



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias
Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTORA:

Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

ASESOR:

Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

TARAPOTO – PERÚ

2018

Dictamen de la Sustentación

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

La bachiller **Chávez Delgado Stephany Naisha**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios, ha sustentado la tesis titulada:

"Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en Trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobado por unanimidad (16)

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

o

MBA. Jhon Bautista Fasabi

-Presidente

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero

- Secretario/a

Mg. Ivo Encomenderos Bancallán

-Vocal



Tarapoto 18 de enero 2019

Dedicatoria

Principalmente a Dios, por guiarme por el buen camino, dándome fuerza para seguir adelante y no dejarme vencer por los problemas que se me presentan y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre Zelmira Delgado, por su gran apoyo incondicional y a mi hija Nayha Anthonella, por ser mi motor para seguir superándome como profesional.

Stephany Naisha

Agradecimiento

A mi profesor asesor Mg. Ivo Encomenderos, por su constante asesoramiento y paciencia durante el desarrollo de esta investigación, a la gerente y trabajadores de la Industria Molinera Amazonas S.A.C y a mi madre por siempre brindarme su apoyo para así poder cumplir con todas mis metas trazadas.

EL AUTOR

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **STEPHANY NAISHA CHÁVEZ DELGADO**, identificada con DNI N° 72191254, estudiante del programa de **Maestría en Administración de Negocios - MBA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

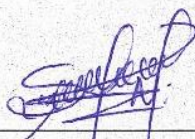
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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 (presentar 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, 15 de Febrero de 2019



Stephany Naisha Chávez Delgado
DNI: 72191254

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 “**Desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018**”, con la finalidad de optar el título de Maestra en Administración de Negocios – MBA.

La investigación está dividida en siete capítulos:

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.

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.

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

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Dictamen de la Sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
2.2. Trabajos previos	14
2.3. Teorías relacionadas al tema	19
2.4. Formulación del problema	27
2.5. Justificación del estudio.....	27
2.6. Hipótesis.....	28
2.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	30
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	30
2.2. Variables, operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	43

V. CONCLUSIÓN.	47
VI. RECOMENDACIONES.	48
VII.REFERENCIAS.	49
ANEXOS	51
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Índice de confiabilidad	
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.	
Autorización para la publicación electrónica de las tesis	
Informe de Originalidad	
Acta de aprobación de originalidad	
Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación	

Índice de tablas

Tabla 1. El nivel de Desarrollo de Personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	35
Tabla 2. El nivel de Desarrollo de Personas por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	36
Tabla 3. El nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	37
Tabla 4. El nivel de Desempeño Laboral por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	39
Tabla 5. Prueba de Chi-Cuadrado de Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	40
Tabla 6. Correlación entre la categoría Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	41

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de desarrollo de personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	35
Figura 2. Niveles de desarrollo de personas por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	37
Figura 3. Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	38
Figura 4. Niveles de desempeño laboral por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.....	39
Figura 5. Determinación del tipo y grado de correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.	40
Figura 6. Determinación del tipo y grado de correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.	42

RESUMEN

La siguiente tesis que lleva por título: **“Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018”**, para ello se planteó la hipótesis; existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto.

El método utilizado fue el cuantitativo; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La muestra fue de 30 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario los mismos que fueron validados por criterios de jueces.

Obteniéndose como resultado que existe una relación positiva muy débil entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, del desarrollo de personas se encuentra en el rango medio según el 70% de los encuestados quienes aprovechan sus habilidades, dispuestos al cambio para comprender y descifrar el aprendizaje, por otro lado el nivel del desempeño laboral se encuentra en el rango medio según el 56.7 %, que afirma que hay trabajadores quienes están dispuesta a lograr el éxito con la organización. Se concluye que, existe asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017. Considerando que el valor de chi cuadrado calculado fue (11,48), siendo mayor que el valor tabular (5,99).

Finalmente, se concluye que, no existe asociatividad en desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C. ya que la significancia del chi cuadrado es de 0. 849 que es mayor a 0.05.

Palabras claves: Desarrollo de personas, desempeño laboral

ABSTRACT

The following thesis entitled "Development of People and Work Performance in workers of Molinas Industries Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018", for this the hypothesis was raised; there is a relationship between the development of people and the work performance of workers in Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto. The method used was the quantitative one; the type of investigation was descriptive correlational of non experimental cross section. The sample was 30 workers. For data collection, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire was validated by the criteria of judges. Obtaining as a result that there is a very weak positive relationship between the development of people and work performance, the development of people is in the middle range according to 70% of the respondents who take advantage of their abilities, willing to change to understand and decipher the learning, on the other hand, the level of job performance is in the middle range according to 56.7%, which states that there are workers who are willing to achieve success with the organization. It is concluded that there is an association between the knowledge of the strategic plan and labor motivation in the workers of the Regional Government of San Martin, 2017. Considering that the calculated chi-squared value was (11.48), being higher than the tabular value (5, 99). Finally, it is concluded that there is no associativity in the development of people and job performance in workers of Industrias Molineras Amazonas S.A.C. since the significance of the chi square is 0. 849 which is greater than 0.05.

Keywords: People development, job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, el desarrollo de las personas en las organizaciones ha sido un factor que muy pocas empresas consideran importante solo el 5% de las empresas a nivel mundial consideran el potenciar las habilidades blandas en sus colaboradores, son aspectos que solo desarrollan las grandes empresas como (Apple, Eco petrol, Alpina y Avianca, Coca-Cola) para mejorar la calidad de vida del talento humano, en ocasiones las empresas quiebran y muchas veces se responsabiliza a la falta de ventas, sin identificar que los responsables de las ventas son los colaboradores; cuando muchas veces este no conoce el producto, no está motivado, tiene falta de información por ejemplo ¿qué estoy vendiendo? y ¿dónde estoy trabajando?, no tiene el material necesario para hacer la venta y tampoco trabajan en equipo, entonces nos damos cuenta que esto es un conjunto de todo si una persona es exitosa en su trabajo. (COMPROMISORSE, 2016, p. 1-123).

En el caso del desempeño laboral en función de indicadores, estándares con respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria. La forma de “cómo trabajamos” son considerados variables que no se miden al menos que se muestre algún tipo de beneficio para el trabajador como factor motivacional, solo 10 de cada 1000 empresas realizan la medición del desempeño laboral, de estas diez solo una mide a todo su personal, para analizar los comportamientos de los colaboradores en las áreas administrativas y productivas, son analizadas desde diferentes puntos de vista con el fin de entender la dinámica y poder dirigir las acciones que permitan aumentar el desempeño. El desempeño laboral depende de la relación que existe entre el nivel de competencia técnica del individuo, la disponibilidad de recursos asociados y su actitud frente al trabajo, ya sean materiales y/o de soporte. (Gestiopolis, 2016, p.1).

En el Perú los dos problemas más relevantes de nuestra realidad laboral son: el subempleo y la informalidad, ambos a consecuencia de la baja productividad. Y ambos problemas están ligados al desarrollo de personas y su influencia en el desempeño de sus labores, la población económicamente activa en el Perú tiene 31 millones de habitantes, de ellos el 42% están subempleados, este tipo de categoría

de trabajo no permite desarrollar las potencialidades de las personas, por otro lado, el empleo formal disminuyó en el 2017 lo cual el desarrollo en el empleo se vuelve más difícil ya que al no contar con los beneficios sociales no incentivan ni motivan a los colaboradores, se han dado muchas explicaciones a este tipo de problema y la principal es que no existen incentivos para las empresas por parte del estado. (GESTION, 2018, p.1).

A nivel local el gobierno regional realizó algunos estudios en el año 2017 sobre desempeño laboral en la región San Martín donde los resultados indicaron que solo aprobaron 3 de cada 10 colaboradores con este resultado no estaban alcanzando las metas trazadas de los factores más importantes del plan de mejoras internas con el bajo desempeño laboral siendo los factores más resaltantes la falta de motivación, falta de incentivo al cumplimiento de metas y la falta de apoyo de las instituciones para el desarrollo de personas en su vida laboral. (GORESAM, 2017, p.4).

La empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., cuenta con 30 trabajadores laborando actualmente, en los últimos años ha venido evidenciando problemas en torno al desempeño de sus trabajadores y es que mucho de ellos no vienen realizando sus labores de manera adecuada con una buena calidad, además son poco organizativos para desarrollar sus funciones e incluso algunos no cumplen con las actividades que les fueron derivadas a tiempo, esto se presume debido a que el desarrollo de personas en la empresa no está siendo manejado correctamente, en cuanto a las asesorías que son pocas las veces en las que la empresa capacita a sus colaboradores, además no desarrollan actividades de aprendizaje práctico, de igual manera elaboran en ciertas ocasiones los ejercicios de simulación para que los trabajadores sepan cómo realizar una actividad que conocen poco (Industrias Molineras Amazonas, 2016, p. 1).

