeño. (Saks & Haccoun, 2010)

### **1.3.2. Importancia de la formación y desarrollo profesional**

La formación profesional es importante tanto para el personal como para la organización, pues es un proceso de adaptación y crecimiento que los colaboradores necesitan para superarse, así mismo es la inversión que las organizaciones realizan como agradecimiento por el esfuerzo y dedicación brindada por los trabajadores. “Es importante la formación profesional ya que mediante esta el personal desempeñará sus actividades con mayor eficiencia” (Puchol, 2012, p. 111). Una adecuada formación profesional es importante y necesario tanto para los colaboradores como para las empresas, debido a que cada individuo puede satisfacer sus necesidades de autorrealización ayudando a la institución con cumplir sus metas y objetivos organizacionales.

### **1.3.3. Beneficios de la formación y desarrollo profesional**

La formación y desarrollo profesional generan beneficios a la organización, pues facilitará el desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades, así mismo incrementarán su productividad y rentabilidad, así como Alles (2009), menciona que:

la formación conduce a una rentabilidad alta, mejora los conocimientos del personal, incrementan la moral del equipo de trabajo, permite que los trabajadores se identifiquen y reaccionen con los objetivos organizacionales, genera una imagen positiva, y sobre todo mejora la relación entre el personal y los jefes. (p.116)

Es decir la formación profesional permite que la organización mejore e incremente sus ganancias, y productividad, además que el personal se desempeñe adecuadamente.

### **1.3.4. Evaluación del Proceso de Formación y Desarrollo**

Para la formación y desarrollo se procedió a separar estos procesos, pues como lo menciona Gómez (2008) estos componentes no son sinónimos, por lo que se ha visto pertinente evaluar cada una de ellas por separado, es por ello este autor menciona etapas por las cuales se pueden evaluar cada uno de los procesos, tales como se muestran a continuación:

**1.3.5. Proceso de Formación:** este proceso se basa en reforzar las falencias que el personal demuestra cómo puede ser su bajo rendimiento laboral, ante ello la institución aplica estrategias para que el personal mejore su rendimiento. “Entonces para maximizar los beneficios de la formación, los directivos deben supervisar de cerca el proceso de formación” (Gómez, 2008, p. 304). La cual consta de tres etapas específicas:

- **Valoración de las necesidades:** en este aspecto la institución debe aplicar estrategias en la cual implica identificar

los problemas o necesidades del personal, que la formación debe dar solución. “En tanto la valoración de necesidades incluye tres niveles de análisis: organización, tareas y personas” (Gómez, 2008, p. 305). Es necesario e importante conocer las necesidades del personal, es decir tomar en cuenta cada uno de los problemas que afectan a los colaboradores.

Valorar las necesidades del personal es importante, pues muchos de los colaboradores que tienen necesidades personales y no les permite seguir estudiando o preparándose. “Por ello la organización debe valorar el esfuerzo brindado por la persona en cada trabajo y retribuirle de cierto modo mediante la formación profesional” (Gan, 2012, p. 3). Las necesidades de las personas deben ser satisfechas, pues es un factor determinante que permite un mejor desempeño en las tareas.

- **Desarrollo e implantación de la formación:** en esta etapa se procede a diseñar el tipo de formación más adecuado, de acuerdo a los problemas o necesidades previstos y se le ofrece al personal. “Es así que el desarrollo de la implementación puede diferir en cuanto a la localización del programa, la presentación y el tipo de formación” (Gómez, 2008, p. 307). Es necesario contar con un diseño de formación adecuado y de acuerdo a las actividades que este realiza, además es importante determinar las capacidades y habilidades del personal.

La implantación profesional es un proceso a través del cual se diseña la formación que se le brindará al trabajador y este sea el más adecuado para su crecimiento profesional. (Frias, 2008)

- **Evaluación:** en esta etapa se procedió a valorar la eficacia de la aplicación o desarrollo de la formación, pues estas pueden ser valoradas de acuerdo a los resultados que se ha obtenido y

si estas han dado solución a los problemas o necesidades que se ha previsto, tal y como lo menciona Gómez, (2008).

Después de realizar todo el proceso de formación es necesario realizar una evaluación sobre el comportamiento del trabajador durante todo este periodo si logró aprender cosas nuevas e innovadoras, además si logró dar solución oportuna a los problemas que se presentan. “Es un proceso sistemático, a través del cual se pretende descubrir los conocimientos y rendimiento durante la formación empleada” (Escandell, 2014, p. 16). Mediante la evaluación se identificó las capacidades y conocimientos adquiridos por los colaboradores durante el proceso de formación.

**1.3.6. Proceso de Desarrollo:** el proceso de desarrollo engloba otros aspectos es por ello que este proceso demanda más tiempo y dinero, ya que este componente es considerado como un esfuerzo continuado, organizado y formalizado, que reconoce que las personas son un recurso vital para las organizaciones. “La creación de un programa de desarrollo profesional suele constar de tres fases” (Gómez, 2008, p. 340). Este proceso considera que el personal es un factor importante para las organizaciones, es por ello que para su ejecución demanda tiempo.

• **Fase de valoración:** esta fase de valoración se da desde la valoración que se hace uno mismo hasta la valoración realizada por la institución, cuyo objetivo principal es identificar o conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores que conforman la institución. “Es así que esta clarificación ayuda a los empleados a elegir una carrera que, desde un punto de vista realista, es alcanzable y se ajusta bien y determinar las debilidades que habrá que superar para lograr estos objetivos profesionales” (Gómez, 2008, p. 349). Es importante para el proceso de desarrollo conocer cada una de las fortalezas y

debilidades del personal, pues de ese modo aprovechar sus virtudes y contrarrestar sus desventajas.

La fase de valoración se centra en conocer cada una de las debilidades y virtudes que posee cada una de las personas, a fin de que se pueda determinar a tipo de carrera al que pertenece y con el cual se desempeñará mejor. (Cabrera, 2005)

- **Fase de dirección:** esta fase de dirección se basa en determinar el tipo de especialización en torno a la carrera profesional que los colaboradores están dispuestos a estudiar y los retos que implica asumirlo, con la finalidad de lograr sus metas propuestas, y beneficiar tanto a intelecto profesional como al desarrollo de la institución. “Para ello la institución debe analizar exhaustivamente las capacidades del personal, para que la carrera elegida se adecue a sus necesidades, y de no ser así la valoración será en vano” (Fernandez, 2004, p. 25). Es importante determinar el tipo de carrera que el colaborador desea estudiar y que este se apegue al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.
- **Fase de desarrollo:** esta fase de desarrollo implica básicamente en realizar actividades para crear y mejorar las capacidades, preparándose a las oportunidades laborales que se puedan presentar en un futuro. “Ante ello los programas de desarrollo más comunes que ofrecen las organizaciones son los programas de mentoring, coaching, rotación laboral y apoyo en tutorías” (Gómez, 2008, p. 349). El desarrollo se centra en ejecutar actividades que permitan mejorar las capacidades de cada uno de los trabajadores.

