



**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y  
COMPETITIVIDAD**

**Tesis**

**Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de la  
empresa GMI Ingenieros Consultores S.A. 2019**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales**

**AUTOR**

Br. Rosales Munguia, Frank Leonel

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD**

Economía, Empresa y Salud

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD**

Sistema de Calidad

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## **Miembros del Jurado**

Presidente del Jurado

Dr. Sicheri Monteverde, Luis Guillermo

Secretario

Mtro. Nolzco Labajos, Fernando Alexis

Vocal

Mtro. Bazzetti De los Santos, Ernesto Piero

Asesor temático

Mg. Julio Ricardo Capristan Miranda

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi Esposa Emily y a mi hija Arleth que son el soporte y motivación para mi desarrollo profesional y personal. Y gracias a Dios por darme la inteligencia y la habilidad de desarrollarme profesionalmente en este tiempo para alcanzar los objetivos profesionales y personales.

### **Agradecimiento**

Agradecemos a todas las personas que han formado parte de esta investigación y a los tutores por su asesoría y guía. Y el éxito del trabajo de estudio también la conforman ustedes por su apoyo y realización de esta investigación.

## Declaración de autenticidad y responsabilidad

Yo, Frank Leonel Rosales Munguía identificado con DNI Nro. 42846083, domiciliado en Calle los Beleños Mz A1 Lt.56, Distrito de San Juan de Lurigancho, Departamento y Provincia de Lima. egresado(a) de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales he realizado la Tesis titulada “Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de la empresa GMI Ingenieros Consultores S.A. 2019 “. para optar el título profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales** ,para lo cual Declaro bajo juramento que:

1. El título de la Tesis ha sido creado por mi persona y no existe otro trabajo de investigación con igual denominación.
2. En la redacción del trabajo se ha considerado las citas y referencias con los respectivos autores y no existe copia o plagio alguno.
3. Después de la revisión de la Tesis con el software Turnitin se declara 8.00% de coincidencias.
4. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
5. La propuesta presentada es original y propia del investigador no existiendo copia alguna.
6. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Firmado en Lima el día 11 de Diciembre de 2019.



Frank Leonel Rosales Munguía

DNI 42846083

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Siguiendo las normas y Reglamento de la Universidad Privada Norbert Wiener y del área de Grados y Títulos para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Este trabajo de estudio es de manera global, considerando el enfoque mixto, y de manera proyectiva con diseño llamado: Diseñar Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de la empresa GMI Ingenieros Consultores S.A., 2019. El estudio que se realizó como investigación para esta tesis tiene como objetivos de proponer un Plan de Evaluación de desempeño y Motivación para el personal, en la que servirá como una guía de implementación para un óptimo proceso de desarrollo profesional y fidelización de los colaboradores dentro de la organización y también aumentara el rendimiento y procesos de GMI S.A. Ingenieros Consultores, el trabajo se realizó dentro de la organización que está en la cual está ubicada en el distrito de Surquillo, ciudad de Lima. Se encontró factores deficientes en el área de Gestión Humana y que eso afecta en la estabilidad de los colaboradores.

El trabajo de estudio consta de V Puntos de manera estructural y correlativo designado por el área académica de grados y títulos de la universidad, Siendo el punto N° 1, el detalle del problema encontrado en la investigación, donde se formuló y planteo el problema, los objetivos y la justificación también se detalla. En el Punto N° II, se habla y describe el marco teórico detallando las teorías aplicadas a esta investigación y de la problemática hallada, Adicionalmente se menciona los antecedentes nacionales e internacionales de diversos autores que explican relaciones de nuestro estudio de investigación, Y también se plasma el objetivo de la investigación y como también la información de GMI S.A Ingenieros Consultores.

Como Punto N° III, se realizó el método de trabajo, diseñando e interpretando las entrevistas y el cuestionario, toda la recolección de información se plasmó en gráficos estadísticos. Teniendo la finalidad de brindar un diagnostico final. En el Punto N° IV, se propuso el plan de trabajo para esta problemática, teniendo como título, Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal. teniendo el objetivo de proponer un plan de Evaluación de desempeño y motivación para el personal, que contienen fundamento adecuados para ser aplicados en la compañía. Adicionalmente se describió los resultados cuantitativos y cualitativos

y a esto se realizó el análisis mixto con una triangulación, para su interpretación. A parte se realizó una discusión final en base a las diferentes fuentes teóricas con argumentos de diversos autores basados en la administración y Gestión humana, Y también se realizó e interpreto las conclusiones finales, Y por último tenemos el Punto N° V, Este punto se desarrollará las conclusiones y sugerencia para que sea clara y entendible para el lector y para la empresa. se describió las bibliografías y se anexo los formatos de trabajos que se usaron para este estudio de investigación.



El autor: Frank Leonel Rosales Munguía  
DNI: 42846083

## Índice

Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad y responsabilidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Índice de cuadros	xiii
Resumen	xiv
Abstract	15
I.INTRODUCCIÓN	16
II. MÉTODO	24
2.1 Enfoque y diseño	24
2.2 Población, muestra y unidades informantes	24
2.3 Categorías y subcategorías	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.5 Proceso de recolección de datos	26
2.6 Método de análisis de datos	26
III. RESULTADOS	27
3.1 Descripción de resultados cuantitativos	27
3.2 Descripción de resultados cualitativo	33
3.3 Diagnostico	37
3.4 Propuesta	40
	viii



3.4.1 Fundamentos de la propuesta	40
3.4.2 Problemas	40
3.4.3 Alternativa de solución	41
3.4.4 Objetivos de la propuesta	42
3.4.5 Justificación de la propuesta	43
3.4.6 Resultados esperados	43
3.4.7 Desarrollo de la propuesta	44
IV DISCUSION , RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.	80
4.1 Discusión	80
4.2 Conclusiones	82
4.3 Recomendaciones	83
REFERENCIAS	84
ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de la investigación	87
Anexo 2: Evidencias de la propuesta	88
Anexo 3: Artículo de investigación	102
Anexo 4: Instrumento cuantitativo	112
Anexo 5: Instrumento cualitativo	113
Anexo 6: Base de datos (instrumento cuantitativo)	116
Anexo 7: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental	117
Anexo 8: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos	124
Anexo 9: Fichas de validación de la propuesta	130
Anexo 10: Evidencia de la visita a la empresa	132
Anexo 11: Matrices de trabajo	136

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla porcentual de frecuencia sub categoría Desmotivación	27
Tabla 2. Tabla porcentual de frecuencia sub categoría Inseguridad laboral	28
Tabla 3. Tabla porcentual de frecuencia sub categoría Carga Laboral	30
Tabla 4. Pareto de la categoría Ausencia Laboral	31
Tabla 5. Presupuesto para Cumplir el Objetivo 1	45
Tabla 6. Indicador de Cumplimiento del Objetivo 1.	48
Tabla 7. Presupuesto para Cumplir el Objetivo 2.	60
Tabla 8. Indicador de Cumplimiento del Objetivo 2.	67
Tabla 9. Presupuesto para Cumplir el Objetivo 3.	69
Tabla 10. Indicador de Cumplimiento del Objetivo 3.	78

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas	18
Figura 2. Forma en que se presenta un Conflicto.	19
Figura 3. Escala de Liderazgo.	20
Figura 4. Barras porcentuales de Sub categoría Desmotivación	27
Figura 5. Barras porcentuales de Sub categoría Inseguridad Laboral	29
Figura 6. Barras porcentuales de Sub categoría Carga Laboral	30
Figura 7. Curva de Pareto. Categoría Ausencia del Personal	32
Figura 8. Red de información de la subcategoría Desmotivación	33
Figura 9. Red de información de la subcategoría Inseguridad Laboral	34
Figura 10. Red de información de la subcategoría Carga Laboral	35
Figura 11. Red de información de la Categoría Ausencia del Personal	36
Figura 12. Matriz de Alternativa de Solución	42
Figura 13. Cronograma de Actividades del Objetivo 1	46
Figura 14. Gráfico de Ishikawa del Problema 1	47
Figura 15. Documento de Plan de Trabajo	49
Figura 16. Documento de Evaluación de Desempeño	50
Figura 17. Documento de Evaluación por Competencia	52
Figura 18. Formulario de Evaluación por Objetivo	54
Figura 19. Documento de Plan de Acción	56
Figura 20. Reporte Gerencial	56
Figura 21. Diagrama de Flujo	57
Figura 22. Matriz de Propuesto del objetivo 1	58
Figura 23. Cronograma de Actividades del Objetivo 2	61
Figura 24. Gráfico de Ishikawa del Problema 2	62
Figura 25. Formatos de Quejas y Sugerencias	64
Figura 26. Diagrama de Flujo	65
Figura 27. Documento de Plan de Trabajo	66
Figura 28. Cronograma de Actividades del Objetivo 3	70
Figura 29. Gráfico de Ishikawa del Problema 3	71

	Pág.
Figura 30. Formato de Lista de Asistencia	74
Figura 31. Formato de Cargo de Inducción General	75
Figura 32. Formato de Cargo de Inducción Específica	76
Figura 33. Formato de Informe de Inducción	77
Figura 34. Matriz de Propuesta del Objetivo 3	79

## Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Matriz de Categoría Ausencia del personal	25
Cuadro 2. Técnica de la Investigación.	26
Cuadro 3. Plan de Actividades del Objetivo 1.	44
Cuadro 4. Plan Alternativo de Contingencia del Objetivo 1	47
Cuadro 5. Plan de Actividades del Objetivo 2	59
Cuadro 6. Plan Alternativo de Contingencia del Objetivo 2	62
Cuadro 7. Plan de Actividades del Objetivo 3	68
Cuadro 8. Plan Alternativo de Contingencia del Objetivo 3	70
Cuadro 9. Programa de Inducción General	72
Cuadro 10. Programa de Inducción Específica	73

## Resumen

La Gestión Humana en una organización es primordial porque genera un impacto de estabilidad laboral en los trabajadores y obtiene resultados de competitividad empresarial. Adicionalmente la empresa puede tener personal con alto desempeño que fomente la participación de los demás colaboradores para lograr los objetivos organizacionales. Adicionalmente la empresa puede obtener más personal calificado y tener áreas bien establecidas para el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Y para eliminar la problemática encontrada en este estudio de investigación porque se detectó en el área de control de proyecto en la oficina central de la empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores. Y por ello se propone, Plan de Evaluación de desempeño y Motivación al personal.

Esta propuesta eliminará la problemática encontrada en este estudio de investigación porque se llevará a cabo actividades y procesos que garantizan la estabilidad del personal. La investigación realizada en este estudio se hizo de manera holística con un enfoque mixto, tipo proyectivo, utilizando el método descriptivo. Se recopiló datos informativos utilizando el cuestionario que se aplicó a los trabajadores de oficina de la empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores. Adicionalmente se realizó las entrevistas a los encargados de la empresa para poder tener mayor información y así realizar el cruce de información con la información de las entrevistas y del cuestionario de la problemática encontrada en la empresa. La problemática se basa en la falta de interés por parte de los ejecutivos de la empresa y la falta de motivación por parte del área de Gestión Humana de la empresa. Esto dificulta el progreso y desarrollo de la organización. A parte dificulta la tranquilidad laboral en las personas y complican en el desempeño productivo para la organización.

Es por esta razón que se aplicara esta propuesta para incentivar a los ejecutivos y al área de Gestión Humana en sociabilizarse más con su personal y así poder ver los resultados productivos cuando se aplique esta propuesta y se desarrolle las actividades para cumplir con el objetivo del estudio y sobre todo retener a su personal optimo dentro de la empresa

*Palabras clave:* Evaluación de desempeño, Motivación, Organización, Gestión Humana y Ejecutivos.

## **Abstract**

Human Management in an organization is essential because it generates an impact of job stability on workers and obtains results of business competitiveness. Additionally, the company can have high performance personnel that encourage the participation of other employees to achieve organizational objectives. Additionally, the company can obtain more qualified personnel and have well established areas for the development of workers' functions. And to achieve this result it is essential to eliminate the problem found in this research study because the problem applied to the project control area was detected in the central office of the company GMI S.A. Consulting engineers. And therefore, a Performance Evaluation and Motivation Plan for staff is proposed.

This proposal will eliminate the problems found in this research study because activities and processes that guarantee staff stability will be carried out. The research carried out in this study was done holistically with a mixed approach, projective type, using the descriptive method. Informative data was collected using the questionnaire that was applied to the office workers of the company GMI S.A. Consulting engineers. Additionally, interviews were held with those in charge of the company in order to have more information and thus cross-check information based on the results of the quantitative and qualitative analysis of the problems found in the company. The problem found is based on the lack of interest on the part of the executives of the company and the lack of motivation on the part of the Human Management area of the company. This lack or problem found in the study hinders the progress and development of the organization. It also hinders work tranquility in people and complicates productive performance for the organization.

It is for this reason that this proposal will be applied to encourage executives and the Human Management area to become more socialized with their staff and thus be able to see the productive results when this proposal is applied and activities are developed to meet the objective of the study. Above all to retain its optimal staff within the company GMI SA Consulting engineers.

*Key words:* Performance evaluation, Motivation, Organization, Human Management and Executives.

## I. INTRODUCCIÓN

Muchas empresas internacionalmente se enfocan en la inducción de sus trabajadores porque conocen sobre su importancia y del impacto que genera dentro su organización, conocen los inicios de un nuevo personal y de la adaptación que ellos pasan cuando ingresan a sus áreas porque saben que tendrán que afrontar retos por los nuevos problemas que aparecerán y fuentes estadísticas indican que los nuevos trabajadores cuando ingresan a un nuevo lugar de trabajo lo hacen con tanto entusiasmo, pero al pasar los meses notan que el trabajador baja su rendimiento de productividad por distintas razones según (Gomolan, 2011). Estas razones pueden ser como la falta de confianza en sí mismo, la falta de un buen líder en su área, la desmotivación que siente por la ausencia del trabajo en equipo.

La desmotivación y el bajo rendimiento del trabajador no solo es por causas externas como se mencionó anteriormente sino también tiene como factor, causas internas como por ejemplo el estrés, los problemas personales y familiares. Pueden ser también causas del bajo rendimiento del trabajador en una organización (Sana, 2018). Para la Empresa GMI Ingenieros Consultores S.A., con sede en Surquillo, se identifica que muchos trabajadores están por debajo de su rendimiento operacional y las causas que se registraron fueron por la falta de interés en su área y por la desmotivación que sienten en su empresa. lo que hace que abandonen el trabajo según (López, 2011). Por eso se identificó el problema en esta compañía y nos preguntamos. ¿Cómo mejorar la motivación a los trabajadores de la Empresa GMI Ingenieros Consultores?

Cabe resaltar que según los antecedentes mencionado por (García, 2017). En su tesis Internacional menciona sobre los factores de *la rotación de personal*, utilizo una metodología de tipo exploratorio, su enfoque fue mixto a una población de 80 personas siendo su muestra 50 personas aplico la técnica de encuestas bajo el instrumento del cuestionario. Se identificó el origen de la alta ausencia del personal en la organización teniendo como factor la remuneración. Los trabajadores sienten incomodidad a la hora de recibir instrucciones de trabajos por parte de sus jefes porque consideran que no está dentro de sus funciones y eso les causa desmotivación dentro del grupo y personalmente. Adicionalmente expresan que reciben cursos o capacitaciones insuficientes generando que se encuentren improductivos y no alcancen los objetivos de la organización, a parte se detectó que no hay gestión social motivadora para el colaborador dentro



de sus áreas generando incomodidad para el personal que opta por tomar medidas de abandono de labor. Adicionalmente se investigó que no tienen independencia a la hora de tomar decisiones y su organigrama a simple vista se ve que es vertical. Se Detectó que exceden con el horario de trabajo estipulado por ley.

Por eso, Ramos y Sánchez (2017). En su investigación Nacional de antecedentes en Piura, hablo sobre la retención del talento humano estratégico en empresas mineras, aplico la metodología descriptiva con enfoque al personal varonil de la contratista con una población de 170, siendo una muestra de 118 personas. Uso la técnica de entrevistas mediante el instrumento de cuestionario para recolectar información y llegando a una conclusión que involucra todas las dimensiones mencionadas en las evaluaciones por el cual se tiene como resultado que el personal que apruebe las evaluaciones teniendo un rango mayor del 70.00% serán parte de la Marca Empleador y esto enrola serie de beneficios tanto económico y dentro de la empresa esto hace que los demás sigan el paso para que lleguen a convertirse en Marca Empleador.

Y aplicando Antecedentes nacional para esta investigación Cabrejos & San Miguel (2018). Mencionaron en su artículo, sobre una óptima retención del personal. tenemos como trabajo de estudio diseñar de manera exploratoria y descriptiva. la muestra es de 50 colaboradores del área con una población de 150. Utilizando la técnica de las entrevistas basado en el instrumento de cuestionario para obtener información. Dando como resultado una relación costo – beneficio en un plazo determinado, para que el área de operacional no sea afectada en su productividad y generar costo beneficio. Para que el problema y las propuestas que brindan los diferentes autores puedan ser aplicadas como teorías de investigación.

En la actualidad, una teoría se entiende como un sistema lógico que se establece a partir de observaciones y persigue el propósito de afirmar bajo qué condiciones se llevarán a cabo ciertos supuestos. Para esto, se toma como punto de referencia una explicación del medio idóneo para que las predicciones puedan ser desarrolladas. En base a estas teorías, es posible deducir otros hechos mediante ciertas reglas y razonamientos. Por eso el proceso de investigación comienza con la formulación de cuestiones y llega a un problema que deben ser definidos de manera clara y precisa. Por eso las teorías que se relacionan al problema de esta

investigación sobre el bajo rendimiento de productividad y la desmotivación del personal. Serian: Teoría de la Personalidad, Teoría del Conflicto y Teoría y Evaluación del Liderazgo.

La teoría de la personalidad Cloninger, (2002). Mencionó que nace con la persona cuando encuentra distintas situaciones con las que el adopta y hace que su personalidad se acomode de acuerdo a la situación, es un aprendizaje que es aplicable en las distintas situaciones emocionales y de peligro en la que su sistema nervioso cumple un papel importante de acuerdo a la situación en la que se encuentre y eso hace que la personalidad se desarrolle en distintas etapas de acuerdo a la situación.

Por eso (Maslow, 1991). Indico que el carácter y la personalidad se relacionan estrechamente con la motivación de acuerdo al ritmo de vida y con las personas que se rodea y que las personas reaccionan de acuerdo a las situaciones y momentos de su vida diaria causando su propia motivación y expresando de manera verbal y corporal su característica a las personas. Por eso La personalidad que hoy en día buscan las empresas son las personalidades de liderazgo que puedan ejercer un mando en los grupos de trabajos y ante cualquier evento que pueda ocurrir en una organización. Esa personalidad que es exploratoria y analítica que pueda adaptarse a distintos aspectos y situaciones en la que pueda desarrollar toda su capacidad de sobrellevar una carga laboral y que indirectamente pueda generar un factor confianza para los demás esas personalidades buscan las empresas con el fin de llevar las riendas al éxito de liderazgo.



Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas. Fuente: Maslow (1991)

En el caso de la Teoría de Conflicto el Autor Remo, (2002). Nos dice que La teoría de conflicto está ligada también con el ámbito social y empieza cuando una parte detecta que algo

negativo esta por suceder y que afectara su interés y esto procede a lo social cuando este conflicto afecta de manera global. Estos conflictos son originados por varios factores extrínsecos e intrínsecos por lo que generalmente son intrínsecos ya que el conflicto empieza desde la mente de la persona pues su conciencia genera y emite aspectos negativos verbales y corporales por las cuales genera un conflicto interno con él mismo y luego trasmite a los demás.



Figura 2. Forma en que se presenta un Conflicto. Fuente: Remo (2002)

Si llevamos el conflicto en una organización para algunos es positivo indirectamente ya que genera que la persona se esfuerce más de lo normal por demostrar que no tiene error y no solo genera por persona sino por equipo de trabajo. También puede generar negativo en una organización porque puede traer consecuencias físicas y tras de eso las suspensiones, como también el quiebre del equipo de trabajo por eso las organizaciones tienen que trabajar con cada área para que mediante talleres puedan interconectarse y motivarse y eliminar cualquier rivalidad existente.

Según, Lupano, y Castro (2013). Dice que la teoría del liderazgo se remonta desde tiempos antiguos en donde se puede ver en los distintos ámbitos conductual y situacionales en la cual se analiza por medio de la inteligencia y la capacidad de racionalizar del ser humano y la habilidad o destreza para resolver situaciones donde genera un impacto social y esta teoría propone 4 escalas para evaluar el liderazgo el cuestionario estilo del liderazgo, el cuestionario de conducta, el cuestionario camino- meta y el cuestionario de motivación.

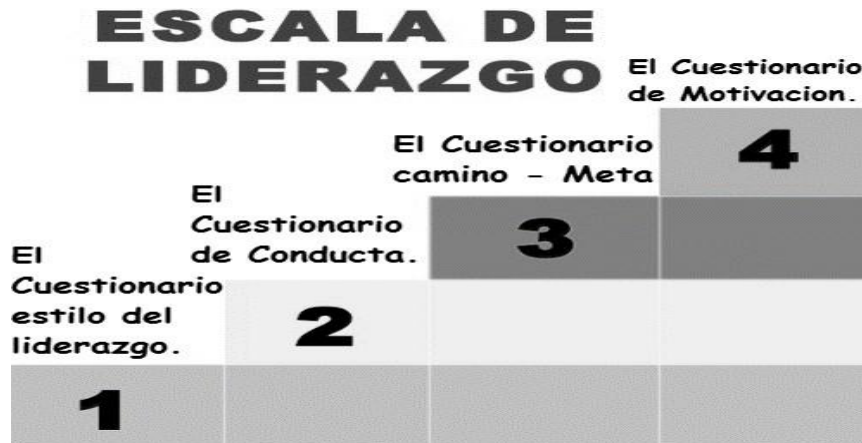


Figura 3. Escala de Liderazgo. Fuente: Lupano y Castro (2013).

Estos ayudan a evaluar la potencialidad del líder y sus habilidades, El autor enseña que se pueden medir a través de los cuestionarios en la que nos ayudan a identificar al líder del menos pensado o como también nos ayudan a ver las conductas con los demás y las metas personales antes de los demás, nos da una amplia visión de la generación de ideas para incentivar a los demás como también nos muestra que puede llegar hacer un impulsor para cada uno de su entorno y ellos mismos sean sus propios agentes. Por eso el factor importante para una organización es su gente en la cual el líder tiene toda la potestad de hacer crecer la organización y eso con lleva a una cadena de apoyo en equipo y eso lo logra haciendo que su gente sienta el deseo de esforzarse por conseguir la excelencia y llegar hacer embajadores de la empresa, (Vadillo, 2013).

Con estas teorías mencionadas en esta investigación se puede llegar a un problema holístico. Y para entender a que llamamos holístico, es un nombre general para todo lo holístico, es una posición metodológica y de pensamiento que plantea el abordaje de los sistemas de cualquier índole: sociales, físicos, biológicos, mentales, etc., y de sus respectivas propiedades, desde una perspectiva total, de conjunto, y no puramente a través de los elementos que los constituyen. Se trata de una visión de conjunto de las cosas, que prefiere considerar el sistema como un todo integrado y global, Del todo o que considera algo como un todo. Ahora que comprendemos el problema holístico de esta investigación, llegaremos a entender que se

requiere de una lluvia de ideas para poder planificar o plantear la propuesta que se usara en esta investigación.

Feedback en lo planteado. Que en inglés significa retroalimentación y podemos utilizarla como sinónimo de respuesta o reacción, o, desde un punto de vista más técnico.

La Ausencia del personal, Define que son varios los factores organizacionales por el cual el trabajador abandona la responsabilidad laboral (Mañas, 2005). El factor de absentismo laboral en una empresa no debe ser siempre en negativo ya que si la organización tiene un plan de contingencia se puede solucionar temporalmente la problemática y llegar a un acuerdo con el personal.

La rotación del personal, se define como a la serie concurrentes de personas en un determinado lugar u otro por distintos motivos externos e internos (Gonzales, 1992). La Falta de personal genera más migración de personas jóvenes que están fuera de la edad correspondiente y también genera una mayor informalidad laboral de la que ya hay por eso se tiene que realizar un estudio sobre la problemática y generar una propuesta para evitar la rotación de personal en la región.

La desmotivación, según Messing, (2009). Enseña que los jóvenes tienen una desmotivación interna por causa de su vocación ya que son impulsados por el vínculo familiar y no por si misma vocación y con el tiempo surge esa desmotivación. La Experiencia enseña que la vocación de cada persona se desarrolló en el lugar donde a la persona le parece bien y por ende nos enseña que el verdadero potencial a explotar es en el lugar donde más se desenvuelve la persona y por ende el éxito personal y empresarial llega en su tiempo y con el tiempo desarrolla más habilidades.

Se justificó el trabajo de estudio de manera práctica, metodológica y teóricamente. Teniendo estos tipos de trabajos de investigación. Aplicaremos la metodología a este estudio de una manera Holística y de forma proyectiva, obtendremos la información para este trabajo aplicando el cuestionario y a través de las entrevistas y con eso se podrá analizar el nivel de

motivación dentro de la organización y de sus áreas. Esta Técnica instrumental nos brindara la información para saber cómo se encuentra el nivel de motivación entre los colaboradores y también otros aspectos a investigar dentro de la empresa. Pero nos preguntamos, ¿El fin de la investigación permitirá resolver algún problema? Correcto nos permite resolver la problemática interna de cada persona y nos ayuda a resolver problemas productivos de una organización haciendo que se implemente mejoras en el proceso de cada área y aplicando técnicas de motivación de personal y haciendo que se integren más a la organización y generen un buen equipo de trabajo y así el resultado sea la productividad desea en la empresa. Sin embargo, nuestra justificación practica se desarrolla y ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo y absolviendo las siguientes preguntas; ¿Por qué hacer el trabajo de investigación?, ¿Cuál será la utilidad? y ¿Qué espera con la investigación?

Para resolver estas preguntas teniendo un enfoque en el personal de una organización. Es importante saber los puntos a tratar con el personal y en las áreas de importancia en la que no debemos descuidar y así de manera gradual ver el crecimiento de cada área. Ya que la utilidad que espera cualquier organización es el del costo-Beneficio y de crecimiento gradual. Sin embargo, no hay que olvidar lo mencionado al inicio de esta investigación científica sobre la problemática que se detectó Para la empresa GMI Ingenieros Consultores S.A., con sede en Surquillo, Lima se identifica que muchos trabajadores están por debajo de su rendimiento operacional y las causas que se registraron fueron por la falta de interés en su área y por la desmotivación que sienten en su empresa lo que hace que abandonen el trabajo según (López, 2011). Por eso se formulará el problema: ¿Cómo mejorar la motivación a los trabajadores de la Empresa GMI Ingenieros Consultores?

Cuando unas empresas no cuentan con un proceso específico sobre inducción del personal dentro de una organización o no cuenta con una buena cultura organización, esto con lleva de que el personal una vez ubicado en su área estaría en una crisis de bajo rendimiento laboral ya que no explotaría en su totalidad por varias causales y en especial por una mala inducción. Esto determina de que este personal no soporte la carga laboral por no estar bien direccionado en su función y con lleva de que opte por renunciar por distintos motivos que puede justificar. Por causa de un puesto vacío en cualquier área, traería indicadores negativos

tanto en lo económico y en lo productivo haciendo que inviertan nuevamente en el proceso de reclutamiento del personal sin detectar exactamente la raíz del problema. Estas causas pueden ser por lo más común:

Causa Personal, Causa por Equipos, Causa por Procesos y Causa por Lugar de trabajos.

Cuando una empresa no tiene clara la visión hacia donde apunta o quiere llegar se convierten indirectamente en informales pues solo tienen la mira de producir más obviando los requisitos simples que estipula las leyes del país. Tal es el caso del rubro del negocio en la cual tiene que considerar la zona de trabajo y sus alrededores otro factor es el tipo de trabajo que se realizara en caso contar con producción se tiene que contar con un personal de ssoma para que así garantiza las actividades diarias sin peligro como también verificar que los procesos por cada área sea un solo paso a seguir para los trabajadores que estén en cada puesto de trabajo y eso parte del equipo humano de RR.HH. y también hay que tener en cuenta que los equipos con los que trabajara el personal debe estar en buen estado y teniendo un procedimiento y personal apto para operador y para eso se requiere que el lugar de trabajo cuente con todo lo necesario en seguridad para producir.- pero viendo este cado aplicado en este diagrama es todo lo contrario de lo expuesto.

Como Objetivos General, Se Propone un plan de retención para el personal. Adicionalmente a esto tendremos los siguientes objetivos específicos que será Diagnosticar la razón porque los trabajadores tienen bajo rendimiento y abandonan su trabajo. También explicaremos la razón por la que no tienen un plan de retención de personal, ni un programa de motivación para el personal y por último se presentará un cronograma de actividades para el área de operaciones una vez al mes.

Se propondrá un plan de mejoras de ambientes de trabajo y para el área de operaciones, se implementará remodelación de ambientes de habitaciones y se implementará incentivo a los trabajadores.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Enfoque y diseño**

Sintagma, facilita desarrollar teorías o ideas que brinda total claridad sobre la investigación y proponer solución a los problemas que ya se encuentren. Este sintagma apoyara la nueva sabiduría en toda la investigación (Hurtado, 2000).

Para este estudio se determinó el método Cuantitativo, porque se recolectará información para analizarlo de manera cuantitativa y cualitativamente sobre el personal. (Castillo, 2006). Con este enfoque se podrá responder al problema de la investigación. Adicionalmente tenemos el tipo de estudio para este problema y se tomó como tipo Proyectiva, Nos brindara la facilidad de poder crear un plan para resolver la problemática encontrada en esta investigación dentro de la organización, (Hurtado, 2000). Esto permitirá a visualizar y crear el problema. La escala comprensiva nos brinda un entendimiento del saber y de interpretar dándole sentido (Weber, 1969). Por eso este nivel dará nuevas ideas. Y para este estudio se usará el Método Deductivo, Este método se centra en las hipótesis para nuevas deducciones (De lo general a lo particular), basados en las variables y conclusiones. (Pardinas, 2005). El Método explicara las partes de deductivas.

### **2.2 Población, muestra y unidades informantes**

Las cantidades de personas ubicadas en un espacio de lugar se determinan Población. Hernández; Fernández y Baptista, (2006). El grupo de personas que se aplicara a este estudio de investigación pertenecen a la empresa GMI Ingenieros Consultores S.A. De la sede de Surquillo, en el departamento de Lima. Que son 40 colaboradores. Al grupo de personas ubicadas en un total, de ellos se escogerá a uno o varios para realizar el proceso de investigación y la cual se le llamará Muestra. También nos indica la importancia de un diseño muestra adecuado según nuestro problema en la cual nos dará un resultado más exacto. (Martínez, 2004; Muñoz, 2004; Pascual, 2004) Se determinó realizar el estudio con 30 colaboradores de la Empresa GMI Ingenieros Consultores S.A. Como personas Informantes se propuso realizar a profesionales experimentados que puedan aportar al estudio de investigación y poder resolver



cada problema encontrada dentro de la empresa y Nos brinda información de la investigación en la cual no siempre es directa y se tendrá que recurrir por fuentes diversas (familia y documentos) (Supo, 2018). Nos proyectaremos a contactar a estos profesionales para realizar cada punto de la problemática y resolverlas por ello se determinó contar con el apoyo del Jefe de Paquete del proyecto Talara, ya que él es el responsable y la máxima autoridad del Personal. Se escogió a la Coordinadora de control de Proyecto, él es que conoce todos los procesos operacionales del equipo- Hombre, Y por último al Área de RR.HH., ya que él sabe todo concerniente a la empresa y de los procesos que se usa para llevar a cabo objetivos institucionales.

### 2.3 Categorías y subcategorías

Categoría: Ausencia del Personal	
Sub categorías apriorísticas	Indicadores
Desmotivacion	Equipo de trabajo, Capacitaciones
Inseguridad Laboral	herramientas inadecuadas , lugar de trabajo
Carga Laboral	Estrés laboral y duplicidad de funciones
categorías Solucion	
Diseñar un plan de Evaluacion de desempeño y motivacion	
categorías emergentes	

Cuadro 1 Matriz de la Categoría Ausencia del Personal Fuente: elaboración propia

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplica la Técnica de la Encuesta y menciona que es la técnica más utilizada en el campo de investigación para el campo social y grupal Alberto, (2006) y Ariel, (2006). Estas encuestas son series de preguntas que nos sirve para medir las variables. El instrumento que se usará en esta ocasión será la de Cuestionarios. Según Malash, (2013). el cuestionario Burnout

Inventory (MBI) está dividido por 22 ítems de manera de afirmación, con respecto a los sentimientos del profesional en su trabajo.

## 2.5 Proceso de recolección de datos

El procedimiento para esta investigación es, recolectar la información y experiencia el trabajo de estudio, se elabora los métodos de recolección de información: por medio de entrevistas y de cuestionarios, para obtener datos para este estudio de trabajo y en especial para la problemática y estos métodos deben ser validados por los expertos de instrumentación. La información cualitativa y cuantitativa en la que se trabajó en la investigación se basaron de manera cualitativamente en cuestionario al personal de la oficina que se encontraban como técnicos y asistentes e ingenieros. Duro unos 10 minutos y los datos cuantitativo, se realizó por medio de entrevistas a 3 integrantes del proyecto tal como el Jefe de Paquete del proyecto de talara, a la coordinadora de control de proyectos y un Colaborador del Área de RRHH, teniendo un tiempo de 24 minutos en el total de las 6 preguntas. Las respuestas fueron registrados a nuestra data para poder comparar y analizar las respuestas y sacar conclusiones. El siguiente paso para examinar los datos obtenidos en las entrevistas se usará en 3 fases: Analizar los datos obtenidos de manera cuantitativa y cualitativamente, para luego realizar un cruce de información de datos.

## 2.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos cualitativos requiere usar un diagnóstico para identificar las categorías y posible solución y los datos cuantitativos se empleará el indicador descriptivo y se trabajará con las sub categorías usando tablas porcentuales. El cruce de información será un análisis aproximado, luego un segundo cruce de la entrevista y del cuestionario y por último cruce es la discusión.

HOJA DE PREGUNTAS ENTREVISTAS	CUALITATIVO ENTREVISTAS
<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>TECNICA</b>
CUESTIONARIOS	CUANTITATIVO - ENCUESTAS

Cuadro 2. Técnica de la Investigación. Fuente: Diseño Propio

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de resultados cuantitativos

Categoría problema

Tabla 1

Tabla porcentual de frecuencia. Sub categoría Desmotivación

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?	0	0.00%	0	0.00%	13	43.33%	11	36.67%	6	20.00%
2. ¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?	0	0.00%	7	23.33%	18	60.00%	5	16.67%	0	0.00%
3. ¿Con que frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento del área de trabajo?	9	30.00%	14	46.67%	7	23.33%	0	0.00%	0	0.00%
4. ¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar asenso o aumento laboral?	1	3.33%	2	6.67%	12	40.00%	10	33.33%	5	16.67%
5. ¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?	0	0.00%	0	0.00%	9	30.00%	16	53.33%	5	16.67%

Fuente: Elaboración propia

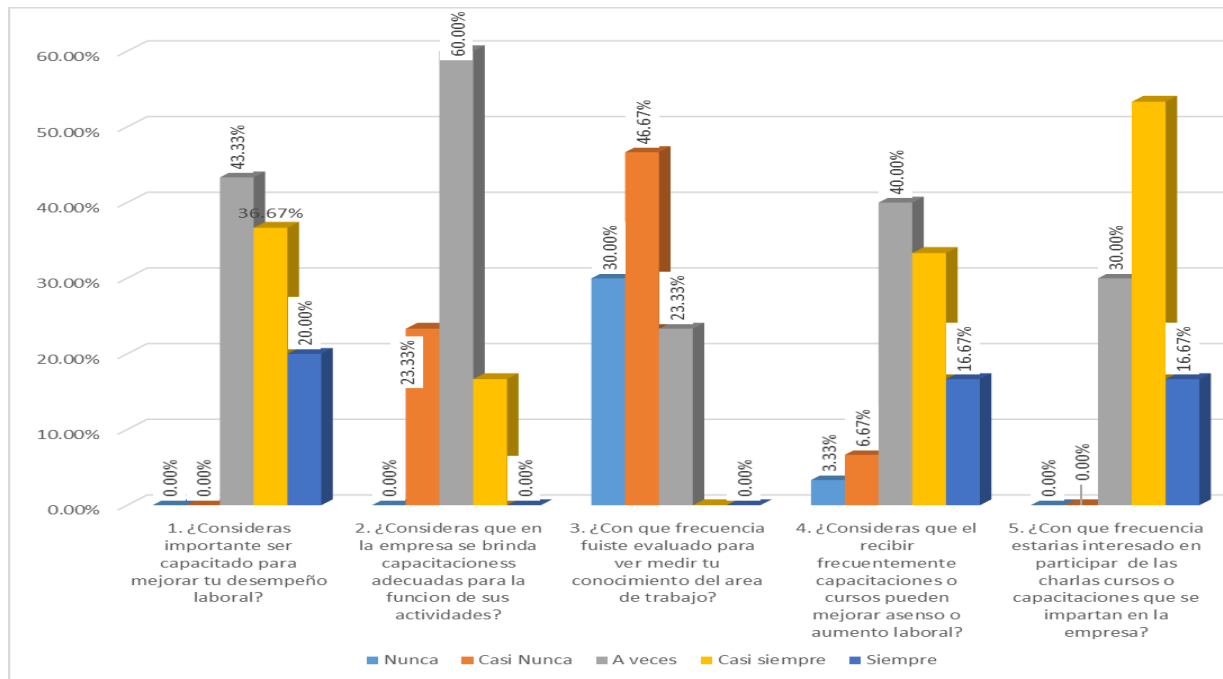


Figura 4. Barras porcentuales de sub categoría Desmotivación. Fuente: diseño propio.