2.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Ramírez, R. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Madrid. Llegó a la siguiente conclusión:

La Investigación fue de tipo empírico, el objetivo fue aportar evidencia empírica acerca de la amplitud e intensidad de la relación entre diseño del trabajo y desempeño laboral individual, tuvo como muestra 373 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más importantes fueron que existe una diversidad de conjunto de características de diseño del trabajo, conformado por la autonomía en la toma de decisiones, otras características motivacionales y sociales y el apoyo social, que permite presentar mejor los componentes del desempeño individual, esto es, los desempeños de tarea, contextual, adaptativo y proactivo. La conclusión fue que el desempeño laboral individual es un constructor de naturaleza multidimensional por lo que es posible delimitarlo operacionalmente en cuatro componentes independientes y generalizables a distintos puestos y roles de trabajo: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. (pp. 142-234).

Fuentes, J. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión del desarrollo de personas: La experiencia del ministerio de obras públicas*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Llegó a la siguiente conclusión:

La Investigación fue de tipo cualitativo, el objetivo fue determinar si están instaladas las capacidades, condiciones y características necesarias, dentro de los subsistemas de gestión de personas, para que se genere carrera funcionaria en los cargos de tercer nivel jerárquico del Ministerio de Obras Públicas, tuvo como muestra 34 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más importantes es que el 75% de las personas se han desarrollado y fortalecido una carrera al interior, teniendo de base las capacidades, el liderazgo, los conocimientos técnicos necesarios y la experiencia adecuada. La conclusión principal es la gestión del desarrollo resulta ser el eslabón principal de la gestión de personas, a fin de generar innovaciones y direccionar esfuerzos hacia el éxito futuro de la organización, que impacten directamente en mejores servicios a los ciudadanos y ciudadanas de este país. (pp. 13-81).

Pérez, C. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Relación del grado de compromiso organizacional y el Desempeño laboral en profesionales de la salud de*

un Hospital público. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. Llegó a la siguiente conclusión:

La Investigación fue de tipo cuasi experimental descriptivo, el objetivo fue Identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, tuvo como muestra 72 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El resultado más relevante se detectó que, el 56.7% de la muestra logró calificaciones altas y, el 43.4% restante obtuvo puntuaciones bajas, que no están comprometidos normativamente con la organización. La conclusión principal fue que el servicio que se proporciona a los usuarios, es el desempeño de los trabajadores y su compromiso con la organización, motivo por el cual se desarrolló esta investigación. (pp. 11- 84).

A nivel nacional

Anaya, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Desempeño laboral en la calidad de servicios de la municipalidad de Lurín – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Llegó a la siguiente conclusión:

La Investigación fue de tipo no experimental, el objetivo fue determinar la asociación del desempeño laboral en la calidad de servicios de los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurín – 2016, tuvo como muestra 110 trabajadores, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes que el 62.7% de los trabajadores alcanzan el nivel regular en el desempeño laboral, un significativo 20.9% un nivel bueno y un menor porcentaje de 16.4% consideran que tiene un nivel malo. La conclusión principal fue que la calidad del desempeño laboral en la calidad de servicios, existe relación de asociación estadísticamente significativa moderada entre la calidad del desempeño laboral y la calidad de servicios de los trabajadores de la municipalidad de Lurín 2016. (pp. 49-97).

Aguilar, N., Castillo, L. y Elías, J. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Modelo de gestión de talento para la Inclusión y desarrollo de personas con Discapacidad*. (Tesis de maestría). Universidad peruana de ciencias aplicadas. Llegó a la siguiente conclusión:

La Investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el objetivo fue incluir, integrar y desarrollar a las PCD dentro de la organización, tuvo como muestra 50 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes fue que después de la aplicación del modelo hasta donde fue posible su implementación, nos demuestra que existe una interesante oportunidad para generar un impacto tanto en las individuos con discapacidad como en las organizaciones por medio de la mejora en su cultura y liderazgo, además de ser un campo en el cual se puede generar grandes cambios dentro de las instituciones al volverlas más sensibles e inclusivas, así mismo el 50% manifiesta sentir intranquilidad moderada al realizar sus labores diarias y el 47% señala presentar alguna dificultad al momento de establecer relaciones con las personas de su entorno, teniendo dificultad para mantener cercanía emocional y física con las personas. La conclusión principal es, el estudio presenta resultados considerables la cantidad de personas que tienen alguna discapacidad, no podemos negar que la restricción al acceso a los distintos servicios básicos, como salud y educación pueda mermar el desarrollo de las PCD. (pp. 28-61).

Burga, G. y Wiese, S. (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Llegó a la siguiente conclusión:

La Investigación fue de tipo descriptivo, el objetivo fue Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque, tuvo como muestra 17 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes es el 95% del personal afirma que el desempeño laboral es adecuado en su centro de labores; los trabajadores afirman que existe buen desempeño laboral pues sienten que en sus puestos de trabajo pueden desarrollar sus habilidades, los servicios que ofrecen son de alta calidad, son responsables de las tareas que realizan, brindan un adecuado servicio a los clientes internos y externos. La conclusión principal fue que el desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y

cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. (pp. 13-51).

A nivel regional

Bardales, V. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Llegó a la conclusión que:

La Investigación fue de tipo descriptivo correlacional, su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, tuvo como muestra 73 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes fue que el nivel de desempeño laboral muestra como regular con el 38,4 % así mismo se observa que el resto está dividido con la calificación de alto 30,1% y bajo 31,5%. La conclusión principal fue que existe una relación directa y significativa entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional y El nivel de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjui en el año 2015 es evaluada por el 38.4% de los encuestados como regular. (pp. 25-39).

Cotrina, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Llegó a la conclusión que:

La Investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016, tuvo como muestra 85 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes fue que el desempeño laboral según la opinión del 44.70 % de los trabajadores es buena; mientras que para el 38.80 de los trabajadores el clima es muy bueno, el 16.50 % aprecia la variable como regular. La conclusión principal fue que Existe relación entre el clima organizacional y el

desempeño laboral en los trabajadores, así mismo un 95% de confianza y se acepta que las variables son dependientes y se encuentran relacionados. (pp. 33-50).

Pezo, S. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Llegó a la conclusión que:

La Investigación fue de tipo descriptivo, el objetivo fue establecer la relación entre eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, tuvo como muestra 21 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes es que los trabajadores perciben el desempeño laboral en un porcentaje de 47.62%. La conclusión principal fue que el desempeño laboral se presenta en los trabajadores del INPE, en un porcentaje de 47.62% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Sin embargo, si existen buenas relaciones interpersonales, se busca un proceso de organización en la institución y se desarrolla un adecuado trabajo en equipo. (pp. 37-46).

2.3. Teorías relacionadas al tema

2.3.1. Desarrollo de Personas

El desarrollar a las personas no solo se basa en brindar información, también es enseñar a cómo desarrollar ciertas habilidades, conocimientos y destrezas que pueden poseer las personas; así mismo aprender a solucionar diferentes tipos de problemas, y mejorar o modificar sus tipos de comportamiento y hábitos, para que así sean más eficientes en lo que hacen.

En las organizaciones, las personas surgen por su potencial de mejora, mostrando una gran habilidad para aprender aptitudes, ajustar estados de ánimos, creando ideas y tomando decisiones.

Los procesos del desarrollo están enfocados de manera tradicional esto se basa que solo se debe capacitar al personal de acuerdo a la oportunidad o necesidad que en ese momento se requiera, escogiendo a las personas de manera aleatoria, con una visión de corto plazo para que pueda resolver los problemas de manera inmediata.

El desarrollo de personas está más enfocado en educar y orientar, nos referimos a los ejercicios de autoconciencia relacionados con los procedimientos más profundos de desarrollo de identidad y el cambio de la capacidad de comprender y descifrar el aprendizaje.

[...] Las personas son el principal patrimonio de las organizaciones. El capital humano de las organizaciones compuesto por personas, que van desde el más simple obrero hasta el principal ejecutivo se ha convertido en un asunto vital para el éxito de un negocio y la principal diferencia competitiva entre las organizaciones. En un mundo cambiante y competitivo, con una economía sin fronteras, las organizaciones se deben preparar continuamente para los desafíos de la innovación y la competencia. Para tener éxito, las organizaciones deben contar con personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a correr riesgos. (Chiavenato, I., 2009, p. 370).

Evaluación del desarrollo de personas

Para la evaluación de la variable se tendrá en consideración a la teoría de Chiavenato, I. (2009), el mismo que señala que existen varios métodos para el desarrollo de personas, donde puedan desenvolver sus habilidades dentro y fuera del trabajo, estas son:

Rotación de puestos:

Es aquel método que permite a las personas conocer diferentes puestos en la organización, para que así pueda esparcir sus conocimientos, habilidades y capacidades; así mismo logra aumentar las experiencias personales y a crear nuevas ideas. La rotación puede ser de manera vertical como horizontal. (Chiavenato, I., 2009, p. 416).

Porcentaje de rotación anual

Se refiere al índice de rotación de puestos respecto a los trabajadores de por cada año según algunos criterios que maneja el área de recursos humanos de una empresa.

Puesto de asesoría:

Es aquella oportunidad que la empresa brinda a cada personal para mejorar su potencial en las diferentes áreas de la organización, contando siempre con la supervisión de un gerente. (Chiavenato, I., 2009, p. 416).