### 1.3.7. Productividad

La productividad se refiere a la capacidad que posee una persona para ejecutar sus actividades, en pocas palabras es la relación existente entre la cantidad de productos producidos y/o



tiempo y los bienes usados para obtener el efecto final. “La productividad se refiere básicamente a la cantidad de productos producidas por la unidad de trabajo” (Alvarez, 2012, p. 20). La productividad es la relación existente entre el resultado obtenido de una determinada actividad y el uso de recursos y tiempo por una sola o grupo de personas.

La productividad contribuye la mejora del proceso productivo, y este se centra en la relación entre los recursos utilizados y los servicios o bienes obtenidos de la producción. “Es así que la productividad relaciona lo producido y recursos e insumos utilizados” (Carro, 2012, p. 1). Mediante la productividad se logra incrementar la producción por ende la rentabilidad, por ello es importante que los colaboradores se sientan satisfechos y sobre todo se encuentren preparados profesionalmente.

La productividad es apreciada por las empresas e instituciones hoy en día, pues todas quieren que sus colaboradores sean productivos, ante ello consideramos que la productividad es la medida del valor que añade el empleado particular a los bienes o servicios que produce la organización. “Cuanto mayor es la producción por individuo, mayor será la productividad de la organización” (Gómez, 2008, p. 22). Para lograrlo es necesario que el personal cuente con la formación adecuada, además ser satisfechas sus necesidades laborales básicas.

Por su parte Bain (2000) considera que la productividad no solo es el resultado de los insumos y materiales utilizados en el tiempo adecuado, es también la calidad y la precisión de los resultados, en la cual intervienen una serie de factores laborales, como pueden ser la motivación del personal, el conocimiento que estos tienen sobre su puesto de trabajo, el procedimiento a emplear entre otros factores que intervienen en el proceso que

desarrolla el trabajador para obtener un resultado favorable tanto para su persona como para la organización.

Es claro, la productividad muchas veces las organizaciones lo determinan por la cantidad de producción en números por el tiempo empleado. “Es así que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (Gutiérrez, 2010, p. 271). En la productividad se toman en cuenta los recursos o insumos utilizados y los resultados obtenidos.

Por otro hacemos inferencias que el incremento de la productividad laboral en las organizaciones muchas veces se implica factores desde el bienestar de los colaboradores hasta la satisfacción de los clientes, es por ello que:

El logro de un crecimiento sostenible requiere, entre otras cosas, que el ritmo del aumento de la productividad laboral sea sostenido, lo que sólo puede lograrse como resultado de un mayor nivel de instrucción de la población en general y de una mayor oferta y demanda de aptitudes. (Calvo, 2004, p. 305)

Es necesario que el nivel de productividad de los colaboradores se manetenga en un índice alto, pues en base a ello la organización producirá más y obtendrá mayores beneficios económicos.

La productividad es muy requerida por las empresas, es decir una empresa encuentra su crecimiento en la productividad de sus trabajadores, ya que estos son las herramientas para ofrecer un producto o servicio, pues a través de ellos es que se negocia y vende, por ende toda empresa requiere que su personal sea

productivo, pero sin embargo esto requiere que el personal sea capacitado y entrenado periodicamente, en función a las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo. (Grifell y Lovell, 2015)

Asimismo, la productividad en términos generales es la medida de cuan eficiente ha sido el uso de los recursos, que bien se sabe es calculada a través de una fórmula, pero sin embargo la productividad laboral es comprendida como el producto o valor añadido dividido por la cantidad de trabajo que se utilizó para generar el producto. Por ende “abarca no solo el trabajo básico, sino también aspectos tales como la calidad de la gestión, el progreso técnico, la estructura orgánica y los efectos de las enfermedades” (Cecchini y Uthoff, 2007, p. 28).

#### **1.3.8. Importancia de la productividad**

Mediante la productividad se logra el crecimiento económico, por ello es importante para las organizaciones, pues les permite medir el desarrollo o progreso de su personal en función a sus actividades productivas. “Así mismo una alta productividad significa incremento de ingresos y rentabilidad, a su vez permite obtener una alta participación en el mercado” (Krugman, 2007, p. 191). La productividad es importante para las empresas, pues permite el crecimiento económico, además contribuye a que este puede desarrollarse y posicionarse en el mercado.

La productividad es importante en el cumplimiento de las metas organizacionales o personales. Los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad son, en gran parte, del dominio público: es posible producir más en el futuro, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse. “El futuro pastel económico puede hacerse más grande mejorando la productividad, con lo cual a cada uno de nosotros

nos tocará un pedazo más grande del mismo. Hacer más grande el futuro pastel económico puede ayudar a evitar los enfrentamientos” (Bain, 2000, p. 4).

### **1.3.9. Evaluación de la productividad.**

Finalmente, para evaluar la Productividad de los colaboradores, Bain (2000), evalúa esta variable a través de una lista de control para identificar oportunidades de mejoramiento de los métodos empleados por los colaboradores. Entonces para la presente investigación se tomará como dimensiones la verificación de la disposición, verificación del equipo y verificación de los procedimientos.

#### **1.3.9.1. Verificación de la disposición**

Analiza la disposición que ofrecen los colaboradores para desarrollar sus actividades, y si estos demuestran poseer el tiempo necesario para realizar cada actividad de los procesos. “En tanto podemos identificar que la verificación de la disposición se evaluará mediante los indicadores que se presentan a continuación” (Bain, 2000, p. 190). Se refiere básicamente a la predisposición del personal para realizar sus actividades.

- **Accesibilidad a los materiales:** se determina el conocimiento del personal sobre la ubicación de los materiales y cuál es la accesibilidad que tiene a ellos. (Bain, 2000)
- **Aplicación del proceso estipulado:** se evalúa si el personal viene cumpliendo con los procesos estipulados por la empresa u institución. (Bain, 2000)
- **Uso de material de apoyo:** se observa que el personal realiza uso adecuado y pertinente de los materiales que tiene a su disposición. (Bain, 2000)

- **Disponibilidad del personal:** se observa que el personal esté disponible para las actividades a realizar en la empresa y que este demuestre cooperación ante sus compañeros y jefes de trabajo. (Bain, 2000)

#### 1.3.9.2. Verificación del equipo

En este aspecto Bain (2000) observa la idoneidad y calidad del manejo y uso de los equipos designados al personal para el desarrollo de sus actividades, contribuyendo en la mejora de los procesos y la productividad de los colaboradores, ante ello la verificación del equipo se evaluará en base a los siguientes indicadores:

- **El manejo de los equipos:** se considera a la manera como el personal hace uso de los equipos, y si estos están siendo utilizados de manera adecuada. (Bain, 2000)
- **Programación de los procedimientos:** se observa que el personal programa las actividades que desarrollará en su labor diaria, organizando los materiales y equipos que empleará para el desarrollo de sus actividades: (Bain, 2000)
- **Mantenimiento de los equipos:** se observe que la personal toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes a las máquinas utilizadas, en el tiempo que este lo requiera, para su mejor rendimiento. (Bain, 2000)

#### 1.3.9.2. Verificación de los procedimientos:

La verificación de los procedimientos se refiere a que el personal tome interés en desarrollar sus actividades de la mejor manera. “Tales como mejorando los procesos, optimizando o simplificando estos, y que además el personal tiene que tomar medidas adecuadas frente a

cualquier situación, ante ello los indicadores que evaluarán la verificación de los procedimientos se mencionan a continuación” (Bain, 2000, p. 192)

- **Optimización del proceso:** el personal busca mejoras en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados y mejorar la productividad. (Bain, 2000)
- **Simplificar elementos de trabajo:** el personal simplifica los elementos que emplea en sus actividades, ya sea utilizando otros métodos o materiales más completos, así como equipos multifuncionales. (Bain, 2000)
- **Tomar medidas:** se observa que la personal toma medidas frente a las actividades que realiza, tomando iniciativa en el desarrollo de estas, estas medidas deben ser las adecuadas para mejorar la productividad. (Bain, 2000)
- **Calidad de trabajo:** los trabajos desarrollados por el personal son de calidad, y productivas para la empresa u institución. (Bain, 2000)

## 1.4. Formulación del problema

### 1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017?

### 1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el alcance del proceso de formación y desarrollo del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017?
- ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

**1.5.1. Justificación teórica:** Para evaluar la primera variable Proceso de Formación y Desarrollo se utilizó la teoría de Gómez (2008) con su libro “Gestión de Recursos Humanos”. Quien estipuló que dividir esta variable en proceso de formación y proceso de desarrollo, ya considera conceptos diferentes de cada proceso. En cuanto a la segunda variable Productividad de los colaboradores se utilizó la teoría de Bain (2000), en su libro “Productividad: La solución a los problemas de la empresa”, quien evalúa la productividad a través de una lista de control del personal, realizando verificaciones de la disposición, del equipo y de los procedimientos.

**1.5.2. Justificación práctica:** La investigación sirvió como guía para futuros estudios relacionados con el tema, al mismo tiempo se identificó la deficiencia de la institución concerniente al proceso de formación y desarrollo, además se buscará conocer la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – San Martín.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

**H<sub>i</sub>:** El proceso de formación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.

**H<sub>o</sub>:** El proceso de formación y desarrollo no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar la relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017.

### **1.7.2. Específicos**

- Conocer el desarrollo del proceso de formación y desarrollo del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017.
- Analizar la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017.



## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

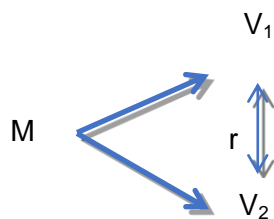
#### 2.1.2. Tipo de estudio

El diseño de investigación fue no experimental con carácter de caso único, ya que se evaluó el proceso de formación y desarrollo y su relación con la productividad de la empresa, mediante el análisis y la descripción de la realidad en su contexto natural, sin manipular las variables. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

#### 2.2.2. Diseño de estudio

El diseño de la presente investigación fue Descriptivo – Correlacional, ya que se describió el comportamiento de cada una de las variables y se determinó la existencia de una relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad, este diseño está se representa en el siguiente esquema: (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

#### Esquema del diseño:



#### Dónde:

**M:** Muestra (colaboradores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017).

**V<sub>1</sub>:** Proceso de formación y desarrollo

**V<sub>2</sub>:** Productividad

**r:** Relación

## **2.2. Variable, operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

#### **2.2.1.1. Variable independiente**

Proceso de formación y desarrollo

#### **2.2.1.2. Variable dependiente**

Productividad

## 2.2.1. Operacionalización

**Tabla 1**  
**Operacionalización de variable**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente  PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO	El proceso de formación es una técnica planeada predestinada a mejorar las aptitudes profesionales y técnicas del personal, así mismo a engrandecer sus conocimientos, a desarrollar sus capacidades (Del mar, 2008).	La presente variable se evaluará mediante el instrumento de recolección de datos, encuesta, para la cual se elaboró un cuestionario con una serie de ítems, en función a los indicadores del proceso de formación y desarrollo, que posteriormente serán aplicados al personal de la institución.	Proceso de Formación  Proceso de desarrollo	Valoración de las necesidades Desarrollo e implementación de la formación Evaluación  Fase de Valoración Fase de dirección Fase de desarrollo	Ordinal
Variable dependiente  PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad no solo es el resultado de los insumos y materiales utilizados en el tiempo adecuado, es también la calidad y la precisión de los resultados, en la cual intervienen una serie de factores laborales, como el conocimiento que los trabajadores tienen sobre su puesto de trabajo, el procedimiento a emplear entre otros factores para obtener un resultado favorable tanto para su persona como para la organización.. (Bain, 2000).	A su vez la variable productividad será evaluada mediante la encuesta, donde se elaboró ítems relacionadas directamente a los indicadores, pues se buscó evaluar el nivel de productividad del personal en la institución.	Verificación de la disposición  Verificación del equipo  Verificación de los procedimientos	Accesibilidad a los materiales Aplicación del proceso estipulado Uso de materiales de apoyo Disponibilidad del personal  El manejo de los equipos Programación de los procedimientos Mantenimiento de los equipos  Optimización del proceso Simplificar elementos de trabajo Tomar medidas Calidad de trabajo	Ordinal

*Fuente:* elaboración propia.

## 2.3. Población, muestra

### 2.3.1. Población:

La población objetiva a investigar estuvo conformada por 46 colaboradores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana.

**Tabla 2**  
**Población del IIAP - Tarapoto**

<b>Puesto</b>	<b>N° de trabajadores</b>
Asistente Administrativo	9
Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización	14
Oficina General de Cooperación Científica y Tecnológica	18
Oficina de Asesoría Jurídica	5
<b>Total</b>	<b>46</b>

*Fuente:* Área de Gestión de Talento humano del IIAP – Tarapoto

### 2.3.2. Muestra:

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por la totalidad de la población, la cual suman 46 trabajadores de las diferentes áreas descritas, ya que al no ser amplia es favorable para la ejecución del estudio.

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

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Tabla 3**  
**Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Fuentes o Informantes</b>
Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.
Ficha de evaluación	Guía de evaluación	Colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

*Fuente:* elaboración propia.

**Técnicas:** en la presente investigación se utilizaron como técnicas de recolección la encuesta para la variable I, y una ficha de evaluación para la variable II, pues se pretendió conocer y analizar el comportamiento del proceso de formación y desarrollo como el de la productividad.