## Interpretación:

Las personas que fueron encuestadas, con respecto al tema de la capacitación, marcaron A veces como respuesta con un 43.33% mencionando que en la empresa A veces consideran que es importante ser capacitados ya que eso les da un plus más para su curriculum o para poder ascender a otro puesto, sin embargo, otros marcaron A veces como respuesta con un 60.00% de afirmación que A veces las capacitaciones que se les brinda están relacionadas con su función o en otros casos no lo están por varios motivos y uno de ellos es inversión.

En la tabla refleja que las personas marcaron Casi Nunca como respuesta con un total de 46.67% argumentando que Casi nunca les han medido su conocimiento en el trabajo porque no cuentan con un proceso estandarizado o porque no hay interés en el conocimiento sino en el resultado, sin embargo otras personas marcaron A veces como respuesta haciendo un total de 40.00% de coincidencia con las demás personas mencionando que A veces puede mejorar la estabilidad laboral al recibir capacitación dentro de la empresa porque consideran que tendrían mayor estabilidad y seguridad laboral. Por eso la diferencia de las personas marcaron Casi siempre como respuesta, haciendo un total de 53.33% de coincidencia con sus demás compañeros que el participar en los curso o capacitaciones que impartan en la empresa puede generar impacto en ellos y en la empresa.

Tabla 2

*Tabla porcentual de frecuencia. Sub categoría Inseguridad Laboral*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. ¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?	0	0.00%	0	0.00%	12	40.00%	12	40.00%	6	20.00%
7. ¿Percibe normalmente un ambiente de trabajo en equipo?	0	0.00%	2	6.67%	13	43.33%	12	40.00%	3	10.00%
8. ¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del abandono del trabajo?	0	0.00%	0	0.00%	7	23.33%	16	53.33%	7	23.33%
9. ¿Con que frecuencia sientes presión innecesarias por tu jefe directo?	0	0.00%	11	36.67%	13	43.33%	6	20.00%	0	0.00%
10. ¿Sientes con frecuencia que no ha recibido ningún mérito a tu labor o tu esfuerzo?	7	23.33%	11	36.67%	9	30.00%	3	10.00%	0	0.00%

*Fuente: diseño propio*

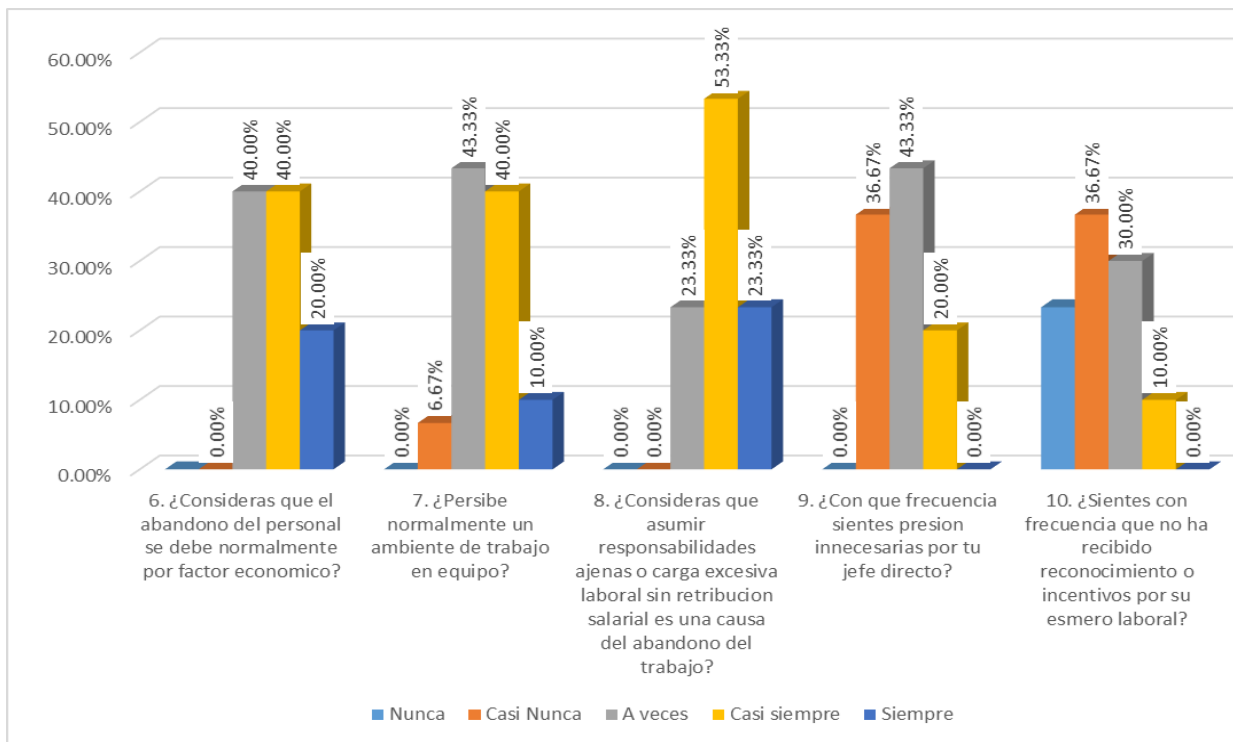


Figura 5. Barras porcentuales de sub categoría Inseguridad Laboral. Fuente: diseño propio

### Interpretación:

Los datos muestran que el grupo de encuestados marcaron A veces y Casi Siempre como respuesta con un 40.00% de coincidencia de que uno de los factores del Abandono del Personal de su centro de trabajo es por lo económico ya que con el tiempo tienen otras ofertas de trabajos con otras mejoras salariales y Esto es lo que percibieron otras personas en la que marcaron A veces como respuesta con un 43.33% de igualdad de opiniones de que no hay un ambiente de trabajo en equipo por varios motivos que puede ser factor tiempo o motivación, sin embargo hay áreas donde Casi Siempre ya hay equipos de trabajos y eso fue la respuesta de otros colaboradores que marcaron Casi siempre con un 40.00% de asertividad en sus respuestas.

Pero cabe resaltar que el otro factor de abandono de trabajo es por el exceso trabajo o la duplicidad de funciones sin retribución a nada, tal como se muestra en los datos de un 53.33%. Que marcaron Casi siempre como respuesta. Sin embargo, otros grupos marcaron como respuesta A veces con un 43.33% coincidencia en sus respuestas que sienten la presión innecesaria de su jefe por varios motivos que pueden ser por las áreas de trabajo o por hostigamiento laboral con el fin de renunciar y lo opuesto de eso en otras áreas muestran como respuesta que Casi Nunca sienten tal presión de parte de sus jefes en lo que hace un total de

36.67% mencionando que Casi Nunca sienten la presión de su jefe directo. Pero si reconocen que Casi nunca reciben reconocimiento de la empresa por su esmero laboral y eso fue expresado por el resto que marcaron Casi Nunca como respuesta hacienda un total de 36.67% en sus datos.

Tabla 3

Tabla porcentual de frecuencia. Sub categoría Carga Laboral

Items	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?	5	16.67 %	15	50.00 %	10	33.33 %	0	0.00%	0	0.00%
12. ¿Piensas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?	0	0.00%	0	0.00%	11	36.67 %	14	46.67 %	5	16.67 %
13. ¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollo de tu trabajo?	0	0.00%	1	3.33%	9	30.00 %	14	46.67 %	6	20.00 %
14. ¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?	3	10.00 %	7	23.33 %	11	36.67 %	7	23.33 %	2	6.67%
15. ¿Con que frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?	6	20.00 %	14	46.67 %	8	26.67 %	2	6.67%	0	0.00%

Fuente: Diseño propia

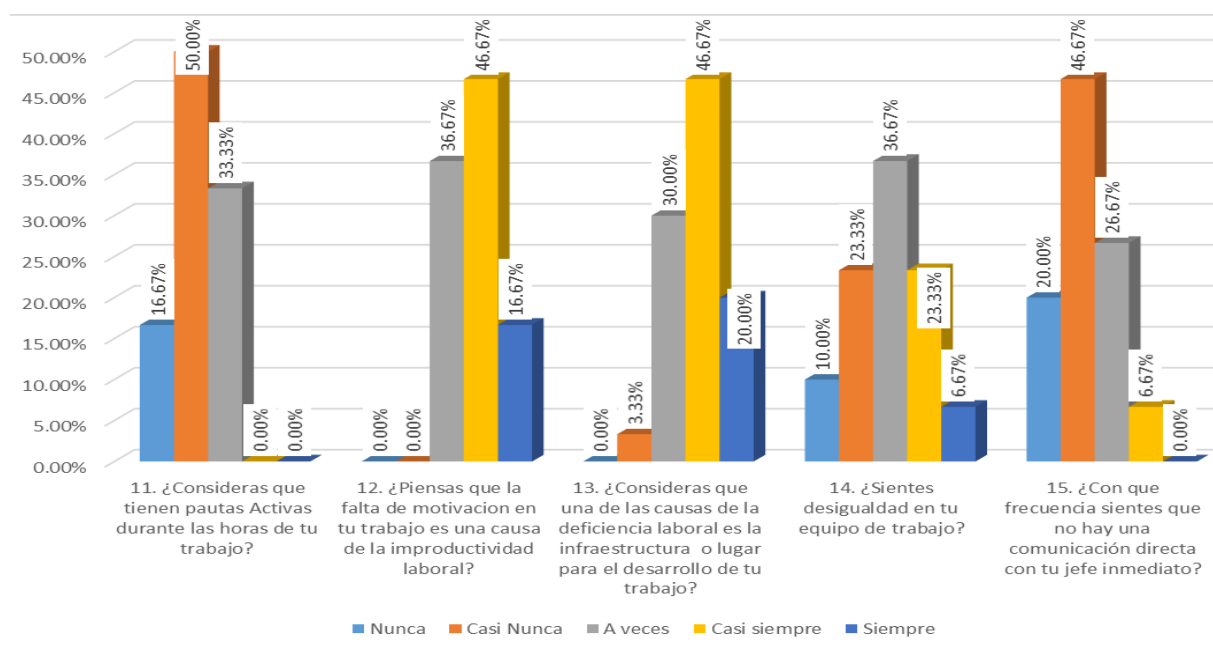


Figura 6. Barras porcentuales de sub categoría Carga Laboral. Fuente: Diseño propio

### **Interpretación:**

En relación a la deficiencia laboral el 50.00% equivalente a 15 personas que marcaron Casi Nunca como respuesta, mencionan que Casi Nunca tienen pautas activas en su área de trabajo consideran que hay excesiva carga y al estar sin parar le ocasiona cansancio mental A cambio otros mencionan que nunca o no conocen lo que es pautas activas. según los datos que marcaron Casi Siempre como respuesta haciendo un total de 46.67% de coincidencia de respuesta de la pregunta 12 y 13 sobre la falta de motivación en el trabajo y sobre una de las causas de la deficiencia laboral puede ser por la infraestructura o lugar para el desarrollo de su trabajo.

Y también A veces sienten que hay una desigualdad en el equipo de trabajo según los datos mostrados al 36.67% como respuesta y eso está ligado a que Casi Nunca existe una comunicación directa con su jefe inmediato como respuesta haciendo un equivalente al 46.67% según el cuadro estadístico.

Tabla 4

*Pareto de la categoría Ausencia del personal de la empresa GMI ingenieros consultores S.A.*

Ítem	Problema	%	Sumatoria	20%
3. ¿Con que frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento del área de trabajo?	30	10.83%	10.83%	20%
11. ¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?	30	10.83%	21.66%	20%
15. ¿Con que frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?	28	10.11%	31.77%	20%
10. ¿Sientes con frecuencia que no ha recibido ningún mérito por su trabajo o esfuerzo laboral.?	27	9.75%	41.52%	20%
2. ¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?	25	9.03%	50.54%	20%
9. ¿Con que frecuencia sientes presión innecesarias por tu jefe directo?	24	8.66%	59.21%	20%
14. ¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?	21	7.58%	66.79%	20%
4. ¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar asenso o aumento laboral?	15	5.42%	72.20%	20%
7. ¿Percibe normalmente un ambiente de trabajo en equipo?	15	5.42%	77.62%	20%
1. ¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?	13	4.69%	82.31%	20%
6. ¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?	12	4.33%	86.64%	20%
12. ¿Piensas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?	11	3.97%	90.61%	20%

13. ¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollo de tu trabajo?	10	3.61%	94.22%	20%
5. ¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?	9	3.25%	97.47%	20%
8. ¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del abandono del trabajo?	7	2.53%	100.0%	20%

Fuente: Diseño propio

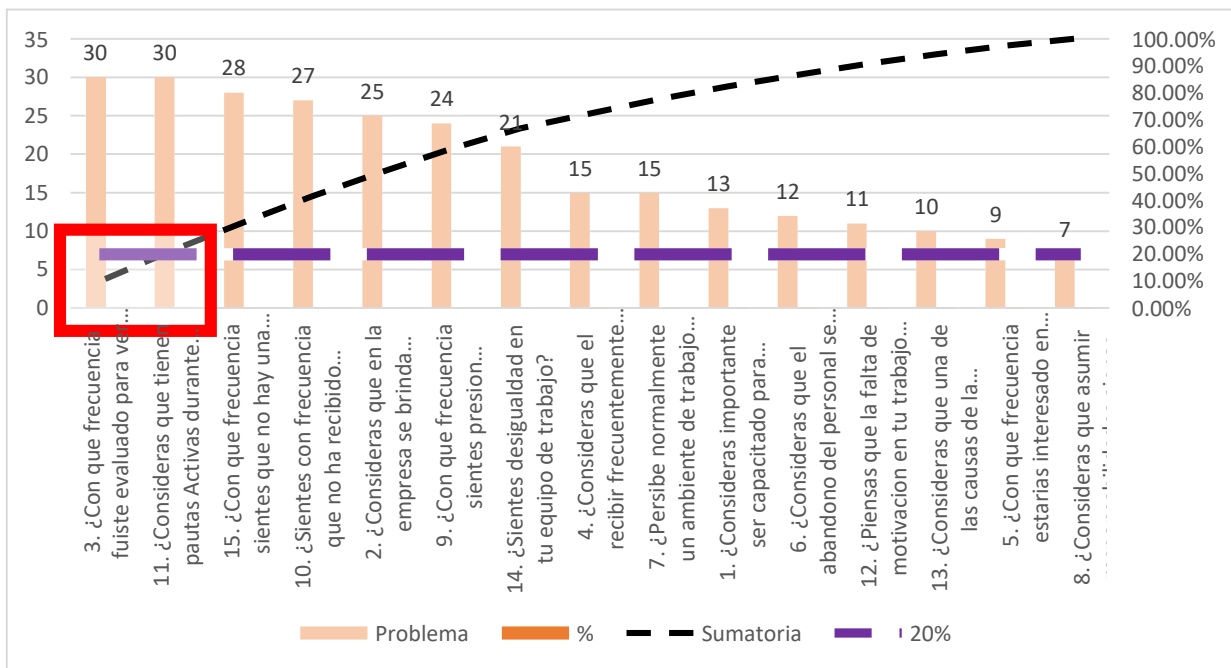


Figura 7. Curva de Pareto - Categoría Ausencia del personal Fuente: Diseño propio

### Interpretación:

Los datos que se muestra en el grafico indica que tienen que considerar estas 2 problemáticas a tomar en cuenta y solucionarlos ya que el 10.83% del problema identificado se basa en la frecuencia de evaluación que realizan al personal y teniendo también un 10.83% del problema identificado con referencia a las pautas activas si las realizan en el trabajo o no. El porcentaje acumulado de la frecuencia de evaluaciones y de las pautas activas en el trabajo es 21.66%. Por lo tanto, la mayor mejora a todo el proceso se podría lograr resolviendo los problemas de las evaluaciones y de las pautas activas en el trabajo.



## 3.2 Descripción de resultados cualitativo

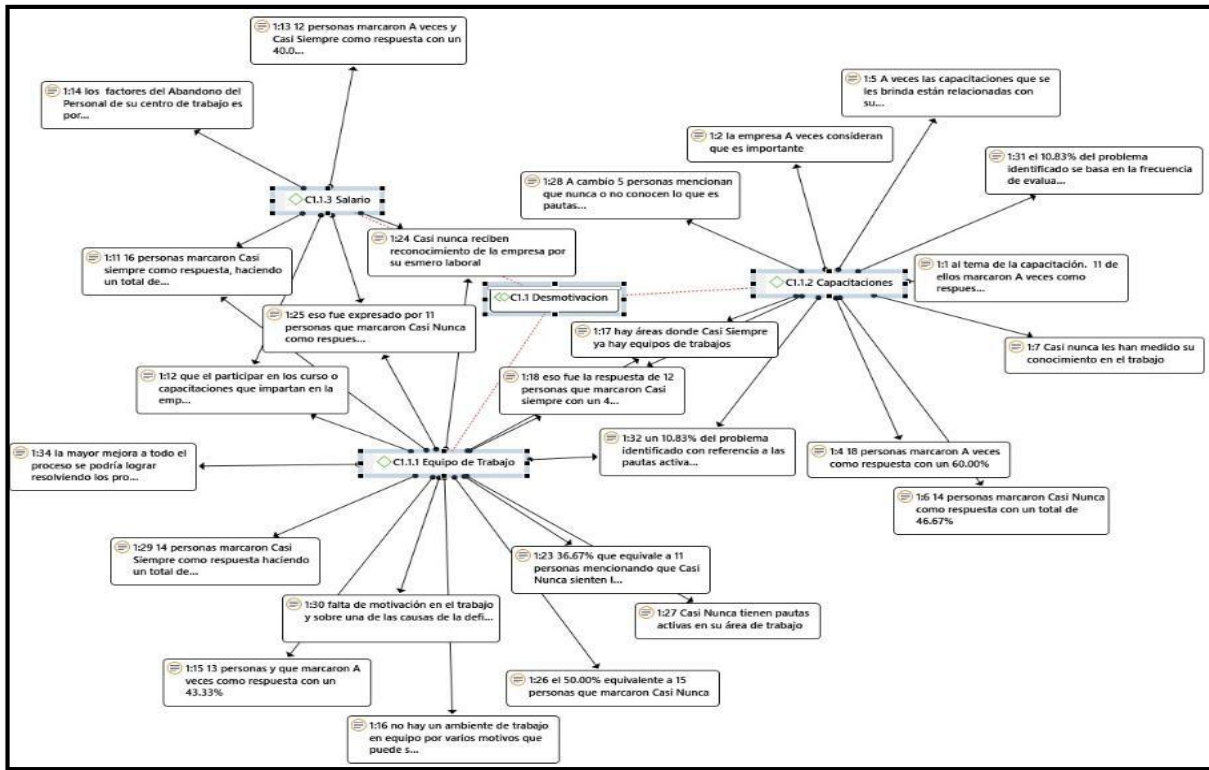


Figura 8. Red de información de la subcategoría Desmotivación. Fuente: Elaboración propia

### Análisis de la Sub Categoría Desmotivación:

La información que indica la tabla en el tema de la capacitación el personal considera que es importante, pero sin embargo se identifica que no existe procesos de medición o de evaluación rendimiento después de una capacitación y como también no existe la actividad de las pautas activas y hay mucho de los colaboradores que ni conocen el significado de lo mencionado.

Adicionalmente hay áreas donde ya están conformados equipos de trabajos, pero eso no quiere decir que el personal opte por abandonar el trabajo y las causa de ello como principal es el factor económico a parte mencionan que no reciben ningún reconocimiento por su labor o por alcance de su meta. Por eso mencionaron que es importante participar en los talleres de capacitaciones que imparta la empresa para su propio beneficio y también para la empresa sin embargo se muestra que el trabajo en equipo es escaso no existe motivación en el grupo de trabajo agregando también el ambiente de trabajo no es apto para las funciones que realizan y

la mayor mejora para mitigar el 60.00% de respuesta que marcaron 18 personas “A veces” para este proceso se podría lograr resolviendo el problema de las capacitaciones como mayor eje identificado de problema.

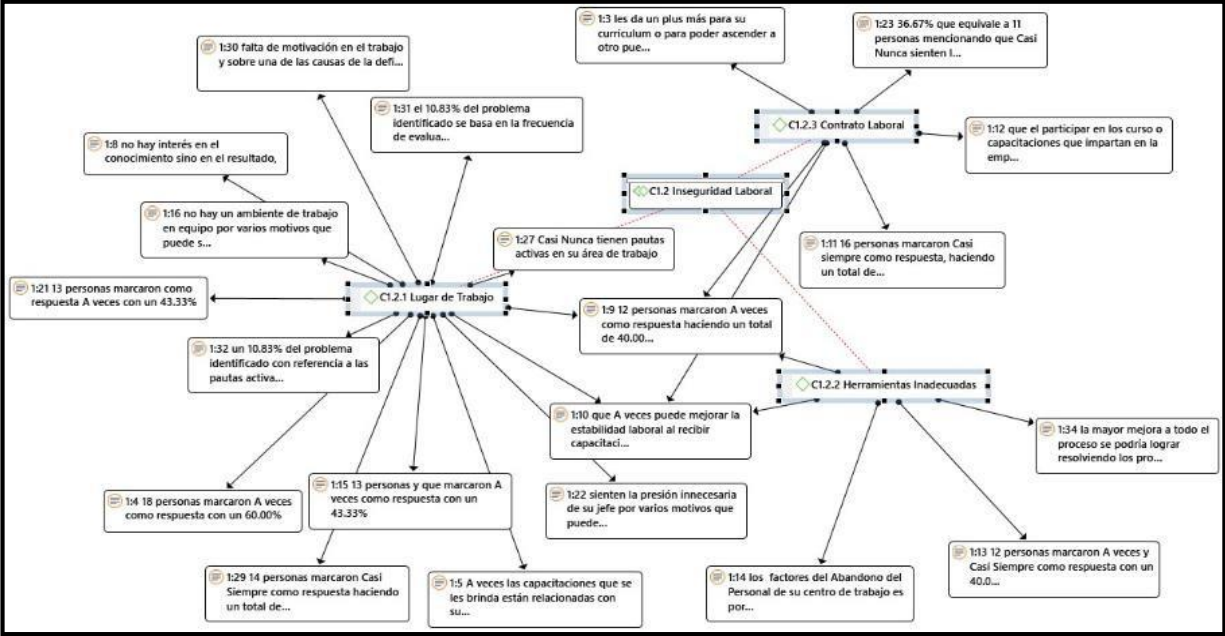


Figura 9. Red de información de la subcategoría Inseguridad Laboral. Fuente: Elaboración propia.

**Análisis de la Sub Categoría Inseguridad Laboral:**

Observamos que una sub categoría es la inseguridad laboral en la cual el indicador que refleja de menor trascendencia es la del contrato laboral porque consideran que recibiendo cursos o capacitaciones pueden negociar con la empresa para un incremento o cambio de funciones. Luego obtenemos un segundo indicador que es de Herramientas inadecuadas en la cual mencionan que las herramientas utilizadas en el trabajo no es adecuada para el ambiente en donde desarrollan sus actividades y mencionan adicionalmente que es uno de los factores por la cual abandonan el trabajo y observamos por último que la carga identificada de comentarios se encuentra en el indicador lugar de trabajo en la que se menciona que no existe el trabajo en equipo , no hay motivación ni existe interés en evaluar el conocimiento sino se rigen por los resultados.

Adicionalmente mencionan que existe presión en el área innecesariamente por parte de su jefe este grafico muestra que el 53.33% con mayor tendencia a identificar el problema del mal manejo de equipo pero que este proceso se puede mejorar al solucionar la mayor parte del problema identificado en el lugar de trabajo proponiendo las pautas activas en la empresa.

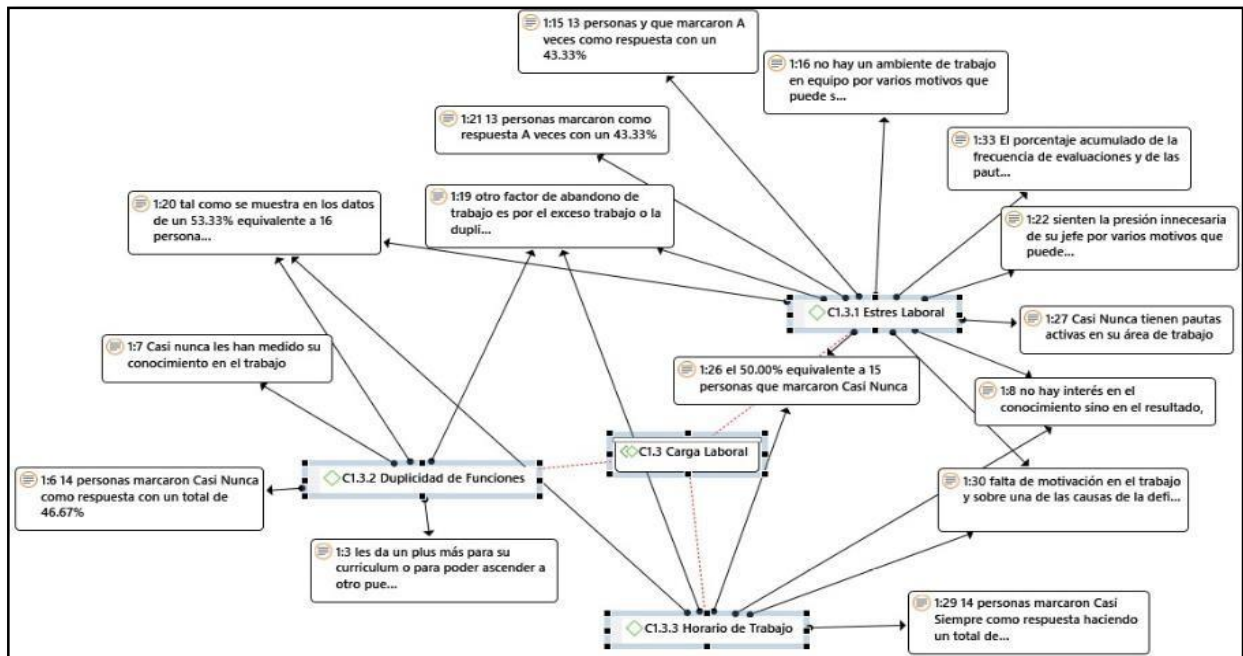


Figura 10. Red de información de la subcategoría Carga Laboral. Fuente: Elaboración propia

### Análisis de la Sub Categoría Carga Laboral:

En la tabla se puede identificar que el abandono del personal se basa en el exceso de trabajo y también en la duplicidad de funciones que existe en la empresa adicionando a eso la falta de motivación en el trabajo como parte de la deficiencia laboral y que existe en la empresa, aparte se menciona que no hay interés en el conocimiento sino el resultado y para llegar a eso varios personales ha tenido que duplicar sus funciones para lograr con el objetivo de la empresa con la intención de poder ser promovidos.

Esto ha ocasionado que el personal siente un fuerte estrés laboral por lo que mencionan que no existe equipos de trabajos, por la falta de motivación personal y grupal como también la falta de un líder en el grupo, porque sienten presión innecesaria por parte de su jefe en la cual no hay una clara comunicación a la falta de interés hacia su personal.

**Triangulación (resultado mixto)**

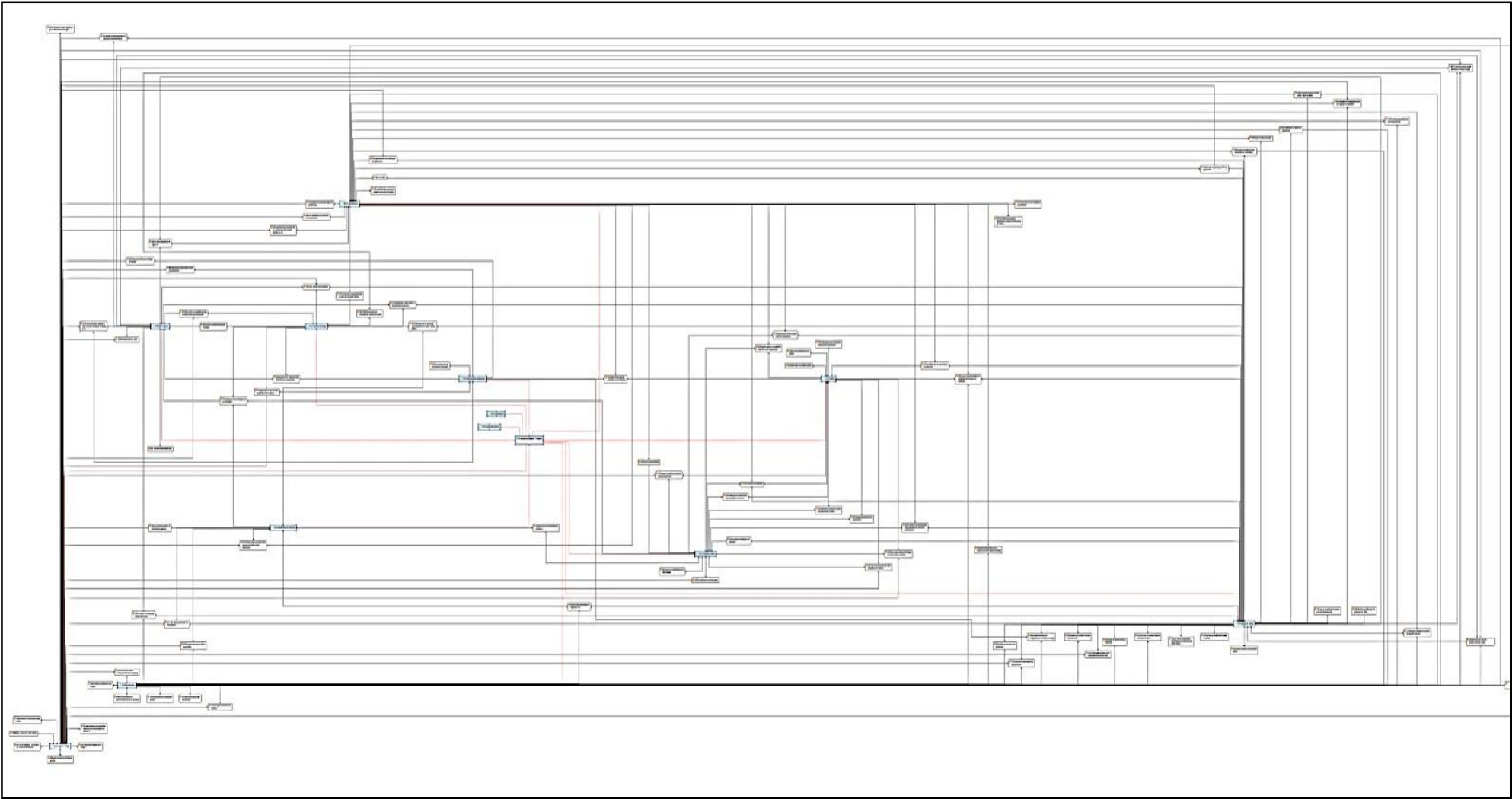


Figura 11. Red de información de la Categoría Ausencia Laboral. Fuente: Elaboración propia.

### 3.3 Diagnostico

Luego de haber aplicado los métodos de estudios en esta investigación, para poder identificar la problemática en la organización se detectó por medio de los métodos de obtener la información tanto para el cuestionario y la entrevista. Que la mayoría de las personas encuestadas afirman que la problemática observada y encontrada en el área y en la organización es la falta de interés en las evaluaciones de desempeño y la falta de motivación en el área y como también una inadecuada inducción al personal en la organización. Estos problemas identificados se obtuvieron del cruce de información del análisis cuantitativo y cualitativamente para determinar el porcentaje mayor de problemática, a esto se le evidencia por medio de tablas gráficas y se interpretó lo que es el resultado nos dio como respuesta a nuestra pregunta de la organización. Por tal motivo se planteó propuestas para aplicar en esta investigación y así poder revertir la problemática encontrada, se implementará plan de evaluación de desempeño y motivación al personal, se detallará las actividades propuesta y contará con un presupuesto para cada propuesta.

Con referente a la sub categoría de la desmotivación del personal, el grafico nos indica que parte de eso es el tema salarial porque para una organización es importante el flujo financiero y este puede ser afectado por el mal proceso de inclusión del personal y no solo eso sino hay perdida de materiales y tiempo. En el lado del personal coinciden que si tienen capacitaciones o cursos tienen más ventajas de poder negociar un incremento o tener la seguridad laboral para que así la empresa no haga contrataciones de personal con carrera profesional. Pero otros se han visto en la obligación de abandonar el trabajo por mejoras laborales porque afirman que la empresa no reconoce ni les brinda ningún beneficio por el aporte en el trabajo. Por eso debe existir una política salarial abierta para que todos conozcan y también implementar la retención de personal si consideran que tiene proyección.

A parte el otro indicador es el equipo de trabajo en la que el grafico demuestra que hoy en día hay técnicos mejores que los profesionales en parte hace que la empresa genera la informalidad salarial ya que incurre en desplazar de lo técnico en lo profesional en base a resultados y eso ocasiona que el clima laboral no sea bueno porque comienza la desigualdad en el equipo de trabajo muy a parte que están cansados del proceso de trabajo de la empresa porque desconocen las actividades diarias de las pautas activas ocasionando el incremento excesivo de

carga laboral y de estrés laboral como también se demuestra que las capacitaciones que puedan surgir en la organización tendría un impacto profesional en ellos y también para la empresa.

Actualmente el proceso es diferente porque incluyen al personal directamente a su área para ser capacitado por su jefe y no debe ser así ya que tiene que tener una inducción general pero los jefes ven que es una pérdida de tiempo hacer eso y por eso en la empresa se contrata en base más a la experiencia que en la carrera profesional y argumentan que la organización ha crecido más en base a la experiencia porque personal con experiencia no te van hacer perder el tiempo en ese sentido se observa que el porcentaje acumulativo es de 21.66% de los problemas más identificados que es sobre las capacitaciones y de la falta de actividades de las pautas activas.

Los datos que se muestran en el cuadro indica que el Estrés Laboral puede significar que la empresa realiza inadecuados procesos de reclutamiento en la cual el personal se siente abrumado por la excesiva carga laboral existente, debido a que el personal nuevo en la organización lo direccionan directamente hacia su área con su jefe inmediato para que reciba la capacitación de sus funciones diarios dentro del área sin haber tenido una inducción organizacional previa. Además, esa carga de excesos de trabajos por eso es importante reconocer el valor del personal y para Graña y Montero eso es el factor importante cuando saben que el personal es talentoso o tiene proyección hacen lo posible de retenerlo.

Por eso se considera que un 30% se basa en su carrera y un 70% se basa en su experiencia ya que en proyecto se trata que el personal se desarrolle profesionalmente porque si es talentoso en su área Graña lo reubicara a otro proyecto y así inicia su etapa de proyección en la empresa por eso también se requiere que tenga experiencia si o si y eso suma si ha trabajado en unos de los proyectos de Graña, ya que hoy en día en el proyecto busca personal que hagan de una o dos funciones por la carga laboral, por eso hay muchos ingenieros que conocen al derecho y al revés el trabajo en campo pero que en la parte de gestión le falta por tal motivo eso hace que se retiren del proyecto porque saben que tienen que abarcar todo tanto en el campo como en gestión.

Actualmente es importante la gestión ya que en el transcurso de los años hemos venido implementando mejoras en los procesos de gestión y de seguridad por tal motivo el encargado tiene que transmitir esa información y cumplir con lo estipulado pero hay muchos de los obreros

que abandonan el trabajo porque no están acostumbrados al cambio o no se adaptan al proyecto y por experiencia trabajamos en base a referencia con ingenieros o supervisores que tienen nuestra confianza ya que ellos no se irán del proyecto al contrario estarán con nosotros desde sus inicios hasta su final y ellos mismos conforman las cuadrillas con personal que han trabajado con ellos en otros lugares y que saben que no les van a defraudar.

Los datos que se muestran en el cuadro nos mencionan no hay una política salarial abierta para todas las personas que pertenecen a la empresa y por eso van buscando otro lugar porque saben que en otros lugares dan mejores propuestas salariales a parte porque analiza que el proyecto no tiene el tiempo de permanencia que está buscando por eso el área de gestión humana tiene un papel importante para brindar acuerdos y beneficios a los trabajadores cuando son más por referencias, porque saben que ellos no dejarán el proyecto hasta su final.