Nivel de asesoría o consulta

Está relacionada en la medida en que una organización puede realizar las asesorías o consultas con sus propios colaboradores con el fin de que estos puedan desarrollarse mejor profesionalmente.

Aprendizaje práctico:

Es aquel método que se basa en la capacitación que permite a la persona dedicarse tiempo completo al trabajo resolviendo siempre los problemas de ciertos proyectos que requieren cooperación. (Chiavenato, I., 2009, p. 416).

Entrenamiento de actividades prácticas

Se refiere al hecho de que una empresa está constantemente preparando a sus colaboradores, capacitándolos, realizando entrenamientos de inducción y otras actividades similares con el fin de ahondar conocimientos para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades con mayor facilidad.

Asignación de comisiones:

Es aquella oportunidad donde la persona puede participar en comisiones de trabajo como en la toma de decisiones, proponer soluciones, así pueda ampliar su conocimiento y tenga más oportunidades para mejorar y crecer de manera personal. (Chiavenato, I., 2009, p. 416).

Conocimiento de funciones

Este punto hace mención a que el trabajador puede sentarse y tomar decisiones que aporten a la organización a solucionar problemas dentro de la misma, así como también la oportunidad de crecer no solo económicamente sino como profesional.

Participación en el curso y seminarios externos:

Este método sirve para la persona pueda adquirir nuevos conocimientos, donde participan de estos cursos, contando con el apoyo de sus superiores. Las organizaciones brindan las facilidades para que las personas puedan capacitarse haciendo usos de la tecnología, ya sea de manera virtual o también presencial, para

que así las personas estén actualizadas con las nuevas enseñanzas. (Chiavenato, I., 2009, p. 417).

Continuidad de cursos o talleres

Se refiere a la continua preparación del personal de una empresa a través de clases, charlas, cursos o incluso talleres con profesional expertos que les ayudaran a tener mayores conocimientos para el manejo de la tarea que realizan.

Ejercicios de simulación:

Es aquel método que ayuda a diagnosticar, analizar, plantear soluciones; donde por medio de estudios de casos, juegos de empresas apoye a que las personas puedan describir las experiencias de otras organizaciones, así buscar las soluciones más adecuadas y la ejecute como ejemplo en su organización. (Chiavenato, I., 2009, p. 417).

Talleres de motivación

Se trata de talleres que sirven para motivar al empleado a que continúe laborando con mayor gana y deseo de superación, dentro de estos talleres se evidencia lo que son los estudios de casos que permiten al trabajador saber cómo actuar frente a situaciones adversas

Capacitación fuera de la empresa:

Es importante que la persona se capacite constantemente para que descubra nuevos conocimientos, habilidades, comportamientos y nuevos retos, que no existen dentro de la organización, para que así ellos puedan enseñar a sus demás compañeros de trabajo para un mejor trabajo en equipo. (Chiavenato, I., 2009, p. 417).

Estudios de casos:

Es aquel método de desarrollo de que se encarga encontrar una solución ante un problema presentando diferentes alternativas, para que exista una mejor comunicación y trabajo en equipo. (Chiavenato, I., 2009, p. 417).

Capacitación

Como se mencionó anteriormente la capacitación es una actividad muy importante pues permite al colaborador no solo tener nuevos conocimientos, sino también mejorar las habilidades que posee.

Centros internos de desarrollo:

Es aquel método que se aplica en las organizaciones para mejorar el crecimiento de las personas donde ellos desarrollan sus habilidades personales. (Chiavenato, I., 2009, p. 417).

Mejora del crecimiento

Se refiere al hecho de que la empresa realiza actividades con el fin de desarrollar al trabajador las habilidades para que haga uso de las mismas.

Coaching:

Es la persona encargada de liderar al grupo, orientar, preparar; buscando siempre trabajar en conjunto, para lograr un objetivo en común. (Chiavenato, I., 2009, p. 417).

Identificación de coaching

Se refiere a que los trabajadores tienen identificado a un líder dentro de la empresa que los apoye para que puedan mejorar.

El desarrollo de personas se puede lograr de diferentes maneras, ya sea cumpliendo metas, objetivos, con motivación, desempeño laboral y trabajando en equipo; así la persona pueda llegar a ser exitosa, más completa e íntegro; siempre mostrando su compromiso tanto en el trabajo como también en sus metas personales.

El desarrollo de personas es cuando una persona aprende a interactuar de manera individual y grupal con los demás participantes, desarrollando sus habilidades y destrezas, para que entre ellos puedan mantener una comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y así poder tomar las mejores decisiones, dándose la oportunidad de conocerse a sí mismo como también a sus demás compañeros que integran su grupo.

[...] El desarrollo personal de sí mismo, implica un autoconocimiento, autoestima, auto dirección y autoeficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes del nuevo siglo. (Brito, C., 1999, p. 112)

In an organization the development of people is based on the individual grows as a person and is perfected according to their job expectations, objectives and goals; learning to improve their knowledge and decision-making.

The organization considers the person as a very important resource for a company to succeed, continuously implementing opportunities to improve their skills and qualities, training and motivating the employee to meet goals and objectives. Develop the skills of the worker, help them to be more competent and skilled, so the organization will become stronger, more productive and profitable.

[...]Staff development is the cumulative result of daily interactions between managers and the worker. It is a continuous process that takes place over a long period of time. It requires patience and a broad perspective from managers. The most important factor in developing the capacity of the staff is to create an environment in which cooperation, communication and an open exchange of ideas are achieved. (Cueto, C., 2015, p. 2)

2.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es considerado como base fundamental que debe desarrollar toda empresa para así lograr el éxito como organización, por ello en la actualidad los gerentes de recursos humanos muestran un total interés en evaluar al personal para así poder mejorarlo. El desempeño laboral es aquella acción o comportamiento que se observa en los empleados, son medibles por medio del rendimiento, por las competencias de cada individuo, y la manera en como contribuye en la empresa.

“El desempeño es la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”. (Robbins, S., 2004, p. 495)

El desempeño laboral es el resultado que presenta el trabajador dentro de la organización, evaluando en si su eficacia. La evaluación de desempeño es una técnica que presenta cada individuo en su desarrollo como persona, este proceso sirve para obtener resultados de las cualidades o comportamientos que presente el empleado. Este proceso se puede realizar incluyendo al evaluado, al gerente y las relaciones entre ellos; así mismo se establece una evaluación persona, informes de avances, evaluación de eficiencia individual y grupal.

La evaluación de desempeño se debe aplicar en una empresa de manera constante, debido a que los resultados suelen variar por diferentes motivos ya sea por problemas emocionales, familiares, así mismo profesional. Por ello es necesario utilizar técnicas o estrategias de mejora con cada trabajador así lograr que éxito tanto personal como para la empresa. (Chiavenato, I., 2011, p. 203)

Evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato I. (2011), “El desempeño laboral se establece con el buen trabajo realizado por los colaboradores de tal forma que se llegue a los mejores resultados que resultan satisfactorios para quienes dirigen la organización” (p. 203). Dentro del desempeño laboral se encuentra diferentes dimensiones los cuales son:

Calidad del Trabajo:

Esta dimensión mide el nivel de calidad que brinda cada trabajador, como se desempeña al momento de resolver algún problema ofreciendo así la satisfacción para el cliente, así mismo se evalúa el esmero, dedicación, orden y presentación del trabajo. (Chiavenato, I., 2011, p. 210).

Porcentaje de error

Se refiere a que el colaborador suele evitar posibles problemas o inconvenientes en el trabajo, por tal motivo trata que su labor sea de calidad y que el porcentaje de error sea el mínimo.

Organización del trabajo:

Es aquella dimensión exista una adecuada organización en las funciones que debe realizar cada trabajador, para ello la empresa debe brindar la información a todo su personal administrado, y así cumplir con los objetivos trazados. (Chiavenato, I., 2011, p. 210).

Nivel de organización por área

Está relacionado con la manera en cómo se organiza un área en específico desde el mismo jefe hasta sus subalternos para desarrollar sus tareas de manera ordenada.

Cooperación:

Esta dimensión es aquella que mide el nivel de resultados que tiene la organización, donde el trabajador muestra su compromiso mediante las asistencias, como también

desarrollar eficientemente sus labores diarias, para que así a empresa pueda obtener los logros con el cumplimiento de objetivos y metas. (Chiavenato, I., 2011, p. 210).

Existe compañerismo

El compañerismo es un factor fundamental para que un trabajador pueda desempeñarse adecuadamente, pues entre ellos se comparten ideas, metas, formas de trabajo, etc. y que favorecen a su crecimiento como profesional.

Responsabilidad:

Es aquella dimensión que se encarga de evaluar al trabajar mediante la dedicación que tiene con el trabajo, cumpliendo plazos estipulados, por ello es necesario que el empleado esté capacitado desde el inicio para que pueda presentar resultados que le encomendaron de manera eficiente para la empresa. (Chiavenato, I., 2011, p. 210).