**Instrumentos:** los instrumentos de investigación que se utilizó en la variable I es el cuestionario y para la variable II se empleó la guía de evaluación, ya que se elaboró una serie de ítems que fueron contestadas por los colaboradores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, a fin de identificar las deficiencias y brindar las soluciones oportunas.

**Informante o fuente:** como fuente de estudio se tomaron a los colaboradores, que mediante su percepción determinaron el manejo y las deficiencias existentes con relación al proceso de formación y desarrollo, como también de la productividad del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana.

#### **2.4.2. Validez y confiabilidad**

La *validez* de la investigación se determinó en base al juicio de expertos, profesionales encargados de analizar las encuestas (cuestionario) a fin de establecer si estas se encuentran bien formuladas y aptas para ser aplicadas a la muestra de estudio.

Para determinar la *confiabilidad* de la investigación, fue necesario utilizar el programa SPSS 24, donde el Alfa de Cronbach establecerá la fiabilidad de los instrumentos, de ese modo obtener un resultado confiable que posteriormente será analizado. (George & Mallery, 2003)

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

El método de análisis que se utilizaron en la presente investigación son los programas de Excel y SPSS, en donde los instrumentos de

recolección serán procesados, en Excel se tabulan mediante gráficos y tablas que posteriormente serán analizadas, por su parte en el programa SPSS, se determinará la correlación de las variables y aceptar una de las hipótesis planteadas, de ese modo conocer si las variables se relacionan significativamente.

## **2.6. Aspectos éticos**

Con la presente investigación no se pretenderá perjudicar de ninguna manera a los encuestados, es así que la recolección de datos se hará protegiendo la identificación de las personas, como también respetando su privacidad de cada uno de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Tarapoto. Así mismo se respetó los derechos de autor, manteniendo la originalidad de las citas y referencias bibliográficas, a través de las Normas APA, propuesta por la Universidad César Vallejo.

### III. RESULTADOS

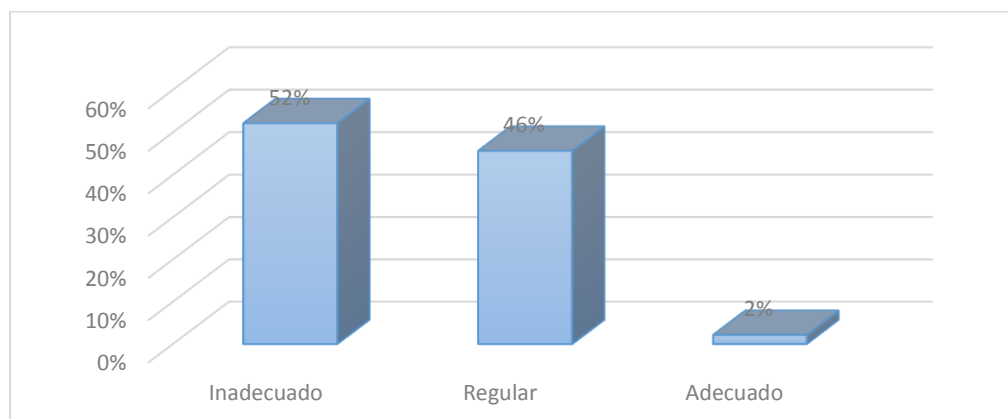
#### 3.1. Conocimiento del proceso de formación y desarrollo del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017.

##### Proceso de Formación

**Tabla 4**  
**Proceso de formación**

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	24	52%
Regular	21	46%
Adecuado	1	2%
TOTAL	46	100%

*Fuente:* encuesta aplicada a los trabajadores del IIAP – Tarapoto.



*Figura 1: Proceso de formación*

En la siguiente tabla y figura se observa que el proceso de formación se viene desarrollando inadecuadamente, el 52% de los encuestados señala que la institución no identifica con facilidad los problemas y/o necesidades de todo el personal, además no toman en cuenta su formación profesional, a pesar que ello mejoraría el rendimiento laboral de los mismos, por su parte el tipo de formación brindada por la institución no se adecua a las necesidades de los colaboradores, no analizan sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza, pocas veces evalúa los resultados obtenidos en el proceso de su formación laboral.

## Proceso de desarrollo

Tabla 5

Proceso de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	24	52%
Regular	20	43%
Adecuado	2	4%
TOTAL	46	100%

Fuente: encuesta aplicada los trabajadores del IIAP – Tarapoto.

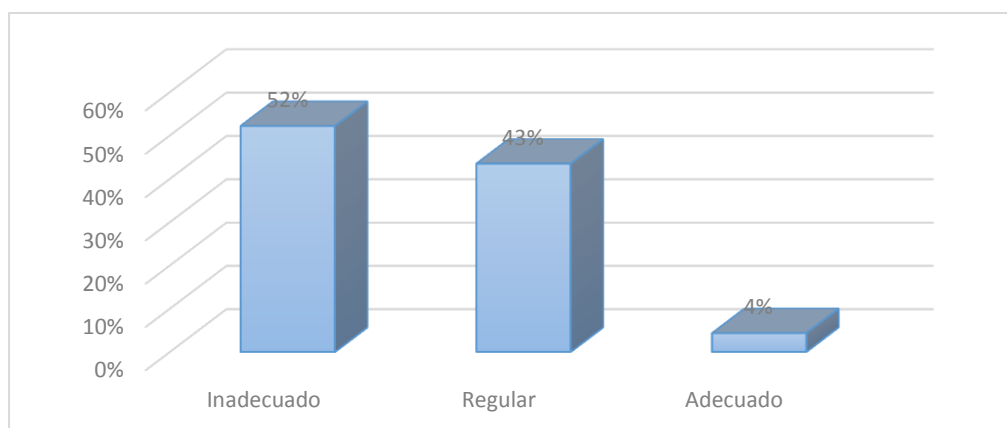


Figura 2: Proceso de desarrollo

Tal como se aprecia en la presente tabla y figura, el 52% de los encuestados consideran que el proceso de desarrollo es inadecuado, pues la institución no identifica con facilidad las fortalezas y debilidades del personal, pocas veces brindan oportunidad de optar por una línea de carrera, no toman en cuenta sus capacidades y habilidades para realizar un fortalecimiento adecuada de estas, tampoco realizan programas de desarrollo para mejorar las capacidades del personal, además las capacitaciones, charlas, talleres que se desarrollan en la institución no se aplican de acorde a las necesidades del personal, sino a las necesidades a proyectos específicos.



### 3.2. Evaluación de la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017.

#### Verificación de la disposición

Tabla 6

Verificación de la disposición

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	52%
Media	21	46%
Eficiente	1	2%
TOTAL	46	100%

Fuente: ficha de evaluación aplicada a los trabajadores del IIAP – Tarapoto.