A parte las personas que postulan a la empresa saben que tan solo por el nombre ellos pueden tener más oportunidades en otros lugares. Otro indicador es el Equipo de trabajo porque si se descuida el trabajo en equipo las consecuencias son grandes en el lado de la improductividad del cual genera el abandono de trabajo por parte de los trabajadores, sabemos que cada proyecto es diferente y cuando se inicia un proyecto nuevo el comienzo es difícil porque no se reciben las capacitaciones adecuadas por el corto tiempo que tienes para gestionar la apertura del proyecto. Pero con el tiempo van implementando mejoras técnicas y de gestión con el fin de generar un equipo de trabajo. Otro indicador es el de las Capacitaciones tal como se muestra en el proyecto como es por tiempo y medido es muy complicado que el personal pueda recibir las capacitaciones adecuadas, sino que directamente pasan a su área hacer capacitado por su jefe directo para no perder el tiempo.

En los proyectos hay técnicos y profesionales donde las evaluaciones que se les hacen dan un margen de productividad más del técnico que la de un profesional esos factores pueden ser por la experiencia y la actitud que le ponen en el proyecto al notar esas evaluaciones se les brinda un Feedback y se vuelve a medir su rendimiento con el fin de saber si están alineados con lo que se requiere. A parte se reconoce como debilidad que la falta de una buena capacitación origina todo este desequilibrio al personal.

### **3.4 Propuesta**

#### **3.4.1 Fundamentos de la propuesta**

La Administración de recursos humanos nace en el siglo xx época en la que la era industrial era una revolución en las industrias. Sin embargo, existen conflictos entre las personas y la organización. Con el objetivo de erradicar la mala relación entre los objetivos personales y organizacionales muchos teóricos han descrito sobre la gestión y su importancia que tiene el área de recursos humanos en las organizaciones, Porque realiza un óptimo trabajo en la parte práctica y operativa para que la compañía sea rentable y brinde estabilidad al trabajador. Siguiendo los procesos y planes con soporte tecnológico creados específicamente para el área de Recursos humanos porque actualmente las compañías tienen procesos estandarizados que buscan siempre ser líderes en su rubro, claro está que se logra con personales con excelencia. En el Perú la gran parte de las empresas son micro empresas y mediana empresa y cada uno de ellos tienen sus procesos y otros se adaptan a los que los empleados proponen, pero eso con lleva a que demoren en el tiempo en alcanzar una rentabilidad sostenible.

Actualmente el éxito en las compañías se basa en el desarrollo o la inversión que ponen sobre el capital humano porque a través de ellos logran alcanzar la competitividad global. Es así que, mediante la recolección de datos y el resultado obtenidos por medio del llenado de los cuestionarios y de la hoja de entrevista, se llegó a una determinación para la empresa, del cual fue el trabajo de investigación. el proceso de la inducción y capacitación son insuficiente y no cuentan con una proyección definida para el personal. Teniendo como resultados baja producción en las áreas y una notable desmotivación del personal y la consecuencia a eso es el no llegar a las metas organizacionales. Por eso en este trabajo se menciona y propondremos el diseño para un plan de Evaluación de desempeño y motivación de personal para optimizar el proceso de gestión en el área de Gestión humana y Desarrollo de la excelencia profesional en la empresa.

#### **3.4.2 Problemas**

Por medio de la interpretación de los cuadros y tablas que se obtuvo de la investigación. Se pudo obtener el diagnóstico final. Estos resultados se pudieron conocer por medio de los



análisis de las entrevistas y de los cuestionarios que se hizo a los trabajadores y ejecutivos de la organización, teniendo como cargos de Jefes, coordinador, Asistente y Colaboradores de la empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores. se comprobó la poca importancia brindada a las evaluaciones y motivaciones al personal por parte del área de recursos humanos. Esta deficiencia inicia desde su proceso de reclutamiento, debido no le brindan la importancia de un proceso correcto de inducción de personal, ni cuentan con actividades motivacionales para lograr interrelacionar al personal al equipo de trabajo.

No se cuenta con un programa específico de desarrollo profesional, ni existe un responsable que brinde la información de proyección para cada división del proyecto dentro de la organización de GMI S.A. Ingenieros Consultores, se pudo identificar que la baja de productividad del personal y la mala integración de equipos de trabajos en los proyectos, se debe a la falta de creatividad motivacional y del poco interés de desarrollo profesional que siente el personal por parte de los ejecutivos que dirigen la empresa. Originando una costumbre negativa en la organización que solo se enfocan en acabar el proyecto y desestimando el valor del capital humano.

### **3.4.3 Alternativa de solución**

La propuesta elegida para este estudio ha sido implementada en la organización, pero antes se realizó la identificación del problema en la cual se obtuvieron de un diagnóstico y de un análisis cuantitativo y cualitativo, toda la información se trabajó en una matriz llamada Selección de Solución, dándoles rangos de puntaje de acuerdo a las prioridades de los problemas hallados y a raíz de esta matriz se escogió una alternativa de solución. La matriz está dividida en una primera parte que es el diagnóstico donde se colocan los problemas cuantitativos y cualitativos, y de estos problemas se les da prioridad a tres de ellos y luego se escoge uno como el principal de todos. Finalmente, solo quedan tres problemas y se proponen tres objetivos para resolver los tres problemas los cuales se detallan en los siguientes puntos



Evaluación de alternativas					✓ 1.00	Puntaje Total	Categoría solución	Problemas	Objetivos de la propuesta		
Tiempo	Costo	Impacto económico	Impacto tecnológico	Impacto social							
0.20	0.30	0.30	0.10	0.10							
1	3	3	4	5	2.900	3.500	Diseñar un plan de Evaluación de desempeño y motivación de personal.	Desinterés por evaluación de desempeño	Desarrollar procesos de evaluaciones de desempeño periódicamente.		
3	3	4	3	5	3.500						
3	1	4	3	5	2.900					Inadecuada integración y motivación del personal	Motivar e integrar al personal a la organización.
1	1	3	4	5	2.300						

Figura 12. Matriz de alternativa de Solución. Fuente: Diseño propio

### 3.4.4 Objetivos de la propuesta

Captar y motivar a todo el personal dentro de sus áreas y también motivarles en sus tiempos de labor en distintas maneras e incentivándolos también a que participen en el plan de Evaluación como parte de su desarrollo y línea de carrera profesional y Adicionalmente al realizar estas evaluaciones a todo el personal la organización captaría perfiles adecuados para cubrir y lograr objetivos propuestos.

Concientizar a la organización en el capital humano y generar un ambiente cálido para los colaboradores y externos. Fortaleciendo el proceso de la cultura organizacional. Asimismo, SE procede a generar indicadores de desempeño para los colaboradores y con esto se puede identificar los puntos críticos y el nivel en que esta la empresa.

### **3.4.5 Justificación de la propuesta**

GMI S.A. Ingenieros Consultores S.A. Empresa de servicios de ingeniería en diversos sectores de Construcción, minería y petróleo y Gas., tiene 3 contratos de servicios el grupo cobra para realizar servicios de ingeniería, procura, construcción y puesta en marcha de una planta de producción de hidrógeno y nitrógeno; un sistema de captación y tratamiento de aguas y efluentes y distintas edificaciones industriales. Estos trabajos se realizan para el cliente final que es Petro Perú está ubicado en Talara departamento de Piura tiene como objetivos Reducir el contenido de azufre a los combustibles diésel, gasolinas y GLP.

El fin de esta infraestructura es incrementar la rentabilidad y competitividad de Refinería Talara, aumentando la capacidad de procesamiento de crudo y convirtiendo productos residuales a productos comercializables.

Sin embargo, en la actualidad no ha logrado fidelizar al personal de oficina para concluir un proyecto debido a lo mencionado en el problema anterior y por ellos se propone un plan de Evaluación de desempeño y motivación al personal para aportar mejoras en el proceso de gestión humana dentro de la organización, esto hará que las actividades se hagan de manera correcta paso a paso en la Gestión de personal, obteniendo un alto desarrollo en la organización y en los trabajadores.

### **3.4.6 Resultados esperados**

Al proponer el Plan de Evaluación de desempeño y motivación de personal tendrá como resultados mejorar los procesos en el desarrollo de la excelencia profesional del área de Gestión humana siguiendo las pautas recomendadas por expertos en el área para minimizar la improductividad y desmotivación en las áreas de trabajo y evitar los abandonos de trabajo. En este plan se detallará las actividades y procesos a seguir basados en principios y teorías de

expertos en gestión humana para tener un óptimo resultado en la organización. Se implementará procesos estandarizados para controlar cada proceso y así cumplir con cada alternativa de solución propuesta para la solución del problema identificado en la empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores.

### 3.4.7 Desarrollo de la propuesta

#### Objetivo 1: Desarrollar procesos de evaluaciones de desempeño periódicamente

Para el desarrollo del cumplimiento del objetivo se detalla las tareas en los siguientes cuadros líneas abajo.

#### Plan de actividades:

Se detalla las actividades en el cuadro donde se describe unas series de tareas para cumplir con el objetivo. Se identifica todas las tareas y se correlaciona para cumplir con el objetivo además se contará con un asesor experto en el tema y que es necesario. A continuación, se muestra el plan.

Nro.	Actividad	Inicio	Días	Fin	Logro parcial	Responsable/s
1	Exponer la propuesta a los jefes y gerencia	02/01/2020	1	03/01/2020	autorización para implementar la propuesta	Frank Rosales
2	Crear medios de comunicación a todas las área para informar el tema de gestión de desempeño.	04/01/2020	10	14/01/2020	Impulsar al fortalecimiento del área de Desarrollo por Excelencia	Área de RR.HH.
3	Sensibilización a los colaboradores y jefes para que participen en la gestión de Desempeño	15/01/2020	20	04/02/2020	lograr la participación activa de todos y mejorando la imagen y percepción del área.	Coordinadora de Área
4	Desarrollo de capacitaciones sobre gestión de desempeño	05/02/2020	30	06/03/2020	hacer que los trabajadores comprendan gestión de desempeño	Capacitador de Externo
5	Desarrollo de capacitaciones específicas de competencias de áreas	07/03/2020	30	06/04/2020	Lograr e incentivar a todos que participen en la capacitación de desempeño por áreas.	Capacitador de Externo
6	Desarrollo de capacitaciones sobre evaluaciones por competencia	07/04/2020	30	07/05/2020	Lograr que el evaluador y evaluados realicen una evaluación objetiva.	Personal de Desarrollo de Excelencia
7	Calificación de evaluados , valoración adicional por el evaluador y notificar a los evaluados	08/05/2020	15	23/05/2020	Brindar a todos los colaboradores sus resultados.	Capacitador Externo

8	Desarrollo y calendarización de retroalimentación al personal	24/05/2020	30	23/06/2020	Explicar a la alta dirección sobre resultados.	Coordinadora de Área
9	Transmitir información a los Jefes y Gerencia sobre los resultados para toma de decisiones	24/06/2020	2	26/06/2020	Fortalecer los temas débiles de sus competencias en la organización por áreas	Coordinadora de Área

Cuadro 3. Plan de actividades – Objetivo 1. Fuente: Diseño propia

## Presupuesto

Los costos fueron elaborados en base a los días de actividad de cada uno. Adicionalmente no se considera como gastos a los involucrados porque formaran parte de la asignación de gerencia para el desarrollo de la propuesta.

Tabla 5

### Presupuesto para cumplir el Objetivo 1

ACTIVIDAD	MANO DE OBRA	MATERIALES	TOTAL
Exponer la propuesta a los jefes y gerencia		S/. 23.50	S/. 23.50
Crear medios de comunicación a todas las área para informar el tema de gestión de desempeño.	S/. 40.00	S/. 15.00	S/. 55.00
Sensibilización a los colaboradores y jefes para que participen en la gestión de Desempeño		S/. 10.00	S/. 10.00
Desarrollo de capacitaciones sobre gestión de desempeño	S/ 2,000.00	S/. 91.00	S/. 91.00
Desarrollo de capacitaciones específicas de competencias de áreas	S/ 2,000.00		S/. 31.00
Desarrollo de evaluaciones por competencia		S/. 25.00	S/. 25.00
Calificación de evaluados , valoración adicional por el evaluador y notificar a los evaluados	S/. 4.50	S/. 1.00	S/. 5.50
Desarrollo y calendarización de retroalimentación al personal	S/. 30.00	S/. 5.00	S/. 35.00
Transmitir información a los Jefes y Gerencia sobre los resultados para toma de decisiones	S/. 4.50	S/. 5.00	S/. 9.50
			S/.4,285.50

Fuente: Elaboración propia

## Cronograma de las actividades:

El cronograma de actividades sirve de guía, en la que establece los tiempos para cada actividad y refleja el avance de cada uno para el cumplimiento del objetivo. La propuesta para el objetivo 1 se empezará a partir del segundo día del año 2020 como se muestra a continuación en la figura.

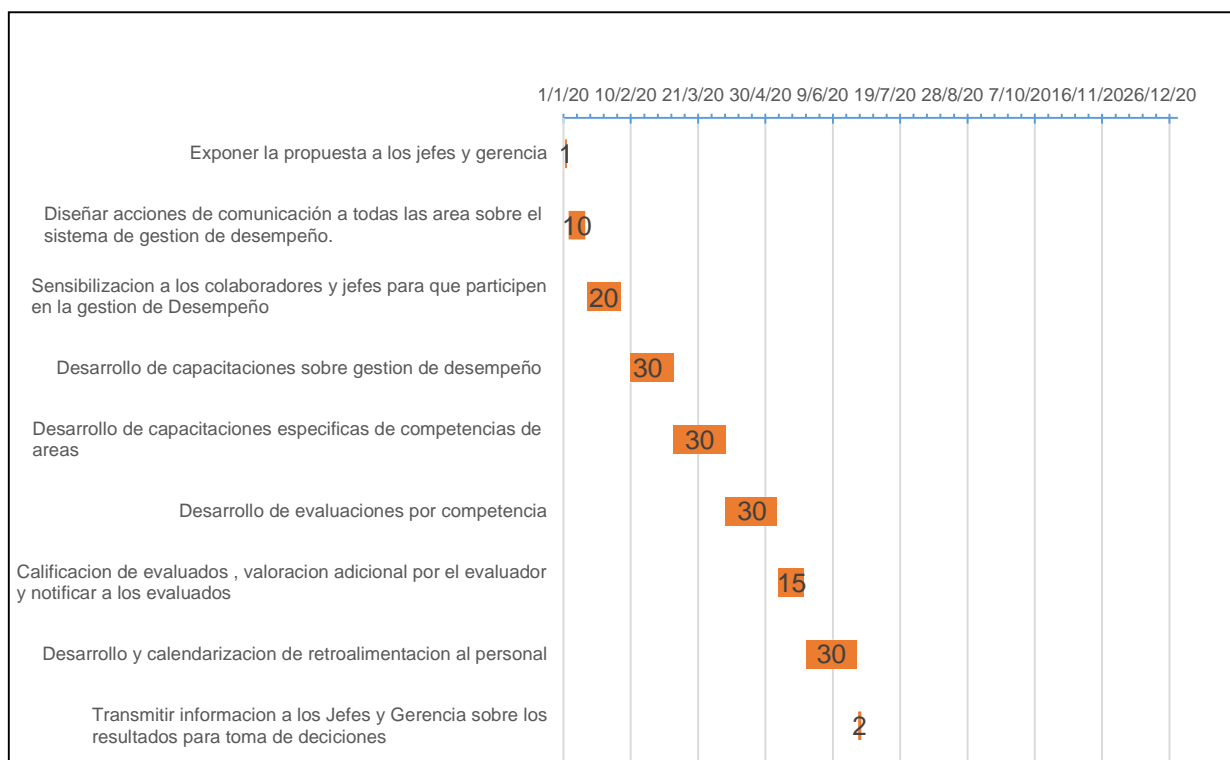


Figura 13. Cronograma de actividades – Objetivo 1. Fuente: Elaboración propia

## Plan de contingencia por actividad:

El plan de contingencia nos muestra las alternativas que se puede utilizar para el cumplimiento del plan inicial, y eso sucede cuando unas de las actividades iniciales dejen de realizarse por diversos sucesos o incidentes que pueden ser causas internas o externas de la empresa. Para esta propuesta se tiene planes de contingencia del cual se describe en el cuadro a continuación.

**Plan de contingencia:**

Nro.	Actividad	Justificación
1	Exponer la propuesta Para que lo realice un Externo	Pedir permiso al jefe del área
2	Calendarizar las fechas de capacitación sobre Gestión de Evaluación	Programar las reuniones de capacitación
3	Difusión de las fechas de capacitación a todas las áreas	Coordinar con el área de Gestión Humana sobre las capacitaciones
4	Desarrollo de las capacitaciones programadas por un servís	Coordinar con el capacitador externo
5	Desarrollo de evaluaciones	Gestionar apoyo de verificación de evaluación al capacitador
6	Calificación de evaluados	Medir el rendimiento de las capacitaciones
7	Informes de capacitación y evaluación	Evidencias de evaluaciones e informe general
8	Retroalimentación programada.	Fortalecer los puntos débiles

Cuadro 4. Plan Alternativo de contingencia – Objetivo 1. Fuente: Diseño propio

**Planear**

Luego, se define el problema mediante un diagrama de causa-efecto, interpretando la imagen se define los productos que solucionarían el primer objetivo.

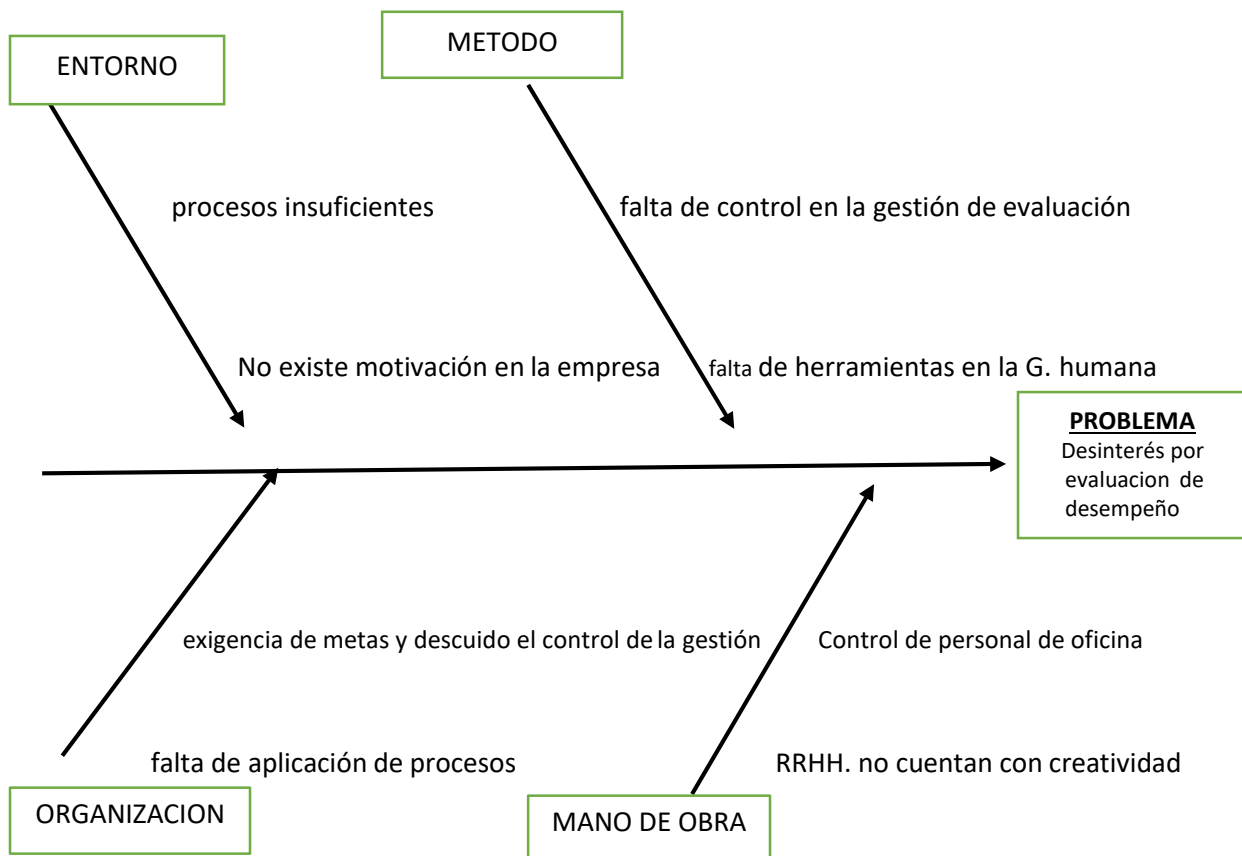


Figura 14. Gráfico de Ishikawa – Problema 1. Fuente: diseño propio

Analizando el Diagrama Ishikawa se verifica puntos importantes tal como la falta del proceso de gestión de evaluación y la falta de motivación en la empresa. para esto se propone diseñar un plan de evaluación de desempeño y motivación al personal, existen dos puntos importantes para desarrollar.

### Indicadores

Los indicadores para esta propuesta es lo siguiente:

Tabla 6

Indicadores de cumplimiento – Objetivo 1

INDICADOR	FORMULA
Eficiencia	$EFICIENCIA = \frac{\text{Acciones realizadas}}{\text{Recursos empleados}} * 100$

---

*Fuente:* Elaboración propia

### Para la solución se propone:

Formato de Plan de Trabajo

Formatos de Evaluación de desempeño

Formato por Competencia

Formato de plan de acción

Los formatos nos ayudarán a cumplir con el objetivo 1 y por resolver el problema que es el Desinterés por evaluación de desempeño en la empresa y se proponen diseñar un plan de evaluación de desempeño para obtener el siguiente indicador.:



Documento de Plan de Trabajo

PLAN DE TRABAJO<sup>1</sup>

MISION

OBJETIVOS

- 

PARTICIPANTES DEL AEREA

- 
- 
- 

MATRIZ DE PROPUESTA DE ACTIVIDADES Y TAREAS

RESPONSABLE	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA POR SEMANAS				PRESUPUESTO
		1ra	2da	3ra	4ta	

MONITOREO Y EVALUACION DEL PLAN DE TRABAJO:

---

Firma del área:

Figura 15. Documento de plan de trabajo. Fuente: Diseño propio

## Documento de evaluación de desempeño

	<b>Gestión de desempeño</b>	GMI-001
		Rev. 00
		Pág : ½

Nombre del Participante		
Rango o Cargo		
Tiempo de Evaluación	De:	A:
Nombre del Capacitador		

### Instrucciones

	Brinde respuesta a la persona que está evaluando marcando x en donde pertenezca.
--	--

Factor		Rango de valor			
<b>A</b>	<b>Ev. Por competencias corporativas</b>	<b>No realiza.</b>	Medio Regular	<b>Bueno</b>	<b>Muy Excelente</b>
1	Se comporta de acuerdo a las políticas establecidas.				
2	Tiene los mismo objetivos que la organización				
3	Trata con respeto a los demás y eso espera también de ellos.				
4	Tiene persistencia en la realización de un trabajo.				
5	Es ordenado a la hora de realizar su trabajo.				
<b>B</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>No realiza.</b>	Medio regular	<b>Bueno</b>	<b>Muy Excelente</b>
1	Conoce su trabajo.				
2	Entiende el tipo de problema				
3	Es ágil en resolver los problemas				
4	Llega a cumplir con las asignaciones encomendadas.				
5	Es detalloso en su trabajo				
6	Es de mente abierta para los cambios.				
7	Suele tomar decisiones asertivas.				
<b>C</b>	<b>Actitud</b>	<b>No realiza.</b>	Medio regular	<b>Bueno</b>	<b>Muy Excelente</b>
1	Interactúa con las personas.				
2	Es expresivo y se entiende su preocupación.				
3	Es abierto a las críticas.				
4	Genera nuevas ideas.				
5	Muestra empatía con sus compañeros.				

		Marque	
D	Nivel Académico	Doctorado	
		Maestría	
		Especialidad	
		Título post universitario	
		Bachillerato	
		Universitario completado	
		Universitario no concluido	
		Técnico no concluido	
		Secundaria Completa	

Describe tus cualidades.


Mencione puntos de mejoras.

<b>Comentarios adicionales</b>

Figura 16. Documento evaluación por desempeño. Fuente: Diseño propia, 2019.

## Documento de Evaluación por competencias

DATOS DEL EVALUADO			
Apellidos y	Cargo:	DNI:	Oficina/área:
Relación con el evaluado:		Fecha actual:	

Instrucciones: Tiene que marcar con x la respuesta que considera importante

Nº	COMPETEN	Grados de Conducta Observados			CALIFICACION	
2	Nivel Analítico	Capacidad para conocer y analizar los cambios del entorno a favor de la empresa, realizando procesos complejos de evaluación con el fin de mejorarlos.	4			Excelente
		Capacidad para identificar y establecer nuevos métodos de trabajo a través de la exploración de técnicas que faciliten el proceso y beneficien al área.	3			Bueno
		Demuestra una capacidad regular para analizar a través de la recolección de toda la información pertinente sobre cada situación, evaluando la eficacia del propio trabajo y el de los	2			Regular
		Escasa capacidad para identificar información relevante sobre las actividades cotidianas, optando por una alternativa viable.	1			Insuficiente
¿Cuál es el nivel que tiene cuando evaluado practica esta		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	<b>Ocasional</b> 1	

Nº	COMPETEN	Grados de Conducta Observados			CALIFICACION	
2	Lider	Liderar al equipo de trabajo para llegar a cumplir con los objetivos organizacionales.	4			Excelente
		Muestra empatía con todo el equipo de trabajo y logra hacer que ellos lleguen a sus metas.	3			Bueno
		Muestra con el ejemplo la manera de cumplir con las metas para obtener resultados.	2			Regular
		Tiene la habilidad de lograr cumplir sus propias metas.	1			Insuficiente
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	<b>Ocasional</b> 1	

Nº	COMPETEN	Grados de Conducta Observados			CALIFICACION	
3	Metas en búsqueda de resultados	Crea o diseña métodos estratégicos y planes de contingencia para él logra de resultados.	4			Excelente
		Verifica la situación real del equipo de trabajo y organiza actividades para lograr metas e integración de equipos.	3			Bueno
		Optimiza los recursos para lograr cumplir con las metas y obtener resultados.	2			Regular
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	<b>Ocasional</b> 1	
¿Con qué frecuencia cree que el evaluado practica esta		Siempre 4	Frecuentemente 3	La mitad del 2	Ocasional 1	

Nº	COMPETENCIA	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION		
4	Determinación en toma de decisión.	Habilidad para proyectar los resultados por la toma de decisión.	4	Excelente	
		Determinado en la toma de decisión dando asertividad en lo planeado.	3	Bueno	
		Analista de la situación actual del equipo en base a los resultados por toma de decisión.	2	Regular	
		Toma de decisión en momentos bajo presión.	1	Insuficiente	
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	Ocasional 1

Nº	COMPETENCIA	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION		
5	Equipo de trabajo	Habilidad para logra formar equipos de trabajo en diversas áreas.	4	Excelente	
		Habilidad para lograr cumplir con las metas de la empresa bajo el trabajo en equipo.	3	Bueno	
		Compañerismo en la hora de ejecutar lo planeado.	2	Regular	
		Demuestra desinterés cuando se trata de trabajo en equipo.	1	Insuficiente	
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	Ocasional 1

**06. Relátenos momentos satisfactorio y momentos donde el evaluado tiene que mejorar.**

<p><b>Aspectos Positivos</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><b>Aspectos Mejorables</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
---	---

**07. ¿Mencione como el evaluado fomenta los valores y compromiso de GMI ingenieros?**

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
---

**08. ¿Brinde opinión para mejorar su desempeño en la organización?**

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
---

Figura 17. Documento de evaluación por competencia. Fuente: Diseño propio, 2019.

Formulario por Objetivos

<b>Formulario</b>							
<b>Formularios por objetivos (para jefaturas)</b>							
<b>Información</b>							
Nombres completos:				Cargo:		División:	
Código:		Proyecto:		Fecha actual:			
<b>Información del que evalúa: (marcar con una "X")</b>							
Evaluador:		Líder inmediato ( )					
Nombres:		Especialidad:			División:		
Código:		Proyecto:		Fecha actual			
<b>Tiempo evaluado</b>							
Del					Al		
Día		Mes	Año		Día	Mes	Año
<b>Acuerdo</b>							
Tiempo semestral		Nuevo puesto		Datos inicial del proyecto			Finalización del proyecto.
<b>Información:</b>							
Cumplimiento de los objetivos.							
1. Se hará la medición de desempeño anualmente cuando se determine el nuevo puesto o por inicio y fin de proyecto.							
2. Determine las metas de la organización, la misión y otros para llegar a la productividad laboral.							
3. Diseñe los medios para alcanzar los objetivos específicos y mencionar el que, cuando, cuanto y donde.							

<b>Formulario A</b>				
<b>Formulario por objetivos</b> <b>(solo para jefatura)</b>				
5. Brinde de acuerdo a lo que cree de manera porcentual en múltiplo de 5 con un máximo de 100% en base a los objetivos.				
Cumplimiento de objetivos				
2. Qué porcentaje será por el cumplimiento alcanzado.				
3. cada Objetivo tiene un peso porcentual y ese porcentaje adicional multiplíquelo por el peso adicional.				
I. Desempeño en base a objetivos				
<b>Leyenda:</b> Marque con una (X) el grado de consecución.				
5	Superior	90%- +100% cumplió		
4	Alto	65%- 90% cumplió		
3	Casi alto	50%– 60% cumplió		
2	Medio	41%– 50% cumplió		
1	Bajo	15%– 29% cumplió		
Con una (X) marcar lo que fue revisado.				
Detalle de objetivos	Peso%	Correlación	Formula peso x logro al 100	
1.-				
2.-				
3.-				
4.-				
5.-				
Análisis de los acuerdos de los objetivos acordados.	Día	Mes	Año	Firma
1				
2				
3				
4				

Figura 18. Formulario por Objetivo. Fuente: Diseño propio,2019.

## Documento de plan de acción

Objeto del documento			
Nombres completo:		disciplina:	División:
nivel:			
Factor de carácter:			
actividades personales	Inicio	Fin	Nivel de éxito
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Figura. 19. Documento de plan de acción. Fuente: Elaboración propia, 2019

## Reportes gerenciales

REPORTE GERENCIAL DE RESULTADOS FINALES	
Periodo de evaluación:	
Se tiene los resultados finales de los evaluados y cuenta con dos características.	
<b>personal:</b> los diversos evaluadores dan su apreciación sobre los resultados obtenidos	
<b>Autovaloración:</b> el valor de la persona ante los demás.	
El resultado final se hará de las evaluaciones y se dará el valor de acuerdo a la competencia y a la carga laboral.	

participante	especialidad	División	Logro parcial		
			Personal	Autovaloración	Final

Figura 20. Reporte Gerencial. Fuente: diseño propio, 2019.



## Flujograma de evaluación de desempeño por objetivos

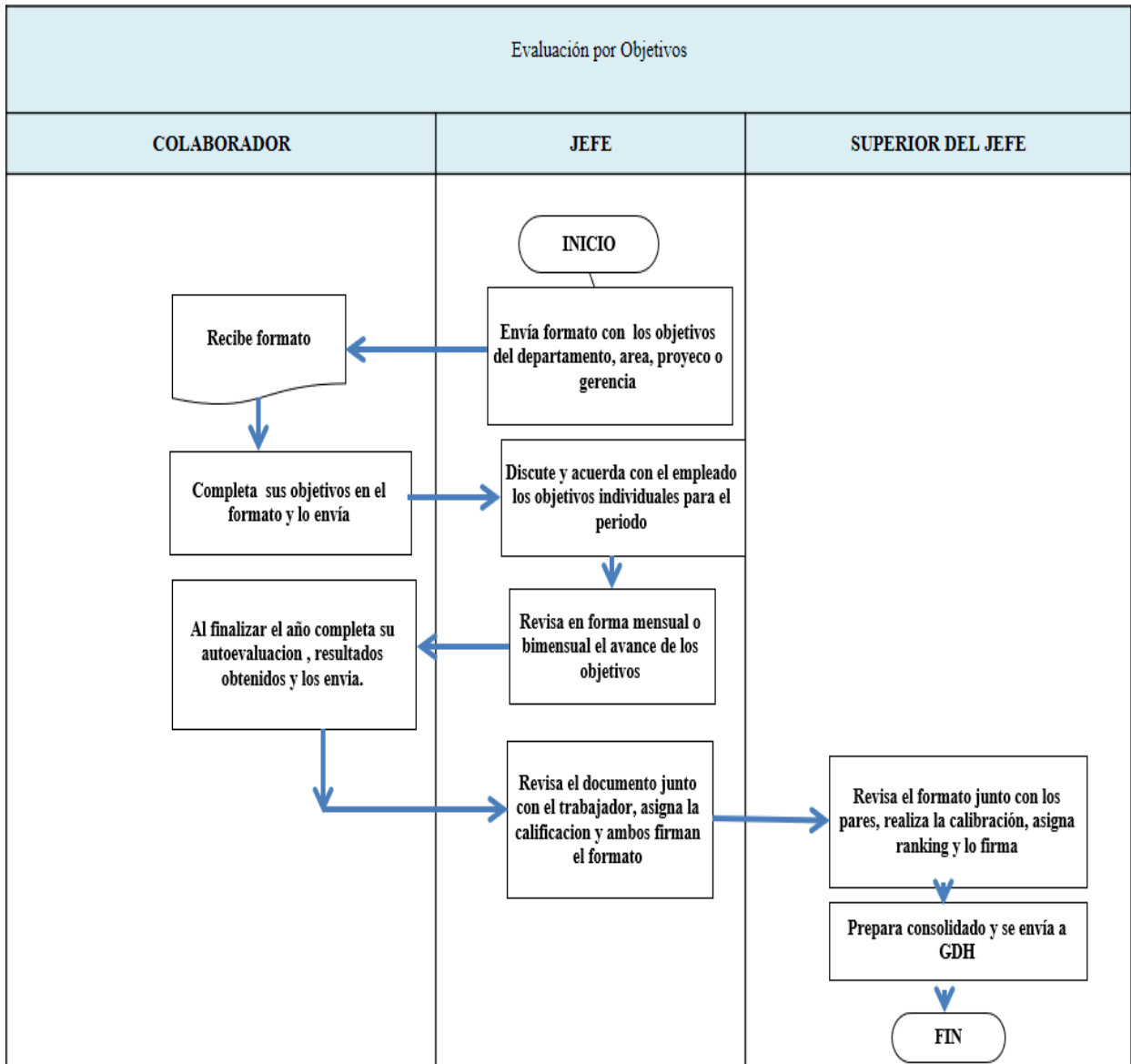


Figura 21. Diagrama de flujo. Fuente: Diseño propio, 2019.

## Matriz de Propuesta

Problema 1:		Desarrollar por evaluacion de desempeño			Objetivo:	Desarrollar procesos de evaluaciones de desempeño periodicamente.				Alternativa de solución:	Diseñar un plan de Evaluacion de desempeño y motivacion de personal.	
<b>Actividades:</b>												
Nra	Actividad	Inicm	Diar	Fin	Lugar parcial	Responsables	Ingresar	Egresar	Utilidad/Pérdida			
1	Exponer la propuesta a la jefes y gerencia	*****	1	03/01/2020	autorizacion para implementar la propuesta	Frank Barales	0,00	23,50	-23,50			
2	Diseñar acciones de comunicación a todas las áreas sobre el sistema de gestión de desempeño.	04/01/2020	10	14/01/2020	Impulsar el fortalecimiento del área de Desarrollo por Excelencia	Área de RRhh	0,00	55,00	-55,00			
3	Sensibilización a los colaboradores y jefes para que participen en la gestión de Desempeño	15/01/2020	20	04/02/2020	Lograr la participación activa de todos y mejorar la imagen y percepción del área.	Coordinadora de Área	0,00	10,00	-10,00			
4	Desarrollar de capacitaciones sobre gestión de desempeño	05/02/2020	30	06/03/2020	Lograr que los colaboradores aprendan sobre la gestión de desempeño	Capacitador Externa	0,00	2091,00	-2091,00			
5	Desarrollar de capacitaciones específicas de competencias de áreas	07/03/2020	30	06/04/2020	Lograr e incentivar a todos que participen en la capacitación de desempeño	Capacitador Externa	0,00	2031,00	-2031,00			
6	Desarrollar de evaluaciones por competencia	07/04/2020	30	07/05/2020	Lograr que el evaluador y evaluado realicen una evaluación objetiva.	Capacitador de Desarrollo de Excelencia	0,00	25,00	-25,00			
7	Calificación de evaluador, valoración adicional por el evaluador y notificar a los evaluados	08/05/2020	15	23/05/2020	Brindar a todos los colaboradores el resultado.	Capacitador Externa	0,00	5,50	-5,50			
8	Desarrollar y calendarización de retroalimentación al personal	24/05/2020	30	23/06/2020	Lograr explicar los resultados a la directiva.	Coordinadora de Área	0,00	35,00	-35,00			
9	Transmitir información a los Jefes y Gerencia sobre los resultados para toma de decisiones	24/06/2020	2	26/06/2020	Fortalecer la toma de decisiones y mejorar la organización por áreas	Coordinadora de Área	0,00	9,50	-9,50			
							\$/ -	*****	-\$/	4,285.50		
<b>Plan de contingencia:</b>						<b>Indicadores:</b>				<b>Productos:</b>		
Nra	Actividad	Justificación				Indicador 1:	Indicador 2:	Indicador 3:	Producto 1:			
1	Exponer la propuesta	Para que la realice un Externo				Eficacia = $\frac{\text{Activos realizados}}{\text{Activos programados}} \times 100$						
2	Realizar la fecha de capacitación	Programar las reuniones de capacitación										
3	Definir la fecha de capacitación a todos las áreas	Coordinar con el área de Gestión Humana sobre las capacitaciones										
4	Desarrollar de las capacitaciones programadas	Coordinar con el capacitador externo				Alcance de realización						
5	Desarrollar de evaluaciones	Gestionar apoyo de verificación de evaluación al capacitador										
6	Calificación de evaluador	Medir el rendimiento de las capacitaciones										
7	Informar de capacitación y evaluación	Evidenciar de evaluaciones e informe general				Año	Indicador 1:	Indicador 2:	Indicador 3:	Producto 2:		
8	Retroalimentación programada.	Fortalecer la puntar de los				***	***	***				

Figura 22. Matriz de Propuesta del Objetivo 1. Fuente: Diseño propio

## Objetivo 2: Motivar e integrar al personal a la organización.

Para lograr el objetivo 2, se plantea actividades a realizar paso a paso como se demuestra en los siguientes cuadros.