Cumplimiento de las actividades

Estas relacionado con el hecho de cumplir con responsabilidad todas las labores encargadas por los superiores, a la fecha pactada, con un trabajo de calidad, siempre respetando el horario de labores.

Iniciativa:

Es aquella dimensión que evalúa el nivel de iniciativa que pueda tener un colaborador para con la empresa, es decir tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones, aportando ideas que sean para la mejora de la empresa. (Chiavenato, I., 2011, p. 210).

Necesidad de realizar trabajos pendientes, sin orden alguno

Esto se refiere que en algunas ocasiones dentro de una empresa existen tareas que deben cumplirse con mucha mayor prioridad, es por ello que cuando existe iniciativa por parte de un trabajador, este buscará realizarlo sin la necesidad de que alguien le ordene.

It is important that the organization provides job stability to employees, offering them adequate benefits depending on the position or position they will occupy in the company, however, it will depend a lot on the job performance they are having, for this it is important to measure the effectiveness and success of an organization; for that, job stability is fundamental in a company, so that the employee can work with tranquility, good emotional state, health and above all motivation; so that the worker can be willing to give more, always focusing on the objectives and goals that the company has, as well as before society.

"The work performance as the result of the behavior of workers against the content of their position, their powers, tasks and activities, depends on a process of mediation or regulation between him and the company." (Faria, F., 1995, p. 495).

2.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel del desarrollo de personas en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018?

2.5. Justificación del estudio.

La investigación se justifica de acuerdo con los siguientes planteamientos:

Conveniencia: la investigación tuvo la finalidad de dar a conocer la relación que tiene el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la empresa Industrias Amazonas S.A.C.

Relevancia social: Esta investigación tuvo la finalidad de mejorar el desempeño laboral en las diferentes empresas de la industria de molinos con respecto al desarrollo de las personas que laboran en ellas y mejorar su efectividad y eficacia en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.

Valor teórico: Se podrá reforzar la valoración del talento humano en estos sectores donde la implementación de estas estrategias de evaluación de desempeño

beneficiará el desarrollo y el crecimiento profesional de las personas que laboran en él y así conseguir mejorar como colaboradores eficaces. En cuanto a los autores empleados para la evaluación de las variables se tuvo en consideración para la primera variable a Chiavenato (2009), mientras que para la segunda variable fue Chiavenato (2011).

Implicancia práctica: Se pudo aplicar instrumentos para evaluar el desempeño laboral y la influencia en el desarrollo profesional de las personas.

Utilidad metodológica: Esta investigación empleó instrumentos locales que permitieron recolectar los datos del desarrollo de las personas y su influencia en el desempeño laboral y así poder tomar mejores decisiones con respecto a la valoración del talento humano.

2.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

H₀: No existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Hipótesis específicas

H₁: El nivel del desarrollo de personas en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, es alto.

H₂: El nivel del desempeño laboral en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, es alto.

2.7. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Objetivos específicos

Determinar el nivel del desarrollo de personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Identificar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

II. MÉTODO

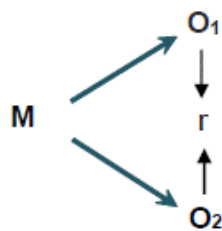
2.1. Tipo y Diseño de investigación.

Tipo de Investigación

El estudio de investigación fue de tipo No Experimental debido que para su desarrollo no se alteró las variables abordadas con el propósito lograr resultados fidedignos. Por otro lado, en base a la observación se pudo determinar el comportamiento y sus características dentro del ambiente natural (Hernández Sampieri, 2010)

Diseño de Investigación

En la presente investigación el diseño es de tipo descriptivo correlacional, el cual examina la relación o asociación existente entre las variables: desarrollo de personas y desempeño laboral. Por lo tanto, el presente diseño sirvió como instrumento de enfoque y precisión de esta investigación, en tal sentido, se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se va a realizar el estudio. Hernández et al. (2010). Además, es un estudio No Experimental Transversal y sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra de trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C.

O1: Desarrollo de personas

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización.

Variable

Variable dependiente: Desarrollo de Personas.

Variable independiente: Desempeño Laboral.

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo de personas	El desarrollo de personas está más enfocada en educar y orientar, nos referimos a los ejercicios de autoconciencia relacionados con los procedimientos más profundos de desarrollo de identidad y el cambio de la capacidad de comprender y descifrar el aprendizaje. (Chiavenato, I., 2009, p. 370).	En el desarrollo de personas se trabajara con la orientación y educación para generar autoconciencia relacionados con procedimientos operacionales en Industrias Molineras Amazonas S.A.C. desarrollando la capacidad de comprender y descifrar el aprendizaje de las actividades.	Rotación de puesto	Porcentaje de rotación anual	Escala Ordinal
			Puestos de asesoría	Niveles de asesoría o consulta	
			Aprendizaje práctico	Entrenamiento de actividades prácticos	
			Asignación de comisiones	Conocimiento de funciones	
			Participación en cursos y seminarios externos	Continuidad de cursos o talleres	
			Ejercicios de simulación	Talleres de motivación	
			Capacitación fuera de la empresa	Capacitación	
			Estudio de casos	Existe seguimiento al desarrollo de los colaboradores	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el resultado que presenta el trabajador dentro de la organización, evaluando en si su eficacia. La evaluación de desempeño es una técnica que presenta cada individuo en su desarrollo como persona, este proceso sirve para obtener resultados de las cualidades o comportamientos que presente el empleado. (Chiavenato, I., 2011, p. 203)	El desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Industrias Molineras Amazonas S.A.C. se realizara la medición del desempeño que presentan los trabajadores en base a su eficacia y eficiencia usando técnicas de evaluación que estén vinculadas con las cualidades del comportamiento de los colaboradores.	Centro internos de desarrollo	Mejora del crecimiento	Escala Ordinal
			Coaching	Identificación de coaching	
			Calidad de trabajo	Porcentaje de error	
			Organización del trabajo	Nivel de organización por área	
			Cooperación	Existe compañerismo	
			Responsabilidad	Cumplimiento de las actividades	
			Iniciativa	Necesidad de realizar trabajos pendientes, sin orden alguno.	

2.3. Población y muestra

Población

Se trabajó con el 100 % de la población que estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Se considerarán dentro del estudio todos los sujetos que cumplan con los siguientes criterios:

Ser colaboradores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C en el 2018.

Criterios de Exclusión:

Se excluyeron a todos los sujetos que no cumplieron con los criterios de inclusión mencionados, además de:

No Ser colaboradores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C en el 2018.

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

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos de recopilación de información un documento de encuesta que contiene ítems o enunciados que debe ser valorado por el entrevistado de acuerdo a una escala ordinal.

Instrumentos

Se elaboró los cuestionarios que se aplicaron a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C.

Validez

Se evaluaron la validez de los instrumentos utilizando la técnica de Juicio de Expertos identificando y sistematizando la opinión de tres expertos locales.

MBA. Jhon Bautista Fasabi, contador.

MBA. Lourdes Guevara Rabanal, contadora.

Mg. Ivo Martin Encomenderos Bacallán, metodólogo

Confiabilidad

La confiabilidad de instrumentos se realizó utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach. Cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Para la validez, se utilizó el criterio establecido por la Universidad César Vallejo, mayor a 0.70. Para la validación de instrumentos se realizó una prueba piloto, obteniendo los siguientes resultados al calcular el Alpha de Cronbach.

Encuesta Desarrollo de Personas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,765	20

Encuesta Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,839	10

También se determinó la validez de los instrumentos utilizando la técnica de Juicio de Expertos identificando y sistematizando la opinión de tres expertos locales.

2.5. Métodos de análisis de datos

La información recogida se procesó con el software SPSS versión 22, el procesador Windows 2010 - Tablas de Excel y coeficiente X² chi cuadrado. El análisis se realizó a través de tablas de frecuencia y gráficos de forma circular (tortas) con sus correspondientes análisis e interpretaciones y descripciones de los resultados. El estadístico que se utilizó fue el de medidas de asociación (de la aplicación del coeficiente de correlación chi cuadrado). La prueba de hipótesis se realizó a través de este estadístico.

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización a las empresas para la realización de la investigación. La recolección de información fue voluntaria y se entrevistó sólo a aquellos trabajadores que den su consentimiento. La encuesta tuvo carácter anónimo.

III. RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de la investigación, los mismos que se presenta en las tablas acompañados de figuras para su respectivo análisis, para lo cual se encuestó a 30 trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

3.1. El nivel de desarrollo de personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Tabla 1.

El nivel de Desarrollo de Personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	3	10,0	10,0
	medio	21	70,0	80,0
	alto	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

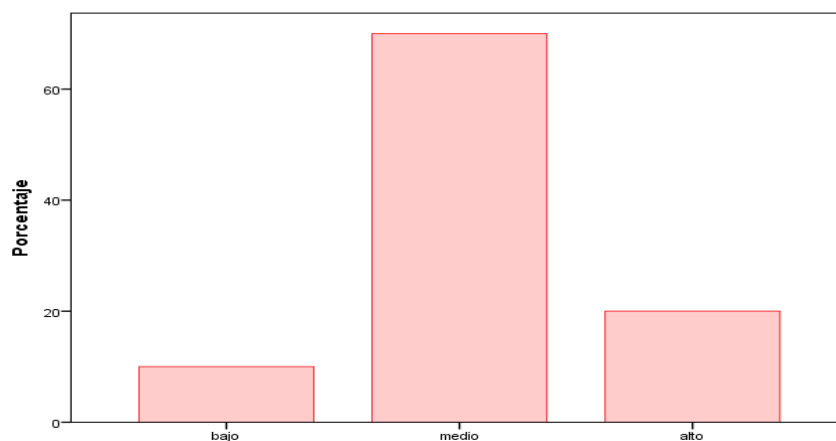


Figura 1. Niveles de desarrollo de personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Interpretación

En la Tabla N° 01 se puede identificar que el nivel de desarrollo de personas de los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, se

obtuvo que el 70% presenta un nivel medio, por el otro lado el 20% presenta un nivel alto y el 10% presenta el nivel bajo de desarrollo de personas.

Tabla 2.

El nivel de Desarrollo de Personas por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

	Bajo	Medio	Alto
Rotación de puesto	10	50	40
Puestos de asesoría	20	60	20
Aprendizaje práctico	30	60	10
Asignación de comisiones	10	30	60
Participación en cursos y seminarios externos	40	40	20
Ejercicios de simulación	20	50	30
Capacitación fuera de la empresa	30	40	30
Estudio de casos	10	40	50
Centro internos de desarrollo	0	80	20
Coaching	0	90	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

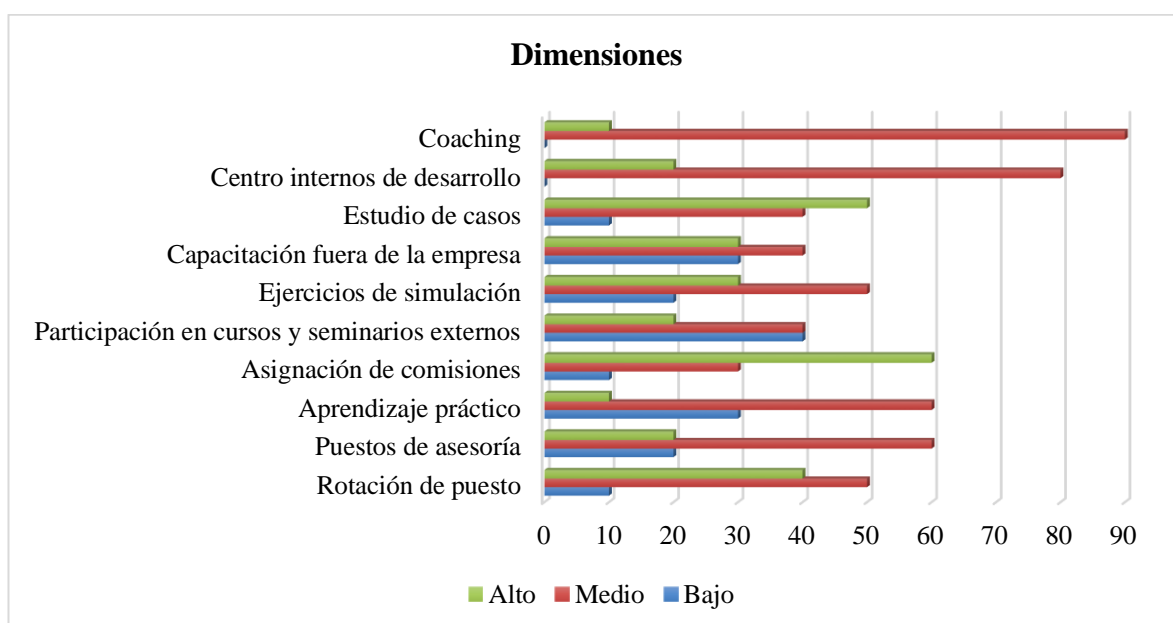


Figura 2. Niveles de desarrollo de personas por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Interpretación

En la Tabla N° 02 se puede identificar que el nivel de desarrollo de personas de los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, se

obtuvo como resultado que los porcentajes mayores en cada dimensión se encuentran en el rango medio, por otro lado un 40% de los trabajadores tienen un rango alto de porcentaje de rotación anual, dejando así con un 10% con un nivel bajo de rotación, y el 50% con nivel medio de rotación de puestos, en la siguiente dimensión sobre puestos de asesoría se obtuvo que el rango bajo es de 20%, el rango medio es 60% y el rango alto es 20%; en la dimensión de aprendizaje práctico se obtuvo que el 30% tiene un rango bajo, 60% tiene un rango medio y el 10% tiene un rango alto, en la dimensión de asignación de comisiones se obtuvo un 10% como rango bajo, el 30% como rango medio y el 60% como rango alto; en la dimensión participación en cursos y seminarios externos se tiene como resultado que el 40% tiene un rango bajo, el 40% un rango medio y el 20% un rango alto, en la dimensión ejercicios de simulación se obtuvo que el 20% el rango es bajo, el 50% tiene un rango medio y el 30% tiene un rango bajo, en la siguiente dimensión de capacitación fuera de la empresa se obtuvo que el 30% tiene un rango bajo, el 40% tiene un rango medio y el 30% tiene un rango alto, en la dimensión estudio de casos se tiene como respuesta que el 10% tiene un rango bajo, el 40% tiene un rango medio y el 50% tiene un rango alto, la siguiente dimensión centro internos de desarrollo tiene como rango bajo el 0%, el rango medio es 80% y el rango alto es de 20%, como última dimensión es el coaching que se obtuvo como rango bajo el 0%, como rango medio el 90% y como rango bajo el 10%.

3.2. El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Tabla 3.

El nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	6	20,0	20,0
	medio	17	56,7	76,7
	alto	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

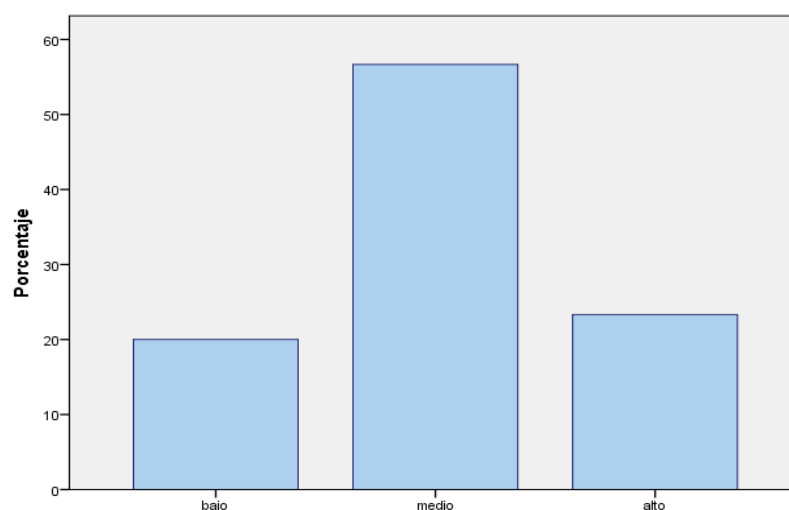


Figura 3. Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Interpretación

En la Tabla N° 03 se puede identificar que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, se obtuvo que el 56.7% presenta un nivel medio, por el otro lado el 23.3% presenta un nivel alto y el 20% presenta el nivel bajo en desempeño laboral.

Tabla 4.

El nivel de Desempeño Laboral por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

	Bajo	Medio	Alto
Calidad de trabajo	0	60	40
Organización del trabajo	0	50	50
Cooperación	70	6.7	23.3
Responsabilidad	20	30	50
Iniciativa	60	10	30

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

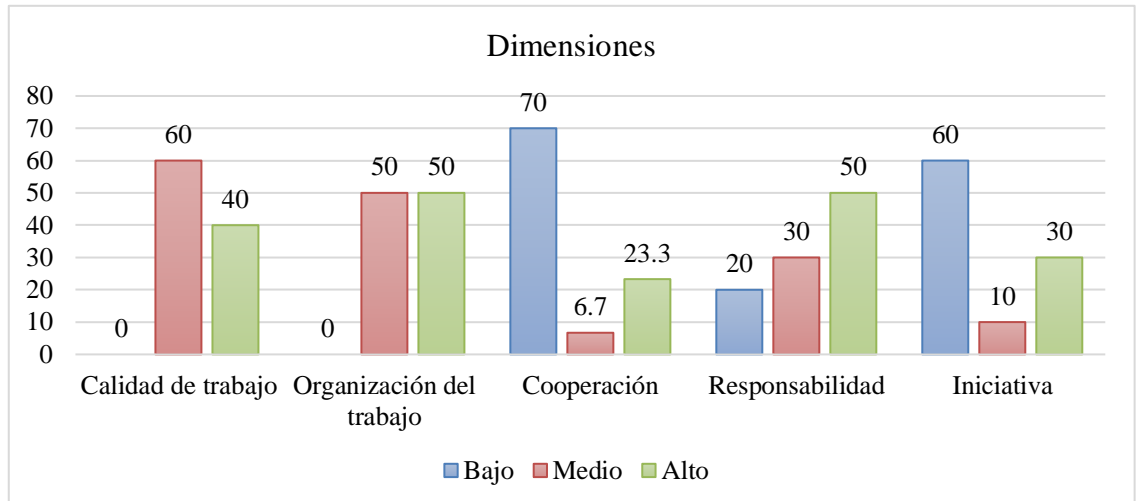


Figura 4. Niveles de desempeño laboral por dimensiones en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Interpretación