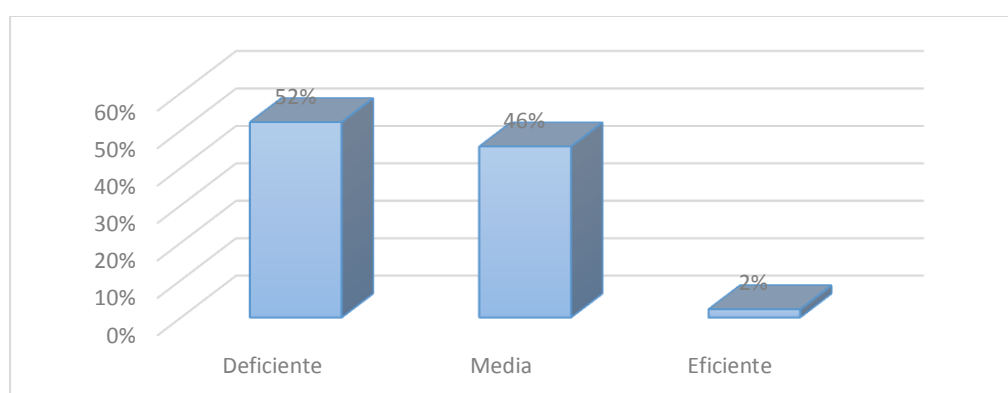


Figura 3: Verificación de la disposición

En la tabla y figura 3 se puede apreciar un nivel bajo (52% deficiente) de productividad laboral con respecto a la verificación de la disposición, pues el líder considera que gran porcentaje de colaboradores no tiene conocimiento claro sobre la ubicación de los materiales o herramientas que serán útiles en la realización de su trabajo, asimismo considera haber observado en los trabajadores el desarrollo erróneo del procedimiento establecido, ya que algunos desconocen la importancia del mismo, por otro lado se ha observado el uso inadecuado de los materiales que tiene a su disposición, finalmente el evaluador considera que el personal muchas veces se niega a colaborar o apoyar en las actividades sociales de la institución, y mucho menos de manera voluntaria.

## Verificación del equipo

Tabla 7

Verificación del equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	25	54%
Media	19	41%
Eficiente	2	4%
TOTAL	46	100%

Fuente: ficha de evaluación aplicada a los trabajadores del IIAP – Tarapoto.

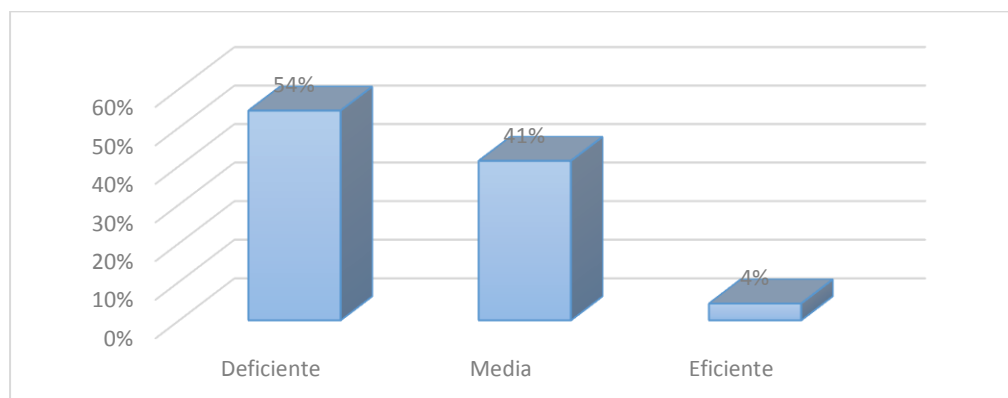


Figura 4: Verificación del equipo

Posteriormente, con relación a la verificación del equipo, la productividad laboral de los colaboradores es deficiente (54%), puesto que el evaluador considera haber observado falencias en el uso y manejo de los equipos, debido que el personal no viene utilizándolo en la función que ha sido creada, por lo que tampoco se ha visto interés por parte del personal en realizar los mantenimientos correspondientes a las herramientas utilizadas, y de hacerlo muchos de ellos desconocen el procedimiento correcto, por otro lado el evaluador ha observado en gran porcentaje de los colaboradores la falta de capacidad para programar las actividades que desarrollara en su labor diaria, por lo que ni mide el tiempo para hacerlas o en ocasiones le falta el tiempo para terminar su labor encomendada.

## Verificación de los procedimientos

Tabla 8

Verificación de los procedimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	48%
Media	22	48%
Eficiente	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: ficha de evaluación aplicada a los trabajadores del IIAP – Tarapoto.

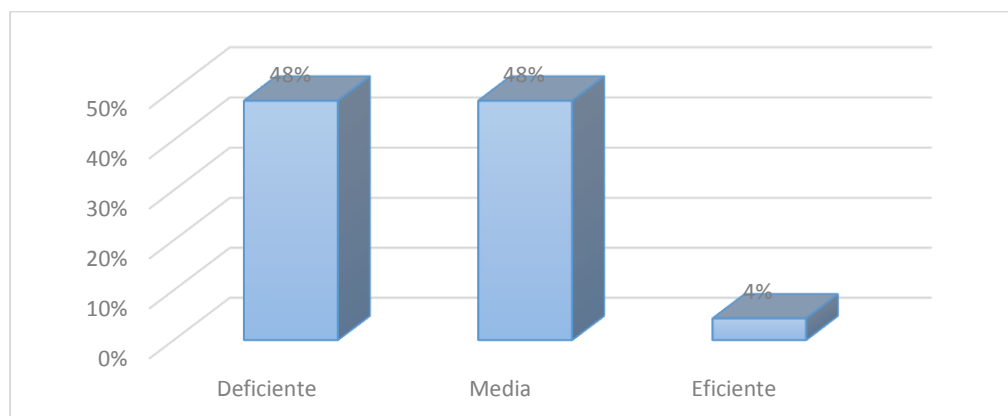


Figura 5: Verificación de los procedimientos

Asimismo, en la tabla y figura 5 se puede apreciar que la productividad laboral en función a la verificación de los procedimientos mantiene un nivel medio (48% media) con tendencias a ser baja (48% deficiente), debido que gran parte de los colaboradores ha demostrado que no tienen la capacidad para buscar mejoras en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados, por lo que tampoco se ha observado la capacidad de simplificar los elementos que emplea en sus actividades, ya sea utilizando otros métodos o materiales más completos, asimismo se ha evidenciado la falta de iniciativa en los colaboradores para tomar medidas correctiva frente a las actividades que realiza, en el caso de presentarse algún inconveniente, por lo que al finalizar su labor y/o tarea esta es determinadamente de baja calidad pues no se obtiene buenos resultados de la misma.