### Plan de actividades:

Las actividades del objetivo 2, se detalla un conjunto de tareas con fecha de inicio y días de actividades con un fin de actividades, mostrando por cada actividad los logros parciales y como también a los responsables que realizarán dicha actividad. Este plan de actividades tendrá el soporte de un asesor experto en el área.

#### Actividades:

Nro	Actividad	Inicio	Días	Fin	Logro parcial	Responsable
1	Exponer la propuesta a los jefes y gerencia	02/01/2020	1	03/01/2020	Autorización para implementar la propuesta	Frank Rosales
2	Implementar un plan motivación de integración al personal	04/01/2020	10	14/01/2020	lograr la interrelación del personal al equipo de trabajo y la organización	Gestión Humana
3	Sensibilizar a todos los colaboradores para que participen en las actividades de integración y motivación programadas por su área	15/01/2020	10	25/01/2020	Integrar a todos los colaboradores y generar un buen ambiente en el área.	Coordinador de área
4	Difundir por medio digital a todos los colaboradores sobre las actividades que se realizarán como recordatorio como parte del clima laboral.	26/01/2020	5	31/01/2020	Buscar el compromiso de los trabajadores para realizar las indicaciones señaladas.	sistemas
5	Desarrollar reuniones periódicas en el área para la participación de los colaboradores	01/02/2020	30	02/03/2020	Lograr la participación de todos los colaboradores aportando en soluciones para el área.	Jefe del área
6	Programa de rotación en función Laboral	03/03/2020	15	18/03/2020	Familiarizar al trabajador con otras áreas o funciones en la empresa que le oriente en su desarrollo profesional	Coordinador de área
7	Entrega del calendario con la asignación y participación de los trabajadores para que realicen las pautas activas programadas en el área	19/03/2020	05	24/03/2020	Evitar el estrés y dolores musculares por la carga laboral y obtener mayor productividad en su labor.	Coordinador de área
8	Planear un óptimo lugar de trabajo para el desarrollo de tus funciones	25/03/2020	5	30/03/2020	Brindar mayor bienestar al trabajador a sentirse cómodo para desempeñar bien sus funciones.	Gestión Humana
9	Desarrollar cursos o capacitaciones o eventos de integración de equipos	31/03/2020	28	30/04/2020	Lograr la integración del colaborador al equipo o área de trabajo	Capacitador de Desarrollo de excelencia

Cuadro 5. Plan de actividades – Objetivo 2. Fuente: Diseño propio

## Presupuesto

El presupuesto se realizó por cada actividad en la que se refleja los gastos por materiales o gastos por mano de obra. Adicionalmente hay gastos que no se están considerando de algunos involucrados porque directamente son empleados que aportan ideas para el desarrollo de dicho plan y así poder cumplir con el objetivo 2 planteado.

Tabla 7

### *Presupuesto para cumplir el Objetivo 2*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>MANO DE OBRA</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>TOTAL</b>
Exponer la propuesta a los jefes y gerencia		S/. 21.50	S/. 21.50
Sensibilizar a todos los colaboradores para que participen en las actividades de integración y motivación programadas por su área		S/. 50.00	S/. 50.00
Difundir por medio digital a todos los colaboradores sobre las actividad que se realizaran como recordatorio como parte del clima laboral.	S/. 10.00		S/. 10.00
Desarrollar reuniones periódicas en el área para la participación de los colaboradores		S/. 37.60	S/. 37.60
Programa de rotación en función Laboral		S/. 135.00	S/. 135.00
Entrega de manual de pautas activas y Realizar las actividades programadas de pautas activas en tu área		S/. 100.00	S/. 100.00
Planear un óptimo lugar de trabajo para el desarrollo de tus funciones		S/. 4,613.50	S/. 4,613.50
Desarrollar cursos o capacitaciones de integración de equipos		S/. 37.00	S/. 37.00
			<b>S/. 5,004.60</b>

*Fuente:* Diseño propio

### **Cronograma de las actividades:**

Los pasos que se realiza en las actividades, nos brinda el orden en la cual se desarrollará cada uno de ellos, además no brinda el tiempo por la que se ejecutará cada actividad, cabe recordar que el objetivo 2 está proyectado para iniciar el 02/01/2020. Tal como se muestra en el

cronograma y al estar cumpliendo con cada actividad el cronograma nos reflejara el avance de dicho trabajo y nos brindara el tiempo que falta por concluir y continuar con la siguiente actividad. Tal como se muestra a continuación en la figura.

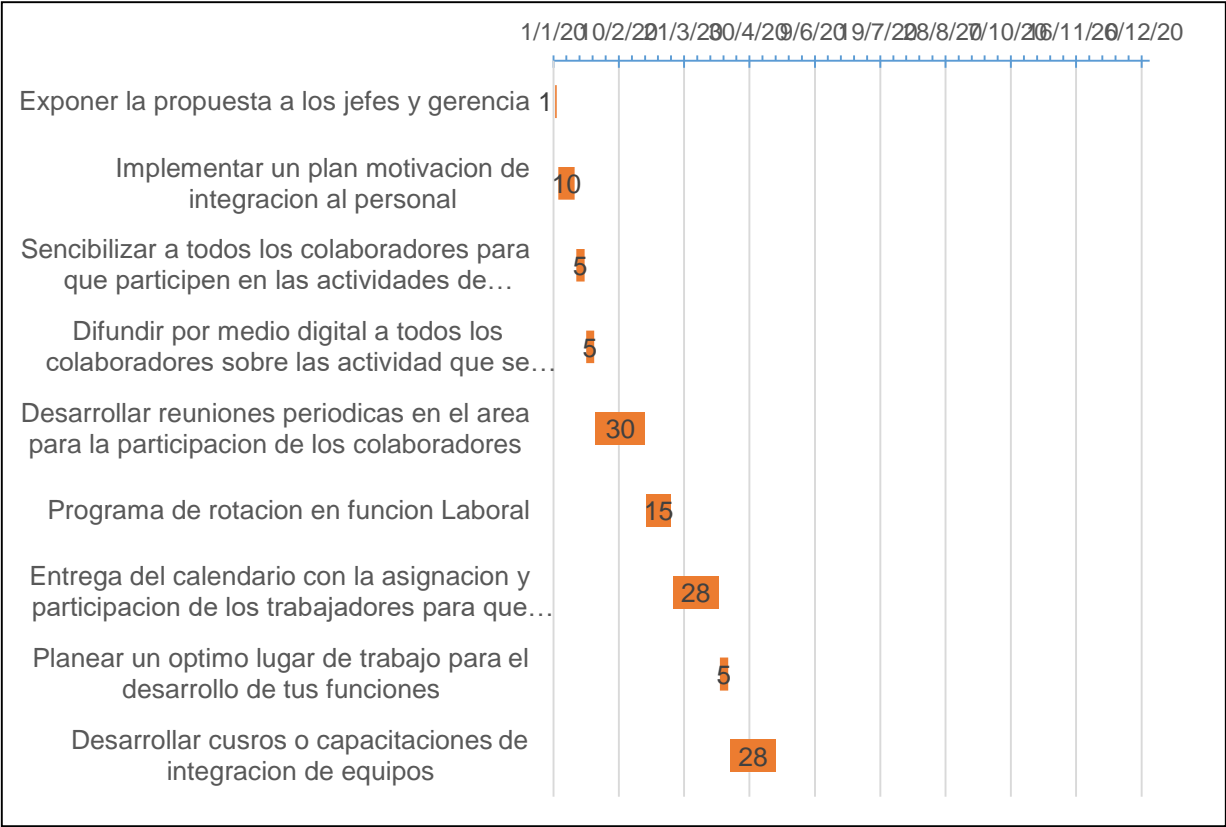


Figura 23. Cronograma de actividades – Objetivo 2. Fuente: Diseño propio

**Plan alternativo o de contingencia por Cada actividad:**

Son acciones alternas que ayudan al funcionamiento del plan inicial en cualquier punto de actividad que se requiera como un soporte para cualquier actividad planificada. Las alternativas de contingencia nos brindaran una guía adicional a las actividades que se están ejecutando y estas actividades alternas se dellatan en el siguiente cuadro.

Actividad	Justificación
Exponer la propuesta	Coordinar con los jefes
Buscar convenios corporativos	Brindar beneficios instruccionales
conseguir un convenio de masajes en spa	Brindar programa de relajamiento al personal
celebrar cumpleaños 3 trimestrales	Reunión periódica grupal
implementar el trabajador del mes por área	Brindar incentivo motivacional
Buscar un asesor externo experto en pautas activas	Tener una costumbres de anti estrés
Celebrar eventos especiales en local alquilado	Convertirse en tradicional institucional
Poner buzón de sugerencia de actividades	Solicitar sugerencia de todos

Cuadro 06. Plan alternativo de contingencia – Objetivo 2. Fuente: Diseño propia

### Solución técnica

El cumplir con el objetivo 2 se tiene que implementar un plan de motivación al personal, así se llegara al objetivo planeado. Como también de formar un equipo de trabajo que puedan ser motivados por diversas maneras dentro de GMI Ingenieros Consultores.

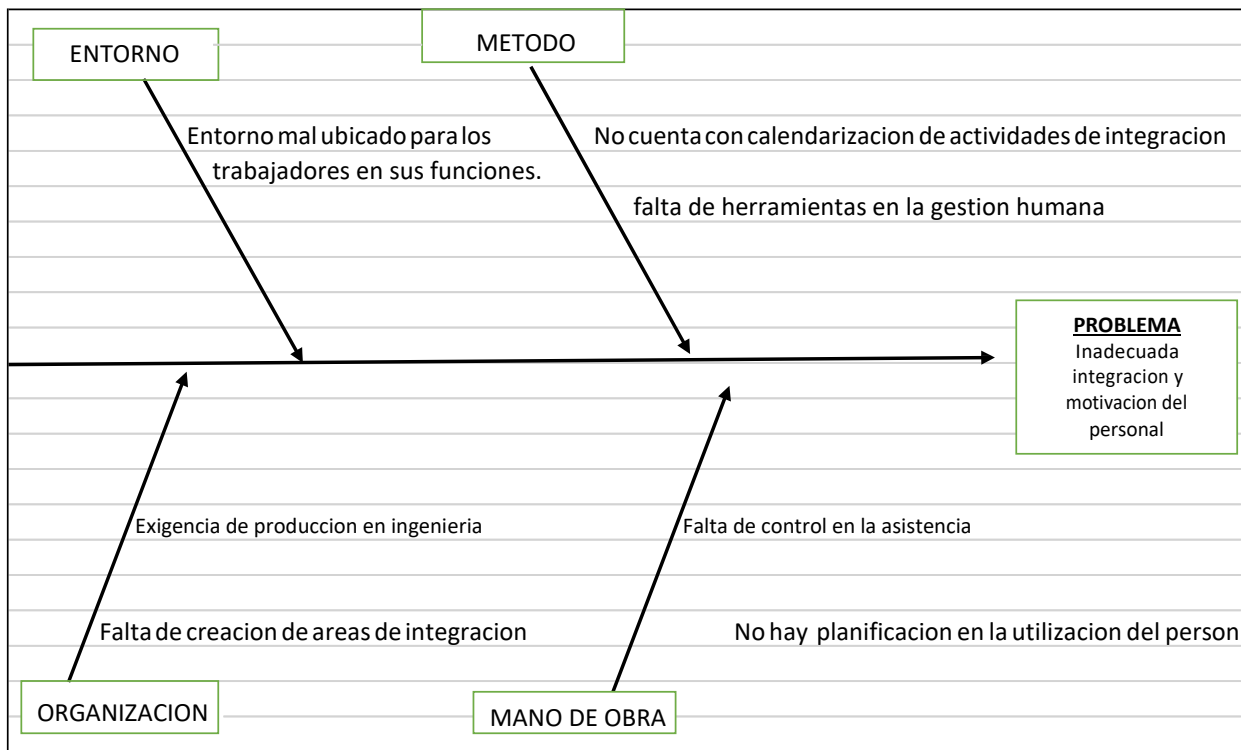


Figura 24. Gráfico Ishikawa - Problema 2. Fuente: Elaboración propia.

Interpretando el Diagrama Ishikawa podemos observar que se identificó que existe dos problemas en la integración y motivación del personal y la primera causa es que no cuentan con un plan de actividades por parte del área de gestión humana y la segunda causa es por la exigencia de carga laboral, por eso se propone diseñar e implementar un plan con actividades de integración y motivación al personal.

**Para la solución se propone:**

Formulario de GMI para Quejas y Sugerencias.

Diagrama de Flujo.

Formato de plan de trabajo.

Estas implementaciones propuestas nos llevarán a cumplir con el objetivo 2 solucionando el problema con respecto a la integración y motivación del personal.

**Formulario de GMI para Quejas y Sugerencias**

Este formulario creado por fuente propia nos brindará una ayuda fundamental con respecto a lo que el personal piensa y siente sobre la organización y este formulario adicionalmente nos ayudará a tocar diversos temas para que podamos comprender y analizar la situación del área y buscar la manera de mejora e implementar el proyecto de trabajo a corto y largo tiempo con la aprobación de gerencia y también poder cumplir con el objetivo 2.

**Formato de Quejas y Sugerencia.**

	Nombre del Documento: Formulario de GMI para Quejas y/o Sugerencias.	Código: GMI-FQS-01-00
		Revisión: 0
		Vigencia: 01/01../20
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	Página 1 de 1

**FORMATO PARA QUEJAS Y/O SUGERENCIAS**

Expediente \_\_\_\_\_

Para validar su queja y/o sugerencia deberá requisitar algún dato que nos permita localizarlo y darle respuesta, esta información es de carácter CONFIDENCIAL.

Nombre: \_\_\_\_\_ DNI / PASAPORTE. \_\_\_\_\_

EMPLEADO: SI  NO  Tel.: \_\_\_\_\_

En caso afirmativo. (Llene los siguientes datos)

EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIVISION: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_ OBRA: SI  NO  OFICINA: SI  NO

----- ✕ ----- Expediente: \_\_\_\_\_ ✕ -----

Describa su:

QUEJA:

SUGERENCIA:

Fecha de la QUEJA o SUGERENCIA. \_\_\_\_\_

Esta sección será llenada por el Responsable a Cargo Correspondiente.

Respuesta:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ATENTAMENTE.

RECIBIDO POR:

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Responsable a Cargo

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma

Figura 25. Formato para Quejas y Sugerencia - Problema 2. Fuente: Diseño propio



A continuación, el flujo muestra un proceso del formulario de Queja y Sugerencia en la que se observa que tiene conductos regulares para resolverlas ya sean procedentes o no procedente.

### Diagrama de Flujo

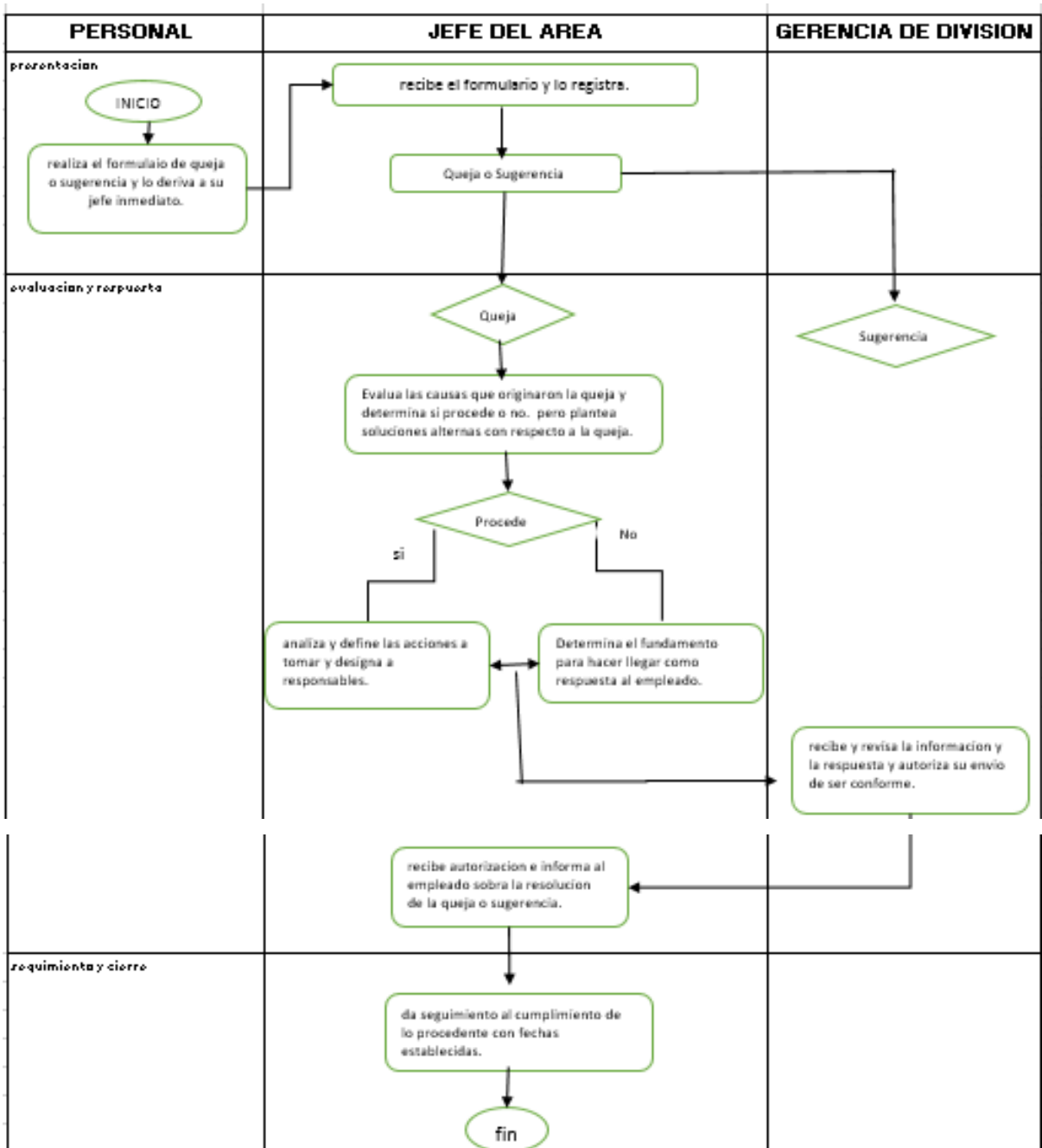


Figura 26. Diagrama de Flujo proceso de Queja o Sugerencia. Fuente: Propia

### Plan de Trabajo:

El plan de trabajo nos brindará un control específico por cada responsable, se le asignará la actividad a realizar con el tiempo por semana y se describirá el presupuesto a usar y también se tendrá un seguimiento descrito en el mismo formato al finalizar la actividad. Este formato es personal e implementado para cualquier área de la organización.

#### PLAN DE TRABAJO

MISION

OBJETIVOS

•

PARTICIPANTES DEL AREA

•

•

•

•

MATRIZ DE PROPUESTA DE ACTIVIDADES Y TAREAS

RESPONSABLE	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA POR SEMANAS				PRESUPUESTO
		1ra	2da	3ra	4ta	

MONITOREO Y EVALUACION DEL PLAN DE TRABAJO:

---

---

---

---

---

AREA :

Figura 27. Documento del plan de acción. Fuente: diseño propio.

## Hacer

En esta etapa se ejecutará todo lo que se ha organizado y planificado. Se realizará cada actividad usando en primer lugar los formularios para tener las opiniones de actividades que se pueden realizar siguiendo el flujograma para dichas actividades con su debida aprobación por parte de la jefatura en la organización. Adicionalmente se usará el formato del plan de trabajo en la que se detallara paso a paso cada actividad que se realizara en la semana o para el mes y también este formato es personalizado ya que al final de cada actividad se tendrá comentarios y sugerencias de mejoras.

## Verificar

Cuando está en marcha las actividades, se tendrá que realizar la verificación de cada uno de ellos para registrar los indicadores que reflejan para cada propuesta planteada. Estos indicadores nos ayudaran a medir el grado de satisfacción de nuestro personal.

## Indicadores

Los indicadores para esta propuesta es lo siguiente:

Tabla 8

Indicadores de cumplimiento – Objetivo 2

INDICADOR	FORMULA
MOTIVACION	$\text{MOTIVACION} = \frac{\text{Expectativa x Valor}}{\text{Impulsividad x Demora de Satisfacción}} * 100$

*Fuente:* Elaboración propia

### Objetivo 3: Reforzar el proceso de inducción de personal en la organización

Se formularon las distintas actividades para cumplir con este objetivo, de acuerdo a la alternativa que se obtuvo como solución tal como se muestra en el cuadro de abajo.

#### Plan de actividades

En los siguientes puntos de actividades del objetivo 3, se determinaron nueve actividades a seguir para el logro del tercer objetivo y además se trabajó con un experto en el tema bajo supervisión. Adicionalmente este plan de actividades con lleva presupuesto y cada actividad tiene un responsable.

#### Actividades:

Nro	Actividad	Inicio	Días	Fin	Logro parcial	Responsable/s
1	Actualizar el procedimiento de inducción del personal	1/01/2020	30	31/01/2020	Estandarizar el proceso de inducción	Coordinador de desarrollo de excelencia
2	Difusión de los procedimientos de inducción vía electrónicamente a todos los colaboradores	1/02/2020	15	16/02/2020	Captar la atención de todos los colaboradores actuales como parte del proceso	Sistema
3	Coordinar un ambiente adecuado para las inducciones	17/02/2020	5	22/02/2020	Estandarizar un ambiente adecuado	Gestiona humana
4	Planificar y publicar los días de inducción general y Especifica en la organización	23/02/2020	5	28/02/2020	Calendarizar las fechas de inducción en la organización	Gestiona humana
5	Desarrollar la inducción organizacional	29/02/2020	1	1/03/2020	compromiso de asistencia del Nuevo colaborador	Capacitador
6	Diseñar evaluación de la inducción	2/03/2020	1	3/03/2020	Medir el conocimiento del colaborador sobre la inducción	Capacitador
7	Retroalimentación programada	4/03/2020	2	6/03/2020	Fortalecer los puntos débiles de la inducción	Capacitador
8	Programar visitas de bienvenida en las áreas involucradas	7/03/2020	1	8/03/2020	involucrar al colaborador en la organización	Gestiona humana
9	Entrega de Fotocheck y manuales y reglamentos de la empresa	9/03/2020	1	10/03/2020	Lograr un compromiso de parte del trabajador nuevo en la empresa	Gestiona humana

Cuadro 07. Plan de actividades – Objetivo 3. Fuente: Diseño propio

## Presupuesto

Los gastos han sido elaborados de acuerdo al plan de actividades, cabe resaltar que estos gastos son para cumplir con los objetivos planificados. Adicionalmente en este presupuesto se determinaron como gastos en mano de obra y de materiales. No se considera gastos a personal directo de la empresa porque se encuentra dentro de la planilla.

Tabla 09

### *Presupuesto para cumplir el Objetivo 3*

ACTIVIDAD	PERSONAL	ARTICULOS	TOTAL
Actualizar el procedimiento de inducción del personal		S/. 10.00	S/. 10.00
Difusión de los procedimientos de inducción vía electrónicamente a todos los colaboradores		S/. 10.00	S/. 10.00
Coordinar un ambiente adecuado para las inducciones		S/. 2,130.00	S/. 2,130.00
Planificar y publicar los días de inducción general y Especifica en la organización		S/. 31.00	S/. 31.00
Desarrollar la inducción organizacional		S/. 39.00	S/. 39.00
Diseñar evaluación de la inducción		S/. 5.00	S/. 5.00
Retroalimentación programada		S/. 13.00	S/. 13.00
Programar visitas de bienvenida en las áreas involucradas		S/. 210.00	S/. 210.00
Entrega de Fotocheck y manuales y reglamentos de la empresa		S/. 410.00	S/. 410.00
			<b>S/. 2,858.00</b>

*Fuente:* Diseño propio

### **Cronograma de las actividades:**

El cronograma de actividades, se estableció para dirigir el tiempo que se ha organizado de las actividades de manera secuencialmente y nos da una guía para ver si se está cumpliendo con lo propuesto y también nos sirve de alerta para ver si se opta por tomar los planes de contingencia con el propósito de cumplir con el objetivo 3. Este cronograma se ejecutará a partir del 02/01/2020 tal como indica en el cuadro de Project a continuación.

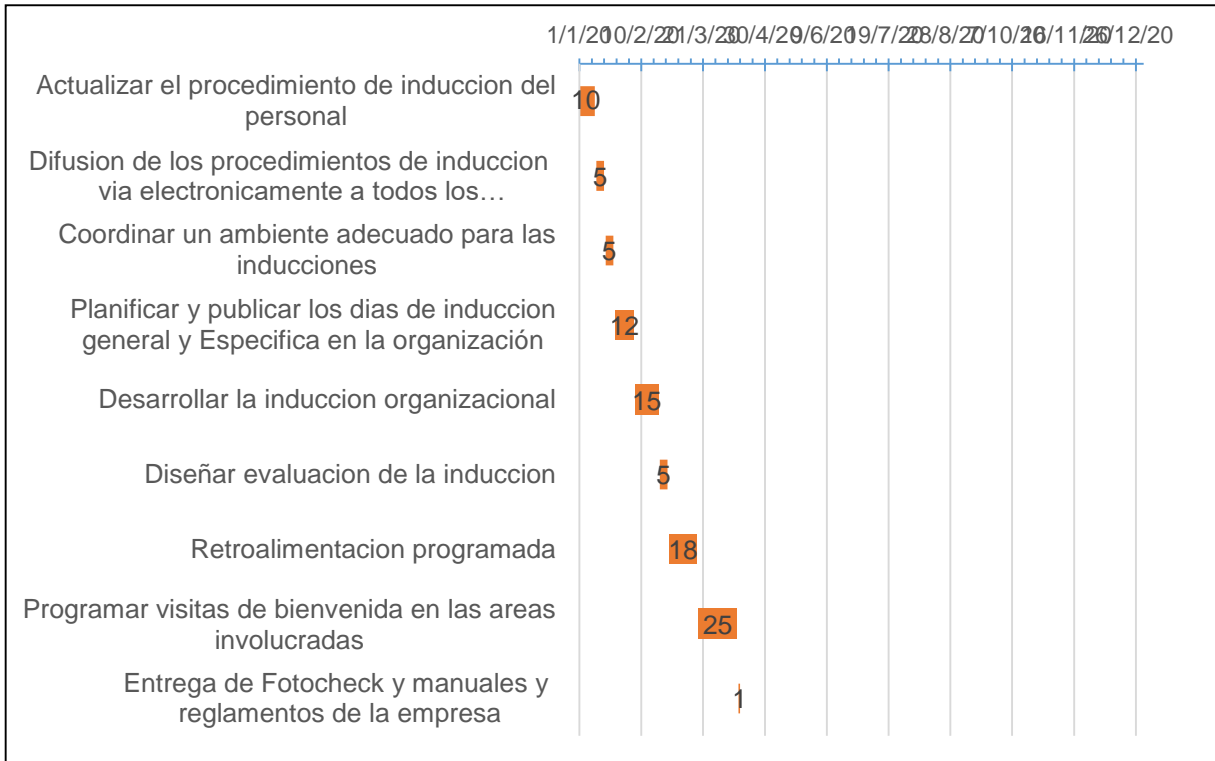


Figura 28. Cronograma de actividades – Objetivo 3. Fuente: Diseño propio

### Acciones de contingencia por actividad:

Los planes de contingencia nos brindan actividades alternas que nos permita avanzar con el plan de actividades y así cumplir con el objetivo 3. Este plan nos da un refuerzo a lo planificado y nos brinda alcanzar las metas establecidas, estas actividades tienen su propia justificación con un solo objetivo de seguir con el avance programado. Para el cronograma de actividades propuestas se tienen alternativas para cualquier contingencia ocurridas las cuales se detallan en el cuadro a continuación.

### Plan de contingencia:

Nro.	Actividad	Justificación
1	Exposición para subcontratar una empresa especializada	Coordinación con gerencia sobre propuesta
2	cotizar empresas especializadas en inducciones	Consolidación en el proceso de inducción
3	Diseñar procedimiento de inducción de personal por parte de la empresa especializada	estandarizar los procesos de reclutamiento
4	Diseñar presentación visual y físico de las inducciones.	lograr clara explicación sobre la inducción

5	Programar fechas fijas para las charlas de inducción	estandarizar calendario de inducción
6	Capacitación y exposición de inducción por parte de la empresa especializada	modelo y ejemplo en capacitación al personal
7	evaluación de inducción	medir el entendimiento de la inducción
8	programa de retroalimentación al personal	consolidar la captación de entendimiento sobre la inducción
9	reporte final de la inducción	para saber el grado de competencia del personal

Cuadro 08. Plan alterno de contingencia – Objetivo 3. Fuente: Diseño propio.

### Solución técnica

Con el logro del cumplimiento del tercer objetivo se establecerá un proceso correcto de inducción para la organización y como parte del plan de contingencia es contar con una empresa especializada en inducciones de personal. A si se cumpliría con el tercer objetivo. Adicionalmente, se establecerá un proceso adecuado para el área de gestión humana y para que cada área pueda familiarizarse con el proceso de inducción de personal y también para que el personal pueda tener la seguridad en la empresa y en sus procesos que cuenta.

Adicionalmente se obtendrá las certificaciones de parte de la consultoría en el proceso de inducción implementada y se certificará a nuestro personal para que puedan ejercer capacitaciones en sus áreas.

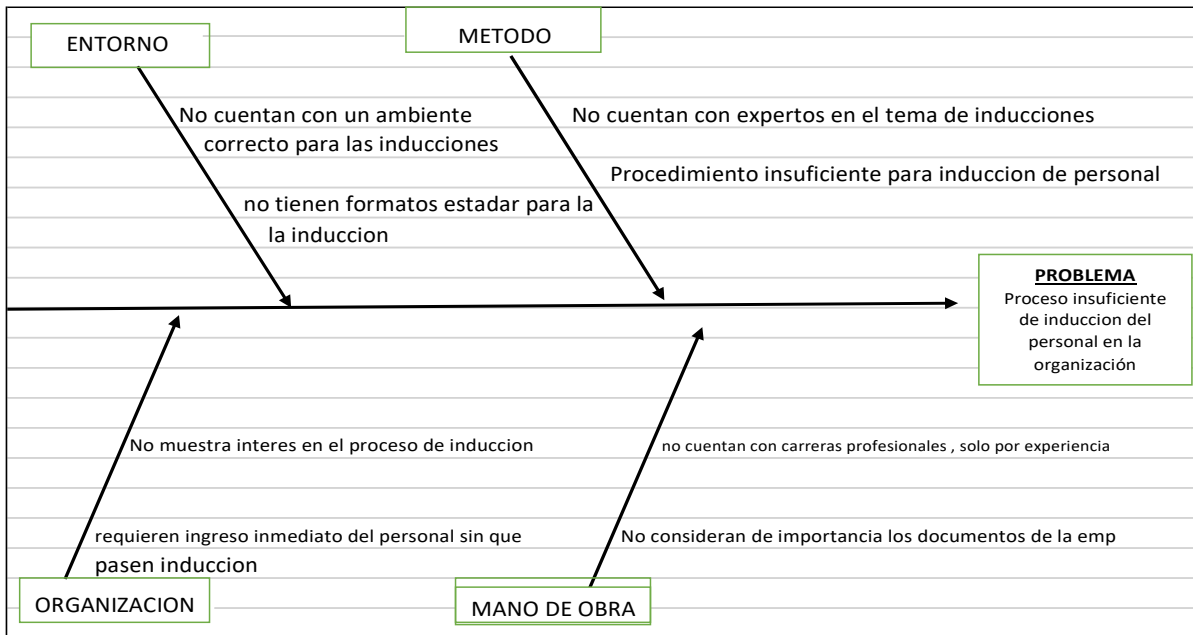


Figura 29. Gráfico de Ishikawa - Problema 3. Fuente: Elaboración propia

Interpretando el Diagrama Ishikawa observamos que hay dos causas importantes con la que se produce el problema principal. En la que el primero es que no cuentan con proceso suficiente en tema de inducción de personal y la segunda causa es que los ejecutivos no muestran interés en tema de proceso de inducción del personal. Por estas causas se proponen lo siguiente.

**Para la solución se propone:**

Formatos de Inducción (registro de asistencia, evaluación de inducción específica y general, informe de inducción).

Los formatos propuestos para dar solución a la liberación están basados en los sistemas antes mencionados, resaltando que cada sistema cuenta con 3 fases de trabajo las cuales son: Pruebas de continuidad, instalación de equipos y pruebas; por lo tanto, los formatos propuestos son estas 3 fases para cada sistema

Detallando el plan de actividad basados en los puntos 4 y 5:

**Programa de Inducción General**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>Bienvenida, Indicaciones Generales de Salesianidad.</b>	15 min
<b>Registro y Generación de Ficha personal - Asignación de código Institucional.</b>	30 min
<b>Video de Bienvenida ( presentación General de la Empresa, Historia, Visión y Misión</b>	10 min
<b>Protocolo de presentación y recorrido por todas las áreas y los departamentos de la Obra.</b>	45 min
<b>Explicación de los beneficios recibidos por la empresa</b>	15 min
<b>Entrega de Cartilla de bienvenida a la Obra.</b>	5 min
<b>Firma del Acta de Inducción General.</b>	5 min
<b>TOTAL TIEMPO INVERTIDO:</b>	2 horas 25 minutos

Cuadro 9. Programa de inducción General. Fuente: Propia



El programa de inducción general detalla las partes de presentación de la organización, la estructura organización, los proyectos de la organización y sobre todo la política y misión e visión de la empresa

**Programa de Inducción Especifica:**

ACTIVIDAD	TIEMPO
Exposición de políticas y procedimientos del cargo.	2 hora
Revisión general del Sistema Informático de la empresa.	2 hora
Enseñar a manejar la telefonía IP y el correo electrónico	1 hora
Revisión y firma del Acta de entrega del cargo.	30 min
Entrenamiento en las actividades del cargo.	24 horas
<b>TOTAL TIEMPO INVERTIDO:</b>	<b>59 horas aproximadamente</b>

*Cuadro 10. Programa de Inducción Especifico. Fuente: Propia*

El programa de inducción especifica se centra más en las funciones a desarrollar del colaborador en el área respectiva, detalla el objetivo, políticas y procesos, también detalla el sistema de informático, las herramientas de trabajo y otros concerniente al área.

**Formatos Registro de asistencia**

Nos muestra la relación de participantes involucrado en el curso o capacitación y también nos sirve como parte de registro para las auditorias que se puedan generar. Esta lista es institucional y el uso abierto para cualquier área competente

### LISTADO DE ASISTENTES

<b>Fecha:</b>	<b>Horario:</b>	<b>Intensidad:</b>
<b>Tema:</b>		<b>Dictado por :</b>
<b>Empresa:</b>		<b>Lugar:</b>

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Seccional o Sede	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

OBSERVACIONES:

---

---

---

FIRMA CAPACITADOR O RESPONSABLE

Figura 30. Formato de Lista de Asistencia. Fuente: Propia

## Formato de Cargo de Inducción General y Especifico

Estos formatos de cargo nos brindan un soporte de información por parte del colaborador en la que se detalla los puntos mencionados en la inducción. Adicionalmente sirve como formato auditable para cualquier área.

### INDUCCIÓN AL CARGO GENERAL

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Código: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_

El Capacitador llevará a cabo esta inducción, teniendo en cuenta que al nuevo colaborador se le debe suministrar información la organización y sobre los procesos y procedimientos que se manejan en la empresa.

ACTIVIDAD REALIZADA CON EL NUEVO FUNCIONARIO (A)	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES
	SI	NO	FECHA	
Se suministró información sobre la misión, visión y política y reglamento de la organización..				
Se hizo una presentación de la empresa e infraestructura y de los proyectos, metas, principales actividades y plan de acción.				
Se suministró información acerca de los procedimientos que maneja la empresa, reglamento y políticas y gestión de seguridad.				
Se suministró información acerca de los procedimientos tecnológicos y de sistema de trabajo con la que cuenta la empresa y afiliados.				
Se explicó claramente las funciones que desempeña la empresa con sus clientes en tema de ingeniería				
Se presentó el organigrama de la organización y el flujograma de los ejecutivos por división				
Se presentó el sistema de gestión integrado de seguridad y de calidad.				
Se presentó el sistema de bienestar social y los planes de actividades que implementara en la organización				

Confirmando haber recibido toda la inducción arriba mencionada y necesaria para mi conocimiento e integración a la organización.

Firma Jefe Inmediato: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma colaborador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

*Figura 31. Formato de Cargo de Inducción General. Fuente: Propia*

INDUCCIÓN AL CARGO EN PUESTO DE ESPECIFICO

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Código: \_\_\_\_\_  
 Área: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_  
 Grado: \_\_\_\_\_

El Jefe inmediato llevará a cabo esta inducción, teniendo en cuenta que al nuevo colaborador se le debe suministrar información sobre los procesos y procedimientos que se manejan en el área y la dependencia a la que fue asignado.

ACTIVIDAD REALIZADA CON EL NUEVO FUNCIONARIO (A)	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES
	SI	NO	FECHA	
Se suministró información acerca de la misión, Visión y objetivos particularmente de del área de desempeño del funcionario.				
Se hizo una presentación de la dependencia, proceso al cual pertenece, objetivo, metas, principales actividades y plan de acción				
Se suministró información acerca de los procedimientos que maneja la dependencia, donde va a desempeñar sus funciones.				
Se suministró información acerca de las actividades de grupo en el que será ubicado el colaborador y en que parte de la estructura de la empresa se encuentra.				
Se explicó claramente las funciones a desempeñar y las actividades que debe realizar.				
Se presentó a los jefes y encargados que integran el grupo de trabajo y la dependencia.				
Se verificó las herramientas a utilizar y usar para para el cumplimiento de sus funciones.				
Se verificó la asignación de usuarios y contraseñas, y demás herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones del nuevo funcionario.				

Confirmo haber recibido toda la inducción arriba mencionada y necesaria para desempeñar las funciones asignadas a mi empleo.

Firma Jefe Inmediato: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma colaborador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Figura 32. Formato de Cargo de Inducción Especifico. Fuente: Propia

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>		<b>LOGO</b>
<b><u>INFORME DE INDUCCIÓN</u></b>		
<b>Resumen del proyecto</b>		
Fecha del informe	Nombre del proyecto	CAPACITADOR
Fecha	Proyecto	Nombre

**INFORMACION DEL DESARROLLO DE LA INDUCCION**

---

**OBSERVACIONES DE LA INDUCCION CON RESPECTO AL PERSONAL**

---

Observaciones	Nombre del personal

**RECOMENDACIÓN Y CONCLUSIONES:**

---



---



---



---

Nombre y Firma del Capacitador o Responsable

Fecha:

*Figura 33. Formato de Informe de Inducción. Fuente: Propia*

Los formatos presentados se ejecutarán en base al plan de actividades, estos formatos serán un soporte de verificación y de control para llevar a cabo con el objetivo propuesto. Los responsables para llevar a cabo la correcta forma y coordinación de la inducción será el área de Gestión Humana. Adicionalmente estos formatos serán auditables para cualquier entidad supervisora y serán una guía para cumplir con el objetivo de la propuesta y llevar un control de las actividades.

### **Verificar**

Luego de haber ejecutado las actividades de la propuesta, se hará una verificación por medio de los formatos establecidos, con el fin de tener un mayor control de lo implementado en los cursos o capacitaciones que tenga la empresa. Esta verificación nos brindara indicadores importantes en la gestión humana para considerarlo.

Tabla 10

### **Indicador**

*Indicador de cumplimiento de objetivo 3*

INDICADOR	FORMULA
Grado de Capacitación	$\text{Grado de capacitación} = \frac{\text{Personal Capacitado}}{\text{Total capacitado}} * 100$

---

*Fuente:* Propia, 2019.

## Matriz de Propuesta

### Plan de Actividades del Objetivo 3

Problema 1:		Proceso insuficiente de inducción del personal en la organización		Objetivo:		Reforzar el proceso de inducción de personal en la organización		Alternativa de solución:		Diseñar un plan de Evaluación de desempeño y motivación de personal.	
<b>Actividades:</b>											
Nro	Actividad	Inicio	Dias	Fin	Logro parcial	Responsables	Ingresos	Egresos	Utilidad/Pérdida		
1	Actualizar el procedimiento de inducción del personal	1/01/2020	30	31/01/2020	Estandarizar el proceso de inducción	Coordinador de desarrollo de excelencia	0.00	10.00	-10.00		
2	Difusión de los procedimientos de inducción via electrónicamente a todos los colaboradores	1/02/2020	15	16/02/2020	Captar la atención de todos los colaboradores actuales como parte del proceso	Sistema	0.00	10.00	-10.00		
3	Coordinar un ambiente adecuado para las inducciones	17/02/2020	5	22/02/2020	Estandarizar un ambiente adecuado	Gestiona humana	0.00	2130.00	-2130.00		
4	Planificar y publicar los días de inducción general y Especifica en la organización	23/02/2020	5	28/02/2020	Calendarizar las fechas de inducción en la organización	Gestiona humana	0.00	31.00	-31.00		
5	Desarrollar la inducción organizacional	29/02/2020	1	1/03/2020	compromiso de asistencia del Nuevo colaborador	Capacitador	0.00	39.00	-39.00		
6	Diseñar evaluación de la inducción	2/03/2020	1	3/03/2020	Medir el conocimiento del colaborador sobre la inducción	Capacitador	0.00	5.00	-5.00		
7	Retroalimentación programada	4/03/2020	2	6/03/2020	Fortalecer los puntos debiles de la inducción	Capacitador	0.00	13.00	-13.00		
8	Programar visitas de bienvenida en las áreas involucradas	7/03/2020	1	8/03/2020	involucrar al colaborador en la organización	Gestiona humana	0.00	210.00	-210.00		
9	Entrega de Fotocheck y manuales y reglamentos de la empresa	9/03/2020	1	10/03/2020	Lograr un compromiso de parte del trabajador nuevo en la empresa	Gestiona humana	0.00	410.00	-410.00		
							<b>S/ -</b>	<b>S/ 2,858.00</b>	<b>-S/ 2,858.00</b>		
<b>Plan de contingencia:</b>						<b>Indicadores:</b>			<b>Productos:</b>		
Nro	Actividad	Justificación	Indicador 1:	Indicador 2:	Indicador 3:	Indicador 4:	Producto 1:				
1	Exposición para subcontratar una empresa especializada	Coordinación con gerencia sobre propuesta									
2	cotizar empresas especializadas en inducciones	Consolidación en el proceso de inducción	Grado de capacitación: $\frac{\text{personal capacitado}}{\text{total de capacitado}} \times 100$								
3	Diseñar procedimiento de inducción de personal por parte de la empresa especializada	estandarizar los procesos de reclutamiento									
4	Diseñar presentación visual y físico de las inducciones.	lograr clara explicación sobre la inducción									
5	Programar fechas fijas para las charlas de inducción	estandarizar calendario de inducción	q (tasa de crecimiento) -	q (tasa de crecimiento) -	q (tasa de crecimiento) -						
6	Capacitación y exposición de inducción por parte de la empresa especializada	modelo y ejemplo en capacitación al personal									
7	evaluación de inducción	medir el entendimiento de la inducción									
8	programa de retroalimentación al personal	consolidar la captación de entendimiento sobre la inducción	Año	Indicador 1:	Indicador 2:	Indicador 3:	Producto 2:				
9	reporte final de la inducción	para saber el grado de competencia del personal	2016	XXX	XXX	XXX					

Figura 34. Matriz de Propuesta del Objetivo 3. Fuente: Diseño Propio

## **IV DISCUSION , RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.**

### **4.1 Discusión**

Dentro de la organización, se identificó la categoría de la ausencia del personal o en otros términos más conocidos es el personal que abandono el trabajo y eso es por varios factores que pueden ser originados tal como se obtuvo de información en la investigación. Adicionalmente se identificó 3 subcategoría las cuales son: La desmotivación, como subcategoría se identificó que dentro de la organización existe falta de actividades que motiven al personal. Se tomaron en cuenta indicadores tal como equipo de trabajo en la que se relaciona como eje principal en la desmotivación y parte el otro indicador es el salario, que como parte de inconformidad del equipo de trabajo es la remuneración no conforme comparado con la carga laboral y último indicador es la capacitación, ya que es un indicador clave en la organización porque se refleja la falta de ella en el equipo de trabajo de cada área.

Otra subcategoría identificada es la de inseguridad laboral, esta inseguridad tiene los siguientes indicadores tal como el lugar de trabajo, en la que se observa que hay algunas tareas que no están adecuadas en el ambiente o lugar de trabajo dentro de la organización. Y el otro indicador es las herramientas inadecuadas, para el desempeño de sus funciones dentro del lugar asignado. Y por último tenemos la Carga laboral, en donde se analizó como indicadores, el estrés laboral producido por la excesiva carga laboral y la duplicidad de funciones como último indicador.

Se realizó análisis cuantitativo y cualitativo dentro de la organización, basándonos en las sub categorías y con los datos y/o resultados obtenidos, se procedió a realizar el análisis de Pareto teniendo el objetivo de identificar los problemas principales en esta investigación, los cuales fueron 3, estos problemas encontrados conforman en manera general la problemática de la investigación que fue el desinterés por parte de los ejecutivos hacia el personal en relación a la falta de medición de desempeño y la inadecuada integración y motivación del personal, los colaboradores de la empresa afirman que con un total de 60.00% que a veces las capacitaciones que se brindan en la empresa no está relacionado con sus funciones diarias haciendo notar al



personal la falta de desinterés que tienen los ejecutivos con ellos y esto sumado a un 50.00% en total afirma que casi nunca se realizan actividades de integración o motivación como pautas activas en su área de trabajo. Y por último que una de las causas del abandono del trabajo es por la inadecuada inducción que recibe el personal y también por el exceso de carga laboral sin retribución a nada teniendo un 53.33% de afirmación en que casi siempre ocurre. Analizando estas 3 problemáticas se llegó a una determinación de usar la metodología proyectiva – descriptiva, implementando plan de evaluación de desempeño y motivación de personal para dar solución a esta problemática.

Con referente al problema donde hay una falta de desinterés de los ejecutivos hacia el personal, se tiene que Chiavenato (2007), cuyo artículo internacional coincide con lo propuesto en esta investigación donde se determina la importancia del factor humano dentro de la organización y las consecuencias que origina tanto a la producción y a la innovación dentro de una organización.

Para mejorar la productividad de cualquier área dentro de la organización. Se determinó que la implementación del Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal traería un impacto positivo directa e indirectamente en la organización en sus diversas áreas, pero en especial la organización estaría familiarizándose con su personal y viceversa. Se ha demostrado la eficiencia al usar formatos adecuados y darles seguimiento a las actividades tal como menciona Cardy & Dobbins, (1994), cuyo artículo internacional coincide que la deficiencia laboral en las organizaciones, se basa en la falta de herramientas adecuadas para su desarrollo y para el desarrollo del intelecto del personal.

Adicionalmente se ha demostrado por medio de los cuestionarios, lo que el personal opina de sus líderes en la que sienten que se encuentran solos y que no existe comunicación con el personal tal como menciona Ávila. C. (2016), cuyo artículo nacional coincide que la falta de comunicación de parte sus líderes de la empresa hacen que la rotación de personal en la empresa se ha de manera ascendente. En el artículo nacional de investigación de Cruz, L. (2017), menciona que coincide que la rotación del personal está en ascenso, pero que no solo es por la falta de herramientas sino también es por el desempeño dentro de sus funciones y la adaptación

que tienen que pasar para poder establecerse dentro de la empresa o caso contrario terminen por abandonar la organización.

Muchas organizaciones están implementando planes de retención de personal con diversos beneficios que se puede otorgar al trabajador tal como lo menciona en su artículo nacional Ramos & Sánchez, (2017). En la que coinciden con esta propuesta planteada en este trabajo de investigación, se centra en la retención del personal proponiendo diversas actividades integradores y de comunicación abierta para que el trabajador se sienta seguro en su área y respaldado por su organización. Esta propuesta debe estar enfocados a los procesos y a la mejora continua de una organización.

## 4.2 Conclusiones

Luego de haber analizado las propuestas de Diseñar un plan de evaluación de desempeño y motivación al personal con el fin de cumplir con el objetivo y resolver los problemas encontrados en la empresa, se tiene las siguientes conclusiones:

**Primera** : Se determinó la alternativa de Diseñar el plan de evaluación de desempeño y motivación al personal, logrando dar solución a las sub categoría donde se encontró la problemática exacta y esta sub categoría es la desmotivación y la carga laboral.

**Segunda** : La recolección y el procesamiento de datos mixto aplicado a una triangulación. Fueron metodología que sirvieron para dar el diagnóstico de la situación real de la organización donde se encontró con la problemática. Desinterés por evaluación de desempeño, la segunda por Inadecuada integración y motivación al personal y por último el proceso insuficiente de inducción del personal a la organización. Por eso se planteó la alternativa de solución para cada problemática.

**Tercera** : El objeto de este estudio fue el de describir las categorías para que se pueda trabajar mediante el análisis mixto de los resultados y al concluir el desarrollo de

solución de los tres problemas específicos en la organización. Se trabajará implementado el plan de evaluación de desempeño y motivación al personal como alternativa de solución escogida viable, Así se aplicará el plan para cada uno de los problemas identificados.

#### **4.3 Recomendaciones**

Se recomienda poner en práctica el diseño del plan de evaluación de desempeño y motivación al personal, con lo siguientes puntos:

**Primera :** Se recomienda realizar capacitaciones a los trabajadores y en base a ello se debe ejecutar su evaluación de desempeño como parte de los procesos de la organización. Estas capacitaciones y evaluaciones deben ser constantes, con el fin de formar un buen clima laboral y concientizar a los colaboradores de la manera correcta sobre la línea de carrera que la empresa les pueda otorgar.

Adicionalmente se debe respetar el procedimiento de inducción en la organización y cumplir con los procesos establecidos.

**Segunda :** Al implementar y ejecutar el diseño del plan motivacional al personal, se debe considerar que se tiene que aplicar continuamente el plan con sus actividades y darle un seguimiento y control. Para formar un ambiente agradable y sobre todo equipos de trabajos dentro de la organización. Y como también para fortalecer los puntos débiles del plan en las actividades y se pueda proponer mejoras continuas en el proceso del plan.

**Tercera :** El plan de evaluación de desempeño y motivación al personal, se debe ejecutar con toda la seriedad del caso por medio de los responsables asignados en el proceso, primero se tiene que tomar con la mayor responsabilidad y conciencia este trabajo y el plan a ejecutar, porque si no se aplica de la manera correcta, no se podrán medir las mejoras y eso hará que los proceso se han más largo y generaría nuevamente costo volver aplicarlo.

## REFERENCIAS

- Alberto, J. y Ariel, C. (2006) *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Ávila, C. (2016). *Componente comunicativo en el proceso de inducción al personal* Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal, Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, Colombia: Edición Ecoe.
- Cabrejos, Y., San miguel, E., Rojas, D. (2018). *Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera*. Lima, Perú: Universidad del Pacifico, Lima.
- Cloninger, S. (2002) *Teorías de la Personalidad*. México: Pearson Educación.
- Cruz, L. (2017) *Relación de la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017*. Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- García, F. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejuplico Estado de México*. Tejuplico, Mexico : Universidad Autónoma.
- Gomolan, C. (2011). *Problemas que enfrentan el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Gonzales, J. (1992). *Análisis de la rotación de personal y su impacto en la economía de la región*. México DC, México: Univ. De México City
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Edición MX, Graw Hill, México.
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de la investigación holística*. Caracas, Venezuela: Fundación Sypal.
- López, J. (2011). *Propuesta para reducir la rotación de personal*. México DC, Revista Vinculando.

- Lupano, M. y Castro, A. (2013) *El liderazgo. Teorías y evaluación. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Psicología, Cultura y Sociedad*. México DC: Revista Psicodebate; Psicología, Cultura y Sociedad.
- Mañas, A. (2005). *El absentismo laboral como consecuente de variable organizacionales*. Valladolid, España: Edición Valladolid.
- Maslow, A.(1991) *Motivacion y Personalidad*. Madrid, España: Ediciones, Dias de Santos S.A.
- Martínez, A.; Muñoz, J. y Pascual, A. (2004) *Tamaño de muestra y precisión estadística*. Almería, España: Universidad de Almería.
- Maslach, C. (2013) *Cuestionario de Burnout de Maslach. inventory*. España: Edición, Rustica.
- Messing. C. (2002). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en los jóvenes*. Buenos aires, México: Editorial Noveduc.
- Pardinas, F. (2005). *Metodología y técnicas de investigación en ciencia sociales*. México: Editorial XXI Ediciones.
- Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). *Retención del talento humano estratégico en empresas mineras.*, Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Remo, F. (2002) *Teoría de Conflictos*. Barcelona, España: Revista Gidesa.
- Sana, M. (2018). *Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de mina – compañía minera antapaccay, cusco*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Supo, J. (2018). *Seminario de investigación para la producción científica*. Seminario online en Arequipa. Arequipa, Perú.
- Vadillo, M. (2013) *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España: Esic Editorial.
- Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de cultura económica.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de la investigación

### Título:

Problema general	Objetivo general	Sub categorías	Indicadores
¿Cómo mejorar la motivación y evaluación del personal en GMI Ingenieros consultores, 2019?	Proponer un plan de evaluación y motivación al personal.	Desmotivación	1. capacitaciones
		Inseguridad laboral	2. Equipo de trabajo
			3. Lugar de trabajo
			4. Herramientas inadecuadas
		Carga laboral	5. Estrés laboral
6. Duplicidad de funciones			
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>		
¿Qué se aplicara para motivar y retener al personal de la empresa GMI Ingenieros consultores, 2019?	Diseñar un plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de GMI ingenieros consultores, 2019		
¿Cómo el diseñar el plan influyen en la motivación y retención del personal de la empresa GMI ingenieros consultores, 2019?	Pronosticar la influencia originada por el plan de motivación y evaluación al personal de la empresa GMI ingenieros consultores, 2019?		
<b>Tipo, nivel y método</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>	
<b>Tipo:</b> Proyectista <b>Nivel:</b> Comprensivo <b>Método:</b> Deductivo		<b>Técnicas:</b> Encuesta. (cuantitativo) Entrevista (cualitativo) <b>Instrumentos:</b> Cuestionario (cuantitativo) Guía de entrevista(cualitativo)	

## Anexo 2: Evidencias de la propuesta

La propuesta se aplicará al próximo año o proyecto durante las etapas de desarrollo profesional:

### Evidencias del objetivo 1

#### PLAN DE TRABAJO<sup>2</sup>

MISION

OBJETIVOS

- 

PARTICIPANTES DEL AEREA

- 
- 
- 

#### MATRIZ DE PROPUESTA DE ACTIVIDADES Y TAREAS

RESPONSABLE	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA POR SEMANAS				PRESUPUESTO
		1ra	2da	3ra	4ta	S/

#### MONITOREO Y EVALUACION DEL PLAN DE TRABAJO:

---

---

---

#### Documento de evaluación de desempeño

Firma del área: \_\_\_\_\_

Figura 15. Documento de plan de trabajo. Fuente: Diseño propio



	<b>Gestión de desempeño</b>	GMI-001
		Rev. 00
		Pág : ½

Nombre del Participante		
Rango o Cargo		
Tiempo de Evaluación	De:	A:
Nombre del Capacitador		

### Instrucciones

	Brinde respuesta a la persona que está evaluando marcando x en donde pertenezca.
--	--

Factor		Rango de valor			
<b>A</b>	<b>Ev. Por competencias corporativas</b>	<b>No realiza.</b>	Medio Regular	<b>Bueno</b>	<b>Muy Excelente</b>
1	Se comporta de acuerdo a las políticas establecidas.				
2	Tiene los mismo objetivos que la organización				
3	Trata con respeto a los demás y eso espera también de ellos.				
4	Tiene persistencia en la realización de un trabajo.				
5	Es ordenado a la hora de realizar su trabajo.				
<b>B</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>No realiza.</b>	Medio regular	<b>Bueno</b>	<b>Muy Excelente</b>
1	Conoce su trabajo.				
2	Entiende el tipo de problema				
3	Es ágil en resolver los problemas				
4	Llega a cumplir con las asignaciones encomendadas.				
5	Es detalloso en su trabajo				
6	Es de mente abierta para los cambios.				
7	Suele tomar decisiones asertivas.				
<b>C</b>	<b>Actitud</b>	<b>No realiza.</b>	Medio regular	<b>Bueno</b>	<b>Muy Excelente</b>
1	Interactúa con las personas.				
2	Es expresivo y se entiende su preocupación.				
3	Es abierto a las críticas.				
4	Genera nuevas ideas.				
5	Muestra empatía con sus compañeros.				
<b>Marque</b>					

<b>D</b>	Doctorado	
	Maestría	

<b>Nivel Académico</b>	Especialidad	
	Título post universitario	
	Bachillerato	
	Universitario completado	
	Universitario no concluido	
	Técnico no concluido	
	Secundaria Completa	

Describe tus cualidades.

--	--

Mencione puntos de mejoras.

<b>Comentarios adicionales</b>	

*Figura 16.* Documento de evaluación de desempeño. *Fuente:* Diseño propia, 2019.

## Documento de Evaluación por competencias

DATOS DEL EVALUADO			
Apellidos y	Cargo:	DNI:	Oficina/área:
Relación con el evaluado:		Fecha actual:	

Instrucciones: Tiene que marcar con x la respuesta que considera importante

Nº	COMPETEN	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION		
2	Nivel Analítico	Capacidad para conocer y analizar los cambios del entorno a favor de la empresa, realizando procesos complejos de evaluación con el fin de mejorarlos.	4	Excelente	
		Capacidad para identificar y establecer nuevos métodos de trabajo a través de la exploración de técnicas que faciliten el	3	Bueno	
		Demuestra una capacidad regular para analizar a través de la recolección de toda la información pertinente sobre cada situación, evaluando la eficacia del propio trabajo y el de los	2	Regular	
		Escasa capacidad para identificar información relevante sobre las actividades cotidianas, optando por una alternativa viable.	1	Insuficiente	
¿Cuál es el nivel que tiene cuando evaluado practica esta		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	<b>Ocasiona</b> 1

Nº	COMPETENCI	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION		
2	Líder	Liderar al equipo de trabajo para llegar a cumplir con los objetivos organizacionales.	4	Excelente	
		Muestra empatía con todo el equipo de trabajo y logra hacer que ellos lleguen a sus metas.	3	Bueno	
		Muestra con el ejemplo la manera de cumplir con las metas para obtener resultados.	2	Regular	
		Tiene la habilidad de lograr cumplir sus propias metas.	1	Insuficiente	
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?		<b>Siempre</b> 4	<b>Casi siempre</b> 3	<b>normal</b> 2	<b>Ocasiona</b> 1

Nº	COMPETENCI	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION		
3	Metas en búsqueda de resultados	Crea o diseña métodos estratégicos y planes de contingencia para el logro de resultados.	4	Excelente	
		Verifica la situación real del equipo de trabajo y organiza actividades para lograr metas e integración de equipos.	3	Bueno	
		Optimiza los recursos para lograr cumplir con las metas y obtener resultados.	2	Regular	
		Habilidad para establecer metas y guiar al equipo a cumplir objetivos.	1	Insuficiente	
¿Con qué frecuencia cree que el evaluado practica esta		<b>Siempre</b> 4	<b>Frecuentement</b> 3	<b>La mitad del</b> 2	<b>Ocasional</b> 1

Nº	COMPETENCIAS	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION	
4		Habilidad para proyectar los resultados por la toma de decisión.	4	Excelente

Determinación en toma de decisión.	Determinado en la toma de decisión dando asertividad en lo planeado.	3	Bueno		
	Analista de la situación actual del equipo en base a los resultados por toma de decisión.	2	Regular		
	Toma de decisión en momentos bajo presión.	1	Insuficiente		
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>normal</b>	Ocasional	
	4	3	2	1	

Nº	COMPETENCIAS	Grados de Conducta Observados	CALIFICACION		
5	Equipo de trabajo	Habilidad para logra formar equipos de trabajo en diversas áreas.	4	Excelente	
		Habilidad para lograr cumplir con las metas de la empresa bajo el trabajo en equipo.	3	Bueno	
		Compañerismo en la hora de ejecutar lo planeado.	2	Regular	
		Demuestra desinterés cuando se trata de trabajo en equipo.	1	Insuficiente	
¿Cuál es el nivel que tiene cuando practica esta competencia?	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>normal</b>	Ocasional	
	4	3	2	1	

06. Relátenos momentos satisfactorio y momentos donde el evaluado tiene que mejorar.

<p><b>Aspectos Positivos</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
---

<p><b>Aspectos Mejorables</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
---

07. ¿Mencione como el evaluado fomenta los valores y compromiso de GMI ingenieros?

.....

.....

.....

.....

.....

08. ¿Brinde opinión para mejorar su desempeño en la organización??

.....

.....

.....

.....

Figura 17. Documento de evaluacion por competencias. Fuente: Diseño propio, 2019.

## Formulario por Objetivos

Formulario							
<b>Formularios por objetivos (para jefaturas)</b>							
Información							
Nombres completos:				Cargo:		División:	
Código:		Proyecto:		Fecha actual:			
<b>Información del que evalúa:</b> (marcar con una "X")							
Evaluador:		Líder inmediato ( )					
Nombres:		Especialidad:			División:		
Código:		Proyecto:		Fecha actual			
Tiempo evaluado							
Del				Al			
Día		Mes	Año		Día	Mes	Año
Acuerdo							
Tiempo semestral		Nuevo puesto		Datos inicial del proyecto			Finalización del proyecto.
Información:							
Cumplimiento de los objetivos.							
1. Se hará la medición de desempeño anualmente cuando se determine el nuevo puesto o por inicio y fin de proyecto.							
2. Determine las metas de la organización, la misión y otros para llegar a la productividad laboral.							
3. Diseñe los medios para alcanzar los objetivos específicos y mencionar el que, cuando , cuanto y donde.							

Formulario A							
<b>Formulario por objetivos (solo para jefatura)</b>							

5. Brinde de acuerdo a lo que cree de manera porcentual en múltiplo de 5 con un máximo de 100% en base a los objetivos.				
Cumplimiento de objetivos				
2. Qué porcentaje será por el cumplimiento alcanzado.				
3. cada Objetivo tiene un peso porcentual y ese porcentaje adicional multiplíquelo por el peso adicional.				
I. Desempeño en base a objetivos				
<b>Leyenda:</b> Marque con una (X) el grado de consecución.				
5	Superior	90%- +100% cumplió		
4	Alto	65%- 90% cumplió		
3	Casi alto	50%– 60% cumplió		
2	Medio	41%– 50% cumplió		
1	Bajo	15%– 29% cumplió		
Con una (X) marcar lo que fue revisado.				
Detalle de objetivos		Peso%	Correlación	Formula peso x logro al 100
1.-				
2.-				
3.-				
4.-				
5.-				
Análisis de los acuerdos de los objetivos acordados.		Día	Mes	Año
1				
2				
3				
4				

Figura 18. Formulario por objetivos. Fuente: Diseño propio,2019.

## Documento de plan de acción

Objeto del documento			
Nombres completo:		disciplina:	División:
nivel:			
Factor de carácter:			
actividades personales	Inicio	Fin	Nivel de éxito
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Figura 19 Documento de plan de acción. Fuente: Elaboración propia, 2019

## Reportes gerenciales

<p><b>REPORTE GERENCIAL DE RESULTADOS FINALES</b></p> <p>Periodo de evaluación:</p> <p>Se tiene los resultados finales de los evaluados y cuenta con dos características.</p> <p>personal: los diversos evaluadores dan su apreciación sobre los resultados obtenidos</p> <p>Autovaloración: el valor de la persona ante los demás.</p> <p>El resultado final se hará de las evaluaciones y se dará el valor de acuerdo a la competencia y a la carga laboral.</p>
--

participante	especialidad	División	Logro parcial		
			Personal	Autovaloración	Final

Figura 20. Reporte Gerencial. Fuente: diseño propio, 2019.

## Evidencia del Objetivo 2

Nombre del Documento: Formulario de GMI para Quejas y/o Sugerencias.	Código: GMI-FQS-01-00
	Revision: 0
Referencia a la Norma ISO 9001:2015	Vigencia: 01/01./20
	Página 1 de 1

### FORMATO PARA QUEJAS Y/O SUGERENCIAS

Expediente \_\_\_\_\_

Para validar su queja y/o sugerencia deberá requisitar algún dato que nos permita localizarlo y darle respuesta, esta información es de carácter CONFIDENCIAL.

Nombre: \_\_\_\_\_ DNI / PASAPORTE. \_\_\_\_\_

EMPLEADO: SI  NO  Tel.: \_\_\_\_\_

En caso afirmativo. (Llene los siguientes datos)

EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIVISION: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_ OBRA: SI  NO  OFICINA: SI  NO

----- ✕ ----- Expediente: \_\_\_\_\_ ✕ -----

Describa su:

QUEJA:

SUGERENCIA:

Fecha de la QUEJA o SUGERENCIA. \_\_\_\_\_

Esta sección será llenada por el Responsable a Cargo Correspondiente.

Respuesta:

---



---



---



---

ATENTAMENTE.

RECIBIDO POR:

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Responsable a Cargo

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma

Figura 25. Formato para Quejas y Sugerencias. Fuente: Diseño Propio



# Documento de Plan de Trabajo

## PLAN DE TRABAJO

MISION

OBJETIVOS

•

PARTICIPANTES DEL AREA

•

•

•

•

MATRIZ DE PROPUESTA DE ACTIVIDADES Y TAREAS

RESPONSABLE	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA POR SEMANAS				PRESUPUESTO
		1ra	2da	3ra	4ta	

MONITOREO Y EVALUACION DEL PLAN DE TRABAJO:

---

---

---

---

---

AREA :

Figura 27. Documento de Plan de Acción. Fuente: Diseño Propio

### Evidencia del objetivo 3

#### LISTADO DE ASISTENTES

Fecha:	Horario:	Intensidad:
Tema:		Dictado por :
Empresa:		Lugar:

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Seccional o Sede	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

OBSERVACIONES:

---

---

---

FIRMA CAPACITADOR O RESPONSABLE

Figura 30. Formato de Lista de Asistencia. Fuente: Diseño Propia

INDUCCIÓN AL CARGO GENERAL

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Código: \_\_\_\_\_  
 Área: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_  
 Grado: \_\_\_\_\_

El Capacitador llevará a cabo esta inducción, teniendo en cuenta que al nuevo colaborador se le debe suministrar información la organización y sobre los procesos y procedimientos que se manejan en la empresa.

ACTIVIDAD REALIZADA CON EL NUEVO FUNCIONARIO (A)	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES
	SI	NO	FECHA	
Se suministró información sobre la misión, visión y política y reglamento de la organización..				
Se hizo una presentación de la empresa e infraestructura y de los proyectos, metas, principales actividades y plan de acción.				
Se suministró información acerca de los procedimientos que maneja la empresa, reglamento y políticas y gestión de seguridad.				
Se suministró información acerca de los procedimientos tecnológicos y de sistema de trabajo con la que cuenta la empresa y afiliados.				
Se explicó claramente las funciones que desempeña la empresa con sus clientes en tema de ingeniería				
Se presentó el organigrama de la organización y el flujograma de los ejecutivos por división				
Se presentó el sistema de gestión integrado de seguridad y de calidad.				
Se presentó el sistema de bienestar social y los planes de actividades que implementara en la organización				

Confirmando haber recibido toda la inducción arriba mencionada y necesaria para mi conocimiento e integración a la organización.

Firma Jefe Inmediato: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma colaborador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Figura 31. Formato de Cargo de Inducción General. Fuente: Propia

INDUCCIÓN AL CARGO EN PUESTO DE ESPECIFICO

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Código: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_

El Jefe inmediato llevará a cabo esta inducción, teniendo en cuenta que al nuevo colaborador se le debe suministrar información sobre los procesos y procedimientos que se manejan en el área y la dependencia a la que fue asignado.

ACTIVIDAD REALIZADA CON EL NUEVO FUNCIONARIO (A)	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES
	SI	NO	FECHA	
Se suministró información acerca de la misión, Visión y objetivos particularmente de del área de desempeño del funcionario.				
Se hizo una presentación de la dependencia, proceso al cual pertenece, objetivo, metas, principales actividades y plan de acción				
Se suministró información acerca de los procedimientos que maneja la dependencia, donde va a desempeñar sus funciones.				
Se suministró información acerca de las actividades de grupo en el que será ubicado el colaborador y en que parte de la estructura de la empresa se encuentra.				
Se explicó claramente las funciones a desempeñar y las actividades que debe realizar.				
Se presentó a los jefes y encargados que integran el grupo de trabajo y la dependencia.				
Se verificó las herramientas a utilizar y usar para para el cumplimiento de sus funciones.				
Se verificó la asignación de usuarios y contraseñas, y demás herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones del nuevo funcionario.				

Confirmando haber recibido toda la inducción arriba mencionada y necesaria para desempeñar las funciones asignadas a mi empleo.

Firma Jefe Inmediato: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma colaborador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Figura 32. Formato de Cargo de Inducción Especifico. Fuente: Propia

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>		<b>LOGO</b>
<b><u>INFORME DE INDUCCIÓN</u></b>		
<b>Resumen del proyecto</b>		
Fecha del informe	Nombre del proyecto	CAPACITADOR
Fecha	Proyecto	Nombre

**INFORMACION DEL DESARROLLO DE LA INDUCCION**

---

**OBSERVACIONES DE LA INDUCCION CON RESPECTO AL PERSONAL**

---

Observaciones	Nombre del personal

**RECOMENDACIÓN Y CONCLUSIONES:**

---



---



---



---

Nombre y Firma del Capacitador o Responsable

Fecha:

*Figura 33. Formato de Informe de la Inducción. Fuente: Diseño Propio*

**Inducción del Talento humano en la Empresa GMI S.A. Ingenieros  
Consultores, 2019**

**Induction of human talent in the Company GMI S.A. Consulting  
Engineers, 2019**

**Resumen:**

El presente artículo se basa en describir la problemática encontrada en distintas áreas de la empresa por parte de trabajadores y de ingenieros con respecto a sus procesos administrativos en Gestión Humana y operativos con referente en su entorno de su área respectivamente. Se usó el método descriptivo - exploratorio, que es compuesto por la observación, la formulación de una hipótesis y la conclusión de consecuencias, teniendo el enfoque cuantitativo en la investigación y realizando el cruce de información con los datos recopilados, se utilizó la encuesta como herramienta y como técnica el cuestionario. Para el análisis se aplicó método descriptivo, Se realizó propuesta de mejoras y se detalló las actividades a realizar para absolver las problemáticas encontrada de los cuales fueron más relevante. La falta de interés hacia el personal en base a la falta de proyección en la organización y la falta de motivación en actividades de participación o de baja tensión laboral para el personal. Eso nos permitió contrastar la hipótesis, al cruzar la información obtenida. Se ha concluido que la organización debe implementar actividades para motivar al personal y bajar la tensión o estrés laboral y para mejorar sus procesos de calidad.

**Palabras Claves:** Procesos Administrativo, Organización, Motivación y Cruce de información.

**Abstract**

This article is based on describing the problem found in different areas of the company by workers and engineers with respect to their administrative processes in Human Management and operational with reference in their environment of their area respectively. The descriptive - exploratory method was used, which is composed of the observation, the formulation of a hypothesis and the conclusion of consequences, taking the quantitative approach in the investigation and crossing the information with the collected data, the survey was used as a tool and as a technique the questionnaire. For the analysis, a descriptive method was applied. Proposals for improvements were made and the activities to be carried out to absolve the problems found were more relevant. The lack of interest towards the personnel based on the lack of projection in the organization and the lack of motivation in activities of participation or of low labor tension for the personnel. That allowed us to test the hypothesis, by crossing the information obtained. It has been concluded that the organization must implement activities to motivate staff and reduce work stress or stress and to improve their quality processes.

**Keywords:** Administrative Processes, Organization, Motivation and Information Crossing.

## INTRODUCCION

Empresas locales e internacionales aun no cuentan con un proceso adecuado de inducción de personal cabe resaltar por estadística anteriores y recientes que hay demasiada improductividad por parte del personal y se debe por una inexistente o inadecuada inducción. Datos informativos indican que el personal ingresa a laborar con un entusiasmo, pero al pasar el tiempo cae a un grado de improductividad según (Gomolan, 2011). Estos pueden ser por varios factores internos o externo en la organización. Los diferentes indicadores improductivos que se encontró fue en su área de labor según (Sana, 2018). Para la empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores. con sede en Surquillo, se obtuvo que muchos de sus empleados están por debajo de su rendimiento de productividad y estos son por causas internas como la falta de liderazgo, la falta de interés en el personal y la falta de actividades diarias (pautas activas) y grupales (motivación) que deben impulsar sus líderes para evitar el abandono de trabajo del personal según (López, 2011). Por eso nos preguntamos.

¿Cómo mejorar la motivación a los trabajadores de la Empresa GMI S.A.?

Nos basaremos en los antecedentes de otros autores para resolver la pregunta. (García, 2017) menciona sobre el incremento de la rotación del personal en su tesis adicionalmente aplico en su tesis el estudio exploratorio mixto, su población de 80 personas su muestra de 50 personas. Utilizo la encuesta y el cuestionario. Teniendo como conclusión sobre la rotación del personal que fueron por causas internas tal como la falta de interesa en el personal y la falta evaluación al personal y al equipo de trabajo. También se observó que no hay los recursos y los materiales adecuados para su trabajo. A esto se suma el hostigamiento de su jefe con la excesiva carga laboral, teniendo como hipótesis que la contratación de personal es en base a la experiencia y a los resultados, que en base a la carrera universitaria. Por eso este estudio es analítico y con la ayuda de la matriz se resolverá el problema identificado dentro de la empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores.

Los antecedentes nacionales de los autores (Ramos y Sánchez (2017). Sobre el trabajo de investigación hecho en Piura, Propusieron Estrategias de retención de personal para las empresas mineras, usaron el método con una población de 170 personas de género masculino siendo su muestra de 118 personas. Aplicando la encuesta y cuestionarios a los trabajadores llegando a una conclusión en el resultado del estudio. Mencionaron que el personal que logre aprobar las evaluaciones con un rango mayor del 70.00% formaran parte de la Marca Empleador. fue creada para esta empresa con el fin de asociar al personal, y brindarle la motivación para continuar con este proyecto. Esto será un estandarte para el área de RRHH de la empresa según los antecedentes nacionales de (Cabrejos; San Miguel Y Rojas (2018). *Mencionaron estrategias para un optima retención del personal en su área de trabajo.*, se usó el proceso exploratorio y descriptivo a 50 colaboradores del área de mantenimiento siendo su población de 150 personas. Y para completar con los datos se aplicó la encuesta y cuestionario. Siendo como punto principal el aérea de mantenimiento. Según el estudio de los autores.

El estudio de la problemática de la empresa se aplicará las técnicas y métodos de investigación en base a lo descriptivo, Se proseguirá con las pautas y matrices de investigación con el fin de resolver la problemática. Por eso se empezará formulando las preguntas para definir exactamente el problema y luego se aplicará los métodos de estudios en base a las teorías como soporte a resolver los problemas identificados tal como la falta de interés en el personal sobre su trayectoria y evaluación de rendimiento y sobre la falta de interés en el personal y en el equipo de trabajo en base a la retención del personal. Estas teorías podrían ser:

Teoría de la Personalidad, Teoría del Conflicto y Teoría de evaluación del Liderazgo.

La teoría de la personalidad según (Cloninger, 2002). Hace mención que la personalidad es adaptada en el lugar donde se encuentre y que se acomode de acuerdo a la situación. Cumple un rol importante en la persona que hace que se desarrolle en cada situación que se presente. Por eso (Maslow, 1991). Menciona que el carácter se desarrolla de acuerdo a la situación tal como los primeros inicios desde su hogar. Y eso buscan las organizaciones hoy en día el carácter para afrontar y dirigir como líderes y que puedan guiar a los demás en el cumplimiento de las metas organizacionales. Y es exploratoria – descriptiva.

La Teoría de Conflicto, el Autor (Remo, 2002). Menciona que está ligada en el ámbito social porque puede ser como un indicador negativo que afecte su interés, Y son originados por factores extrínsecos e intrínsecos. Que normalmente inicia desde su mente (intrínsecamente) y eso va formando su conducta.

En el lado extrínseco lo que normalmente ocurre es en lo social como la indiferencia en el grupo o conducta inadecuada y eso origina que actúe de una manera defensiva ante la sociedad. Ahora dentro de la organización generar conflicto hace que el personal haga su trabajo como si fuera una competencia. Sin embargo, puede traer consecuencia porque la conducta del personal puede ser agresiva y pueda perder el control haciendo improductivo el trabajo.

Según (Lupano y Castro, (2013). La teoría del liderazgo nace en la antigüedad por medio de la conducta y es analizado por su inteligencia en distintas situaciones con la habilidad de dirigir a los demás por eso propone 4 niveles para medir el liderazgo. Las preguntas de estilo del liderazgo, preguntas sobre su conducta, preguntas sobre el camino-meta y preguntas sobre la motivación.

Se aplicará para este estudio las preguntas del estilo del liderazgo, porque nos ayudan a analizar las habilidades para resolver problemas del líder, por eso el autor indica que eso es lo que buscan las empresas y por medio de esas evaluaciones encontrar al líder menos esperado. Con este método se brinda a que el personal sienta un interés de esforzarse



y aumentar más líderes dentro de la organización. Ese impacto genera el líder hacia los demás para que busquen la excelencia organización según explicación de (vadillo, 2013). Los problemas encontrados conforman un holístico. Que significa a un todo. O en otras palabras ver y analizar un amplio panorama de todo lo encontrado. Por eso se requiere lluvias de ideas para garantizar la planificación de la propuesta presentada para este estudio.

La retroalimentación es volver a reforzar de lo que aprendiste en el tiempo y eso lo realiza el área de capacitación.

La Ausencia del personal, son por varias razones según la explicación de (Mañas, 2005). Y para una empresa eso no debe ser siempre en negativo, porque lo pueden mitigar si tienen un plan de contingencia.

La rotación del personal, se comprende a la movilización o retiro del personal constantemente según (Gonzales, 1992). Y eso conlleva que las empresas sean informales por las contrataciones de personas extranjeras o jóvenes que no tiene la edad para trabajar. Por eso se tiene que plantear una propuesta para evitar la excesiva rotación.

En la desmotivación, según (Messing, 2009). En el ámbito empresarial hay jóvenes que decaen en su producción porque no es trabajo deseado o porque están obligados en hacerlo y la Experiencia nos enseña que la vocación nace con el tiempo y práctica. Por eso hoy en día muchas empresas innovan sus áreas para que las personas puedan encontrar familiaridad en lo buscado.

Y se Justificara aplicando 3 métodos en lo práctico, lo técnico y en el proceso. Por eso nuestro método será proyectiva. y eso se hará por medio de entrevista y cuestionario para obtener información. Y para justificar el conflicto interno, que es la satisfacción del personal en las distintas áreas, tendremos que preguntarnos, ¿el objetivo de la investigación permitirá resolver algún problema? Correcto. permite resolver de manera interna de cada área y también de cada persona reduciendo la improductividad en la organización. Se hará mejoras en el proceso, se realizará técnicas de motivación al personal, para unir más al equipo de trabajo. los resultados de productividad es lo que desea cada organización. Esto se hará de manera gradual paso a paso hasta que podemos resolverlo. Adicionalmente obtendremos las respuestas para las siguientes preguntas; ¿Por qué hacer el trabajo de investigación?, ¿Cuál será la utilidad? y ¿Qué espera con la investigación?

Para tener concisas respuestas tenemos que identificar claramente las áreas en la que se va aplicar el estudio, a parte conocer al personal que laboran en esa área. Y así aplicar nuestro enfoque. Cabe recordar que la empresa mide bajo un rendimiento de costo-Beneficio Recordando entonces la problemática de la empresa GMI S.A. con sede en Surquillo, Que se identificó que la problemática se debe por la Falta de interés en la inducción al personal y de la motivación en varias formas hacia el equipo de trabajo, lo que hace que abandonen el trabajo o se desmotiven. Y este dato lo menciono (López,2011) En su tesis. Por eso se realizará la siguiente pregunta del problema.

¿Cómo implementar un óptimo proceso de inducción y de motivación a los trabajadores de la Empresa GMI S.A.?

Para entender que muy pocas empresas cuentan con un proceso estandarizado de inducción y algunos no cuentan con el área correcta de bienestar para el personal. Esto sería una de las causales de la improductividad laboral y del abandono de trabajo. Generando que se vuelva a contratar personal para copar el puesto dejado por el anterior trabajador y lo que haría la empresa es solventar nuevamente el gasto para contratar al personal. Sin embargo, no tienen idea de las causas reales por el abandono del personal y estas causas son de común: Causa Personal, Causa por Equipos, Causa por Procesos, Causa por Lugar de trabajos.

Muchas empresas informales incumplen las leyes del país o de la región y solo se enfocan en producir ganancia a costa de la ilegalidad laboral. Como el caso de las mineras ilegales que realizan sus actividades alejadas geográficamente y desconocido para el estado, pero sin embargo en las zonas la población exige sus derechos hasta que llegan a un acuerdo. Adicionalmente la población te exige herramientas y equipos necesarios y seguro para que puedan trabajar caso contrario la población se levanta y llegan a comunican a las autoridades del estado para que intervengan y eso es perjudicial para el empresario ilegal.

El Objetivo General, Sera una estrategia de retención para el personal en esta empresa especializada. A parte tendremos objetivos específicos como Analizar la razón de la improductividad y del abandono de trabajo y se explicará el motivo de la falta de interés para revertir este problema y por último se hará un Diagrama de actividades para ser aplicadas en las áreas y se hará un proceso para mejorar el ambiente laboral y se propondrá mejores beneficios para el personal sin descuidar los objetivos institucionales

## MÉTODO

El Grupo de Teoría conforman el y nos ayudara a tener claridad en la investigación y para proponer solución al problema según (Hurtado, 2000). Se obtuvo información de manera Cuantitativa sobre el personal. Este procedimiento fue mencionado por (Castillo, 2006). Con un enfoque a resolver las preguntas, adicionalmente el trabajo será proyectivo y ayudará a diseñar el plan al problema según (Hurtado, 2000). Como también el tipo de nivel que se usara y tener los resultados de esta investigación (Weber, 1969). Y se utilizara el Método Deductivo, Centrándose en deducciones nuevas (Del todo a lo específico) según (Pardinas, 2005).

Para el método de la investigación (Hernández; Fernández y Baptista, (2006). Mencionaron que el método es aplicado al personal de la empresa GMI S.A. con sede en Surquillo, en el departamento de Lima. Que son 40 trabajadores. En Lima y teniendo sus operaciones en Piura, en la Refinería de Talara. Y se empezara a trabajar con la gente de Lima como muestreo para obtener datos exactos. (Martínez; Muñoz y Pascual, 2004). Se aplicará a los 20 trabajadores con trayectorias y experiencia que nos dará la información esperada para esta investigación a través de la entrevista y del cuestionario y otros medios según el estudio de (Supo, 2018) se habló con el área de RR.HH., siendo factor fundamental como también con el Jefe de Operaciones. Y con una encargada del área respectiva. Usando la encuesta como método estratégico para este estudio mencionado por (Alberto y Ariel, (2006). Siendo el instrumento el Cuestionarios. Tal como explico (Malash, 2013).

EL primer paso es obtener información con el método mencionado y para este estudio se trabajó con asesores de investigación. La población fue 40 personas entre ingenieros y jefes en la que se aplicó la encuesta y cuestionario validado por expertos. Siendo como resultados cualitativamente teniendo un tiempo aproximado de 20 minutos de llenado del cuestionario. Adicionalmente se entrevistó a 3 personas de la empresa que fueron: el Jefe de Operaciones, Coordinadora del Proyecto y un Colaborador del área de RRHH, con un tiempo de 10 minutos por cada persona. Luego se procede a registrar a la base de datos para realizar el cruce de información e interpretación para luego proponer y sacar conclusiones de la investigación. Se realizará 3 fases: primero se hará cuadros comparativos y la otra fase es interpretar las entrevistas y del cuestionario y por último se hará el cruce de información de la para obtener la problemática, Con el método descriptivo se llegará a tema de discusión.

## CRONOGRAMA Y RECURSOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES											
Actividad del Proyecto	SECCIONES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	INFORMACION GENERAL		■	■	■	■	■	■	■	■	■
DEFINICION DEL PROYECTO A INVESTIGAR		■	■	■							
PROBLEMÁTICA DEFINIDA PARA LA INVESTIGACION		■	■	■	■						
SUSTENTAR		■	■	■	■	■					
HISTORIAL Y METAS CLARAS DE LA INVESTIGACION		■	■	■	■	■					
ESQUEMA DE LA INVESTIGACION		■	■	■	■	■	■				
PROCESOS DE BUSQUEDA DE SOLUCION: ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACION		■	■	■	■	■	■	■			
TECNICA DE MUESTREO EN EL PERSONAL		■	■	■	■	■	■	■	■		
TECNICAS Y METODOS DE RECOPIACION Y VALIDACION DE INFORMACION		■	■	■	■	■	■	■	■	■	
GESTIONES ADMINISTRATIVAS		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ENFOQUE PRELIMINAR Y PRESENTACION DE PRE- TESIS		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

### 3.2 Recursos humanos, materiales y económicos

Financiamiento	Aporte
<b>Recursos Directos</b>	
Impresiones	600 soles

Fotocopias y anillados	800 soles
Accesorios de Oficina	400 soles
Libros	400 soles
<b>Recursos Externos</b>	
Pasajes - Movilidad, alimentos, etc.	800 soles
<b>Total</b>	<b>3,000 soles</b>

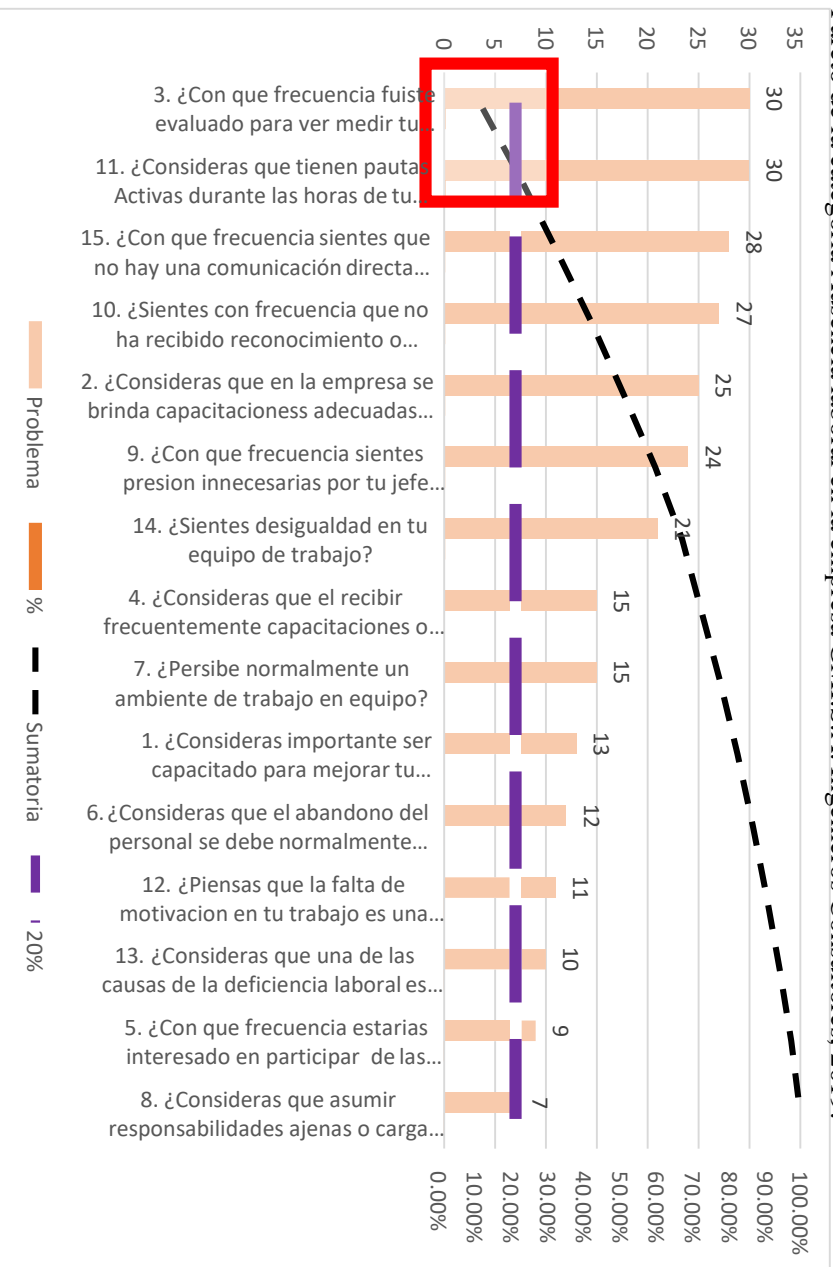
## RESULTADOS

### Resultados cuantitativos

#### Categoría problema

Tabla 1

Pareto de la categoría Ausencia laboral en la empresa GMI.S.A. Ingenieros Consultores, 2019.



### **Interpretación:**

Los datos muestran en el grafico a considerar estas 2 problemáticas para darles solución teniendo los porcentajes más altos que el 10.83% del problema identificado se basa en la falta de interés hacia el personal sobre las mediciones del rendimiento a sus funciones y teniendo también un 10.83% del problema identificado con referencia a las pautas activas como parte del proceso de motivación al personal. El porcentaje acumulado de la frecuencia de evaluaciones y de las pautas activas en el trabajo es 21.66%. Por lo tanto, la mayor mejora a todo el proceso se podría lograr resolviendo los problemas de las evaluaciones y de las pautas activas en el trabajo.

## **Resultado Mixto**

### **Interpretación:**

Con referente a la sub categoría de la desmotivación, El grafico nos muestra que la inseguridad laboral se basa como un indicador el de las herramientas inadecuadas para el trabajo, comienza a surgir la desigualdad en el grupo ya que la herramienta inadecuada no solo se basa en lo material sino también en el planeamiento del proyecto esa inseguridad que surge origina un exceso de carga laboral y si a eso incluimos la carga de estrés familiar hace que el personal o equipo de trabajo se vea afectado o como también parte de esa improductividad.

Como también se demuestra que las capacitaciones que puedan surgir en la organización tendría un impacto profesional en ellos y también para la empresa pero hoy en día el proceso es diferente porque incluyen al personal directamente a su área para ser capacitado por su jefe y no debe ser así ya que tiene que tener una inducción general pero los jefes ven que es una pérdida de tiempo hacer eso y por eso en la empresa se contrata en base más a la experiencia que en la carrera profesional y argumentan que la organización ha crecido más en base a la experiencia porque personal con experiencia no te van hacer perder el tiempo en ese sentido se observa que el porcentaje acumulativo es de 21.66% de los problemas más identificados que es sobre las capacitaciones y de la falta de actividades de las pautas activas.

Y el ultimo genera estrés en el personal ocasionando que se pueda enfermar este indicador que es el tiempo hace que la empresa se convierta e informal ya que en el proyecto suponen que todos son capaces que afrontar trabajos bajo presión y de exceso laboral que impone su jefe. Esa sumatoria de actividades hace que el personal se dé cuenta que tal vez no es lo que le gusta no es su vocación en el proyecto y consideran que se abrumen o cuentan

con innecesario hostigamiento de parte de su jefe directo. Y todos estos indicadores muestra una excesiva carga laboral.

## Discusión

Se realizó los análisis cuantitativo y cualitativo por medio de la recolección de datos obtenidos por el instrumento del cuestionario y de la técnica de la encuesta, a eso se obtuvo 3 sub categoría, los cuales son. La desmotivación, la inseguridad laboral y carga laboral. Los trabajadores encuestados afirman que el 60.00% de que a veces las capacitaciones que se reciben en la empresa no es exactamente relacionado con sus funciones. Y el 50.00% afirman que casi nunca la empresa realiza actividades de integración o de motivación al personal. Y por último el 53.33% afirmaron que casi siempre ocurre que la duplicidad de funciones es la causa de la carga laboral y estrés laboral por la que el personal opta por abandonar el trabajo. Y llegando a la conclusión. Analizando estos tres problemas principales se decidió diseñar un plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de la empresa GMI ingenieros consultores. donde Chiavenato (2007). Coincide la importancia del factor humano dentro de la organización. Y que la falta de productividad del personal es por las inadecuadas herramientas para desarrollo de su función tanto directa como indirectamente como la inadecuada herramienta motivacional, son factores que coinciden Cardy & Dobbins (1994). Por eso hoy en día el éxito empresarial, se origina dentro de sus instalaciones para que luego salte a un éxito internacional.

## BIBLIOGRAFIA

Gomolan, C. (2011). *Problemas que enfrentan el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Sana, M. (2018). *Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de mina – compañía minera antapaccay, cusco*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

López, J. (2011). *Propuesta para reducir la rotación de personal*. Revista Vinculando, México.

García, F. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejuplico Estado de México*. Tesis de licenciatura, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). *Retención del talento humano estratégico en empresas mineras*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.

Cabrejos, Y., San miguel, E., Rojas, D. (2018). *Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera*. Universidad del Pacifico, Lima.

Cloninger, S. (2002) " *Teorías de la Personalidad*". Edición, Pearson Educación. México.

- Maslow, A.(1991) "*Motivacion y Personalidad*". Ediciones, Dias de Santos S.A. Madrid, España.
- Remo, F. (2002) *Teoría de Conflictos*. Revista Gidesa, Barcelona, España.
- Lupano, M. y Castro, A. (2013) "*El liderazgo. Teorías y evaluación. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Psicología, Cultura y Sociedad*". Revista Psicodebate; Psicología, Cultura y Sociedad, México DC.
- Vadillo, M. (2013) "*Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*". Esic Editorial, Madrid, España.
- Mañas, A. (2005). *El absentismo laboral como consecuente de variable organizacionales*. Edición Valladolid, Valladolid, España.
- Gonzales, J. (1992). "*Análisis de la rotación de personal y su impacto en la economía de la región*". Univ. De México City, México.
- Messing. C. (2002). "*Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en los jóvenes*". Editorial Noveduc, Buenos aires, México.
- Hurtado, J. (1998). "*Metodología de la investigación holística*". Fundación Sypal, Venezuela.
- Castillo, J. (2006). "*Administración de Personal, Un enfoque hacia la calidad*". Edición Ecoe, Bogotá, Colombia.
- Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de cultura económica, México.
- Pardinas, F. (2005). "*Metodología y técnicas de investigación en ciencia sociales*". Editorial XXI Ediciones, México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Edición MX, Graw Hill, México.
- Martínez, A.; Muñoz, J. y Pascual, A. (2004) "*Tamaño de muestra y precisión estadística*". Universidad de Almería, España.
- Supo, J. (2018). *Seminario de investigación para la producción científica*. Seminario online llevado a cabo en Arequipa. Arequipa, Perú.
- Alberto, J. y Ariel, C. (2006) "*Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*". Editorial Brujas, Córdoba, Argentina.
- Maslach, C. (2013) "*Cuestionario de Burnout de Maslach. inventory*". Edición, Rustica, España.

## Anexo 4: Instrumento cuantitativo

### CUESTIONARIO “Inducción del Talento humano en la Empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores 2019

INSTRUCCIÓN: Estimados colaboradores, este cuestionario tiene como finalidad conocer tu opinión sobre los procesos de capacitación y retención del personal dentro de la Empresa GMI S.A. Ingenieros Consultores, dicha información es totalmente anónima, por lo que le solicito responda a todas las interrogantes con completa sinceridad, y de acuerdo a sus experiencias.

Sexo: Femenino ( )                      Masculino ( )  
 Edad: 25 – 30 ( )    31 – 35 ( )            36 a más ( )

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

ESCALA				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ITEM	SUB CATEGORIA	INDICADOR	VALORACION				
			1	2	3	4	5
1	Falta de capacitación	¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?.	1	2	3	4	5
2		¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?.	1	2	3	4	5
3		¿Con qué frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento del área de trabajo?.	1	2	3	4	5
4		¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar asenso o aumento laboral?.	1	2	3	4	5
5		¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas , cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?.	1	2	3	4	5
6	Ausencia del Personal	¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?.	1	2	3	4	5
7		¿Percibe normalmente un ambiente de trabajo en equipo?.	1	2	3	4	5
8		¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del abandono del trabajo?.	1	2	3	4	5
9		¿Con que frecuencia sientes presión innecesarias por tu jefe directo?.	1	2	3	4	5
10		¿Sientes con frecuencia que no ha recibido reconocimiento o incentivos por su esmero laboral?.	1	2	3	4	5
11	Deficiencia laboral	¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?.	1	2	3	4	5
12		¿Piensas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?.	1	2	3	4	5
13		¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollar tu trabajo?.	1	2	3	4	5
14		¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?.	1	2	3	4	5
15		¿ Con qué frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?.	1	2	3	4	5



## Anexo 5: Instrumento cualitativo

### Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Coordinadora Control de Proyecto Talará
Nombres y apellidos	Rossela Lucchessi
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entv.1)
Fecha	23/10/2019
Lugar de la entrevista	Oficina Principal – GyM S.A.

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Considera que el reclutamiento del personal que realiza en la empresa, es en base a Experiencia o en Base a la carrera Universitaria? ¿Por qué?.
2	¿Considera que el personal recibe una adecuada capacitación sobre sus funciones al ingresar a la empresa? ¿Por qué?
3	¿Cuándo Usted detecta baja producción de su personal qué realiza para revertir su rendimiento y como mide el resultado?
4	¿Explique Usted las causa del porque se retira un personal de manera improvisada? ¿Por qué?
5	¿Qué estrategia aplica para reducir los costos en la Rotación del personal? ¿Por qué?.
6	¿En su opinión que debilidades y fortaleza considera que existe en la Compañía con relación al personal en su inducción a la empresa?.¿ Por qué?.

Observaciones

..... ..... .....
-------------------------

### Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Jefe de Paquete – Proyecto Talara
Nombres y apellidos	Christian Orbezo
Código de la entrevista	Entrevistado 2 (Entv.2)
Fecha	23/10/2019
Lugar de la entrevista	Oficina Principal- GyM SA.

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Considera que el reclutamiento del personal que realiza en la empresa, es en base a Experiencia o en Base a la carrera Universitaria? ¿Por qué?.
2	¿Considera que el personal recibe una adecuada capacitación sobre sus funciones al ingresar a la empresa? ¿Por qué?
3	¿Cuándo Usted detecta baja producción de su personal qué realiza para revertir su rendimiento y como mide el resultado?
4	¿Explique Usted las causa del porque se retira un personal de manera improvisada? ¿Por qué?
5	¿Qué estrategia aplica para reducir los costos en la Rotación del personal? ¿Por qué?.
6	¿En su opinión que debilidades y fortaleza considera que existe en la Compañía con relación al personal en su inducción a la empresa?.¿ Por qué?.

Observaciones

.....
.....
.....

## Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Gestión humana
Nombres y apellidos	Miluska becerra
Código de la entrevista	Entrevistado 3 (Entv.3)
Fecha	24/10/2019
Lugar de la entrevista	Oficinas de GyM

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Considera que el reclutamiento del personal que realiza en la empresa, es en base a Experiencia o en Base a la carrera Universitaria? ¿Por qué?.
2	¿Considera que el personal recibe una adecuada capacitación sobre sus funciones al ingresar a la empresa? ¿Por qué?
3	¿Cuándo Usted detecta baja producción de su personal qué realiza para revertir su rendimiento y como mide el resultado?
4	¿Explique Usted las causa del porque se retira un personal de manera improvisada? ¿Por qué?
5	¿Qué estrategia aplica para reducir los costos en la Rotación del personal? ¿Por qué?.
6	¿En su opinión que debilidades y fortaleza considera que existe en la Compañía con relación al personal en su inducción a la empresa? ¿ Por qué?.

Observaciones

..... ..... .....
-------------------------

## Anexo 6: Base de datos (instrumento cuantitativo)

Nro. De participantes	Ítems o preguntas														
	1. ¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?	2. ¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?	3. ¿Con que frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento o del área de trabajo?	4. ¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar el desempeño o aumento laboral?	5. ¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?	6. ¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?	7. ¿Percibes normalmente un ambiente de trabajo en equipo?	8. ¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del	9. ¿Con que frecuencia sientes presión innecesarias por tu jefe directo?	10. ¿Sientes con frecuencia que no ha recibido reconocimiento o incentivos por su	11. ¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?	12. ¿Pienas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?	13. ¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollo de	14. ¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?	15. ¿Con que frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?
1	4	3	1	4	5	5	2	5	2	1	1	4	5	3	1
2	5	2	2	3	4	5	3	4	2	2	2	4	4	3	2
3	4	3	1	3	4	4	3	4	3	1	2	4	4	2	2
4	3	4	2	4	3	3	3	5	3	1	2	3	4	2	2
5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	2	2	5	3	1	3
6	3	4	2	3	4	4	4	5	2	3	3	5	4	2	2
7	5	2	2	2	4	5	3	4	3	1	2	4	3	2	2
8	3	3	1	2	3	5	4	4	2	2	3	3	4	3	2
9	4	3	2	1	3	4	3	4	4	2	2	3	5	3	1
10	4	2	1	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3
11	5	3	2	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	1	2
12	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3
13	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	2	5	5	4	1
14	4	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	5	4	2
15	3	4	3	4	5	3	3	4	2	1	1	4	4	3	2
16	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	4	3
17	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	5	2	5	3
18	5	4	1	5	3	3	5	5	3	2	3	4	3	2	4
19	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	1	4	4	3	3
20	5	3	2	4	3	4	5	3	4	3	2	5	4	3	3
21	4	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	2
22	4	3	3	5	4	3	3	4	3	2	2	3	4	1	1
23	3	3	1	5	4	3	2	4	2	2	2	4	3	4	1
24	3	4	2	3	3	5	5	4	2	1	3	3	3	3	2
25	4	3	2	3	5	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2
26	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	1	4	5	3	3
27	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4
28	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	4	3	5	2
29	5	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2
30	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1
	113	88	58	106	116	114	106	120	85	68	65	114	115	88	66

## Anexo 7: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental

### Entrevistado 1 – Coordinador de Proyecto

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera que el reclutamiento del personal que realiza en la empresa, es en base a Experiencia o en Base a la carrera Universitaria? ¿Por qué?.	Considero que es por la experiencia, porque me doy cuenta que tanto sabes ya que no lo haría mucho seguimiento ya que considera que su experiencia demostraría en su sitio de trabajo. Y en mi caso yo he tenido chicos desde técnicos y profesionales que los técnicos han demostrado más capacidad que los chicos profesionales y en campo lo mismo tengo un chico técnico y dos profesionales y todos rinden lo mismo y por eso te dije que yo considero de acuerdo a la experiencia que tenga el tiempo que requiero.
2	¿Considera que el personal recibe una adecuada capacitación sobre sus funciones al ingresar a la empresa? ¿Por qué?	Este proyecto de talara es grande es muy nuevo y se formó talara como una nueva división y se empezó como se venía dando, no había capacitación ni ingeniería e incluso todo eso lo estuvimos trabajando desde el exterior. Tanto así que no había estándares e incluso cuando yo entre al proyecto no se me capacito sino que en el camino se iba implementando y creando los pasos para seguir en nuestra área y claro de ahí poco a poco se ha estado desarrollando.
3	¿Cuándo Usted detecta baja producción de su personal qué realiza para revertir su rendimiento y como mide el resultado?	Lo que yo hago es hablar primeramente con el personal, tú te das cuenta cuando lideras un equipo tu identificas en que personal tú vas a poner todas tus expectativas. Y cuando veo una baja lo identifico convoco una reunión a todos y les digo a todos por igual pero cuando hay independiente baja del personal en su rendimiento y si algo pasa a ese personal que rinde más y algo sucede yo intervengo les hago el Feedback ya que no son iguales cada uno, pero si hay otra persona que su actitud demuestra que no desea ir más allá de lo que espera la empresa y tú te das cuenta quien si response o no. Yo los evaluó y valido para distintos perfiles que se requiera pues se los digo a todos y a los que no van solo dejo que termine su contrato.

4	¿Explique Usted las causa del porque se retira un personal de manera improvisada? ¿Por qué?	Porque no está conforme con el sueldo específicamente en todas las área y en toda la empresa aun los mismos ingenieros se van porque no hay una proyección en lo que están y como cualquiera buscan una estabilidad pero considero que eso con el tiempo se gana ya que hay una jerarquía y a medida que vas ascendiendo tu valor crece y tenlo por seguro que para Graña eso es importante y no deja ir al contrario te hará retención porque sabe el valor que harás en la empresa.
5	¿Qué estrategia aplica para reducir los costos en la Rotación del personal? ¿Por qué?	Cuando veo que la carga es mucho yo solicito requerimiento, pero si noto que no me dan el requerimiento solicitado tendría que trabajar en equipo tendría que ver la manera de como apoyarnos en reducir la carga laboral. Tengo que hacer y demostrar que la carga es mucho y hacer notar a todos que se requiere personal. Graña lo que hace es ver el valor del personal y si sabe que eres bueno hace todo lo posible de retenerte, pero cuando eres nuevo y ven en ti créelo que hacen lo posible de retenerte por eso tengo 7 años aquí por eso es la actitud y se trata de fomentes el trabajo en equipo no descuidar tu equipo por más duro que este las cosas si sabes que no hay apoyo ni recursos pero sabes que hay un respaldo de tu equipo por más duro que este todo marchan lento pero seguro y eso es importante para nosotros hacer y evitar que el valor de la persona no se refleja en sobre carga al contrario yo hago lo posible en demostrar a todos que es importante contratar a más personas porque así se requiere en el proyecto tal como tu estas en este momento.
6	¿En su opinión que debilidades y fortaleza considera que existe en la Compañía con relación al personal en su inducción a la empresa? ¿Por qué?	Si hacemos mucho hincapié en la inducción en todas las áreas es obvio que se pierde tiempo, pero retomamos a la primera pregunta se contrata a gente con experiencia y no a tantos ya que ha merita el proyecto ya que es rápido. por eso si tú tienes personal con experiencia no te vas a gastar en capacitarlo ya que lo demostraría y yo lo he visto mucho. Pero si es de una cantera o cachimbo de acuerdo al área es muy poco ya que el proyecto no espera y avanza por eso se contrata a gente con experiencia y lo demuestra en su labor y se ve lo que en su hoja de vida esta.

## Entrevistado N° 2 – Jefe de Paquete del Proyecto Talara

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera que el reclutamiento del personal que realiza en la empresa, es en base a Experiencia o en Base a la carrera Universitaria? ¿Por qué?.	Considero que tiene de ambos porque esto es una empresa de construcción hay mucho ingeniero tiene que más por experiencia se le contrata por cierta área, pero sabes que es amplia el rubro ya que depende a donde se está enfocado, pero todo depende de su experiencia y yo considero como un porcentaje a un 30% por su carrera y un 70% en experiencia. En tema de la obra la inducción te lo hace tu jefe directo y pienso que hoy en día se debe practicar es algo que hemos dejado de lado ya que es más fácil que un junior aprende más.
2	¿Considera que el personal recibe una adecuada capacitación sobre sus funciones al ingresar a la empresa? ¿Por qué?	Considero que si cuando yo entre hace 12 años, yo he llevado esas capacitaciones como una semana hoy en día se ha perdido eso por la misma razón y de la demanda que hay en la obra por eso se contrata directo por experiencia y por eso tu jefe directo es el que te capacita más en tus funciones así minimizan el tiempo y lo meten de lleno a operación por eso algo que veo que se ha perdido es eso el más antiguo debe andar con un junior así lo instruye y lo capacita porque eso hoy en día no lo vemos, en operaciones vemos que los junior se mandan solos y eso es malo porque acaban muchos de salir o irse a otros proyectos.
3	¿Cuándo Usted detecta baja producción de su personal qué realiza para revertir su rendimiento y como mide el resultado?	Hablamos de dos cosas, primero el personal indirecto que es ingeniero y supervisores de campo que tengo a cargo y otro es el personal directo que es el obrero. Nosotros medidos por los avances y las ratios de producción sabemos que hay caídas, se conversa con ellos y le decimos que es lo que flaquean porque hay muchos ingenieros muy buenos en campo y lo conocen al derecho y al revés, pero no conocen el tema de gestión. Por eso hablamos con cada uno de ellos y vemos cuáles son sus puntos débiles y esto puede ser como por ejemplo no maneja bien el Project o Excel, etc. Tratamos de enseñarles o orientarles para que su trabajo en operación sea bueno tal vez no esperamos el 100% de la persona porque sabemos que es un proceso, pero sí un 50% y lo otro ya corre

		<p>por su propia cuenta su voluntad de mejorar y se analiza si ve que va creciendo y para mi basta como hay otros que no reflejan eso.</p> <p>Ahora en el personal directo, la baja es mucho ya que las cuadrillas son distintas vemos y comparamos entre cuadrillas y ahí hemos visto puntos de mejoras de poder combinarlos la experiencia con la juventud y normalmente eso se hace desde el comienzo de la operación pero ahí se va si van al ritmo de la cuadrilla y sino ellos mismo abandonan o sino proponemos cambios y esos cambios no lo soportan por eso.</p>
4	¿Explique Usted las causa del porque se retira un personal de manera improvisada? ¿Por qué?	<p>En mi experiencia no lo he visto pero he visto lo siguiente que he notado porque lo cambian a otro proyecto o lo reubican por orden de un superior. Ahora el otro caso es que las mismas personas van buscando otro lugar porque saben que ya el proyecto está acabando o ya no hay proyección para ellos. Porque normalmente en el caso de los ingenieros y supervisores que son contratados normalmente de 3 a 6 meses ya que los proyectos normalmente son de 2 años. Ellos buscan otro lugar y es más por un tema laboral. Ahora en el caso de las cuadrillas si pasa a cada rato se van y generalmente es por tema laboral o por otra opción mejor que consiguen, pero hay un tema ahí. Porque normalmente cuando hay un proyecto normalmente el supervisor nos acompaña hasta el final del proyecto y de igual manera ellos traen sus propias gentes y se quedan con nosotros.</p>
5	¿Qué estrategia aplica para reducir los costos en la Rotación del personal? ¿Por qué?	<p>Hay muchas formas de mitigar la rotación, pero lo que normalmente hacemos y hacen porque lo he visto y aprendido es que cuando se inicie un proyecto lo que se hace es se llama a un supervisor que a la vez el trae a los capataces y ellos traen a su gente con el fin de poder cumplir y juntos finalizar el proyecto por eso es una estrategia de referencia o recomendados. porque hemos aprendido que reclutando como proceso no nos ha favorecido ya que ellos mismo no se adaptan y abandonan porque eso la estrategia es la cadena de referencia o recomendación y lealtad.</p>



<b>6</b>	¿En su opinión que debilidades y fortaleza considera que existe en la Compañía con relación al personal en su inducción a la empresa? ¿Por qué?	Considero que debe haber una política salarial y de crecimiento profesional de puestos abierta en la cual todos deben saberla para que cuando tengas un año sepas que va a pasarte al siguiente año y de años y saber qué cargo se te espera, en mi caso yo tengo 12 años acá y que me espera a mas años yo sé que hay, pero no está muy difundida y muy desarrollada para todos lo que ingresan y hay muchos que están abandonados porque no lo saben. Pero en el caso de fortaleza considero que el nivel de gestión de calidad y de seguridad que en los últimos años hemos mejorado en la gestión de calidad y seguridad en los proceso en optimización aun de los papeles.
----------	---	---

### Entrevistado N°3 Área de Gestión Humana

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
<b>1</b>	¿Considera que el reclutamiento del personal que realiza en la empresa, es en base a Experiencia o en Base a la carrera Universitaria? ¿Por qué?.	En realidad, es sobre ambas, ya que hay áreas que se requiere cubrir en la empresa tiene que ver con la carrera universitaria porque hay ciertos puestos que están enfocados en la carrera. Y además se requiere cierto grado de experiencia si o si y más aún esto suma si ha laborado con alguien de la empresa porque eso suma más en lo que se busca por eso se enfoca más en la experiencia y en la referencia que se brinda de la persona.

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
2	¿Considera que el personal recibe una adecuada capacitación sobre sus funciones al ingresar a la empresa? ¿Por qué?	En realidad, es parte como una deficiencia en parte a la capacitación porque hay muchas personas que se preguntan de quien es tal persona que está encargada de seguridad o bienestar social etc. Tal vez en ese aspecto hay una pequeña deficiencia porque nos enfocamos que pase el colaborador directo con su jefe. Pero si se refiere de capacitación a su rol o funciones que va a realizar la persona eso lo tiene que hacer su jefe directo porque cada personal que ingresa lo tiene que atender específicamente él. Y como se ve reflejado si se cumple o no, es en las evaluaciones sobre el jefe en la cual es variable ya que ahí se refleja que va haber partes y partes de personal que han tenido capacitaciones como que otros no.
Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
3	¿Cuándo Usted detecta baja producción de su personal qué realiza para revertir su rendimiento y como mide el resultado?	En la empresa se realiza 2 evaluaciones una en octubre y otra en abril. La del mes de abril se mide unas evaluaciones de desempeño al personal como ve el jefe a su personal, es decir si cumple con las metas o otras cosas encomendada. Y esta evaluacion permite que el jefe se siente con el personal y le realice un Feedback en los puntos débiles y otros que el jefe detecta parte de eso es la intervención del jefe y la otra parte es la actitud del personal. Y eso está acompañado con gestión humana porque se brinda la información para saber si prosigue en el proyecto o no pero que también puede ser por el tiempo que dure el proyecto. Ahora el otro aspecto es un mapeo de talento en la que la persona puede tener un crecimiento dentro de la empresa es una opción es una evaluacion aparte y el jefe lo determina y eso se da más en el mes de abril. Esas evaluaciones tanto el jefe al personal o personal hacia al jefe.
Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas

4	¿Explique Usted las causa del porque se retira un personal de manera improvisada? ¿Por qué?	Las causas pueden ser por varios aspectos tal como ve que no hay crecimiento en la empresa o tal vez porque no está satisfecho con su salario y tiene otras mejores propuestas o talvez puede ser el clima laboral en la empresa. Pero en realidad se trata de conversar con las personas, pero eso son los motivos más comunes que sucede aquí y en mi opinión es más lo salarial. Por eso se trata de conversar con el personal pero no se le puede obligar a quedarse más bien se les brinda una acuerdo siempre y cuando sabemos que el personal tiene talento y proyección de crecimiento en la empresa.
Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
5	¿Qué estrategia aplica para reducir los costos en la Rotación del personal? ¿Por qué?	Cuando nosotros gestión humana sabemos que el personal se desea retirar porque varios motivos nosotros sabemos lo que implica eso. Por eso hacemos que lo reubicamos en otros lugares tratamos de cambiarles de lugar por eso mandamos correos internamente a todos las sub- empresas con la que cuenta Graña para reubicar al personal y así hacemos porque sabemos lo importante que es el costo del personal. porque si no lo logramos reubicar tendríamos que desvincularse y cuando nuevamente se apertura el puesto hacemos nuevamente pasar examen médico, examen psicológicas y otros gastos que se hace por cada persona nuevamente y el tiempo de que aprenda y otras cosas más. y por eso hacemos y buscamos los movimientos internos.

## Anexo 8: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos

Validación N°1



Facultad de Ingeniería y Negocios

PLAN DE EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MOTIVACION AL PERSONAL DE LA EMPRESA GMI INGENIEROS CONSULTORES S.A.

### Ficha de validez del cuestionario para medir

Nro	Items	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.				Ítem adecuado en forma y fondo.				Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría				Importancia y solidez del ítem.				
		1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje		
<b>Sub categoría 1: Inducción del Personal</b>																		
Indicador 1: Falta de Capacitación																		
1.	¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?					4					4					4		
2.	¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?					4					4					4		
3.	¿Con qué frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento del área de trabajo?					4					4					4		
4.	¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar asenso o aumento laboral?					4					4					4		
5.	¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas , cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?					4					4					4		
Indicador 2: Ausencia del Personal																		
6.	¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?					4					4					4		
7.	¿Percibe normalmente un ambiente de trabajo en equipo?					4					4					4		
8.	¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del abandono del trabajo?					4					4					4		
9.	¿Con que frecuencia sientes presion innecesarias por tu jefe directo?					4					4					4		
10.	¿Sientes con frecuencia que no ha recibido reconocimiento o incentivos por su esmero laboral?					4					4					4		

Indicador 3: Deficiencia laboral							
11.	¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?.	X	4	4	4		
12.	¿Piensas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?.	X	4	4	4		
13.	¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollar tu trabajo?.	X	4	4	4		
14.	¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?.	X	4	4	4		
15.	¿ Con qué frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?.	X	4	4	4		

Validado por:

Apellidos	Picoaga Linares	
Nombres	José Antonio	
Profesión	Pte. en Administración	
Máximo grado obtenido	Maestro en Docencia Universitaria	
Especialidad	Administración	
Años de experiencia	20 años	
Cargo que desempeña actualmente	Secretario	DNI: 07464286
	Académico	Sello y firma:
Fecha	30/09/2019	



Má. José Antonio Picoaga Linares  
SECRETARIO ACADÉMICO  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

Validación N°2



Facultad de Ingeniería y Negocios


Ficha de validez del cuestionario para medir

PLAN DE EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MOTIVACION AL PERSONAL DE LA EMPRESA GMI INGENIEROS CONSULTORES S.A.

Nro	Items	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
		1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	
<b>Sub categoría 1: Inducción del Personal</b>																						
Indicador 1: Falta de Capacitación																						
1.	¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?					4					4					4					4	
2.	¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?					4					4					4					4	
3.	¿Con qué frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento del área de trabajo?					4					4					4					4	
4.	¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar asenso o aumento laboral?					4					4					4					4	
5.	¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas , cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?.					4					4					4					4	
Indicador 2: Ausencia del Personal																						
6.	¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?.					4					4					4					4	
7.	¿Percibe normalmente un ambiente de trabajo en equipo?.					4					4					4					4	
8.	¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del abandono del trabajo?.					4					4					4					4	
9.	¿Con que frecuencia sientes presion innecesarias por tu jefe directo?.					4					4					4					4	
10.	¿Sientes con frecuencia que no ha recibido reconocimiento o incentivos por su esmero laboral?.					4					4					4					4	

Indicador 3: Deficiencia laboral					
11.	¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?.	4	4	4	4
12.	¿Piensas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?.	4	4	4	4
13.	¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollar tu trabajo?.	4	4	4	4
14.	¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?.	4	4	4	4
15.	¿ Con qué frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?.	4	4	4	4

Validado por:

Apellidos	ARCE GUEVARA	
Nombres	ERNESTO	
Profesión	ADMINISTRADOR	
Máximo grado obtenido	MAGISTER	
Especialidad	ADMINISTRACIÓN	
Años de experiencia	25 AÑOS	
Cargo que desempeña actualmente	CATEDRÁTICO DE	DNI: 09085080
	LA ESCUELA POSGRADO U.N.MSM	Sello y firma: 
Fecha	30/09/19	

### Validación N°3



### Facultad de Ingeniería y Negocios

### Ficha de validez del cuestionario para medir

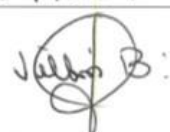
PLAN DE EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MOTIVACION AL PERSONAL DE LA EMPRESA GMI INGENIEROS CONSULTORES S.A.

Nro	Items	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría.					Importancia y solidez del ítem.					
		1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	1	2	3	4	Pje	
<b>Sub categoría 1: Inducción del Personal</b>																						
Indicador 1: Falta de Capacitación																						
1.	¿Consideras importante ser capacitado para mejorar tu desempeño laboral?.					┌					┌					┌					┌	
2.	¿Consideras que en la empresa se brinda capacitaciones adecuadas para la función de sus actividades?.					┌					┌					┌					┌	
3.	¿Con qué frecuencia fuiste evaluado para ver medir tu conocimiento del área de trabajo?.					┌					┌					┌					┌	
4.	¿Consideras que el recibir frecuentemente capacitaciones o cursos pueden mejorar asenso o aumento laboral?.					┌					┌					┌					┌	
5.	¿Con que frecuencia estarías interesado en participar de las charlas , cursos o capacitaciones que se impartan en la empresa?.					┌					┌					┌					┌	
Indicador 2: Ausencia del Personal																						
6.	¿Consideras que el abandono del personal se debe normalmente por factor económico?.					┌					┌					┌					┌	
7.	¿Percibe normalmente un ambiente de trabajo en equipo?.					┌					┌					┌					┌	
8.	¿Consideras que asumir responsabilidades ajenas o carga excesiva laboral sin retribución salarial es una causa del abandono del trabajo?.					┌					┌					┌					┌	
9.	¿Con que frecuencia sientes presión innecesarias por tu jefe directo?.					┌					┌					┌					┌	
10.	¿Sientes con frecuencia que no ha recibido reconocimiento o incentivos por su esmero laboral?.					┌					┌					┌					┌	



Indicador 3: Deficiencia laboral			
11.	¿Consideras que tienen pautas Activas durante las horas de tu trabajo?.	U	U
12.	¿Piensas que la falta de motivación en tu trabajo es una causa de la improductividad laboral?.	U	U
13.	¿Consideras que una de las causas de la deficiencia laboral es la infraestructura o lugar para el desarrollar tu trabajo?.	U	U
14.	¿Sientes desigualdad en tu equipo de trabajo?.	U	U
15.	¿ Con qué frecuencia sientes que no hay una comunicación directa con tu jefe inmediato?.	U	U

Validado por:

Apellidos	JILLO BRUNO	
Nombres	SABINO ERNESTO	
Profesión	ADMINISTRACION	
Máximo grado obtenido	DOCTOR	
Especialidad	ADMINISTRACION	
Años de experiencia	20 años	
Cargo que desempeña actualmente	DNI: 43297584	Sello y firma: 
Fecha		

## Anexo 9: Fichas de validación de la propuesta

### Anexo 9: Fichas de validación de la propuesta

Anexo.....Ficha de validez de la propuesta



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

**Título de la investigación:** Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de la empresa GMI ingenieros consultores S.A. 2019

**Nombre de la propuesta:** Diseñar un plan de Evaluación de desempeño y motivación de personal.

Yo, Julio Capristán Miranda identificado con DNI Nro 06663183 Especialista en FINANZAS Actualmente laboro en U. WIENER Ubicado en LINCE Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

**Pertinencia:** La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

**Relevancia:** Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

**Construcción gramatical:** se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas/ Ingeniería.	X		X		X		—	—
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	X		X		X		—	—
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	X		X		X		—	—
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación holística- mixta -proyectiva	X		X		X		—	—
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	X		X		X		—	—
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	X		X		X		—	—
7	La propuesta tiene un plan de acción e intervención bien detallado por objetivos	X		X		X		—	—

8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	X		X		X		—	—
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	X		X		X		—	—
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	X		X		X		—	—

Y después de la revisión opino que:

1. .....  
.....
2. .....  
.....
3. .....  
.....

Es todo cuanto informo;

  
 Firma

## Anexo 10: Evidencia de la visita a la empresa

### RECEPCION y ENTRADA A LA EMPRESA GRAÑA Y MONTERO



### UBICACIÓN DE LAS OFICINAS DE GMI – PISO 10



**PISO N° 10 – GMI INGENIEROS CONSULTORES**



**RECEPCION DE GMI INGENIEROS CONSULTORES**



**OFICINA DE TECNICOS E INGENIEROS DEL PROYECTO TALARA**



**IMPLEMENTACION DE AUDITORIO PARA CHARLA O CAPACITACIONES**



**UNIDAD MINERA CORONA – JUNIN – 3850 msnm**



**VISITA DE COORDINACION Y CONFRATERNIZACION EN LA UNIDAD TALARA**



Anexo 11: Matrices de trabajo

**Matriz - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

P r o b l e m a d e i n v e s t i g a c i ó n a n i v e l i n t e r	<b>Matriz - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>		<b>Consolidación del problema</b>
	<b>Informe mundial #1</b>	<b>Esencia del problema</b>	<b>Internacional</b>
	Defisis de Personal técnico en el área de Operación(pones un resumen de lo específico)	Para una compañía de exploración minera se requiere personal técnico capacitados para afrontar cualquier necesidad en el área operacional que este dentro de su alcance.	Hoy en día existe un incremento en las regiones en base a la exploraciones mineras de las cuales implementan sus grandes equipos tecnológicos con el fin de sacar todo el mineral posible y a la vez cuidando el medio ambiente de su zona y para ello cuenta con un proceso de selección de personal altamente capacitado para cualquier necesidad de la operación brindándole adicionalmente la estabilidad salarial y las comodidades necesarias para que pueda ejecutar bien su trabajo.
	<b>Título del informe</b>		
	Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera		
	<b>Referencia</b>		
	Cabrejos, Y., San miguel, E., Rojas, D. (2018). Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera. UNIVERSIDAD DEL PACIFICO. UP <a href="http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2149/Yolanda_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2149/Yolanda_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>		
	<b>Informe mundial #2</b>	<b>Esencia del problema</b>	
	Estrategia clave para una buena gestión de RRHH	Para una minería con alta capacidad en tecnología en operación, se requiere estar a la altura con el personal técnico de operación.	
	<b>Título del informe</b>		
Una perspectiva de 2009 de las prácticas de RRHH en la minería australiana.			
<b>Referencia</b>	Dickie, C. y Dwyer, J. (2011), "Una perspectiva de 2009 de las prácticas de recursos humanos en la minería australiana", <i>Journal of Management Development</i> , vol. 30 No. 4, págs. 329- 343. <a href="https://doi.org/10.1108/02621711111126819">https://doi.org/10.1108/02621711111126819</a>		
<b>Informe mundial #3</b>	<b>Esencia del problema</b>		
Problemas para las subcontratas en captación y retención de ingenieros.	El en proceso de reclutamiento de personal la gran minería brinda una tranquilidad en comodidad y salarial al personal. Comparado con lo que ofrecen las sub contratas.		
<b>Título del informe</b>			
Problemas que enfrentan el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería.			



c i o n a l	Gomolan, Faunde, C. (2011). Problemas que enfrentan el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería. Universidad de Chile. <a href="http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/ec-gomolan_f/html/index-frames.html">http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/ec-gomolan_f/html/index-frames.html</a> <a href="http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108035">http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108035</a>		
	<b>Informe nacional #1</b>	<b>Esencia del problema</b>	<b>Consolidación del problema</b>
P r o b l e m a d e i n v e s t i g a c i ó n a n i	Escaza información sobre la empresa y sobre sus funciones	La mala inducción al personal hace que el rendimiento sea altamente riesgoso como para el mismo y como para la empresa.	<b>Nacional</b>
	<b>Título del informe</b>		cuando una empresa no cuenta con un proceso específico sobre inducción del personal dentro de una organización, esto con lleva de que el personal una vez ubicado en su área estaría en una crisis de bajo rendimiento laboral ya que no explotaría en su totalidad por varias causales y en especial por una mala inducción.
	Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de mina – compañía minera antapaccay, cusco		Esto determina de que este personal no soporte la carga laboral por no estar bien direccionado en sus funciones y con lleva de que opte por renunciar por distintos motivos que puede justificar. Por causa de un puesto vacío en cualquier área, traería indicadores negativos tanto en lo económico y en lo productivo haciendo que inviertan nuevamente en el proceso de reclutamiento del personal sin detectar exactamente la raíz del problema.
	<b>Referencia</b>		
	Sana, M. (2018). Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de mina – compañía minera antapaccay, cusco. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. URI: <a href="http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6225">http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6225</a> <a href="http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6225/RI5aaymv.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6225/RI5aaymv.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>		
	<b>Informe nacional #2</b>	<b>Esencia del problema</b>	
	Fidelizar con el tiempo al personal técnico usando estrategias laborales eficaces.	La falta de una estabilidad del personal en una organización o por área específica hace que la productividad con el tiempo baje porque optaría por un nuevo proceso de reclutamiento y capacitación y eso es un indicador negativo en la rotación del personal y en la producción.	
	<b>Título del informe</b>		
	Retención del talento humano estratégico en empresas mineras		
	<b>Referencia</b>		
Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). Retención del talento humano estratégico en empresas mineras (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.			

a c i o n a l	Informe nacional #3	Esencia del problema
	La frecuente salida del personal por diversos motivos en la empresa o por tema personal como justificación	La rotación de personal en diversas empresas son una problemática para el are de rhh ya que es una pérdida económica y de tiempo. Ya que la investigación final es por causas de una mala fidelización (inducción y programas internos) del personal a la empresa.
	Título del informe	
	Propuesta para reducir la rotación del personal	
	Referencia	
López, J. (2011). "Propuesta para reducir la rotación de personal". Revista Vinculando México. <a href="http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html">http://vinculando.org/empresas/propuesta para reducir el indice de rotacion de personal.html</a>		

Causa	Sub causa	¿Por qué?	Consolidación parcial del problema	Consolidación del problema Local
C1. Personal	1. Poco personal	1. Por falta de liquidez	Por no contar con un equipo humano completo de RRHH para gestionar el proceso adecuado sobre el personal	Cuando una empresa no tiene clara la visión hacia donde apunta o quiere llegar se convierten indirectamente en informales pues solo tienen la mira de producir más obviando los requisitos simples que estipula las leyes del país. Tal es el caso del rubro del negocio en la cual tiene que considerar la zona de trabajo y sus alrededores otro factor es el tipo de trabajo que se realizara en caso contar con producción se tiene que
	2. capacitación	2. Por mala reputación		
		3. no hay personal asignado		
3. Poca experiencia	4. porque no cuentan con capacitación			
	5. Por solo cubrir vacante			
C2. Equipos	4. déficits de equipos	6. Por bajo costo		
		7. porque es una empresa que está empezando recién.		
	5. Inseguridad en maquinarias	8. porque no cuentan con un área de mantenimiento.		
		9. Porque no hay un ssoma		
	6. Equipos en mal estados	10. Porque se ve cables pelados y otros que hacen la inseguridad en el trabajo		
		11. Porque han dado mal uso.		
C3. Procesos	7. Mal procedimiento	12. Porque no hay programas de mantenimiento de equipos	Las faltas de equipos generan improductividad e inseguridad para el operador porque puede ser que no tenga experiencia y porque contar con equipos inseguros, se convierte en una persona con probabilidad de accidentarse.	
		13. Porque no invierten en personal capacitador.	Al no contar con los procedimiento adecuados	

		14. Porque no tienen interés de certificar en sus procesos.	para cada área, hace que sea imposible visualizar los resultados de ganancias o de productividad y sobre todo cuenta con una pérdida a lo largo del tiempo porque no sabrá cómo trabaja su personal en cada área y eso es por la falta de procesos.	contar con un personal de SSOMA para que así garantiza las actividades diarias sin peligro como también verificar que los procesos por cada área sea un solo paso a seguir para los trabajadores que estén en cada puesto de trabajo y eso parte del equipo humano de RRHH y también hay que tener en cuenta que los equipos con los que trabajara el personal debe estar en buen estado y teniendo un procedimiento y personal apto para operador y para eso se requiere que el lugar de trabajo cuente con todo lo necesario en seguridad para producir.- pero viendo este caso aplicado en este diagrama es todo lo contrario de lo expuesto.
8. Falta de experiencia para aplicar el proceso en el área	15. Porque solo cumplen en cubrir posiciones y hacen que el poco proceso que tiene no lo apliquen.	16. Porque es una empresa que no tiene perspectiva o margen de ganancia en cada área.		
	17. Porque no conocen sobre el tema de cada área y se basa por no invertir en el diseño de procesos .	18. Porque no cuentan con la experiencia para realizarlo.		
9. Procesos inconclusos				
C4. Lugar de trabajo	10. Porque no es adecuado para su labor	19. Porque la zona es urbanizada y el exceso de ruido genera molestia a los vecinos	El ambiente de trabajo genera mucha desconfianza en el personal haciendo que este proceda a retirarse porque no se siente cómodo en el lugar.	
		20. Porque se tiene que aplicar temas de seguridad		
	11. Espacio confinado	21. Poco espacio para transitar y realizar trabajo.		
		22. Temor de ocasionar un accidente.		
	12. No cuentan con permisos para realizar trabajos.	23. Porque no quieren ser empresa formales		
		24. Porque no cuentan con liquidez para buscar en otro lugar.		

## MATRIZ DE ANTECEDENTE

Datos del antecedente 1: Nacional			
Título	Componente comunicativo en el proceso de inducción al personal	Metodología	
Autor	Ávila, C. Lugar: Lima	Tipo	Exploratorio – cualitativo
Año	2016	Enfoque	Personal (reclutadores)
Objetivo	la comunicación torna un rol muy importante en cada parte del proceso buscando que los mensajes lleguen y sean interiorizados de la manera esperada.	Diseño	
Resultados	Esta investigación se enfoca en el proceso de la inducción de cómo llega la comunicación al personal, también de los medios y materiales que se usa para llevar a cabo el proceso.	Método	
		Población	32
		Muestra	
		Técnicas	Encuestas
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Se llega a concluir en base a las entrevista a los reclutadores que ninguno cumple con un proceso adecuado para un personal nuevo.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Ávila, C. (2016). <i>Componente comunicativo en el proceso de inducción al personal</i> , la metodología que se aplicó en este trabajo de investigación es cualitativa con y se utilizó cuestionario para 32 entrevistas a reclutadores. En la cual el resultado del proceso enfocado mas no en el personal es una deficiente información con poco recursos creativos en el proceso de comunicación al personal nuevo ya que la metodología generada es poco entendible y hace que el personal no se fidelice con la empresa, por tal razón se llega a una conclusión que la falta de innovación en el área de selección hace que la rotación del personal en la empresa sea ascendente.		
Redacción final al estilo artículo	Ávila, C. (2016). Se obtuvo como resultados que la gran mayoría de empresas logran dar la información de la empresa y del puesto mas no empezar sobre la cultura y la cálida bienvenida de la empresa y eso hace que se genere una automatización en el proceso descuidando el valor potencial futuro del ser humano.		
Referencia (tesis)	Ávila, C. (2016). <i>Componente comunicativo en el proceso de inducción al personal</i> (trabajo de investigación para optar el título profesional de Licenciada en Comunicación). Universidad de Lima.		
	URI: <a href="http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/3171">http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/3171</a>		
	<a href="http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/3171">http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/3171</a>		

Datos del antecedente 1: Nacional			
Título	Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera	Metodología	
Autor	Cabrejos, Y. San Miguel, E. Rojas, D. Lugar: Lima	Tipo	Exploratorio – Descriptivo
Año	2018	Enfoque	Personal (hombres) - Mantto
Objetivo	proponer estrategias de retención para asegurar la continuidad y operatividad del área de mantenimiento de la operación y obtener una relación costo – beneficio en un plazo determinado.	Diseño	
Resultados	La empresa minera de exploración ha venido en una alza en su indicador de personal por lo siguiente puntos: Por no brindar estabilidad económica a su personal, por la falta de capacitación en su área, por no contar con los materiales adecuados para el trabajo.	Método	Analítico
		Población	150
		Muestra	50
		Técnicas	Encuestas
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Se llegó a la conclusión que la falta del Costo – Beneficio para el personal hace que el personal se desligue en un corto tiempo de la empresa.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Cabrejos, Y. San Miguel, E. Rojas, D. (2018) <i>Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera</i> , Proponer estrategias de retención para asegurar la continuidad y operatividad del área de mantenimiento de la operación y obtener una relación costo – beneficio en un plazo determinado, para que el área de mantenimiento no sea afectada en su productividad y generar costo beneficio. Se aplicó una metodología exploratoria – descriptivo. En una población de 150 personas, enfocadas en 50 personas del área de mantenimiento. Se utilizó el instrumento del cuestionario y entrevista, siendo el área con mayor problemática de retención de personal y es el área donde tienen una función importante dentro de la operación y por eso esta tesis refleja que la problemática surge más en el área de mantenimiento.		
Redacción final al estilo artículo	Cabrejos, Y. San Miguel, E. Rojas, D. (2018). Este estudio llega a una problemática que se evidencia en el área de mantenimiento de la contratista minera. Porque hay un gran déficit de personal por la alta rotación que surge por la mala inducción del personal al centro de labor y por otros factores.		
Referencia (tesis)	Cabrejos, Y. San Miguel, E. Rojas, D. (2018). <i>Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera</i> . (Tesis de licenciatura). Universidad del Pacífico – Lima		
	URL. <a href="http://hdl.handle.net/11354/2149">http://hdl.handle.net/11354/2149</a>		

Datos del antecedente 1: Nacional			
Título	Relación de la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017	Metodología	
Autor	Cruz Herrera, Liz Lugar: Tarapoto	Tipo	Exploratorio – Descriptivo
Año	2017	Enfoque	Cuantitativo
Objetivo	Comparar la rotación del personal entre el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017	Diseño	
Resultados	Es decir que se ha detectado que hay una alta rotación de personal por una mal organización en la empresa y sus déficit recursos para cubrir las necesidades que se presentan y a la vez considerar que este factor esta enrolado con el desempeño.	Método	
		Población	39
		Muestra	35 agentes no probabilístico
		Técnicas	Encuestas – Entrevistas
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Se llega a la conclusión que la alta rotación originada en la empresa fue de gran satisfacción por algunos agentes ya que consideraban que la problemática y el bajo rendimiento se basaba en agentes deficientes sin experiencia haciendo que el trabajo se complique en su gran dimensión. Eso obtuvo como respuesta que otros agentes cumplieran los trabajos de aquellos que no lo hacían.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis	Cruz Herrera, Liz (2017) <i>Relación de la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017</i> , Determinar la consecuencia de la alta rotación y el bajo desempeño de los agentes de Seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, en la Ciudad de Tarapoto, donde se aplicó el método exploratorio con un enfoque cuantitativo a una población de 39 personas que laboran en la empresa haciendo un total de 35 personas entrevistadas con técnicas de cuestionarios. Siendo como resultado que la mayor cantidad de agentes ven que la alta rotación es positiva porque genera un recambio en la organización por deficiencia de agentes en la cual hacían que el desempeño sea bajo para los clientes. Por tal motivo se determinó que hay que aplicar procesos adecuados para llegar a reclutar agentes con experiencia y con aportes para la empresa con el fin de que la experiencia se transmitida y el rendimiento con la proactividad crezcan.		

Redacción final al estilo artículo	Cruz Herrera, Liz (2017). Se llegó como resultado realizar un buen proceso de reclutamiento y además una capacitación continua como también evaluaciones periódicos que determinen cómo va el agente en su puesto de labor y como cumple con sus funciones encomendadas además se puede determinar que al tener buenos resultados se llegara a unas bonificaciones por rendimientos siguiendo los proceso formalizados por la empresa en el año 2017.
Referencia (tesis)	Cruz Herrera, Liz (2017) <i>Relación de la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017.</i> (Tesis para Obtener el Grado de Licenciada en Administración). Ciudad de Tarapoto – Perú, Universidad Cesar Vallejo.
	URI <a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23616">http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23616</a>

Datos del antecedente 1: Nacional			
Título	Retención del talento humano estratégico en Empresas Mineras	Metodología	
Autor	Ramos, A. y Sánchez, L. Lugar: Piura	Tipo	Empírica – Descriptivo
Año	2017	Enfoque	Personal (hombres)
Objetivo	diseñar estrategias para la retención del talento humano estratégico en empresas mineras a partir de un diagnóstico de la satisfacción laboral actual	Diseño	
Resultados	Se Determinara las Propuestas después de obtener los resultados de una evaluación satisfactoria en la cual se implementara una “Marca Empleador” con el fin de retener al personal.	Método	
		Población	170
		Muestra	118
		Técnicas	Encuestas
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Luego de realizar una evaluación analítica cuantitativa y para el principal variable que es la Satisfacción del personal sea propuesto 6 dimensiones Tu Empresa, Tu Trabajo, Carrera y Desarrollo, Tu Gestor, Mi Equipo de trabajo, y Beneficios para empleados.	Método de análisis de datos	

Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). <i>Retención del talento humano estratégico en empresas mineras</i> , Implementar la procesos para la retención del personal llegando a una buena satisfacción laboral, el método que se realizo fue empírico – descriptivo con una población de 170 personas pero con la participación de 118 persona basados en encuestas y evaluaciones, teniendo como resultados al promedio superior del 70% , luego de las evaluaciones implementar una Marca Empleador que lleva a las fusiones de las dimensiones Tu Empresa, Tu Trabajo, Carrera y Desarrollo, Tu Gestor, Mi Equipo de trabajo, y Beneficios para empleados.
Redacción final al estilo artículo	Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). <i>Retención del talento humano estratégico en empresas mineras</i> , Analizando las evaluaciones aplicadas en el centro de trabajo se llegó a una conclusión que involucra todas las dimensiones mencionadas en las evaluaciones por el cual se tiene como resultado que el personal que logre pasar las evaluaciones brindadas generando aportes de alto rendimiento se genera la Marca Empleador que enrola serie de beneficios tanto económico y dentro de la empresa esto hace que los demás sigan el paso para que lleguen a convertirse en Marca Empleador.
Referencia (tesis)	Ramos, A. y Sánchez, L. (2017). <i>Retención del talento humano estratégico en empresas mineras</i> , (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú. URL. <a href="https://hdl.handle.net/11042/2877">https://hdl.handle.net/11042/2877</a>

#### Datos del antecedente 1: Internacional

Título	Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha	Metodología	
Autor	Murillo Tulmo , Pamela Carolina Lugar: Colombia	Tipo	Exploratorio – Descriptivo
Año	2015	Enfoque	Personal (Súper Mercado)
Objetivo	Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha	Diseño	
Resultados	Realizar de una manera eficiente la colocación del personal idóneo, adecuado y capacitado es por ello la importancia de la realización del presente estudio cuyo tema es “SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA LA CADENA DE SUPERMERCADOS “MERCAMAXX” DEL CANTON LOS BANCOS, PROVINCIA DE PICHINCHA”, dado que en la actualidad	Método	Inductivo - deductivo
		Población	36
		Muestra	35
		Técnicas	Encuestas - Entrevistas



	la competencia se encuentra en auge, por lo que las empresas deben adaptar e implementar herramientas para no desaparecer	Instrumentos	Cuestionario – Guía de Preguntas
Conclusiones	mejorar el desempeño laboral dentro del supermercado para el logro del mismo se diseñara etapas de capacitaciones al área de RRHH para que ellos puedan generar ideas para el reclutamiento y selección del personal la que permitirá definir con más precisión las características indispensables para la capacitación y posición de la persona más idónea a ocupar una vacante dentro de supermercado.	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Murillo, T. Pamela, C. (2015) <i>Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha</i> , implementar un proceso adecuado del reclutamiento y selección de personal para la cadena de supermercados, se realizó un enfoque de muestra a todo el supermercado siendo un total de 36 personas incluidas el Gerente llegando a entrevistas a un total de 35 utilizamos cuestionarios y preguntas. Llegando a una conclusión se tiene que capacitar al área de RRHH para que ellos puedan generar las ideas de cómo realizar el proceso de acuerdo a la zona de trabajo y el objetivo planteado que es el cliente.		
Redacción final al estilo artículo	Murillo, T. Pamela, C. (2015) Se llegó a la conclusión que se tiene que llevar unas etapas de capacitación al área de RRHH para que así ellos puedan generar el correcto proceso de reclutamiento del personal dando énfasis al proceso de venta masiva y la atención del servicio para el cliente.		
Referencia (tesis)	Murillo, T. Pamela, C. (2015) <i>Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha</i> (Tesis para la obtención del Título de Ingeniería en empresa y Administración de negocios, Universidad de los Andes - Colombia. URL. <a href="http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/603">http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/603</a>		

Datos del antecedente internacional: 1			
Título	Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, estado de México	Metodología	
Autor	Arce García, Mónica	Tipo	Exploratorio
Año	2017	Enfoque	Mixto
Objetivo	Identificar los principales factores que generan la rotación de personal de la tienda de autoservicio Chedraui ubicada en el municipio de Tejupilco, estado de México.	Diseño	

Resultados	Los principales factores que generan la rotación de personal en la tienda de autoservicio Chedraui S.A de C.V ubicada en el municipio de Tejupilco, Estado de México, son nueve: Salario bajo, Insatisfacción en el trabajo que se realiza, Falta de capacitación, Falta de estímulo moral, Pocas actividades recreativas, No hay libertad para la toma de decisiones, Mala relación jefe-empleado, Horario excesivo de trabajo.	Método	Inductivo
		Población	80
		Muestra	50
		Técnicas	Encuesta y observación
Conclusiones	En la tienda de autoservicio Chedraui S.A de C.V ubicada en el municipio de Tejupilco, Estado de México, una de las principales causas que generan la rotación de personal tiene que ver con el salario bajo, provocando que los empleados estén desmotivados y decidan renunciar.	Instrumentos	Cuestionario
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo Tesis	García (2017) realizó la tesis titulada <i>Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México</i> , la investigación lo realizó mediante un enfoque mixto, aplicando el método inductivo, con una muestra de 50 trabajadores de un total de 80, utilizó encuestas y observaciones para la recopilación de datos, dando como resultado que dentro de la organización investigada los principales elementos que causan la excesiva rotación del personal son: El salario mínimo, los colaboradores no se sienten satisfechos con la labores encomendadas por los supervisores, esa insatisfacción es generada por una falta de motivación constante, las capacitaciones son escasas generando que los trabajadores se encuentren desactualizados y vulnerables al incumplimiento de objetivos, a ello, se suma una falta de motivación emocional, se sienten la indiferencia comparado con otras áreas, también no cuentan con los materiales ni recursos para su trabajo. Esto hace que su trabajo sea improductivo.		
Redacción final al estilo artículo	García (2017) evidenció que la alta rotación del personal responde al salario bajo, a la insatisfacción con el puesto, la falta de capacitación, la falta de estímulo moral, pocas actividades recreativas, no hay libertad para la toma de decisiones, mala relación jefe-empleado y horario excesivo de trabajo.		
Referencia (tesis)	García, F. (2017). <i>Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco Estado de México</i> . (Tesis de licenciatura) México: Universidad Autónoma del Estado de México.		

**MATRIZ DE PROBLEMAS, JUSTIFICACION, OBJETIVOS, Y TEORIAS.**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>
<b>¿Cómo mejorar la motivación y evaluación del personal en GMI Ingenieros consultores, 2019?</b>	Proponer un plan de retención y motivación al personal de la empresa GMI Ingenieros Consultores. Rojas, D. (2018)
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>
<b>¿Qué estrategia de evaluación aplicaremos en el área de Operaciones?</b>	<b>Diagnosticar</b> : Cual es la razón por la que el área de operaciones tiene problemas en evaluar a su personal.
	<b>Explicar</b> : Las razones evidenciadas es por la falta de capacitación y de interés por parte de sus líderes en la cual genera un mal clima laboral en su entorno laboral.
	<b>Predecir / Diseñar</b> : Diseñaremos un plan de evaluación de desempeño en operaciones
	Diseñaremos un plan de evaluación de desempeño y motivación al personal para trabajar el tema del clima laboral.
<b>¿Cómo introducimos la cultura organizacional en el proceso de reclutamiento de personal?</b>	<b>Diagnosticar</b> : La razón por la que no se ha enseñado la cultura organizacional en el proceso de reclutamiento e inducción del personal.
	<b>Explicar</b> : Según la explicaciones en las entrevistas realizadas al personal del área RRHH, es porque no hay temarios de cultura organizacional en la empresa y por la falta de tiempo no se ha podido concretarlo.
	<b>Predecir / Diseñar</b> : Se hará un procedimiento con el visto bueno de gerencia en el tema de cultura organizacional y un óptimo proceso de inducción aplicada en el proceso de reclutamiento.
	se Diseñara en el flujo de inducción etapas correctas enfocados en la organización en la función específica y la cultura organizacional..
<b>Como motivaremos al personal para que no abandone la empresa?</b>	<b>Diagnosticar</b> : Saber la problemática por lo que los trabajadores abandonan la empresa.
	<b>Explicar</b> : Que no hay plan de motivación ni cultura organizacional para el personal.
	<b>Predecir / Diseñar</b> : Se presentará un cronograma de actividades para el área de operaciones una vez al mes. Se propondrá un plan de mejoras de ambientes de trabajo y para el área de operaciones se implementara remodelación de ambientes de habitaciones y se implementara incentivo a los trabajadores.

<b>Justificación teórica</b>		
<b>Cuestiones</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Redacción final</b>
¿Qué teorías sustentan la investigación?	La teoría de conflicto, evaluación de liderazgo y de personalidad,	Nos da una visión clara en tema del personal y del aporta que puede brindar en la organización y saber la importancia que puede generar en una grupo humano.
¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?	Brindan un aporte para el desarrollo del personal dentro de una organización brindando fortaleza interna y externa en su labor.	
¿Por qué realizar el trabajo de investigación?	Porque orienta al trabajo en el personal y muestra la capacidad que puede llegar para cumplir objetivos organizacionales.	
<b>Justificación práctica</b>		
¿Por qué hacer el trabajo de investigación?	Porque orienta al trabajo en el personal y muestra la capacidad que puede llegar para cumplir objetivos organizacionales.	Nos brinda como organización saber los puntos a tratar en el personal y las áreas de importancia en la que no debemos descuidar y así de manera gradual ver el crecimiento de cada área.
¿Cuál será la utilidad?	La utilidad es ver el costo- Beneficio en la aplicación de métodos y estrategia orientados a resultados organizacionales.	
¿Qué espera con la investigación?	Se espera que el resultado sea de un incremento gradual y residual en todas las áreas aplicadas.	
<b>Justificación metodológica</b>		
¿Por qué investiga bajo ese diseño?	Porque se aplica el método Proyectista. Bajo técnica de entrevistas aplicando cuestionario a una población de organización. Con el fin de llegar a un análisis comparatorio y ver los puntos a atacar para revertir el problema y ver que técnicas y métodos usar.	Este estudio en la organización nos brinda un análisis interno y externo y ver el índice de producción de cada área y comparar con la del año pasado y saber en qué mejorar e implementar la manera de llevar una organización.
¿El resultado de la investigación permitirá resolver algún problema?	Correcto nos permite resolver la problemática interna de cada persona y nos ayuda a resolver problemas productivos de una organización haciendo que se implemente mejoras en el proceso de cada área y aplicando técnicas de motivación de personal y haciendo que se integren más a la organización y generen un buen equipo de trabajo y así el resultado sea la productividad desea en la empresa.	

**Teoria 1: Teoria del Conflicto**

Autor de la Teoria	Año	Cita	Parfraseo (1)	Aplicación en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Remo, F. Entelman	2002	Remo, F. (Barcelona, España. 2002) " Teoria de Conflicto	La teoria de conflicto está ligado también con el ámbito social y empieza cuando una parte detecta que algo negativo esta por suceder y que afectara sus interés y esto procede a lo social cuando este conflicto afecta de manera global.	En una organización siempre va ocurrir el conflicto entre equipos o por áreas ya que cada uno no desea cometer errores por eso el conflicto siempre aparecerá tanto para bien o para mal. Estos conflictos son originados por varios factores extrinsecos e intrinseco por lo que generalmente son intrinseco.	Si llevamos el conflicto en una organización para algunos es positive indirectamente ya que genera que la persona se esfuerce mas de lo normal por demostrar que no tiene error y no solo genera por persona Sino por equipo de trabajo. Tambien puede generar negative en una organización porque puede traer consecuencias física y tras de eso las suspensiones , como tambien el quiebre del equipo de trabajo pore so las organizaciones tiene que trabajar con cada area para que mediante talleres puedan interconectarse y motivarse y eliminara cualquier rivalidad existente.
Referencia:	Remo, F. (2002) Teoria de Conflictos. Revista Gidesa, Barcelona, España.				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Galtun, J. & Concha, P.	2009	Concha, P. C. (2009). Teoria de conflictos de Johan Galtung. <i>Revista de paz y conflictos</i> , (2), 60-81.	Esta teoria muestra también los tipos de comportamiento o conductas como las reguladoras y las no reguladas en las que las que las reguladoras en el ámbito social pueden tener una incompatibilidad social como, por ejemplo: las parejas. En el caso de las no reguladas nos muestran el comportamiento de las personas con su propio ser y esa conducta transmite a su entorno generando en ambas situaciones conflictos.	Los conflictos son originados por varios factores extrinsecos e intrinseco por lo que generalmente son intrinseco ya que el conflicto empieza desde la mente de la persona pues su conciencia genera y emite aspectos negativos verbales y corporales por las cuales genera un conflicto interno con él mismo y luego trasmite a los demás.	
Referencia:	Concha, P. & Galtun, J. (2009) "Teoria de Conflictos de Johan Galtung". Revista de Paz y Conflictos. Granada, España				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Ertel, D. & Rosas, L	1996	Ertel, D., & Rosas Lopetegui, G. E. (1996). <i>Negociación 2000: La colección de conflict management</i> . Conflict Management Group.	El estilo tradicional es meramente distributivo, se trata de repartirse lo que hay o lo que se cree que hay. El nuevo sistema es integrativo, se trata de buscar una solución al problema que maximice los resultados para ambos. Como se verá, en conseguir un incremento del valor negociado para ambos es crucial el proceso, la manera o estilo de negociar.		
Referencia:	Ertel, D. & Rosas, L. (1996) "la Negociación 2000: La colección de Conflict Management". Santa Fe, Bogota.				

**Teoria 1: Teoria y Evaluation del liderazgo**

<b>Autor de la Teoria</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parfraseo (1)</b>	<b>Aplicación en su tesis (2)</b>	<b>Redacción final (1+2+3+4)</b>
Maria Lupano Perugini Y Alejandro Castro Solano	2013	Lupano, M. y Castro, A. (el liderazgo. Teorias y evaluacion. Estudios sobre el liderazgo. Teorias y evaluacion. Psicologia, Cultura y Sociedad, (6), pp.107-121	la teoria del liderazgo se remonta desde tiempos antiguos en donde se puede ver en los distintos ambitos conductual y situacionales en la cual se analiza por medio de la inteligencia y la capacidad de racionalizar del ser humano y la habilidad o destreza para resolver situaciones donde genera un impacto social y esta teoria propone 4 escalas para evaluar el liderazgo. El cuestionario estilo del liderazgo, el cuestionario de conducta, el cuestionario camino- meta y el cuestionario de motivación	Se puede llegar a la conclusion el liderazgo se mide en las diversas fracciones intrinsecas o extrinsecas por las que generan un indice que probabilidad de exito en el entorno donde se desenvuelva y tambien nos da una lluvia de imaginacion de conseguir los objetivo trazados dentro de los parametros establecidos en su liderazgo.	El liderazgo de una persona es por consecuencia de la habilidad y del compromiso que ejerce una persona en una organizacion por concepto de experiencia en otras organizaciones y en la cual lleva una cierta ventaja en el grupo de trabajo en la que se encuentra pero este liderazgo que la empresa busca es con un fin de expansion pues hoy en dia las organizaciones desean que su empresa marcha de la mejor manera por ende invierten en personas con esa capacidad para que puedan conducir a la empresa y a las personas a cargo y asi ellos puedan generar y descubrir mas lideres con el fin de que expandir el negocio y fomentar la estabilidad laboral y generar mayor productividad a corto tiempo.
<b>Referencia:</b>	Lupano, M. y Castro, A. (2013) "El liderazgo. Teorias y evaluacion. Psicologia, Cultura y Sociedad".				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parfraseo (3)</b>	<b>Aplicación en su tesis (4)</b>	
Benatuil, D. & Nader, M	2007	Benatuil, D. & Nader, M. (Buenos aires. 2007) "Teoria y evaluacion del liderazgo".	Esta Teoria busca la teoría-metodológica respecto al liderazgo. En virtud de que dicho fenómeno es entendido como un complejo y multideterminado pues a travez del tiempo muestra las diferencias metodologicas que se han aplicado a los lideres para medir su habilidad y mantenerlo con el tiempo. Como tambien ayuda estas evaluaciones metodologicas complejas que ante situaciones masivas en distintas areas o ambientes el lider llega a desaparecer por la simple presion del entorno pues pierde el enfoque y el objetivo de la evaluacion. Esta evaluacion son las mas' solicitas para analizar al lider.	El autor nos enseña que las mediciones travez de los cuestionarios nos ayudan a identificar al lider del menos pensado o como tambien nos ayudan a ver las conductas con los demas y las metas personales antes de los demas, nos da una amplia vision de la generacion de ideas para incentivar a los demas como tambien nos muestra que puede llegar hacer un impulsar para cada uno de su entorno y ellos mismos sean sus propios agentes.	
<b>Referencia:</b>	Castro, A. ; Lupano, M. ; Benatuil, D. & Nader, M. (2007) Teoria y evaluacion del liderazgo. Buenos Aires, Argentina.				

### Teoría 1: Teoría De La Personalidad

Teoría 1: Teoría De La Personalidad					
Autor de la Teoría	Año	Cita	Parfraseo (1)	Application en su tesis (2)	Redacción final (1+2+3+4)
Cloninger, S.	2002	Cloninger, S. C. (2002). <i>Teorías de la personalidad</i> . Pearson Educación.	Son características que se utiliza para describir y que se encuentran integradas Mediante lo que llamamos el yo o "sí mismo" estas características se encuentran lo que en Psicología se denominan rasgos (como agresividad, sumisión, sociabilidad, sensibilidad) y otros aspectos que las personas utilizan para describirse, como sus deseos, motivaciones, emociones, sentimientos sobre la realidad	La personalidad nace con la persona cuando encuentra distintas situaciones con las que el adopta y hace que su personalidad se acomode de acuerdo a la situación, es un aprendizaje que es aplicable en las distintas situaciones emocionales y de peligro en la que su sistema nervioso cumple un papel importante de acuerdo a la situación en la que este y eso hace que la personalidad se complete en la etapa final del proceso de la situación.	La Personalidad que hoy en día buscan las empresas son las personalidades de liderazgo que puedan ejercer un mando en los grupos de trabajo y ante cualquier evento que pueda ocurrir en una organization. Esa Personalidad que es exploratoria y analítica que pueda adaptarse a distintos aspectos y situaciones en la que pueda desarrollar toda su capacidad de sobrellevar una carga laboral y que indirectamente pueda generar un factor confianza para los demás esa Personalidad buscan las empresas con el fin de llevar las riendas al éxito de liderazgo.
<b>Referencia:</b>	Cloninger, S. (2002) " <i>Teorías de la Personalidad</i> ". Edición, Pearson Educación. México.				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo (3)	Aplicación en su tesis (4)	
Polaino, A. , Truffino, J. y Del Pozo, A.	2003	Polaino-Lorente, A., Truffino, J. C., & del Pozo Armentía, A. (2003). <i>Fundamentos de psicología de la personalidad</i> . Ediciones Rialp.	El estudio de la personalidad no es una disciplina puramente empírica, ya que aporta elementos de arte, ciencia y filosofía para extraer conclusiones generales. Las siguientes cuatro categorías son algunas de las suposiciones filosóficas más fundamentales sobre las cuales los teóricos no están de acuerdo: Libertad frente al determinismo: Esto es inconsciente frente a lo que percibe de la realidad. La herencia frente al	la psicología juega un papel muy importante en el desarrollo de la personalidad ya que nos da a entender la capacidad de desarrollo del ser humano con pruebas y ensayos actuales y tambien relaciona las distintas fases en las que el ser humano llega a completar su desarrollo de la personalidad estos fundamentos son demostrarles para la etapa de evaluacion de personalidad a una candidato en cuestión de liderazgo.	

			entorno: Esta hace que la persona se comporte de acuerdo al lugar donde se relaciona. Activo frente a reactivo: Esto muestra si actuamos por si solo o por estímulos. Optimista frente a pesimista: Muestra si las personas son cambiantes frentes a otros por con otros rasgos.	
<b>Referencia:</b>	Polaino, A. ; Truffino, J. y Del Pozo, A. (2003) " <i>Fundamentos de la Psicología de la Personalidad</i> ". Edicion Rialp, Madrid, España.			
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>CitaC8:F11</b>	<b>Parfraseo (3)</b>	<b>Aplicación en su tesis (4)</b>
Maslow, A.	1991	Maslow, A. H. (1991). <i>Motivación y personalidad</i> . Ediciones Díaz de Santos.	Activa el comportamiento Le da sentido La personalidad se relaciona fuertemente con la motivaciones las respuestas de un individuo ante situaciones habituales o comunes de su vida y procura mostrar a los demás lo que es mediante la compra Con los bienes y servicios que el consumidor adquiere está respondiendo individualmente a sus motivaciones pero también está expresando sus características personales al resto de las personas.	el carácter de la persona se desarrolla con un conjunto de elementos que hace que tome forma y se caracterice entre los demás. Tal como la formación desde su hogar y la educación que recibió en la escuela o universidad. Esto nos da un concepto de aprendizaje ya que toma un carácter vulnerable que con el tiempo y experiencia va formando el carácter de lo que la persona está buscando en una organización y de lo que la organización está buscando en él.
<b>Referencia:</b>	Maslow, A.(1991) " <i>Motivacion y Personalidad</i> ". Ediciones, Dias de Santos S.A. Madrid, España.			



## MATRIZ DE CONCEPTOS

Variable o categoría 1:					Ausencia del Personal	
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final	
Roberto Mendoza	2003	Mendoza, R. (2003). Nos enseña que las empresas pequeñas sufren en su economía más que las empresas grandes. Revista escuela de administración de negocios, (p.48).	la importancia y el valor que tiene para la empresa la rotación de personal. Es un factor muy importante ya que el costo por cada personal es único porque enrola desde su inicio de afiliación hasta el proceso de su producción al cliente y al no contar con el personal idóneo tenemos improductividad.	La pérdida de personal en una organización es un negativo de producción y en la gestión del proceso humano por el cual el índice sumatorio anual de las personas que abandonan por varios motivos, genera una perdida para la empresa	Por la falta de personal en las organizaciones son por varios factores que son comunes y aun no muy alarmantes para unos pero para la gran mayoría de las pequeñas empresas son un perdida en sus estados financieros ya que implica varios aportes económicos y de materiales que se podrían haber utilizado en otras cosas por eso se concluye que la ausencia del personal en base a los estudio se concluye que es por la mala inclusión del personal en la organización ya que es la puerta de un mundo donde el personal se debe adaptar a ellos y no que la empresa se adapte a èl, porque eso implicaría que retrocediera en su avance. Aparte por la problemática originada por la ausencia del personal las mayorías de empresas caen en la contratación de la informalidad por cubrir la vacante en caso de los servicios de producción y eso hace que incurran a la informalidad laboral. En cambio las organizaciones que son bien establecidas tienen planes de contingencia de	
<b>Referencia:</b>	Mendoza, R. (2003). " <i>sabe cuánto le cuesta la rotación del personal?</i> ". Colombia.					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis		
Mañas, A	2005	Mañas, A. (2005). Define que son varios los factores organizacionales por el cual el trabajador abandona la responsabilidad laboral.(P.212-218).	Lo que nos indica el absentismo es por factores de ambiente laboral, carga de trabajos, pagos impuntuales y otros. Esto se toma de los indicadores de rotación en los 6 meses en la organización.	El factor de absentismo laboral en una empresa no debe ser siempre en negativo ya que si la organización tiene un plan de contingencia se puede solucionar temporalmente la problemática y llegar a un acuerdo con el personal.		
<b>Referencia:</b>	Mañas, A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variable organizacionales. 212-218. valladolid, España.					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis		
González, J.	1992	González, J. (1992). Define que la rotación de personal genera un impacto en la economía de la región y atrae la	El estudio nos da una conclusión regional que la falta de personal se define como serie concurrentes de personas trasladadas de un lugar a otro en un determinado tiempo por	La Falta de personal genera más migración de personas jóvenes que están fuera de la edad correspondiente y también genera una mayor informalidad laboral de la que ya hay por eso se tiene que realizar un estudio		

		informalidad. (Vol. 2-P.10).	distintos motivos externos e internos.	sobre la problemática y generar una propuesta para evitar la rotación de personal en la región	como cubrir esta problemática, a parte se centran en fidelizar a su personal porque entienden claramente el valor que representa y el gasto que generaría ya que estas organizaciones han crecido por las experiencias que han pasado con el personal por eso se centran en el personal para convencerlos a que puedan generar aportes directos e indirectos a favores de la empresa.
<b>Referencia:</b>	Gonzales, J. (1992). "Análisis de la rotación de personal y su impacto en la economía de la región". Univ. De México City, México.				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	
Chiavenato, I.	2007	Chiavenato, I. (2007). Nos indica que el proceso del personal es fundamental en el crecimiento de las empresas y que indirectamente fideliza al personal. (p.- 58-62)	Nos da un amplio enfoque de la importancia del personal en las empresas y sobre el desarrollo personal y profesional y más aún del impacto en las organización sobre el manejo del servicio que se ofrece esta administración nos enseña el valor del personal adaptado a la organizaciones.	Nos ayuda a entender el valor y el aporte que genera con el tiempo ya que un personal bien fidelizado es un líder para los demás y es un estandarte en la empresa por el cual pondrá como prioridad sus labores y generara una alta rentabilidad en la empresa.	
<b>Referencia:</b>	Chiavenato, I. (2007). "Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones". Edición, McGraw, México D.C.				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	
Tyson, S., York, A., & Lopez, A. N.	1989	Tyson, S., York, A., & Lopez, A. (1989). La Administración del personal nos da una visión de las áreas involucradas y del funcionamiento del FODA en las áreas. (No. 658.3 T9Y).	Nos enseña que el personal en las organización cumplen series de etapas experimentales que con el tiempo nos da un curso a desarrollar nuevas áreas y nos ayuda ver las debilidades y fortalezas por las etapas que pasa.	La administración de personal es parte fundamental de una organización ya que sin su aporte no podrían las empresas generar o apertura nuevos retos.	
<b>Referencia:</b>	Tyson, S., York, A., & Lopez, A. (1989). "Administración de personal". México D.C				

<b>Variable o categoría 1: Deficiencia laboral del personal.</b>						
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	<b>Redacción final</b>	
Ricardo Fernández García.	2013	Fernández, R. (2013) sostiene que el estrés causa más del 50% de las jornadas laborales perdidas. (p. 40-41).	El estrés viene por varios factores en una organización puede ser causa de mala contratación, carga laboral, acoso o otros. Por eso el estrés afecta el rendimiento de la persona y es causal de accidentes laborales e incluso de desastres ambientales.	Estas deficiencia laboral por varios factores ya mencionados pueden revertirse si es una estrés corta o sea cuando la organización es correcta el personal se adapta y pasa por un proceso corto de estrés y generar una mayor producción.	En el ámbito profesional se debe evitar el a brumamiento al personal en todo los sentidos ya que con el tiempo la carga laboral más la carga familiar o personal genera un estrés personal y la salud puede comprometerse un riesgo económico para la organización además de manera externa el clima laboral influye en el comportamiento del personal y en su rendimiento laboral y si no hay un ambiente adecuado no se puede generar un rendimiento esperado al no contar con las herramientas adecuadas el personal no puede explotar toda su desarrollo profesional adquirido pero hay que considerar que también puede ser un factor en la que se puede medir el rendimiento la falta de devoción en la profesional también es un factor en la que se considera que el rendimiento baja por mas que tengas todo lo mencionado antes sino no es de vocación real todo lo que se puede hacer o todo lo que haga no servirá si no hay una verdadera vocación.	
<b>Referencia:</b>	Fernández, R. (2013). "La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo." Editorial Club Univ. San Vicente, Ecuador.					
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>		
Jesus Molinera Mateos	2006	Molinera, J. (2006). Sostiene que los efectos de un clima laboral malo causadas por una mala gestión de las dimensiones del clima donde la productividad laboral es la principal afectada tanto como el tiempo perdido y la calidad del servicio.(P. 119-120)	Un clima organizativo malo para los trabajadores es que sus objetivos laborales cambian, la meta ya no es el rendimiento y alcanzar los objetivos de productividad, sino aguantar las situaciones día a día y luchar contra los obstáculos habituales, lo que implica el desgaste físico, mental y emocional de los empleados.	Describimos que la improductividad del personal puede ser originado por un factor externo donde el índice que absentismo es alta por el clima laboral por eso se tiene que tener un plan de proceso para cambiar la cultura de la organización desde sus inicios en la inducción del personal para que así podamos invertir en una organización donde sea difícil para el postulante ingresar.		
<b>Referencia:</b>	Molinera, J. (2006). "Absentismo Laboral". Editorial FC. Madrid, España					
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>		
Patrick Lencioni	2002	Lencioni, P. (2002) "Señala que la ausencia de confianza genera un bajo rendimiento en su labor porque con lleva a varios factores como evitar el conflicto,	El Personal tiene que familiarizarse con todos ya que el trabajo en equipo hace que los demás factores como el temor o asumir responsabilidad hace que la persona pueda ejercer	Llegamos a comprender que el trabajo en equipo es fundamental en una organización ya que el factor integración y el líder cumplen una función vital para el nuevo personal ya que con el tiempo		

		asumir responsabilidades” (p.188).	proactividad positiva pero al no generar esto el área de recursos humanos y en especial el líder genera que la persona no dure mucho tiempo en su organización.	genera una producción positiva o negativa y eso dependerá de cómo es integrado el personal para poder saber y medir su rendimiento en la organización.	
<b>Referencia:</b>	Lencioni. P. (2002). “Las Cinco disfunciones de un equipo”. Edición 6ta. Empresa Activa, EEUU.				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	
Messing, Claudia	2009	Messing, C. (2009) “Enseña que los jóvenes tienen una desmotivación interna por causa de su vocación ya que son impulsados por el vínculo familiar y no por si misma vocación y con el tiempo surge esa desmotivación” (p. 178).	El impulso familiar hacia los jóvenes en los inicios de forjar sus proyectos son muy vulnerables en la toma de decisiones y en la cual parte fundamental son los padres para guiar pero en los mayores casos los padres influyen mucho en los hijos y en sus vocación que producen una equivocación con el tiempo creen que los hijos desean lo que ellos quieren.	La que los jóvenes en su mayoría tienen una desmotivación interna por causa de su vocación. ya que son impulsados por el vínculo familiar y no por si misma Decisión y con el tiempo surge esa la desmotivación intrínseca. y por ende nos enseña que el verdadero potencial a explotar es en el lugar donde más se desenvuelve la persona y por ende el éxito personal y empresarial llega en su tiempo y con el tiempo desarrolla más habilidades.	
<b>Referencia:</b>	Messing. C. (2002). “Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en los jóvenes”. Editorial Noveduc, Buenos aires, México.				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	
Cardy, D. y Dobbins, L	1994	Cardy y Dobbins (1994) “define que el rendimiento laboral también se debe por la falta de herramientas laborales en la cual es el factor de deficiencia laboral” (p.38).	No disponer de las herramientas necesarias para realizar las tareas es otro motivo que provoca la falta de rendimiento. Para poder ejecutar las tareas de nuestro trabajo debemos disponer de todas las herramientas necesarias. La falta de medios lleva consigo la falta de rendimiento.	En el lugar de trabajo si uno desea medir el rendimiento laboral no solo es la capacidad de resolver los problemas con la inteligencia sino también es brindar lo necesario al personal para poder llevar a cabo lo planeado por eso las herramientas son un factor crucial para el rendimiento laboral.	
<b>Referencia:</b>	Cardy. D.y Dobbins, L. (1994). “los 7 factores que afectan el rendimiento laboral”. Edición MGF. México.				

## MATRIZ DE CATEGORIZACION

Categoría: Ausencia del Personal	
Sub categorías apriorísticas	
Desmotivación	Inseguridad Laboral
Rotación de Personal	Carga laboral
Sub categorías emergentes	

## MATRIZ DE METODO

Enfoque - Cuantitativo				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación en su tesis
José castillo Aponte	2006	Castillo, J. (2006). Señala que la rotación de personal tiene un enfoque cuantitativo con dos puntos de vista financiero y personal.(P-67-68)	El enfoque que plantea el autor tiene varios métodos comprobables con el fin de tener resultados y compararlas el método que se aplico fue la técnica Delphi en donde se solicitó la participación de la gerencia en base a sus opiniones y reportes respondiendo a los cuestionarios sobre el tema aplicando el enfoque.	Este método y otros se aplican en las organizaciones con el fin de medir los gastos y la productividad que el personal realiza desde su ingreso, el tiempo de permanencia y todas las cosas que se le dio para que puede efectuar bien su trabajo. Esos gastos nos da un porcentaje anual en tema del área de Gestión humana.
<b>Referencia:</b>	Castillo, J. (2006). "Administración de Personal, Un enfoque hacia la calidad". Edición Ecoe, Bogotá, Colombia			

<b>Tipo - Proyectiva</b>				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parfraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>
Jackelin Hurtado Barrera	1998	Hurtado, J.(1998) Señala que aun la problemática no se ha resuelto o no esta en marcha, brinda opciones de propuesta en base a los análisis realizados con el fin de poner en marcha la propuesta y eliminar la problemática.(p. 139-140)	Nos indica que en base a los análisis del problema se plantea o diseña una propuesta de mejora para erradicar cada sub- problemas y así poner en marcha de manera sistematizada la propuesta con el resultado analítico y comparativo a través del tiempo.	Este método aplicado a nuestro trabajo nos da una visión del diseño que podamos desarrollar para eliminar el sub-problema y la matriz de nuestro trabajo y así llevar cuadros comparativos de los resultados a través del tiempo de acuerdo al estudio aplicado.
<b>Referencia:</b>	Hurtado, J. (1998). "Metodología de la investigación holística". Fundación Sypal, Venezuela.			

<b>Nivel - Comprensivo</b>				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parfraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>
Rafael Llano	1992	Weber, (1969). El nivel comprensivo es el estudio que entabla el conocer, entender y dar sentido a las interpretaciones	El nivel comprensivo ayudara a entender, comprender mejor las ideas.	Se aplicara para dar sentido a los resultados de las propuesta planteada en la investigación basándose en la interpretación que se genera.
<b>Referencia:</b>	Llano, (1992) "la sociología comprensiva como teoría de la cultura". Madrid, España.			

<b>Método Deductivo</b>				
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parfraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>
FELIPE PARDINAS	2005	Pardinas, F. (2005). Este método se centra en las hipótesis para nuevas deducciones (De lo general a lo particular), basados en las variables y conclusiones.(p-50-52).	Entendiendo el inicio de la hipótesis al que se refierere este método en la que deduce como base el título del problema basado en la extracción y conclusiones por los datos obtenidos mediante por los tipos de método aplicados y herramientas usadas para el problema.	Esta aplicación hoy en día en las organizaciones se puede deducir por el clima laboral, el área de trabajo, los equipos que opera etc. Esto genera que a cada persona indirectamente le afecte cualquier cosa de lo mencionado por distintos tipos y ocasiona que el personal opte por buscar otro lugar o mejora.
<b>Referencia:</b>	Pardinas, F. (2005). "Metodología y técnicas de investigación en ciencia sociales". Editorial XXI Ediciones, México.			

<b>Población</b>						
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	<b>Redacción final</b>	
Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P.	2006	Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Dice Se le llama población o universo a ese conjunto definido en sus características de contenido, lugar y tiempo. (p-174)	En una investigación suelen haber deficiencias como la de describir las características de la población.	En esta oportunidad se tomará en cuenta una población de 30 personas corporativas, operacional ya que estos están en la zona de lima. Porque su operación está en la provincia de Piura. teniendo en cuenta que son las personas más estables en la contratista.	Esta contratista tiene como oficina central en Surquillo, lima. Como corporativos están gestionando y dirigiendo las operaciones desde ahí. Adicionalmente cuentan con el área de procura, control de proyecto e ingeniería, donde se centra el personal técnico y administrativo operacional.	
<b>Número de colaboradores:</b>		<b>40</b>				
<b>Referencia:</b>	Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México					
<b>Muestra</b>						
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación de la técnica de muestreo</b>		
Alfredo Martínez; Joaquín Muños y Antonio Pascual.	2004	Martínez, A. ; Muñoz, J. y Pascual, A. (2004 ) Nos indica la importancia de un diseño muestral adecuado según nuestro problemas nos dará un resultado más exacto.	Para nuestro estudio la muestra que usaremos es de tipo aleatorio y que abordara con el instrumento de cuestionario en la cual nos dará exactamente la información deseada sobre el problema.	Para Nuestro trabajo se aplicara la muestra de nuestra población enfocada a nivel zonal (lima) ya que esta empresa tiene sus operaciones en provincias pero cuenta con su oficina y otras áreas tal como procura, control de proyecto, ingeniería.		
<b>Número de colaboradores:</b>		<b>20</b>				
<b>Referencia:</b>	Martínez, A.; Muñoz, J. y Pascual, A. (2004) "Tamaño de muestra y precisión estadística". Universidad de Almería, España.					

Unidades informantes					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Descripción de cada unidad informante	Redacción final
Supo Condori, Jose Antonio	2018	Supo, J.(2018), Nos brinda información de la investigación en la cual no siempre es directa y se tendrá que recurrir por fuentes diversas (familia y documentos) etc. (p. 4)	Nos brindan información de la problemática a de diversas formas y fuentes a obtener para llegar a concluir la investigación ya que algunas veces no lo tendremos directamente.	a) Jefe de proyecto b) Coordinadora de control de proyecto c) RRHH	Estas serán utilizadas para establecer cuáles son las unidades informantes en esta investigación y tener claro y definido de donde obtendremos la información que se necesita para poder dar cumplimiento a los objetivos de la investigación.
<b>Número de informantes:</b>		<b>03</b>			
<b>Referencia:</b>		Supo, J. (2018). Seminario de investigación para la producción científica. Seminario online llevado a cabo en Arequipa. Arequipa, Perú			

Técnica: Encuesta					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
José Alberto Yuni y Claudio Ariel Urbano	2006	Alberto, J. y Ariel, C. (2006) Nos menciona que es la técnica más utilizada en el campo de investigación para el campo social y grupal.(p-640-641)	Para el autor son reportes colectivos que en la que puedes describir la situación de la problemática sencillamente por cuestionario de manera cualitativa.	Para este trabajo se aplicara la esta técnica en el campo de trabajo, se formulara la encuesta básica pero precisa para obtener información de la problemática sobre el personal y así mediremos cuantitativa y cualitativamente los resultados obtenido.	Las encuestas que se aplicara se hará en base a los cuestionarios implementados con preguntas abiertas y se basara más en lo que piensa el personal en relación a la cultura organizacional.
<b>Referencia:</b>		Alberto, J. y Ariel, C. (2006) "Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación". Editorial Brujas, Córdoba, Argentina.			
Instrumento: Cuestionario					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final



Maslach, C.	2013	Maslach, C. (2013), Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. (P-69-70)	Nos indica por medio de cuestionarios hacia la persona que se puede obtener mediante la medición el desgaste profesional y la intensidad o carga de labora.	Este cuestionario Maslach Burnout aplicado a nuestro trabajo en el área de RRHH nos daría la respuesta a la problemática presentada y además nos brindaría la técnica o estrategia que se usaría para la problemática.	Este instrumento se hará conjuntamente con el asesor del proyecto para poder tener preguntas simples pero de gran importancia para nosotros y como para el participante.
<b>Referencia:</b>	Maslach, C. (2013), " CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH. MASLACH BURNOUT INVENTORY ". Edición, Rustica, España.				
<b>Técnica: Entrevista</b>					
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	<b>Redacción final</b>
Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, Carlos Baptista Lucio, Pilar	2014	Hernández, Fernández y Baptista (2014), La entrevista es más directa e íntima y es la que nos da más información exactas y confidenciales. Se basa en preguntas y respuestas (p.403)	La entrevista es más suelta divertida como íntima en base a reuniones con uno varias personas dando preguntas tras las respuestas y llegando al fondo del objetivo trazado y conocer adicionalmente lo que piensa internamente y externamente la persona.	En este trabajo se usara la técnica de recolección de datos a través de las entrevistas, con el fin de llegar a tener información de la problemática a investigar y de la alta ausencia del personal en operaciones con el fin de obtener objetivos propuesto.	Las entrevistas que se podrán realizar será tal cual se planifico, como el tiempo acordado, preguntas abiertas o no incómodas. La idea es generar confianza para volver a repetir la entrevista con el tiempo.
<b>Referencia:</b>	Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México, México: Mc Graw Hill Educación.				
<b>Instrumento: Guía de entrevista</b>					
<b>Autor/es</b>	<b>Año</b>	<b>Cita</b>	<b>Parafraseo</b>	<b>Aplicación en su tesis</b>	<b>Redacción final</b>
Naupas Paitan, Humberto. Mejía Mejía, Elías. Novoa Ramírez, Eliana.	2014	Naupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), La guía de la entrevista, es un modelo simple para la persona con el fin de concretar el objetivo en una hoja simple impresa o	Es un instrumento que se aplica para varios tipos de investigaciones. Consiste en una hoja simple con preguntas de forma correlativa y la intensidad	La guía de entrevista usada en esta investigación es más por su conveniencia con el objetivo de obtener los datos suficientes de acuerdo a la problemática planteada.	La guía aplicada en la entrevista se basara en los formatos ya establecidos para que se pueda concretar de manera exitosa y pacíficamente.

Villagómez Paucar, Alberto.	no impresa que contiene las preguntas a formular al entrevistado, en una secuencia determinada. (p.223)	de las preguntas pueden ser de menos a más.		
<b>Referencia:</b>	Naupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (4ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U			

### 3.1. Recursos y presupuesto

Financiamiento	Aporte (S/.)
<b>Recursos directos</b>	
Impresiones	<b>600 soles</b>
Fotocopias y anillados	<b>800 soles</b>
Accesorios de oficina	<b>400 soles</b>
Libros	<b>500 soles</b>

<b>Recursos externos</b>	
Pasajes – movilidad, alimentos, etc.	<b>800 soles</b>
<b>Total</b>	<b>3,100 soles</b>

*Cuadro 1.* Presupuesto

### 3.2 Cronograma de ejecución

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA (Sesiones)															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Inducción	X		X		X		X		X							
2	Determinación de los proyectos de investigación		X	X													
3	Planteamiento y formulación del problema			X	X												
4	Justificación						X										
5	Antecedentes y objetivos de la investigación				X	X											
6	Marco teórico						X	X									
7	Metodología de investigación: Enfoque y tipo investigación.						X	X									
8	Población, muestra y muestreo						X	X									
9	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validación en campo de los instrumentos.						X	X									
10	Aspectos administrativos									X							
11	Presentación del proyecto de tesis. (informe completo preliminar)									X							

<b>12</b>	Revisión del proyecto de tesis																	
<b>13</b>	Estudiante corrige																	
<b>14</b>	Presentación de proyecto de tesis																	

<b>1</b>	22/7/19	23/7/19	24/7/19	25/7/19	26/7/19	27/7/19	28/7/19	Módulo I: Proyecto de investigación	Título
<b>2</b>	29/7/19	30/7/19	31/7/19	1/8/19	2/8/19	3/8/19	4/8/19		Planteamiento del Problema
<b>3</b>	5/8/19	6/8/19	7/8/19	8/8/19	9/8/19	10/8/19	11/8/19		Planteamiento del Problema
<b>4</b>	12/8/19	13/8/19	14/8/19	15/8/19	16/8/19	17/8/19	18/8/19		Antecedentes
<b>5</b>	19/8/19	20/8/19	21/8/19	22/8/19	23/8/19	24/8/19	25/8/19		Justificación, objetivos, Teorías
<b>6</b>	26/8/19	27/8/19	28/8/19	29/8/19	30/8/19	31/8/19	1/9/19		Conceptos, Problemas y objetivos
<b>7</b>	2/9/19	3/9/19	4/9/19	5/9/19	6/9/19	7/9/19	8/9/19		Método, cronograma y recursos
<b>8</b>	9/9/19	10/9/19	11/9/19	12/9/19	13/9/19	14/9/19	15/9/19		Proyecto
<b>9</b>	16/9/19	17/9/19	18/9/19	19/9/19	20/9/19	21/9/19	22/9/19		Entrega de Proyecto

Gracias.