En la Tabla N° 04 se puede identificar que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, se obtuvo como resultado que los porcentajes mayores en cada dimensión se encuentran en el rango alto, por otro lado un 40% de los trabajadores tienen un rango alto de porcentaje de calidad de trabajo, dejando así con un 0% con un nivel bajo, y el 60% con nivel medio, en la siguiente dimensión sobre organización del trabajo se obtuvo que el rango bajo es de 0%, el rango medio es 50% y el rango alto es 50%; en la dimensión de cooperación se obtuvo que el 70% tiene un rango bajo, 6.70% tienen un rango medio y el 23.3% tiene un rango alto, en la dimensión de Responsabilidad se obtuvo un 20% como rango bajo, el 30% como rango medio y el 50% como rango alto; en la dimensión iniciativa se tiene como resultado que el 60% tiene un rango bajo, el 10% un rango medio y el 30% un rango alto.

3.3. La relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Para establecer la relación entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral, en el estudio se aplicó la prueba Chi – cuadrado de Pearson (X²). Los datos procesados en el software IBM SPSS versión 21 arrojaron los siguientes resultados.

Tabla 5.

Prueba de Chi-Cuadrado de Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,370 ^a	4	,849
N de casos válidos	30		

Fuente: SPSS V. 22


Distribución de chi-cuadrado					
					
	Probabilidad de un valor superior				
Grados de libertad	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86

Figura 5. *Determinación del tipo y grado de correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación

Bajo la hipótesis nula de independencia, se conoce que los valores del estadístico se distribuyen según una distribución conocida como chi-cuadrado, que depende de un parámetro llamado “grados de libertad” (g.l.).

De ser aceptada la hipótesis nula, el valor obtenido debería estar dentro del rango de mayor probabilidad según la distribución chi-cuadrado correspondiente. El valor-p que usualmente reportan la mayoría de estadísticos no es más que la probabilidad de obtener, según esa distribución, la probabilidad de obtener los datos observados si fuese cierta la hipótesis de independencia. Si el valor-p es muy pequeño (usualmente se considera $p < 0.05$) es poco probable que se cumpla la hipótesis nula y se debería de rechazar.

La prueba de hipótesis de independencia de variables chi-cuadrado, demuestra que se acepta la hipótesis nula que hace mención a: No existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, dado que el valor de significancia es 0.849 es mayor que 0.05 (Ver Tabla N° 6). Análogamente si observamos el valor del estadístico chi-cuadrado que es 1.370 es menor que el valor tabulado de la prueba con 0.05 de probabilidad y 4 grados de libertad que es de 9.49 (Ver figura N° 5), por lo tanto, dicho valor se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis nula. Se concluye que no existe asociatividad entre desarrollo de personas y desempeño laboral.

Tabla 6.

Correlación entre la categoría Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

		Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,179
	Sig. (bilateral)		,344
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,179	1
	Sig. (bilateral)	,344	
	N	30	30

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

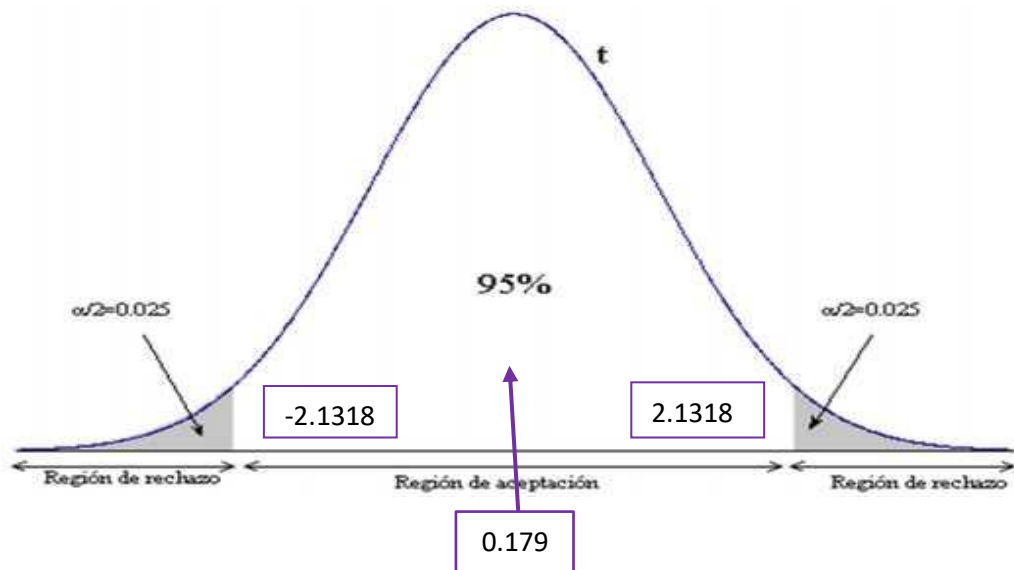


Figura 6. Determinación del tipo y grado de correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Fuente: Tabla 6

Interpretación

El coeficiente de correlación de Pearson de las variables de estudio de la presente investigación, demuestran una correlación positiva muy débil, el valor del coeficiente es de 0.179, es decir, la categoría asignada a desarrollo de personas y desempeño laboral no están acorde o en relación a su capacidad resolutoria de las mismas. Asimismo, el valor de sig. bilateral obtenido fue 344, es decir fue mayor al margen de error de 0,05, esto a su vez permite rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, que señala que no existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Determinar el nivel del desarrollo de personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Según Chiavenato (2009) los colaboradores son el principal factor de las organizaciones. El capital humano de las organizaciones compuesto por personas, que van desde el más simple obrero hasta el principal ejecutivo se ha convertido en un asunto vital para el éxito de un negocio y la diferencia competitiva entre las organizaciones. Para tener éxito, las organizaciones deben contar con personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a correr riesgos. En la investigación para cumplir con el primer objetivo específico se empleó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., en la cual se pudo identificar que el nivel de desarrollo de personas de los colaboradores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, obtuvo un índice del 70% en cuanto al nivel medio, por el otro lado el 20% presenta un nivel alto y el 10% presenta el nivel bajo de desarrollo de personas. Estos resultados guardan similitud con lo realizado por Fuentes, J. (2015), quien en su investigación llegó a concluir que la gestión del desarrollo resulta ser el eslabón principal de la gestión de personas, a fin de generar innovaciones y direccionar esfuerzos hacia el éxito futuro de la organización, que impacten directamente en mejores servicios a los ciudadanos y ciudadanas de este país.

De igual manera Chiavenato (2009) propone dentro de su teoría que la manera de evaluar el desarrollo de personas, se realizará en base a 10 criterios que plantea, los mismos que permitieron poder obtener un resultado gracias también a la aplicación de un cuestionario de preguntas con las dimensiones e indicadores propuestos para cumplir con el segundo objetivo específico. Encontrándose que el nivel de desarrollo de personas de los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, se obtuvo como resultado que los porcentajes mayores en cada dimensión se encuentran en el rango medio, por otro lado un 40% de los trabajadores tienen un rango alto de porcentaje de rotación anual, dejando así con un 10% con un nivel bajo de rotación, y el 50% con nivel medio de rotación de puestos, en la siguiente dimensión sobre puestos de asesoría se obtuvo que el rango bajo es de 20%, el rango medio es 60% y el rango alto es 20%; en la dimensión de aprendizaje práctico se obtuvo que el

30% tiene un rango bajo, 60% tienen un rango medio y el 10% tiene un rango alto, en la dimensión de asignación de comisiones se obtuvo un 10% como rango bajo, el 30% como rango medio y el 60% como rango alto; en la dimensión participación en cursos y seminarios externos se tiene como resultado que el 40% tiene un rango bajo, el 40% un rango medio y el 20% un rango alto, en la dimensión ejercicios de simulación se obtuvo que el 20% el rango es bajo, el 50% tiene un rango medio y el 30% tiene un rango bajo, en la siguiente dimensión de capacitación fuera de la empresa se obtuvo que el 30% tiene un rango bajo, el 40% tiene un rango medio y el 30% tiene un rango alto, en la dimensión estudio de casos se tiene como respuesta que el 10% tiene un rango bajo, el 40% tiene un rango medio y el 50% tiene un rango alto, la siguiente dimensión centro internos de desarrollo tiene como rango bajo el 0%, el rango medio es 80% y el rango alto es de 20%, como última dimensión es el coaching que se obtuvo como rango bajo el 0%, como rango medio el 90% y como rango bajo el 10%. Estos resultados difieren con la investigación de Aguilar, N., Castillo, L. y Elías, J. (2016), el que llegó a la conclusión de que el estudio demuestra que resulta considerable la cantidad de personas que tienen alguna discapacidad, no podemos negar que la falta de acceso a los distintos servicios básicos, como salud y educación pueda mermar el desarrollo de las PCD.