**Objetivo General:** Determinación de la relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017.

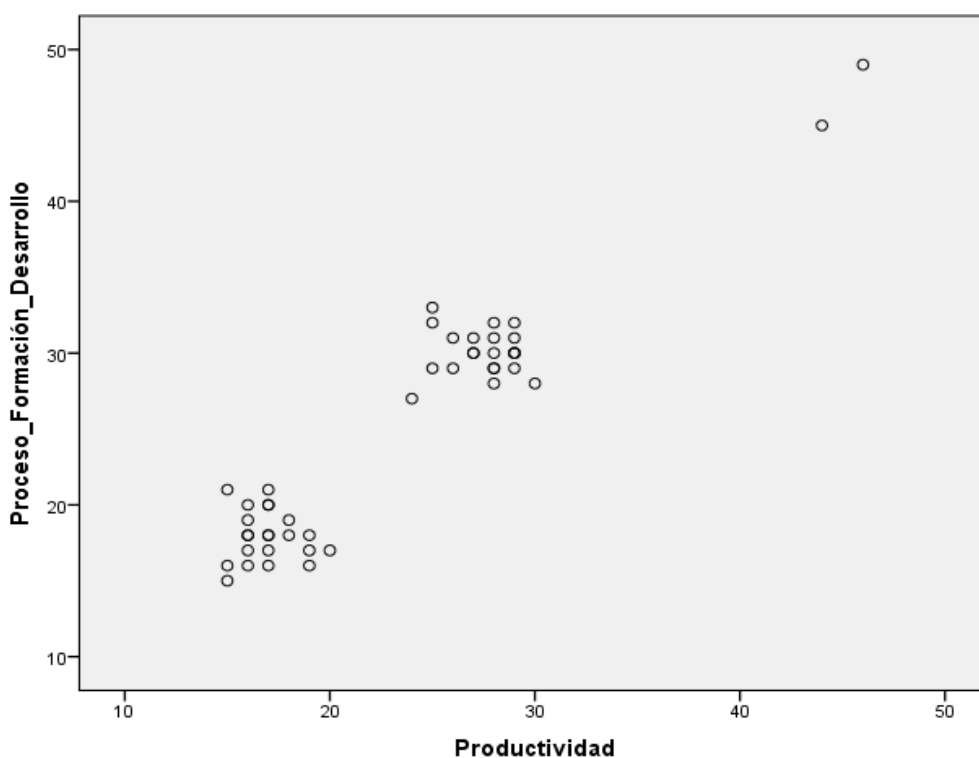
**Tabla 9**

**Relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del IIAP**

			Proceso Formación Desarrollo	Productividad
Rho de Spearman	Proceso Formación Desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	.780**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Productividad	N	46	46
		Coeficiente de correlación	.780**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	46	46

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: tabulaciones SPSS



**Figura 6** Relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del IIAP

Tras el procesamiento de los datos obtenido en las encuestas, se optado por calcular el grado de correlación entre las variables proceso de formación-desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores del IIAP de la ciudad de Tarapoto, a través del estadístico Rho de Spearman, en el programa SPSS Statistics 24, obteniendo de tal manera un alto grado de relación, siendo esta un coeficiente de correlación de 0.780\*\* por lo que al ser mayor de lo esperado (0.5) se rechazará la hipótesis nula ( $H_0$ ) para finalmente corroborar que:  $H_1$ : El proceso de formación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana –Tarapoto, 2017. Ya que el nivel de productividad laboral depende directamente del proceso de formación y desarrollo que ejecute la institución, pues in lugar a duda al no fortalecer los conocimientos, habilidades y capacidades del personal, tendrán dificultades para desarrollo y/o ejecutar sus labores y responsabilidades en su puesto de trabajo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Después de analizar los resultados se determinó que el proceso de formación y desarrollo se viene desarrollando de manera inadecuada, pues la institución no identifica con facilidad los problemas y/o necesidades de todo el personal, además no toman en cuenta su formación profesional, a pesar que ello mejoraría el rendimiento laboral de los mismos, el tipo de formación brindada por la institución no se adecua a las necesidades de los colaboradores, no analizan sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza, pocas veces evalúa los resultados obtenidos en el proceso de su formación laboral, no identifica con facilidad las fortalezas y debilidades del personal, pocas veces brindan oportunidad de optar una línea de carrera, realizan escasos programas de desarrollo para mejorar las capacidades del personal generalmente al principio de cada proyecto se realiza unas charlas para fortalecimiento de capacidades. Es a causa de estos problemas, que la productividad de la institución se ha visto afectada, pues el personal no tiene claro sobre la ubicación de los materiales o herramientas que serán útiles en la realización de su trabajo, asimismo tienen falencias en el uso y manejo de los equipos, debido que el personal no viene utilizándolo en la función que ha sido creada, por lo que tampoco se ha visto interés por parte del personal en realizar los mantenimientos correspondientes a las maquinas utilizadas, y de hacerlo muchos de ellos desconocen el procedimiento correcto.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Con respecto al objetivo general, según el coeficiente de relación ( $r$ ) el resultado obtenido es de 0.780, por lo que concluye que el proceso de formación y desarrollo tiene relación directa y significativa con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana en el periodo 2017.
- 5.2** Con respecto al proceso de formación y desarrollo se concluye que es inadecuado ya que la institución no identifica con facilidad los problemas y/o necesidades del personal por el poco tiempo de la relación contractual con la mayoría de ellos, por su parte el tipo de formación brindada por la institución no se adecua a las necesidades de los colaboradores ya que solo se centra en realizar el proyecto por el que fueron contratados, no analizan sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementaria para el trabajo que realiza, pocas veces evalúa los resultados obtenidos en el proceso de su formación laboral; todos estas falencias son mayormente a los colaboradores que son contratados por proyectos. Pocas veces brindan oportunidad de optar por una línea de carrera que permita que el trabajador se desarrolle profesionalmente dentro de la institución y no toman en cuenta sus capacidades y habilidades para realizar un fortalecimiento adecuada de estas.
- 5.3.** Con respecto a la productividad es deficiente ya que los trabajadores llevan a cabo el desarrollo erróneo del procedimiento establecido, ya que algunos desconocen la importancia del mismo, por otro lado, se ha observado el uso inadecuado de los materiales que tiene a su disposición y el personal muchas veces se niega a colaborar o apoyar en las actividades sociales de la institución, en algunos colaboradores existe la falta de capacidad para programar las actividades que desarrollará en su labor diaria, por lo que ni mide el tiempo para hacerlas o en ocasiones le falta el tiempo para terminar la labor