Identificar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Para el autor Robbins (2004), el desempeño es la capacidad de planificar y dirigir las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. En la investigación para cumplir con el tercer objetivo específico se utilizó de igual manera un cuestionario, donde se logró obtener como resultado que se pudo identificar que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, se obtuvo que el 56.7% presenta un nivel medio, por el otro lado el 23.3% presenta un nivel alto y el 20% presenta el nivel bajo en desempeño laboral. Estos resultados guardan similitud con la investigación de Burga, G. y Wiese, S. (2018), los mismos que concluyeron que el desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta,

y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad.

En tanto Chiavenato (2011), expone que el desempeño laboral se establece con el buen trabajo realizado por los colaboradores de tal forma que se llegue a los mejores resultados que resultan satisfactorios para quienes dirigen la organización. En la presente investigación con el fin de cumplir con el cuarto y último objetivo específico se decidió aplicar un cuestionario en la cual se pretendía evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en estudio. Para cumplir con dicho objetivo se decidió emplear un cuestionario, donde se encontró que los porcentajes mayores en cada dimensión se encuentran en el rango alto, por otro lado un 40% de los trabajadores tienen un rango alto de porcentaje de calidad de trabajo, dejando así con un 0% con un nivel bajo, y el 60% con nivel medio, en la siguiente dimensión sobre organización del trabajo se obtuvo que el rango bajo es de 0%, el rango medio es 50% y el rango alto es 50%; en la dimensión de cooperación se obtuvo que el 70% tiene un rango bajo, 6.70% tienen un rango medio y el 23.3% tiene un rango alto, en la dimensión de Responsabilidad se obtuvo un 20% como rango bajo, el 30% como rango medio y el 50% como rango alto; en la dimensión iniciativa se tiene como resultado que el 60% tiene un rango bajo, el 10% un rango medio y el 30% un rango alto. Los resultados antes mencionados difieren con la investigación realizada por Pérez, C. (2013), quien llegó a la conclusión que el servicio que se proporciona a los usuarios, es el desempeño de los trabajadores y su compromiso con la organización, motivo por el cual se desarrolló esta investigación.

Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.

Para cumplir con el objetivo principal de la investigación fue necesario emplear el sistema SPSS versión 22, para determinar la prueba estadística que en este caso fue la prueba de correlación de Pearson, en la cual se obtuvo que el valor del coeficiente es de 0.179, lo que demuestra una correlación positiva muy débil, esto al mismo tiempo refleja que la categoría asignada a desarrollo de personas y desempeño laboral no están acorde o en relación a su capacidad resolutoria de las mismas. Asimismo el valor de sig. bilateral obtenido fue ,344, es decir fue mayor al margen de error de 0,05, esto a

su vez permite rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, que señala que no existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. Este resultado se diferencia con lo realizado por Anaya, M. (2018), que la calidad del desempeño laboral en la calidad de servicios, existe relación de asociación estadísticamente significativa moderada entre la calidad del desempeño laboral y la calidad de servicios de los trabajadores de la municipalidad de Lurín.

V. CONCLUSIÓN.

- 5.1.** El nivel del desarrollo de personas en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, se obtuvo que el 70% presenta un nivel medio, por el otro lado el 20% presenta un nivel alto y el 10% presenta el nivel bajo de desarrollo de personas.
- 5.2.** El nivel del desempeño laboral en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, se encuentra en el rango medio obteniendo un resultado del 56.7 %, que afirma que hay trabajadores quienes están dispuesta a lograr el éxito con la organización, por el otro lado el 23.3% presenta un nivel alto y el 20% presenta el nivel bajo en desempeño laboral.
- 5.3.** Se estableció que no existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, obteniendo un valor de significancia fue ,344, es decir fue mayor al margen de error de 0,05, esto a su vez permite rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, que señala que no existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. Además, el valor del coeficiente es de 0.179, demostrando una correlación positiva muy débil.

VI. RECOMENDACIONES.

- 6.1.** Al gerente de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., debe continuar realizando actividades que favorezcan el desarrollo de las personas, teniendo en consideración los diversos factores que hacen que exista un nivel alto, así como mejorar el aprendizaje práctico desde su proceso de inducción y reforzar en las actividades diarias, los ejercicios de simulación y los centros internos de desarrollo y por supuesto de ser necesario contratar un nuevo coaching.
- 6.2.** Al gerente de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., debe implementar acciones con el fin de mejorar la rotación de puestos y que estos no bajen el rendimiento en las labores del personal, programar actividades de participación en cuanto a cursos y seminarios externos para sus colaboradores de forma continua, de igual manera desarrollar acciones con el fin de implementar el centro interno de desarrollo, ya que estos puntos son los que presentaron un nivel entre bajo y medio de desarrollo de personas.
- 6.3.** Al gerente debe gestionar el área de recursos humanos para implementar la documentación que permita evaluar de forma constante al personal, e implementar un plan de mejoras para el desarrollo de personas el cual le permita tener una línea de carrera, avance o crecimiento profesional.
- 6.4.** Al gerente debe gestionar el área de recursos humanos para formular evaluaciones que ayuden a mejorar el desempeño laboral, en cuanto a la cooperación entre compañeros de trabajo, la iniciativa propia de cada colaborador e incluso la calidad de trabajo.
- 6.5.** A los futuros investigadores que se planteen abordar similar problemática con una o ambas variables, utilizar este instrumento de recolección de datos seguir un constante seguimiento sobre el nivel de desarrollo de personas, aprovechando así las capacidades y habilidades que tiene cada trabajador.

VII. REFERENCIAS.

- Aguilar Flores, N., Castillo Gonzales, L. y Elías Montalvo, J. (2016). *Modelo de gestión de talento para la Inclusión y desarrollo de personas con Discapacidad*. (Tesis de maestría, Universidad peruana de ciencias aplicadas).
- Anaya Guillén, M. (2018). *Desempeño laboral en la calidad de servicios de la municipalidad de Lurín – 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Bardales Pérez, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Burga Vásquez, G. y Wiese Eslava, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª.ed.). México.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª.ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª. ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª.ed.). México.
- Cotrina Hernández, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

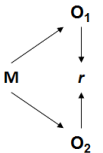
- Fuentes Retamales, J. (2015). *Gestión del desarrollo de personas: La experiencia del ministerio de obras públicas*. (Tesis de maestría, Universidad de Chile).
- Morgan Asch, J. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. (1ª.ed). Costa Rica.
- Pérez Martínez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el Desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital público*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Pezo López, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Ramírez Vielma, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid).

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018?</p> <p>Problemas específicos. ¿Cuál es el nivel del desarrollo de personas en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel del desarrollo de personas en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. Identificar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. H0: No existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel del desarrollo de personas en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, es alto. H2: El nivel del desempeño laboral en Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018, es alto.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Documento de encuesta con ítems o enunciados medidos por una escala ordinal.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																					
<p>La investigación es descriptiva correlacional.</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C.</p> <p>O1 = Observaciones de la variable “Desarrollo de personas”</p> <p>O2 = observaciones de la variable “Desempeño laboral”</p> <p>r = Relación entre las variables</p>	<p>Población</p> <p>Constituida por 30 trabajadores de la empresa Industrias Molineras Amazonas S.A.C.</p> <p>Muestra</p> <p>Se trabajará con el 100% de la población.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1256 352 1408 384">Variables</th> <th data-bbox="1408 352 1818 384">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1256 384 1408 735" rowspan="10">Desarrollo de personas</td> <td data-bbox="1408 384 1818 416">Rotación de puesto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 416 1818 448">Puestos de asesoría</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 448 1818 480">Aprendizaje práctico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 480 1818 512">Asignación de comisiones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 512 1818 576">Participación en cursos y seminarios externos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 576 1818 608">Ejercicios de simulación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 608 1818 639">Capacitación fuera de la empresa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 639 1818 671">Estudio de casos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 671 1818 703">Centro internos de desarrollo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 703 1818 735">Coaching</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1256 735 1408 903" rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1408 735 1818 767">Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 767 1818 799">Organización del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 799 1818 831">Cooperación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 831 1818 863">Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1408 863 1818 903"></td> <td data-bbox="1408 863 1818 903">Iniciativa</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Desarrollo de personas	Rotación de puesto	Puestos de asesoría	Aprendizaje práctico	Asignación de comisiones	Participación en cursos y seminarios externos	Ejercicios de simulación	Capacitación fuera de la empresa	Estudio de casos	Centro internos de desarrollo	Coaching	Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Organización del trabajo	Cooperación	Responsabilidad		Iniciativa	
Variables	Dimensiones																						
Desarrollo de personas	Rotación de puesto																						
	Puestos de asesoría																						
	Aprendizaje práctico																						
	Asignación de comisiones																						
	Participación en cursos y seminarios externos																						
	Ejercicios de simulación																						
	Capacitación fuera de la empresa																						
	Estudio de casos																						
	Centro internos de desarrollo																						
	Coaching																						
Desempeño laboral	Calidad de trabajo																						
	Organización del trabajo																						
	Cooperación																						
	Responsabilidad																						
	Iniciativa																						

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el desarrollo de personas

A continuación, marque con una “X” según el nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes proposiciones planteadas. Gracias por su colaboración.