encomendada. Los colaboradores han demostrado que no tienen la capacidad para buscar mejoras en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados, asimismo se ha evidenciado la falta de iniciativa en los colaboradores para tomar medidas correctivas frente a las actividades que realiza, en el caso de presentarse algún inconveniente.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1 Aplicar mejores estrategias que ayuden a elaborar un plan programado de fortalecimiento de capacidades, lo cual conllevaría a contar con un personal con una formación y desarrollo actualizado y con conocimiento de las funciones que realiza de acorde a las necesidades profesionales e institucionales colaborando con esto en gran medida a mejorar la productividad.
- 6.2 Con respecto al proceso de formación y desarrollo se recomienda que la institución le brinde mayor importancia al momento de tener al personal en los proyectos, aplicando inducciones acorde a las actividades a realizar y recolectar información suficiente para decidir en qué se tendría que formar a los colaboradores e identificar cuando no cuenten con las habilidades suficientes por algún cambio en el trabajo, nueva maquinaria o procesos, etc. Ofrecer una línea de carrera a los colaboradores sobresalientes lo cual tendría al personal más motivado ya que un plan de carrera al interior de la empresa es fundamental para generar compromiso en el equipo, permitirles evolucionar profesionalmente y adquirir nuevos conocimientos para complementar su formación y aplicarlos en el desempeño de sus funciones.
- 6.3 Con respecto a la productividad se recomienda que la institución actué de acuerdo a las habilidades y actividades que realizarán los colaboradores en las diversas áreas o proyectos. Marcar rutinas de trabajo para priorizar las tareas que se deben ejecutar en un orden establecido, con esto lograr poner en marcha las actividades que se fijan y finalizarlas. Brindar charlas sobre el uso, ubicación, mantenimiento y manejo adecuado de las herramientas y los procedimientos a llevar a cabo durante las actividades propias de los proyectos asignados; brindar charlas motivacionales al trabajador para que este a su vez se sienta identificado con la institución.; dar a conocer a cada uno de los colaboradores las metas y objetivos que se deben cumplir cada cierto tiempo y monitorear su cumplimiento o avance.

## VII. REFERENCIAS

Álvarez, C. (2012). *Productividad y Desarrollo*. México: Itson.

Bain, D. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill.

Cabrera, F. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill.

Calvo, C. P. (2004). *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Carro, R. (2012). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires - Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Cecchini, S., y Uthoff, A. (2007). *Reducción de la pobreza, tendencias demográficas, familias y mercado de trabajo en América*. Santiago de Chile: Agencia Española de Cooperación Internacional.

Del Mar, S. (2008). *El módulo de formación y orientación laboral*. Santiago: USC.

Escandell, C. (2014). *Evaluación del proceso de enseñanza - Aprendizaje en formación profesional para el empleo*. España: Ideas Propias.

Fernández, A. (2004). *Dirección y planificación estratégica en las empresas y organizaciones*. Madrid, España: Diaz de Santos.

Frías, J. (2008). *Formación, investigación y documentación*. España: Universidad de Salamanca.

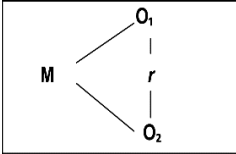
- Gan, F. (2012). *Planificación de las necesidades del personal*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: una guía simple y actualización de referencia 11.0* (4th ed.). USA, Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez, B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Grifell, E., & Lovell, K. (2015). *Productivity Accounting: The Economics of Business Performance* (1 ed.). New York, USA: Cambridge University Press.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (3 ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Krugman, P. (2007). *Macroeconomía*. Barcelona, España: Editorial Reverte S.A.
- Parodi, Y. G. (2015). *Calidad de la capacitación y productividad en el Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Ramírez, R. (2012). *Formación profesional de los colaboradores de la Empresa Tobara, periodo 2011*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto - Perú.

- Ramos, P. (2014). *El control de calidad y su impacto en la productividad de la industria ESMADOR de la ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Requejo, O. (2013). *Productividad aboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Trujillo. Huamachuco, Perú.
- Sailema, C. (2011). *El control interno en el departamento de producción y su incidencia en los niveles de productividad de la empresa DEXTEX, en el segundo semestre del año 2010*. (Tesis de pregrado), Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Saks, A. M., y Haccoun, R. R. (2010). *Managing Performance Through Training and Development* (5 ed.). Birchmount Road, Toronto: Nelson Education Ltd.
- Vela, L. S. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Villafuerte, F. (2004). *La formación técnica para el trabajo productivo y competitivo en el Perú*. Lima, Perú: ITACAB.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia “Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017”							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable I	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Proceso de formación y desarrollo</b>	<b>Proceso de formación</b>	Valoración de las necesidades	Ordinal	
¿De qué manera se relaciona el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017?	Determinar la relación entre el proceso de formación y desarrollo con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.	<b>Hi:</b> El proceso de formación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.			<b>Proceso de desarrollo</b>		Desarrollo e implementación de la formación
			Evaluación				
	<b>Objetivo específico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el desarrollo del proceso de formación y desarrollo del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.</li> </ul>	<b>Ho:</b> El proceso de formación y desarrollo no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.	<b>Variable II</b>	<b>Dimensiones</b>		Fase de Valoración
							Fase de dirección
							Fase de desarrollo
	<b>Objetivo específico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017.</li> </ul>		<b>Productividad</b>	<b>Verificación de la disposición</b>	Accesibilidad a los materiales	
						Aplicación del proceso estipulado	
				<b>Verificación del equipo</b>	Uso de materiales de apoyo		
					Disponibilidad del personal		
				<b>Verificación de los procedimientos</b>	El manejo de los equipos		
					Programación de los procedimientos		
				<b>Verificación de los procedimientos</b>	Mantenimiento de los equipos		
					Optimización del proceso		
					Simplificar elementos de trabajo		
					Tomar medidas		
					Calidad de trabajo		

<b>Diseño</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas</b>
Descriptiva correlacional	<b>Población</b>	<b>Para la reelección de datos:</b>
	La población objetiva a investigar estuvo conformada por 46 colaboradores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana.	Encuesta Ficha de evaluación
<b>Tipo de estudio</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>No experimental</b>	La muestra estará conformada por la totalidad de la población	Cuestionario Guía de evaluación

*Fuente:* elaboración propia.

## Anexo 2: Instrumentos de medición

### Proceso de formación y desarrollo

Buen día:

La encuesta tiene como finalidad evaluar el proceso de formación y desarrollo aplicada por la institución, por ende, le pide que su respuesta sea con total sinceridad.

1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre

Gracias

<b>Proceso de formación</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valoración de las necesidades						
1	¿Considera que la institución identifica los problemas y/o necesidades de todo el personal?					
2	¿La institución toma en cuenta la formación de su personal, para mejorar el rendimiento laboral de los mismos?					
Desarrollo e implementación de la formación						
3	¿El tipo de formación tomada por la institución se adecua a sus necesidades?					
4	¿La institución analiza sus capacidades y habilidades para ofrecerle un tipo de formación que sea complementario para el trabajo que realiza?					
Evaluación						
5	¿La institución evalúa los resultados sé que obtienen en el proceso de su formación laboral?					
6	¿El tipo de formación ofrecida por la institución ha solucionado sus problemas y/o necesidades laborales?					
<b>Proceso de desarrollo</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Fase de Valoración						
7	¿La institución identifica con facilidad las fortalezas y debilidades que Ud., posee?					
8	¿La institución le da a conocer sus debilidades, con la finalidad de que se fortalezca?					
Fase de dirección						
9	¿La institución le da la oportunidad de optar una carrera, para mejorar su capacidad intelectual?					
10	¿La institución toma en cuenta sus capacidades y habilidades para ofrecerle que estudie una carrera profesional o técnica?					
Fase de desarrollo						
11	¿Considera que la institución realiza programas de desarrollo para mejorar las capacidades del personal?					
12	¿Las capacitaciones, charlas, talleres que se desarrollan en la institución se aplican de acorde a las necesidades del personal?					



## Productividad

Buen día:

La ficha de evaluación se da con la finalidad de evaluar la productividad de los colaboradores, por ende, le pide que su respuesta sea con total sinceridad.

Gracias

Evaluado: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre

<b>Verificación de la disposición</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Accesibilidad a los materiales						
1	¿Considera que el trabajador tiene el conocimiento sobre la ubicación de los materiales?					
Aplicación del proceso estipulado						
2	¿El trabajador cumple con los procedimientos establecidos por la institución?					
Uso de materiales de apoyo						
3	¿Se observa que el personal realiza uso adecuado y pertinente de los materiales que tiene a su disposición?					
Disponibilidad del personal						
4	¿Se observa que el colaborador demuestra disponibilidad para las actividades a realizar en la institución?					
<b>Verificación del equipo</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El manejo de los equipos						
5	¿El colaborador utiliza adecuadamente los equipos, destinándolo a la función para la cual fue creada?					
Programación de los procedimientos						
6	¿Se observa que el colaborador programa las actividades que desarrollara en su labor diaria?					
Mantenimiento de los equipos						
7	¿Se observe que el colaborador toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes a las maquinas utilizadas?					
<b>Verificación de los procedimientos</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Optimización del proceso						
8	¿Considera que el colaborador busca mejoras en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados?					
Simplificar elementos de trabajo						
9	¿El colaborador simplifica los elementos que emplea en sus actividades, ya sea utilizando otros métodos o materiales más completos?					

Tomar medidas						
10	¿Se observa que el colaborador toma medidas frente a las actividades que realiza, tomando iniciativa en el desarrollo de estas?					
Calidad de trabajo						
11	¿Los trabajos desarrollados por el colaborador son de calidad, y productivas para la institución?					

---

**EVALUADO**

---

**EVALUADOR**

### Anexo 3: Análisis de confiabilidad – Alfa de Cronbach

#### Confiabilidad

La confiabilidad en la presente, se determinará haciendo uso del programa SPSS 24, mediante el Alfa de Cronbach, la cual mide el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes, Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Por ende, la confiabilidad determina que cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Por lo que la fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Tomando en cuenta los siguientes criterios: (George & Mallery, 2003)

- Coeficiente alfa **>0,9** es excelente
- Coeficiente alfa **>0,8** es bueno
- Coeficiente alfa **>0,7** es aceptable
- Coeficiente alfa **>0,6** es cuestionable
- Coeficiente alfa **>0,5** es pobre
- Coeficiente alfa **<0,5** es inaceptable

#### Escala: Proceso de Formación y Desarrollo

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	46	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	12

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
FD1	22.93	48.285	.831	.937
FD2	22.89	51.966	.715	.941
FD3	22.91	53.548	.667	.942
FD4	22.93	48.596	.851	.936
FD5	23.02	51.622	.740	.940
FD6	22.91	53.414	.647	.943
FD7	22.91	50.659	.791	.938
FD8	22.96	52.176	.703	.941
FD9	22.83	48.991	.820	.937
FD10	22.93	52.285	.710	.941
FD11	22.83	50.947	.779	.939
FD12	22.93	53.662	.670	.942

## Escala: Productividad

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	46	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	11

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	21.17	42.991	.726	.936
P2	21.15	42.710	.741	.935
P3	21.15	42.621	.750	.935
P4	21.17	43.347	.719	.936
P5	21.00	42.489	.774	.934
P6	21.11	43.210	.694	.937
P7	21.15	39.910	.832	.932
P8	20.98	41.844	.774	.934
P9	21.09	42.437	.761	.935
P10	20.98	42.466	.767	.934
P11	21.00	44.844	.647	.939

**Anexo 4: Evidencias**



## Anexo 4: Validaciones



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Burgos Bardales, Roger  
 Institución donde labora : UCV  
 Especialidad : Magister en Administración  
 Instrumento de evaluación : Examen  
 Autor (s) del instrumento (s) : Luigi Joseph Bardales Mesia

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

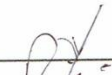
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicarse el instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 24 de Noviembre de 2017

  
 -----  
**Mg. Roger Burgos Bardales**  
 CLAD: 9264

FIRMA Y SELLO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Martell Alfaro Karle Patricia  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Metodología de la Investigación  
 Instrumento de evaluación : Proceso de Formación y Dilig Productividad  
 Autor (s) del instrumento (s) : Luigi Joseph Baudales Mejia

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumentos aptos para ser aplicados

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 29 de Noviembre de 2017

  
Uc. Adm. Mg. Karle Patricia Martell Alfaro  
C.E.A.P. N° 02119  
 FIRMA Y SELLO





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carol B. Bao Ratzenberg  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Gestión del Talento Humano  
 Instrumento de evaluación : Aplicación de Encuesta  
 Autor (s) del instrumento (s) : Luigi Joseph Bardales Mesia

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se considera la perspectiva de los autores para la escala de medición de la hipótesis positivamente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 29 de Noviembre de 2017

  
 Lic. Mg. CAROL B. BAO RATZENBERG

FIRMA Y SELLO

Yo Luiggi Joseph Bardales Mesia, identificado con DNI N° 44603979, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 44603979

FECHA: 30 de mayo del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, Lizeth Ery Mescua Ampuero, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisora de la tesis titulada

"Proceso de formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – Tarapoto, 2017", del estudiante Luiggi Joseph Bardales Mesia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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.

Tarapoto, 07 de diciembre de 2017



MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
Firma

MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero

DNI: 42694079

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Luiggi Joseph Bardales Mesia cuyo título es:

"Proceso de Formación y desarrollo, y su relación con la productividad de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana - Tarapoto, 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.6..(número)  
.....dieciséis.....(letras).

Tarapoto, 07 de diciembre de 2017

  
-----  
PRESIDENTE  
-----  
**Mg. Julio Alberto Escalante Torres**  
Lic. N° 19171

  
-----  
SECRETARIO  
-----  
**Tercero Fasanando Puyo**  
Lic. en Administración

  
-----  
MBA. Lizeth Erla Mescua Ampuero  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