1 = Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indiferente; 4=De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Rotación de puesto						
01	En la empresa me rotan con frecuencia de puesto con el fin de mejorar ciertos conocimientos.	1	2	3	4	5
02	Considero que la rotación de puesto aumenta las experiencias individuales y estimula el desarrollo de nuevas ideas.	1	2	3	4	5
Puestos de asesoría						
03	La empresa me brinda oportunidades para trabajar en diferentes áreas.	1	2	3	4	5
04	En la empresa cuento con apoyo de los superiores.	1	2	3	4	5
Aprendizaje práctico						
05	La empresa me brinda entrenamientos de inducción al inicio de un trabajo.	1	2	3	4	5
06	En la empresa cada cierto tiempo me capacita para así desarrollar proyectos que requieran cooperación.	1	2	3	4	5
Asignación de comisiones						
07	Participo con frecuencia en comisiones de trabajo como tomar decisiones en problemas específicos de la organización.	1	2	3	4	5
08	En la empresa siento que tengo oportunidad de crecimiento.	1	2	3	4	5
Participación en cursos y seminarios externos						
09	La empresa me brinda con frecuencia la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades.	1	2	3	4	5
10	Cada cierto tiempo tengo capacitaciones de acuerdo al área en la que me encuentro.	1	2	3	4	5
Ejercicios de simulación						
11	Participo en simulaciones de estudios de caso para mejorar mis capacidades en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
12	Visito experiencias de otras organizaciones para mejorar mis capacidades en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
Capacitación fuera de la empresa						
13	Con frecuencia soy capacitado con nuevos conocimientos fuera de la empresa.	1	2	3	4	5
14	La empresa me apoya brindándome facilidades para que pueda capacitarme con nuevos conocimiento que no existen dentro de la organización.	1	2	3	4	5
Estudio de casos						
15	Tomo la iniciativa y suelo brindar asistencia técnica para la solución de problemas en la organización.	1	2	3	4	5
16	Suelo presentar diferentes alternativas de solución cuando me lo solicitan.	1	2	3	4	5
Centro internos de desarrollo						
17	La empresa realiza actividades buscando desarrollar y mejorar mis habilidades.	1	2	3	4	5
Coaching						
18	En la empresa tengo identificado a un líder.	1	2	3	4	5
19	El liderazgo en la organización es adecuado.	1	2	3	4	5
20	Con frecuencia siento que puedo convertirme en un coach.	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre desempeño laboral

A continuación, marque con una “X” según el nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes proposiciones planteadas. Gracias por su colaboración.

1 = Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indiferente; 4=De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
01	Suelo anticipar posibles problemas y obstáculos para alcanzar resultados requeridos.	1	2	3	4	5
02	Suelo revisar minuciosamente los trabajos que realizo antes de brindar un resultado.	1	2	3	4	5
Organización del trabajo						
03	Suelo contar con una agenda para así llevar mejor la organización del trabajo.	1	2	3	4	5
04	Suelo trabajar en conjunto ayudando en la mejora de los fines trazados de la entidad.	1	2	3	4	5
Cooperación						
05	Ofrezco apoyo en las diferentes actividades de mejora que realiza la empresa.	1	2	3	4	5
06	En la empresa suelo apoyar a mis demás compañeros sin esperar una orden específica.	1	2	3	4	5
Responsabilidad						
07	Suelo cumplir con los horarios establecidos al momento de entregar un trabajo.	1	2	3	4	5
08	Suelo cumplir con los plazos estipulados a momento de entregar un resultado.	1	2	3	4	5
Iniciativa						
09	Soy capaz de proponer mejoras en el área en base a mis conocimientos.	1	2	3	4	5
10	Suelo tomar decisiones sin haber recibido instrucciones detalladas.	1	2	3	4	5

Validación de Instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallán Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente Universitario.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desarrollo de Personas
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

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: Desarrollo de Personas 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: Desarrollo de Personas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desarrollo de Personas 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: Desarrollo de Personas.					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	
PUNTAJE TOTAL						48

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 03 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5



Mg. Ivo M. Encuentros Bancalán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallán Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente Universitario.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

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: Desempeño Laboral 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: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral 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: Desempeño Laboral .					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	
PUNTAJE TOTAL						48

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 03 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5



Mg. Ivo M. Encabenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : MBA. Villegas Valera Paul
 Institución donde labora : Socopur
 Especialidad : Administrador de la tienda Socopur
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desarrollo de Personas
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		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: Desarrollo de Personas 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: Desarrollo de Personas .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desarrollo de Personas 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: Desarrollo de Personas .					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
PUNTAJE TOTAL						48

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 03 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

05


Paola Villegas Valero
ADMINISTRADOR - TARAPOTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : MBA. Villegas Valera Paul
 Institución donde labora : Socopur
 Especialidad : Administrador de la tienda Socopur
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

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: Desempeño Laboral 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: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral 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: Desempeño Laboral .					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
PUNTAJE TOTAL						48

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

05


1164 Paola Villegas Valero
ADMINISTRADOR - TARAPOTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : MBA. Guevara Rabanal Lourdes
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente Tiempo Completo de la escuela de Contabilidad.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desarrollo de Personas
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

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: Desarrollo de Personas 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: Desarrollo de Personas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desarrollo de Personas 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: Desarrollo de Personas.					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
PUNTAJE TOTAL						49

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49



MBA. Lourdes Guevara Rabanal
Cod. 19585

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : MBA. Guevara Rabanal Lourdes
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente Tiempo Completo de la escuela de Contabilidad.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Stephany Naisha Chávez Delgado

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: Desempeño Laboral 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: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral 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: Desempeño Laboral .					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
PUNTAJE TOTAL						48

(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

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 02 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48


.....
MBA. Lourdes Guevara Rabanal
Cod: 19585

Índice de confiabilidad

MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH:

Se emplea este método para aplicar en cuestionarios con respuestas múltiples mientras más cerca de uno más confiable es el cuestionario.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α : Alfa de cronbach

S_i^2 : Varianza del ítem i.

S_t^2 : Varianza de los valores totales observados

k : Número de preguntas o ítems.

Para la Capacidad Resolutiva, se obtuvo los siguientes resultados:

Encuesta Desarrollo de Personas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,765	20

Encuesta Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,839	10

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Tarapoto, 02 de noviembre de 2018

SEÑORES : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Ciudad.- :

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a su despacho para saludarles cordialmente y al mismo tiempo hacerles llegar mi aceptación a la autorización para el desarrollo de tesis "**desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto 2018**", la cual será realizada por la **Srta. Stephany Naisha Chávez Delgado**, de nacionalidad peruana identificada con **DNI 72191254**. En tal sentido se ofrece las facilidades para la realización de este proyecto de investigación.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Ulvia Díaz Cubas
GERENTE GENERAL

Autorización para la publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Chávez Delgado Stephany Naisha

D.N.I. : 72191254.....

Domicilio : Jr. Leoncio Pradp # 645

Teléfono : Fijo : Móvil : 942928161

E-mail : naishacd92@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Administración de Negocios - MBA

Mención : Maestría en Administración de Negocios - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chávez Delgado Stephany Naisha

Título de la tesis:

"Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias
Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018"

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : Febrero 2019

Informe de Originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turmitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1077605728&ro=1038&s=1&u=1049555943

feedback studio

"Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018"

Resumen de coincidencias


24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	docplayer.es	Fuente de Internet	2 %
2	repositorio.uchile.cl	Fuente de Internet	1 %
3	repositorioacademico...	Fuente de Internet	1 %
4	www.scribd.com	Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
6	core.ac.uk	Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.eiposgrado...	Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.uap.edu.pe	Fuente de Internet	1 %



“Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018”

16 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTOR:
B^g Stephany Naisha Chávez Delgado

ASESOR:
Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

Página: 1 de 75 | Número de palabras: 12496

Text-only Report | High Resolution | Activado

2:06 p.m.

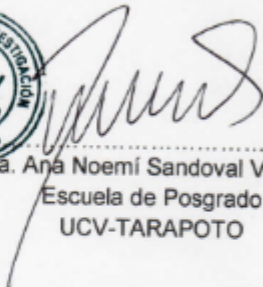
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **STEPHANY NAISHA CHÁVEZ DELGADO** titulada "**DESARROLLO DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS MOLINERAS AMAZONAS S.A.C., TARAPOTO, 2018**" constato que la misma tiene un índice de similitud de 24 % 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.

Tarapoto, 15 de febrero de 2019




Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO

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 EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Stephany Naisha Chávez Delgado

INFORME TITULADO:

**“Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en
trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C.,
Tarapoto, 2018”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de Enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por Unanimidad**


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO