



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
TESIS

El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del
restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali
– 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Freysi Milagros Jimenez Rengifo (orcid.org/0000-0002-6296-5022)
Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco (orcid.org/0000-0003-4006-7333)
Francisco Yuri Paima Aguilar (orcid.org/0000-0003-3753-376X)

ASESOR:

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas (orcid.org/0000-0002-8515-2569)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Promoción Empresarial Sostenible

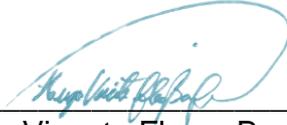
SUB LÍNEA

Crecimiento Empresarial

UCAYALI - PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 04:33 pm del día miércoles 12 de abril del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada: "EL DESARROLLO PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL RESTAURANTE AL PALO Y A LA PARRILLA DEL DISTRITO DE YARINACOCCHA, REGIÓN UCAYALI - 2022" elaborado por los bachilleres FREYSI MILAGROS JIMENEZ RENGIFO, JENNIFFER HERMELINDA SAAVEDRA PISCO y FRANCISCO YURI PAIMA AGUILAR.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Olivia Rios Ordoñez** y **Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 098-2023-FCCyA-UPP de fecha 29 de marzo del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres FREYSI MILAGROS JIMENEZ RENGIFO, JENNIFFER HERMELINDA SAAVEDRA PISCO y FRANCISCO YURI PAIMA AGUILAR, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres FREYSI MILAGROS JIMENEZ RENGIFO, JENNIFFER HERMELINDA SAAVEDRA PISCO y FRANCISCO YURI PAIMA AGUILAR fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 05:35 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Freysi Milagros Jimenez Rengifo con DNI: 71339640**, **Jennifer Hermelinda Saavedra Pisco con DNI: 71530659** y **Francisco Yuri Paima Aguilar con DNI: 43769878**; egresados de la Escuela Profesional de **Administración de Negocios**, de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, de la Universidad Privada de Pucallpa.

Declaramos bajo juramento que:

Somos autores de la tesis titulada: **“El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022”**.

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

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

Pucallpa, de 01 febrero del 2023.



Freysi Milagros
Jimenez Rengifo
DNI: 71339640



Jennifer Hermelinda
Saavedra Pisco
DNI: 71530659



Francisco Yuri
Paima Aguilar
DNI: 43769878

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°013-2023

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022."

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Cuyo autor (es)	:	Freysi Milagros Jimenez Rengifo Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco Francisco Yuri Paima Aguilar

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **23.0%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 04/02/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A nuestros padres, por ser quienes estaban en las buenas y en las malas; apoyándonos a salir adelante.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Jesucristo, por darnos una familia que siempre nos este alentándonos a salir adelante.

Los autores

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si el desarrollo personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022, la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, el método usado fue el hipotético deductivo, la muestra del objeto de estudio estuvo conformada por 20 empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el mismo que fue elaborado a partir de la técnica de la encuesta, entre los principales resultados se obtuvo que respecto a la variable desarrollo personal, un 70% indicó que casi siempre, el 15% indicó que casi nunca, un 10% indicó que nunca y un 5% indicó que siempre, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante el desarrollo personal es bueno, respecto a la variable productividad, un 50% indicó que casi siempre, el 20% indicó que casi siempre, un 15% indicó nunca y un 15% indicó que siempre lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la productividad es bueno., se llegó a la conclusión que el desarrollo personal se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022. de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.867$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Palabras claves: Desarrollo personal, productividad laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if personal development is related to the labor productivity of the employees of the Al Palo y a la Parrilla restaurant in the district of Yarinacocha, Ucayali region, 2022, the research has a quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope. correlational, the method used was the hypothetical deductive one, the sample of the object of study was made up of 20 employees of the restaurant Al Palo y a la Parrilla, to whom a questionnaire was applied as a data collection instrument, the same one that was elaborated from of the survey technique, among the main results it was obtained that regarding the personal development variable, 70% indicated that almost always, 15% indicated that almost never, 10% indicated that never and 5% indicated that always , which shows that under the perception of the workers of this restaurant, personal development is good, regarding the productivity variable, 50% indicated that almost always, 20% indicated that almost always, 15% indicated never and 15% indicated that always which shows that under the perception of the workers of this restaurant productivity is good., it was concluded that Personal development is positively and significantly related to the labor productivity of the employees of the Al Palo y a la Parrilla restaurant in the Yarinacocha district, Ucayali region, 2022. According to the results obtained by applying the Rho Spearman test where it was found a value $\rho = 0.867$ and a degree of significance of $P = 0.001$, which indicates a high degree of correlation.

Keywords: Personal development, labor productivity.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE.....	x
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.2. Formulación del problema	1
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4

1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitación del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1.1. A nivel internacional	7
2.1.2. A nivel nacional.	9
2.1.3. A nivel local	11
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Definición de términos básicos	31
2.4. Formulación de hipótesis	32
2.4.1. Hipótesis general	32
2.4.2. Hipótesis específicas	32
2.5.1. Definición conceptual de la variable	33
2.5.2. Definición operacional de la variable	33
2.5.3. Operacionalización de la variable	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	36
3.1. Diseño de la investigación	36
3.2. Población y muestra	37
3.2.1. Población	37
3.2.2. Muestra	38
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.3.1 Técnica	38
3.3.2 Instrumentos	38
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	39
Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto	39
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42

4.1. Presentación de resultados	42
Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre el desarrollo personal	42
Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre los ambientes de trabajo.....	43
Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre los ambientes de trabajo.....	43
Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre la formación académica	44
Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre la formación académica.....	44
Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre la capacitación del personal.....	45
Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la capacitación del personal	45
Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre la motivación.....	46
Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la motivación	46
Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre la productividad laboral	47
Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la productividad laboral.....	47
Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre la experiencia laboral	48
Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la experiencia laboral.....	48
Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre las competencias laborales.....	49
Tabla N° 11. Niveles obtenidos sobre el compromiso laboral.....	50
Figura N° 9. Niveles obtenidos sobre el compromiso laboral	50
Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1	51
Tabla N° 13. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2	51
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis general	52
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específico 1	53
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específico 1	54
Tabla N° 17. Prueba de hipótesis específico 1	55
Tabla N° 18. Prueba de hipótesis específico 1	56
4.2. Discusión.....	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

ANEXOS	68
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	69
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN.....	70
ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN.....	73
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	79
ANEXO 5: BASE DE DATOS	80
Anexo 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS	82
Anexo 7: Fotos.....	83

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas	Página
Tabla N° 1. Descripción de la población	37
Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto	39
Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre el desarrollo personal	42
Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre el ambiente de trabajo	43
Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre la formación académica	44
Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre la capacitación del personal	45
Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre la motivación	46
Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre la productividad laboral	47
Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre experiencia laboral	48
Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre la competencia laborales	49
Tabla N° 11. Niveles obtenidos sobre compromiso laboral	50
Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1	51
Tabla N° 13. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2	52

Tabla N° 14. Prueba de hipótesis general	53
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específico 1	54
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específico 2	55
Tabla N° 17. Prueba de hipótesis específico 3	56

Índice de Figuras	Página
Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre el desarrollo personal	42
Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre el ambiente de trabajo	43
Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre la formación académica	44
Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la capacitación del personal	45
Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la motivación	46
Figura N° 6. Niveles obtenidos sobre la productividad laboral	47
Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la experiencia laboral	48
Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre la competencia laboral	49
Figura N° 9. Niveles obtenidos sobre el compromiso laboral	50

INTRODUCCIÓN

El restaurante al Palo y la parrilla, tiene 28 años en búsqueda de un exquisito sabor del chancho para compartir, realmente una parrilla como no la saboreaste nunca, con garantía y seguridad, que permita a nuestros clientes tener una experiencia única y regional, por lo que la empresa constante mente está en la búsqueda de brindar un servicio de calidad, por lo que el desarrollo personal que está ligado a la productividad y la mejora del servicio que se brinda, por lo que en esta investigación se analizara la relación entre estas dos variables.

En ese contexto y de acuerdo a las normas y reglamentos de la Universidad Privada de Pucallpa, esta investigación está dividida en los siguientes capítulos.

En el Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, formulación de problemas y objetivos, justificación e importancia de la investigación, limitaciones y delimitación.

En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico fundamental para la investigación que articula a los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales, también la definición operacional y el desarrollo de hipótesis relacionadas al desarrollo personal y la productividad laboral.

En el Capítulo III, se desarrolló la metodología, cuyo procedimiento seguido fue en concordancia con la hipótesis se determinaron el enfoque, diseño y alcance de la investigación, la descripción de la población y la muestra usada, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas que se usaron para el procesamiento de la información.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de manera descriptiva e inferencial, el cual contiene los niveles encontrados, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis aplicando la prueba de Rho Spearman, para finalmente realizar la discusión

Finalmente, de describe las conclusiones y recomendación producto del resultado y la metodología establecida, y concluye con las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2. Formulación del problema

Hoy en día, se considera a los recursos humanos como un parte esencial de toda organización e institución que brinda soporte al desarrollo de conocimiento e innovación dentro de la sociedad. Continuamente estamos viviendo cambios referentes a la globalización, esto ha generado que el talento humano se adecue a los cambios tecnológicos, son las acciones de las personas que determinan el régimen de cambio buscan obtener resultados positivos frente a este reto. De este modo la función del talento humano, es imprescindible para el éxito de los procesos, el cambio o las mejoras en las empresas, se centran en tres pilares como la actitud, desempeño y competencia.

Robbins (2004) indica que el destino de las organizaciones depende en gran parte de sus recursos humanos, para ello debemos tener en cuenta el desarrollo personal que se define con el crecimiento personal o superación personal ya que en muchos casos en las empresas no se da eso, por lo que no les da mucha importancia a las acciones presupuestales de superación personal.

El desarrollo personal de un trabajador es fundamental para la productividad laboral, en la actualidad toda organización necesita adoptar nuevas estrategias para gestionar a su personal, lo cual

permita la mejora de sus resultados y en consecuencia el logro de sus objetivos trazados.

En este sentido, se muestra una relación particular entre el desarrollo del personal con la productividad; Al referirnos a los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, cabe señalar que las actividades dirigidas a los usuarios no se fundamentan en estrategias para la integración de personal, lo cual se muestra que el conocimiento científico-administrativo, no está presente afectando consecuentemente a los diferentes factores, siendo el principal afectado la calidad de servicio, calificándolo como deficiente, de este modo el personal no se encuentra sincronizado con la institución, de esa forma la productividad del servicio se ve comprometida de una forma negativa continuamente.

A nivel mundial el proceso de desarrollo de personal y la satisfacción laboral han producido aumentos en cantidades y dimensión, así como cambios en sus características internas (cambios en su estructura económica y organizativa) (Montero y Yamada, 2011). El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral son herramientas gerenciales estratégicas que permiten a los gerentes intervenir en los puntos que se consideran críticos y establecer propuestas de mejoras oportunas para obtener mejores logros en los objetivos corrigiendo a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño laboral (Arias, Portilla y Villa, 2008). De tal modo podemos decir que la empresa no es una realidad estática, sino que evoluciona de forma permanente, como resultado de cambios en la oferta de mercados atendidos, la distribución geográfica de sus actividades e, incluso, el tipo de actividades que realiza por sí misma.

En el Perú el desarrollo personal incluye las actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización donde se desarrolla las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los

trabajadores y para la organización, dando a conocer el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización (Aguilar 2004). Para ello las personas aumentan o reducen las debilidades o fortalezas de una organización a partir de como sean tratadas pueden ser fuentes de éxitos o también de problemas es mejor tratarlas como fuente de éxito para ello la gerencia debe propiciar y apoyar el desarrollo del personal y en suma lograr su satisfacción laboral (Jiménez 2010). El propósito de este trabajo fue entonces, analizar la relación existente entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral y conocer cómo se relacionan estos aspectos en el personal de dicha organización.

La presente investigación se realiza para proponer soluciones a los problemas relacionados entre el proceso del desarrollo de personal y productividad laboral, ya que actualmente se presentan inconvenientes que no permite avanzar con el crecimiento personal. Estudiar el crecimiento de la persona y la satisfacción es fundamental como estrategia de retención de dicho personal dentro de las organizaciones y por consiguiente también en el restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha. Además, el identificar, analizar y conocer aquellos factores que se relacionan con el desarrollo del personal de los que trabajan en el restaurante el cual permitirá ejecutar mecanismos tendientes a proporcionar elementos que contribuyan a lograr un trabajo satisfactorio el cual se refleje en el bienestar de los trabajadores asistenciales y administrativos.

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el desarrollo personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo el ambiente de trabajo se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?

2. ¿Cómo la formación académica se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?

3. ¿Cómo la capacitación del personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?

4. ¿Cómo la motivación se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si el desarrollo personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar si el ambiente de trabajo se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

2. Determinar si la formación académica se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

3. Determinar si la capacitación del personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

4. Determinar si la motivación se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Esta de investigación se justificó teóricamente porque nos permitió aumentar la teoría conceptual y procedimental existente de las variables de estudio que son: El desarrollo Personal y la productividad laboral, el cual también servirá en el futuro como un antecedente más sobre este tipo de investigaciones que es muy importante en el funcionamiento e imprescindible en el funcionamiento de una empresa.

Esta investigación se justificó socialmente porque las variables: El desarrollo personal y la productividad laboral, son variables que están relacionados positivamente en nuestro contexto social laboral que nos desarrollamos y los cuales interactúan en nuestro entorno laboral en la ciudad de Pucallpa, región Ucayali en general.

El presente proyecto de investigación se justifica metódicamente o metodológicamente porque se utilizará el método deductivo, es decir se trabajó de lo general a lo específico, por consiguiente, se obtuvieron conclusiones generales yendo a preguntar e informarse en el restaurante Al Palo y a la Parrilla; y luego la información obtenida se contrastó con cada uno de los empleados que laboran hay.

El presente proyecto de investigación se justifica en la práctica porque se busca mejorar, aumentar las variables de estudio planteados para así el empleado crezca se desarrolle personalmente y también la empresa de una forma paralela y de esta manera y se beneficien y desarrollen todos los entes involucrados.

1.5. Delimitación del estudio

Esta investigación se delimitó espacialmente porque se realizará en el restaurante Al Palo y a la Parrilla, ubicado en el Asentamiento Humano 6 de julio. Manzana 144. Lote 1 A, del distrito de Yarinacocha, departamento de Ucayali.

Esta investigación se delimito temporalmente porque se realizará los meses de: agosto, setiembre, octubre y noviembre.

Las delimitaciones teóricas de esta investigación son la variable de estudio: El desarrollo personal con sus dimensiones de estudio: Ambientes de trabajo, formación académica, captación del personal y motivación y la variable productividad laboral con sus dimensiones: Experiencia laboral, competencias laborales y compromiso laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

En la viabilidad técnica de esta investigación fue factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos confiables y materiales necesarios para su ejecución, también técnicamente se contó con instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos y asesoría de expertos tanto internos como externos.

La viabilidad ambiental de la investigación por tratarse de un proyecto de investigación correlacional y netamente académico no genera impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema de nuestra región.

La evaluación financiera de esta investigación está financiada íntegramente por los bachilleres: Freysi Milagros Jiménez Rengifo, Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco y Francisco Yuri Aguilar Paima.

En la evaluación social de esta investigación se ha logrado construir un equipo de trabajo debidamente implementado a nivel teórico, práctico y metodológico. Donde todos los entes comprometidos colaboraron en la investigación coadyuvaron sus conocimientos específicos en su materia, específicamente, los empleados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.1. A nivel internacional

Eldara (2019) en su tesis: "*Diseño de un plan de retención de talento para la empresa E&B Security, 2018*". Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, tuvo como Objetivo principal fue: diseñar un programa de retención de talento en la empresa E & B Security, para reducir los índices de rotación del personal de la organización. La metodología fue del tipo aplicada con diseño pre - experimental longitudinal. La población se conformó por 140 personas con una muestra de 101 excolaboradores. Se utilizó la encuesta e instrumentos cuestionario. Los resultados: de los factores críticos de la retención son: 75% salarios, 73% beneficios, 59% ambiente laboral, 57% comunicación interna, 35% Dep. Recursos humanos, 33% desarrollo y capacitación, 26% condiciones laborales y 11% liderazgo. Por otro lado, los factores críticos en excolaboradores de mayor a menor 69% Dep. Recursos humanos, 64% beneficios, 60% salarios, 44% comunicación interna y ambiente laboral, 25% liderazgo, 23% condiciones laborales y 15% desarrollo y capacitación. Concluyó: la principal causa de la rotación del personal son ambiente laboral, salarios, comunicación interna y beneficios. Asimismo, el ambiente laboral evidenció falta de cohesión grupal. Por último, el apoyo y la participación directivo, Dep. RR. HH y otros es importante para que la

propuesta sea sostenida en el tiempo y pueda brindar los resultados esperados y sobre todo impacte en la organización.

Rifo (2017), realizó una investigación denominada "*Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas en el periodo 2017*", tesis desarrollada en la Universidad de Concepción. Santiago de Chile. La presente investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas, la base de datos empleada para examinar los efectos de la formación en la productividad de las empresas chilenas, fue la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE4), publicado en 2017 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y el Departamento de Investigación y Desarrollo del INE el encargado de efectuar esta actuación, la muestra del estudio se compone en los 13 sectores que comprende la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas, siendo un total de 8.084 empresas 1.337 empresas capacitadas. La presente investigación concluyó en que la capacitación no tendría una consecuencia significativa con respecto a la productividad laboral de las empresas, por ello representaría una discordancia con gran parte de la literatura investigada con antelación, donde se aguardaba que la capacitación posea un resultado efectivo y significativa en la productividad.

Álvarez; Freire y Gutiérrez (2017) en su investigación "*Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*" Universidad de Concepción, Santiago de Chile. La presente investigación midió el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015. Para ello, se utilizó la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), de la cual se consideró una muestra de 8.084 empresas. Se utilizó la metodología Propensity Score Matching (PSM), Nearest

Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), utilizando como variable de resultado la productividad laboral, variable de tratamiento la capacitación laboral y variables explicativas el tamaño, capital extranjero, I+D, departamento de I+D, personal calificado de I+D, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa.

2.1.2. A nivel nacional.

Aredo (2019) en su investigación "*La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad*", Universidad Cesar Vallejo, La Libertad. En el estudio realizado en la Gerencia Regional de Transportes Y comunicaciones de la Libertad se inició con la obtención de la realidad problemática, para ello se usaron técnicas de recolección de datos que se aplicaron al personal administrativo, cabe señalar que las actividades dirigidas a los usuarios no se fundamentan en estrategias para la integración de personal, lo cual se muestra que el conocimiento científico-administrativo, no está presente afectando consecuentemente a los diferentes factores, siendo el principal afectado la calidad de servicio, calificándolo como deficiente, de este modo el personal no se encuentra sincronizado con la institución, de esa forma la productividad del servicio se ve comprometida de una forma negativa continuamente. En el funcionamiento de la institución, surgen ciertas equivocaciones, destacando el proceso de integración de personal durante el desacertado proceso de reclutamiento, dado que muchos de ellos no cuentan con una formación o inducción adecuada, que les permita cumplir con ciertos requerimientos, de esta forma el rendimiento y las actividades se ven afectadas. Luego de lo recolectado los datos se propuso un objetivo para la investigación Determinar la relación entre la integración de personal y la productividad de los colaboradores de

la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. Se encontró que existe un nivel medio de integración de personal en los colaboradores, lo que repercute en que el nivel de productividad laboral sea medio, con una correlación $R = 0.766$ la cual indica que la integración de personal se relaciona alta y significativamente con la productividad laboral. Además, se encontró que existe una alta relación directa entre la dimensión de integración de personal (el desarrollo de personas) con la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad, 2018 presentando una $R = 0.769$.

Coral (2019) en su investigación "*El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017*", Universidad Agraria de la Selva, Tingo María. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de Salud Leoncio Prado de la ciudad de Tingo María, para lo cual se obtuvieron datos de los servidores civiles ($n = 62$) la muestra fue igual que la población. La investigación es de tipo básica y de nivel relacional, el método utilizado corresponde al descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Se empleó un cuestionario para evaluar el proceso del desarrollo de personal de los trabajadores (8 ítems) y la satisfacción laboral (9 ítems), la escala de medición fue de tipo Likert con cinco opciones de respuesta (1 = Nunca, 5 = casi siempre). Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva; estadística inferencial como la prueba de Kolmogorov Smirnov (K-S), y la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman. El desarrollo personal es sumamente importante porque de ello va depender el mejoramiento de la eficiencia, eficacia, productividad y competitividad de la organización y la satisfacción laboral es muy importante porque influye en el comportamiento y actitudes del personal en el desempeño de sus funciones. Existe una correlación significativa

entre la variable proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral ($= 0,403$; P- valor < 0.001), indicando además que la correlación es directa pero moderada.

Maquera (2019), presentó la tesis titulada “*El Clima Laboral y su Influencia en el Compromiso laboral percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A. 2018*”. Universidad Privada de Tacna, Tacna. El objetivo de la tesis fue determinar la influencia del clima laboral con el Compromiso laboral percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A., en el año 2018. La investigación empleada fue básica con diseño de investigación no experimental, ya que se analizó cada variable, utilizando una muestra que se encuentra en su estado natural, y en un momento único, teniendo un nivel de investigación explicativa causal, dirigido a una población de 36 trabajadores, empleando como instrumento el cuestionario. El autor concluye que, si existe una influencia significativa y positiva de la perspectiva individual en el Clima Laboral y una influencia significativa y positiva en el Clima Laboral entre colaboradores, lo que tiene como resultado que haya un alto Compromiso laboral tanto individual como colectivo, de los trabajadores de la Planta Lechera Tacna S.A..

2.1.3. A nivel local

Arancibia (2018) “*Empowerment para el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la universidad nacional de Ucayali, año 2017*”, (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el Empowerment y el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la Universidad Nacional de Ucayali, año 2017. El tipo de investigación es la aplicada, porque está orientada al desarrollo de competencias teóricas aplicativas. El nivel de la investigación es descriptivo porque define las variables en estudio y señala sus características en un solo

momento. La muestra corresponde al personal del área de secretaria general de la Universidad Nacional de Ucayali, es decir 25. La técnica en el recojo de información es el cuestionario de preguntas, basándose en las dimensiones e indicadores, lo cual es procesado con el software estadístico SPSS permitiendo el análisis y resultados, a través de tablas, figuras y prueba de hipótesis. Aplicando la estadística, se estableció el coeficiente de Pearson ($r=0.986, =0.05 > p=0.00$), es decir, existe correlación muy alta entre el Empowerment y el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la Universidad Nacional de Ucayali.

Torres, Escobar y Alvis (2022) en su investigación “*Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022*”. (Tesis de pre grado). Universidad Privada de Pucallpa, ha tenido por objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022, el estudio es de tipo correlacional descriptivo, con una población de 434 trabajadores y muestra de 205 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Se logró determinar la variable trabajo remoto, se observa que el 33.33% de encuestados refieren nunca, seguido del 29.71% casi nunca, 20.29% casi siempre, y el 16.67% siempre. La variable productividad laboral; se observa que el 30.43% de encuestados refieren nunca; seguido del 28.99% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 17.39% siempre. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con un valor de $r = 0.889$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Vásquez (2020) en su investigación "*Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018*", (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Lima. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 93 y la muestra lo conformo 56 colaboradores que laboran en la empresa SOCOPUR de Ucayali, a quienes se aplicó el Test de Goleman (1995) y el test de productividad laboral. El tratamiento de los datos se realizó con el paquete estadístico para las ciencias sociales - SPSS versión 25. Las hipótesis fueron contrastadas mediante la prueba de correlación de Pearson de 0.629. Los resultados demuestran que el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0.516), lo que indica que las variables se relacionan estadísticamente. Se concluye que existe relación entre la variable inteligencia emocional y la variable productividad laboral con sus dimensiones eficiencia, efectividad y eficacia que demuestran los empleados de la empresa SOCOPUR – Ucayali.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 El desarrollo personal (variable I)

El desarrollo de las personas "es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores las habilidades que la organización necesitará en el futuro; se centra tanto en el trabajo actual como en los trabajadores que el empleado tendrá que realizar en el futuro". (Gómez, Balkin & Cardy, 2008, p.63)

Además, el desarrollo personal "está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional". (Chiavenato, 2009, p. 31)

Esto quiere decir que abarca lo aprendido en el tiempo que actualmente está laborando y que dicha empresa le ha brindado oportunidades para su desarrollo profesional.

El objetivo del desarrollo de las personas es un enriquecimiento general del talento humano de la organización; que en un tiempo más adelante la organización necesitará para que funcionen normal sus operaciones.

El desarrollo de las personas se orienta a los siguientes aspectos:

- Al trabajo actual y al futuro.
- Grupos y organización.
- Largo plazo.
- Prepara las futuras demandas laborales.

El desarrollo de personal en las organizaciones se verá mejor desenvuelta en la educación que estas perciban y la orientación a las que van dirigidas en el futuro, estas se ven vinculadas con los procesos continuos la formación de la personalidad y la mejora que tendrán en el futuro.

El desarrollo está más enfocado hacia el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija solo en el puesto actual.

Talento Humano

“La gestión del talento humano tiene relación en el desarrollo del individuo con el trabajo pasa por un proceso de selección, inducción, entrenamiento, incentivos laborales, y evaluación” (Chiavenato, 2009).

Porque la participación y el compromiso que vayan desarrollando harán que la empresa tenga éxito o fracaso, es por ello que se debe dar un desarrollo personal a cada colaborador para que tengan un mejor desempeño en la empresa.

Por lo tanto, hablar de la gestión del talento humano es una herramienta estratégica porque a través de sus competencias

individuales y de sus conocimientos serán medios de aporte para la efectividad en la empresa.

La importancia del talento humano, conlleva a seleccionar un personal que cumpla con las habilidades y competencias previstas por la empresa para ocupar cierta función en ella y estas se puedan desenvolver en las actividades de la empresa.

Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuado para desempeñar el trabajo necesario.

Modelos de Desarrollo de Personal

Los procesos de desarrollo de personal pueden responder a un modelo tradicional o bien a un enfoque moderno.

La manera tradicional, es aquella donde se capacita al personal cuando surge una necesidad por parte de la organización, con un esquema aleatoria es aquella que se capacita al personal de forma aleatoria para cubrir un puesto, con una actitud reactiva esta es aquella cuando surge un problema inesperado por parte de la organización, con visión de corto plazo es aquella que se cita por un problema inmediato de urgencia, con base en la imposición están son dadas sin ser consultadas su aprobación.

Sin embargo, los procesos de desarrollo pueden tener un enfoque moderno, en la medida en que se ajusten a un modelo, la capacitación es dada como parte de una cultura organizacional, mientras que el esquema intencional es aquella donde surge una capacitación constante, a una visión de largo plazo es aquella que mira al futuro, con base en el consenso estas son consultadas su participación dada; aun condición de inestabilidad y cambio es aquella que se da para cambiar y mejorar, de innovación y creatividad estas son dadas con la finalidad de crear un futuro mejor. Las organizaciones empiezan a dejar el enfoque tradicional para migrar al moderno.

En el enfoque tradicional ha sido pasado a un enfoque moderno donde se le pone más énfasis el desarrollo del personal con mira a un futuro prometedor de la organización como mejora continua.

Métodos

Existen muchos métodos para el desarrollo de personal; para que estas puedan desarrollar otras habilidades competentes con el puesto que se encuentran dentro de estas se desarrollan las siguientes:

- La rotación de puestos, es una forma en la que las personas puedan expandir más sus habilidades dentro de la organización y así ser más competente en la empresa en cuanto sus conocimientos y experiencias dadas.
- Puestos de asesoría, estas son dadas por personas que tienen gran potencial en cierta área dada y que las labores encomendadas son supervisadas por un gerente este a la vez los capacita en el manejo de la organización, generalmente estas personas trabajan como asistentes tienen una asesoría directa.
- Aprendizaje práctico, estas con llevan a realizar su trabajo de reconocer e identificar los problemas y resolverlos.
- Asignación a comisiones, es aquella donde la persona tiene la oportunidad de trabajar bajo comisiones esta le ayudara a tener una mayor visión y capacidad de análisis de decisiones y estrategias.
- Participación en cursos y seminarios externos, la capacitación ayuda al personal a mejorar y enriquecer sus conocimientos preparándose para ser un personal competitivo en la organización.

Ambientes de trabajo (dimensión I)

Se define como “un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo”. (Grott, 2003, p. 157)

Indicadores de la dimensión 1

Condiciones Físicas

Que son las circunstancias físicas en las que el trabajador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización se refiere al ambiente físico que rodea al trabajador mientras este desempeña su cargo. (Grott, 2003, p. 117)

Relaciones Laborales

Viene a ser la capacidad que posee una persona para cooperar y mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, buscando organizar bien su trabajo y así evitar entorpecer el desempeño del otro. (Grott, 2003, p. 71)

Seguridad laboral

Chiavenato (2009) Es el conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas.

Clima Organizacional

Se define como “el resultado de la interacción de la conducta de las personas y grupos, los conflictos, estilos de liderazgo, estructura de la organización y comunicación o como un grupo de propiedades del ambiente de trabajo”. (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1992, p.91)

Cultura Organizacional

Es un sistema de conductas y significados compartidos entre los trabajadores de una organización y que sin lugar a dudas la distinguen de las demás organizaciones”. (Robbins, 1996, p.89).

Formación académica (dimensión II)

Ramírez (2010). Es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas.

Indicadores de la dimensión 2

Nivel de instrucción

Medianero (2004) es el grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos. (p. 21)

Especializaciones laborales

Chiavenato (2009) es un resultado objetivo de la división del trabajo y se expresa en la formación de nuevas ramas, industrias, servicios, e incluso en la interrelación entre ellos que provoca nuevas actividades. En la economía se profundiza sin cesar la especialización sectorial y empresarial, que se expresa en la adaptación de un sector, organización o división a la prestación duradera de un producto o servicio que se repite establemente, con un destino económico determinado para satisfacer demandas sociales y organizacionales. (p. 237)

Responsabilidad laboral

Chávez (2018) es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más

importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo (p. 29)

Valores personales

Montuschi (2005) son los que definen y posicionan al individuo dentro y fuera de su entorno. Son cualidades que se adquieren a través del desarrollo de las capacidades psicoafectivas tanto individuales como colectivas (p. 194).

Capacitación del personal (dimensión III)

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. (Siliceo, 2004, p. 109).

Indicadores de la dimensión 3

Mentoring

Chiavenato (2009) Se trata de la ayuda que los ejecutivos de la cúpula ofrecen a las personas que aspiran a subir a niveles más altos dentro de la organización. El avance en la carrera requiere que las personas sean favorecidas por otras que tienen puestos dominantes en la organización y que definen los objetivos, las prioridades y las normas de la organización. Se habla de tutoría cuando un ejecutivo desempeña un papel activo para guiar y orientar a una persona en su carrera. (p.70)

Desarrollo de habilidades

Chiavenato (2009) es un proceso formal, que sigue una secuencia y que se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos. (p. 51)

Progresión laboral

Chiavenato (2009) Es el desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos, se logra cuando las organizaciones consiguen integrar el proceso con otros programas de la administración de personas, como la evaluación del desempeño, la capacitación y desarrollo y la planificación de la administración de las personas (p. 105).

Motivación (dimensión IV)

Chiavenato (2003) señala que, la motivación “es la presión interna surgida de una necesidad, también interna, que excita las estructuras nerviosas, origina un estado de energía que impulsa al organismo a la actividad, e inicia, guía y mantiene la conducta hasta alcanzar una meta” (p.35).

Indicadores de la dimensión 4

Metas Personales

Es como un impulso interior que ayuda a mantener y dirigir la conducta de una persona a fin de logra el objetivo determinado, cuando se está motivado tratamos de cambiar nuestras conductas para alcanzar los objetivos establecidos previamente. (Chiavenato, 2008, p. 61)

Reconocimiento del logro

Que un trabajador sea reconocido por su jefe los hace sentir importantes y orgullosos de haber logrado su objetivo, que mejor que exista este tipo de reconocimiento que es considera como una de las mejores recompensas. (Chiavenato, 2008, p. 51)

Perseverancia

Se refiere a la “constancia y pasión por metas de largo plazo lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la

adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso” (Duckworth, Peterson, Matthews, y Kelly, 2007, p. 1088).

2.2.2. La productividad laboral (variable II)

El término Productividad, hoy en día se emplea en tal cantidad que casi la totalidad de las organizaciones tanto privadas como públicas la emplean para el desarrollo y crecimiento institucional.

Para Alva y Juárez (2014), la productividad es un indicador que refleja, que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

La productividad se refiere a un criterio de índole cuantitativo, que pretende medir la eficiencia, el uso de un determinado recurso, tal como las horas de operación de una máquina, la cantidad de energía o la mano de obra que son requeridas para la realización de una determinada tarea o trabajo (Neyra, 2009). Para este autor el mejor reflejo de una alta o baja productividad se puede apreciar en la capacidad que tiene un trabajador y/o máquina para producir mejor y más rápido un determinado producto o servicio, utilizando los recursos mínimos necesarios.

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. De acuerdo con esta definición la productividad depende tanto de las facilidades que pueda

brindar la organización, así como el apoyo que perciban los trabajadores.

Otra definición de productividad, es la que nos indica que, es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. (Galindo, 2015).

Como se ha podido apreciar, existen diversas definiciones y conceptos, pero la mayoría de ellas coinciden, en afirmar que la productividad consiste en utilizar la mínima cantidad de recursos de manera eficiente; para así obtener productos y servicios de excelente calidad y en un corto periodo de tiempo.

Importancia de la Productividad

Van Der (2005), citado en Ochoa (2008), explica que la productividad laboral, es el acto más valioso de la empresa ya que, son los colaboradores quienes utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios; y gracias a ellos se asegura el futuro y el crecimiento de la empresa.

Asimismo, se debe comprender de manera clara y precisa que los aspectos vitales de una organización y empresa son: ventas, finanzas, producción, ingeniería, costos, mantenimiento y administración, de tal manera que, mientras mejores colaboradores sepan utilizarlos adecuadamente, se podrán lograr los objetivos que se ha planteado la organización; siempre y cuando hombres y materiales se conjuguen eficazmente, la productividad comenzará a relucir y a mostrar su importancia por sí misma.

Es bien sabido que el único camino para que una empresa u organización pueda crecer, cumplir sus metas, objetivos y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades), es incrementando su productividad y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es

la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema idóneo de pago de salarios.

En términos generales, de acuerdo con la OIT (2008), el incremento de la productividad “puede contribuir a aumentar los ingresos y reducir la pobreza, generando así un círculo virtuoso”. En efecto, el aumento de la productividad reduce los costos de producción y aumenta la rentabilidad de las inversiones; una parte de esa mayor rentabilidad se convierte en ingresos para los propietarios de las empresas y los inversionistas, y otra parte se convierte en aumentos salariales. En tal contexto, es posible que los precios bajen y que al mismo tiempo crezcan el consumo y el empleo; lo cual permite que la gente salga de la pobreza.

La importancia de la productividad radica en que, a largo plazo es el factor principal en la determinación del aumento de los ingresos y en la mejora de las condiciones de vida de la gente.

Beneficios de la Productividad

Bain (2003), indica que, gracias a la productividad los gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos pueden compararse a nivel de producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Es decir, el mismo hecho de saber en qué nivel se encuentra la productividad les facilitaría mejorar las deficiencias que presenten según sea el caso.

Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

Por último, el beneficio más importante de una excelente productividad laboral se ve plasmado en la satisfacción que tanto trabajador como empresa experimentan luego de haber brindado un servicio y ser retroalimentados por los clientes o beneficiarios.

Factores que influyen en la Productividad

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. De acuerdo con este autor, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad dentro de las organizaciones: el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

El entorno

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

Características del Trabajo

La cultura organizacional, influye en los individuos, en su conducta, en el trabajo, en su desempeño laboral y en la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas; tiene una gran influencia en la forma como se realizan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito:

- Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

Factores para mejorar la Productividad

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

a. Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Factores duros

Producto: La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo: La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología: La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros; mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

Materiales y energía: En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede

producir notables resultados. Además, se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

Factores blandos

Persona: Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas: Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo: Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección: Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en: el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos, la planificación y control operativo; es decir aquellos aspectos que tienen que ver con el manejo tanto del personal como de los recursos que tienen a su cargo.

b. Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes.

Ajustes estructurales: Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa, independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar esta estructura.

Cambios económicos: El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales: Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales: Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura: Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

Experiencia laboral (dimensión I)

Mayer y Schwager (2007), podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (p. 81).

Indicadores de la dimensión 1

Aptitudes laborales

Ducci (1997) es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (p.26)

Conocimientos laborales

Sagi-Vela (2004) es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. (p.86)

Resolución de problemas

Tamayo, Zona y Loaiza (2014) es una cualidad del pensamiento crítico que posee un sinnúmero de aportes al sistema educativo, muchos de ellos enfatizan en el desarrollo de actividades cognitivas superiores que incorporan habilidades, actitudes, conocimientos declarativos procedimentales, y reflexiones críticas frente al conocimiento científico. (p. 78).

Trabajo en equipo

Ceneval (2006) es la resultante de integrar ayuda a terceros, intercambio de información, integración al logro de objetivos grupales,

fomento de la colaboración en el equipo, mantenimiento de la armonía en el equipo, cohesión y espíritu de grupo. (p. 91)

Referencias laborales

Bain (2003) son una herramienta utilizada por personas que están en búsqueda activa de empleo y por algunas empresas o consultoras en el momento que gestionan un proceso de selección. (p. 81)

Comprobación de la referencia laboral

Bain (2003) es contactar, primero de todo, tiene que consultártelo. El contacto lo puede hacer a través de una llamada telefónica o correo electrónico. (p. 80)

Competencias laborales (dimensión II)

Chiavenato (2007). son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. (p. 15)

Indicadores de la dimensión 2

Proactivo

Frankl (1946) es como la libertad de escoger nuestra actitud frente a las diferentes situaciones que debemos enfrentar en nuestra vida. (p. 78).

Nivel de comunicación

Galindo (2015) son un conjunto diverso de escenarios donde el proceso de la comunicación toma lugar: comunicación interpersonal, comunicación interpersonal, comunicación grupal y comunicación intergrupal. (p. 41)

Calidad de servicio

Según (Molina, 2014) la calidad de servicio consiste en cumplir con las expectativas que tiene el cliente sobre que tan bien un servicio satisface sus necesidades.

Grado de Autonomía

En ese sentido, define la autonomía de la voluntad, que hace referencia a la capacidad del hombre de proveerse de reglas de manera voluntaria y no impuestas, viéndose condicionado por un fin y para sí mismo, permitiéndole establecerse en el medio, en tanto, esta capacidad del hombre de proveerse reglas equivale a una moralidad pura que se basa en el sentido de respeto y en la conciencia del deber (Sepúlveda, 2003, p. 27).

Autoestima personal

Rice (2000), la autoestima de una persona es la consideración que tiene hacia sí misma. Señala este autor que ha sido denominada como el vestigio del alma y que es el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana. (p. 30).

Compromiso laboral (dimensión III)

Chiavenato, (1992) es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. (p. 66).

Indicadores de la dimensión 3

Esfuerzo en las tareas

Robbins (1994) define la motivación laboral como la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. (p. 105)

Responsabilidad

García (1992) es una cualidad del responsable, es la obligación de responder de una cosa. El responsable está obligado a responder de sus actos o a responder de alguna cosa. (p. 15)

2.3. Definición de términos básicos

1. Motivación Son procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo organizacional (Robbins, 2009, p.123).

2. Productividad Capacidad de generar resultados utilizando recursos y que la productividad se incrementa maximizando resultados y optimizando recursos (Gutiérrez y Vara, 2013, p.25).

3. Cultura. Comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra” (Chiavenato, 2011, p.120)

4. Cultura organizacional. Está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta, en su cumplimiento participan todos los miembros” (Chiavenato, 2011, p.124)

5. Decisión. Es el proceso mediante el cual la información percibida es utilizada para evaluar varios cursos de acción y escoger entre ellos (Chiavenato, 2011, p.226).

6. Atribución. Es el proceso mediante el cual las personas buscan una explicación aceptable del comportamiento de los demás (Chiavenato, 2011, p.222).

7. Compromiso organizacional. Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (Robbins & Judge, 2013, p. 79).

8. Competir. Es otorgar algún tipo de tarea en el cual las personas que se ven implicadas, luchan por lograr una meta u objetivo. “Una persona está compitiendo si busca satisfacer sus propios intereses, sin que le importe el efecto sobre las otras partes

del conflicto. Por ejemplo, ocurre que alguien gana una apuesta y el oponente pierde” (Robbins & Judge, 2013, p. 490)

9. Comunicación. Es la transmisión de información mediante símbolos comunes, las cuales pueden ser verbales o no verbales, es así como la comunicación es la transferencia de información y de significados de una persona a otra” (Chiavenato, 2011, p.308).

10. Confianza. Es una expectativa positiva de que otra persona no actúa de manera oportunista: con palabras, acciones o decisiones. Los dos elementos más importantes de la definición son que implica familiaridad y riesgo (Robbins & Judge, 2013, p. 424).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

2. La formación académica se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

3. La capacitación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

4. La motivación se relaciona significativamente N con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable 1: Desarrollo personal

Es un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida (Dongil y Cano 2014)

Variable 2: Productividad laboral

Chiavenato (2007) es definida como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción. En el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas (p.179).

2.5.2. Definición operacional de la variable

Variable 1: Desarrollo personal

Equilibrar aspectos de la vida como lo: personal, profesional y dentro de ello se puede encontrar la relación con los demás y por ello lo hace por las cosas que quiere, no espera a últimas horas para que pueda hacer algo lo hace hoy y ahora, es una persona proactiva. Se tiene conocimiento que para obtener resultados se necesita una actitud positiva y de mucho esfuerzo para que las cosas te pueden salir bien

Variable 2: Productividad laboral

Es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.

2.5.3. Operacionalización de la variable

Variable 1: Desarrollo personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		Nº	Contenido	
Ambientes de trabajo	Condiciones Físicas	01	¿Las condiciones físicas donde labora usted son apropiadas?	NUNCA CASI NUNCA
	Relaciones Laborales	02	¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son idóneas?	
	Seguridad laboral	03	¿El ambiente donde usted trabaja es seguro?	
	Clima Organizacional	04	¿Usted trabaja con un buen clima organizacional con sus compañeros de trabajo en el restaurante?	
	Cultura Organizacional	05	¿La cultura organizacional del restaurante es destacada con referencia a la competencia?	
Formación académica	Nivel de instrucción	06	¿Qué nivel de instrucción educativa tiene usted?	CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE
	Especializaciones laborales	07	¿Usted tiene especializaciones laborales en el trabajo que desempeña en el restaurante?	
	Responsabilidad laboral	08	¿Usted es responsable en el desarrollo de su trabajo en el restaurante?	
	Valores personales	09	¿Usted práctica sus valores personales en el desarrollo de su trabajo?	
Capacitación del personal	Mentoring	10	¿Usted cuando empezó a trabajar en el restaurante tuvo mentoring laboral?	
	Desarrollo de habilidades	11	¿Los propietarios incentivan el desarrollo de habilidades en el restaurante?	
	Progresión laboral	12	¿El restaurante, les da la oportunidad de progresión laboral?	
Motivación	Metas Personales	13	¿El restaurante, les da la oportunidad para conseguir sus metas personales planificadas?	
	Reconocimiento del Logro	14	¿El restaurante, reconoce e incentiva sus logros laborales obtenidos?	
	Perseverancia	15	¿Usted es perseverante al desarrollar su trabajo en el restaurante?	

Variable 2: Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		Nº	Contenido	
Experiencia laboral	Aptitudes laborales	01	¿Sus actitudes laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?	NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE
	Conocimientos laborales	02	¿Sus conocimientos laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?	
	Resolución de problemas	03	¿Usted tiene resolución de problemas ante un imprevisto laboral en el restaurante?	
	Trabajo en equipo	04	¿Usted trabaja en equipo de una forma coordina en el restaurante?	
	Referencias laborales	05	¿Sus referencias laborales son intachables?	
	Comprobación de la referencia laboral	06	¿El restaurante, comprobó sus referencias laborales?	
Competencias laborales	Proactivo	07	¿Usted es proactivo al desarrollar sus labores en el restaurante?	SIEMPRE
	Nivel de comunicación	08	¿Existe un buen nivel de comunicación entre los empleados del restaurante?	
	Calidad de servicio	09	¿La calidad e servicio es una constante en los empleados del restaurante?	
	Grado de Autonomía	10	¿Usted tiene autonomía en su trabajo en el restaurante?	
	Autoestima personal	11	¿Su autoestima personal es un aporte significativo para su buen desempeño laboral?	
Compromiso laboral	Esfuerzo en las tareas	12	¿Usted se esfuerza en las tareas a desarrollar en el restaurante?	
	Responsabilidad	13	¿Usted es responsable en su trabajo en el restaurante?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

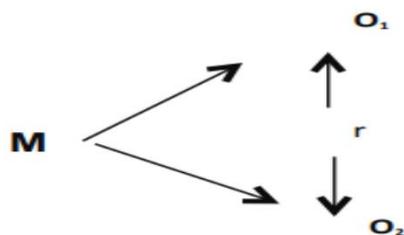
3.1. Diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández y Batista: “El diseño es una estrategia que se desarrolla con la finalidad exclusiva de obtención de información que sea requerida para una investigación” (2014, p.120).

Según Hernández, Fernández, c. y Batista (2014), “El diseño es no experimental, el tipo de investigación es descriptiva correlacional, es descriptivo porque se describe y especifica las propiedades importantes de las dos variables estudiadas en la investigación y es correlacional porque mide el grado de relación que existe entre las dos variables”.

El diseño de investigación utilizado en la presente investigación es transeccional o trasversal porque los datos se recogieron en un lugar y momento determinado.

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se trabaja números, cantidades específicas. El método de investigación utilizado es el método deductivo ya que parte de una forma general a específica en la recolección de la información; por lo tanto, el diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1= Desarrollo personal

R = Significa relación

O2 = Productividad laboral

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, Hernández (2010).

La población en nuestro estudio estará conformada por 20 empleados de la Al Palo y a la Parrilla, ubicado en el distrito de Yarinacocha, departamento.

Tabla 1: Descripción de la población

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
1	Roberto Covis Watanabe	Administrador
2	Carlos Daniel Edery Vela	Atención al público
3	Bryan Peter Gonzales Pinchi	Atención al público
4	Bryan Joel Augusto Cárdenas Pinchi	Atención al público
5	Joel David Romero Huanca	Atención al público
6	Teófilo Jordi Bernedo Cárdenas	Atención al público
7	Walter Valera López	Atención al público
8	Kevin Royce Dávila Ramírez	Atención al público
9	Ardit Fatama Pacaya	Bartenders
10	Magdel Paima Del Aguila	Bartenders
11	Pedro Mateo Saravia	Jefe de cocina
12	Margarita Lizarzaburu Jaliria	Frituras
13	Galy Burrillo Cachique	Parrillero
14	Luis Arteaga	Ensaladas
15	Eldon Castro Isuiza	Frituras
16	Jhon Cuespan Dahua	Cantador
17	Marlon Perez Sanchez	Ayudante
18	Luis Arteaga	Ayudante
19	Gianmarco Machoa Gonzales	Menaje
20	Ovid Jhonatan Mayorca Ahuanari	Decorador de Platos

3.2.2. Muestra

Para Hernández, et al (2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra de estudio estuvo conformada por el total de población que en este caso son 20, empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, ubicado en el distrito de Yarinacocha, departamento de Ucayali.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

La Encuesta

Para el recojo de la información de la presente investigación, se aplicará la técnica de la encuesta para recopilar la información, directamente de las variables de estudio. Y el instrumento utilizado será el cuestionario donde se le aplicará a cada variable de estudio.

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario

De acuerdo a Hernández, et al (2014) “es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”.

El instrumento o cuestionario de la primera variable está compuesto por 4 dimensiones el cual se comprenderá de 15 indicadores y 15 preguntas. El instrumento en la segunda variable estará conformado por 3 dimensiones el cual a su vez estará compuesto por 13 indicadores y 13 preguntas respectivamente.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez de los instrumentos se estableció a través del juicio de los siguientes expertos, los cuales estuvieron conformados por los siguientes investigadores.

Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto

Nº	Expertos	Especialidad	Valoración del instrumento
01	Dr. Lila Ramírez Zumaeta	Administrador	Confiable
02	Dr. Percy Orlando Rojas Medina	Administrador	Confiable
03	Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	Administrador	Confiable

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Kerlinger (2002).

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Hernández (2014).

Para realizar la confiabilidad se realizó una prueba piloto al total de la muestra que la misma de la población de estudio que esta oportunidad es de 20 empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, ubicado en el distrito de Yarinacocha, departamento de Ucayali.

Alfa de Cronbach de la variable - Desarrollo de personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbac h	N de elementos
,934	15

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=VAR00001  VAR00002  VAR00003  VAR00004  VAR00005  VAR00006  
VAR00007  VAR00008  VAR00009  
  VAR00010  VAR00011  VAR00012  VAR00013  VAR00014  VAR00015  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Interpretación: El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación en su variable Desarrollo personal dio como resultado 0,934.

Alfa de Cronbach de la variable Productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	13

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=VAR00001  VAR00002  VAR00003  VAR00004  VAR00005  VAR00006  
VAR00007  VAR00008  VAR00009  
  VAR00010  VAR00011  VAR00012  VAR00013  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Interpretación: El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación en su variable Productibilidad laboral dio como resultado 0, 0,837.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

La investigación analizará y representará los datos mediante figuras y tablas que serán procesadas en el programa Excel y a través del programa SPSS-V22, para luego realizar las interpretaciones correspondientes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Análisis descriptivo

Variable 1: Desarrollo de personal

Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre el desarrollo personal

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	10	10
Casi nunca	3	15	25
Casi siempre	14	70	95
Siempre	1	5	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

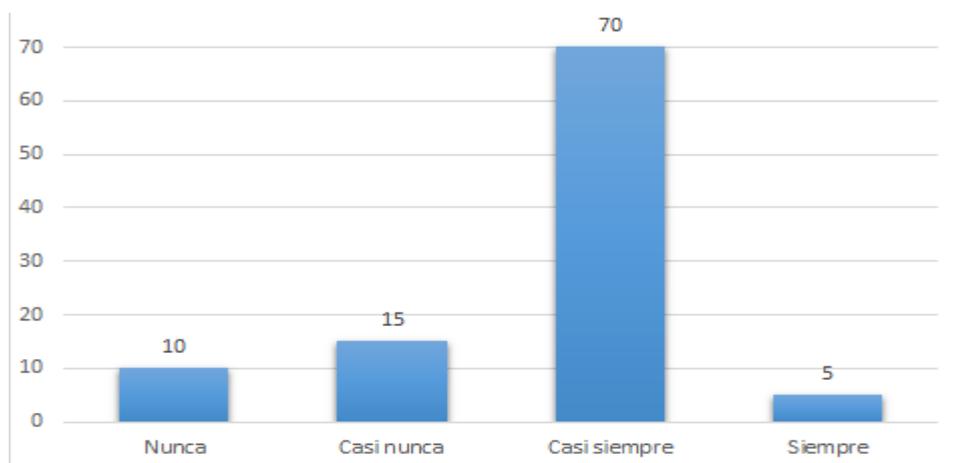


Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre el desarrollo personal
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre el desarrollo personal mostrados en la tabla y la figura, un 70% indico que casi siempre, el 15% indicio que casi nunca, un 10% indicó que nunca y un 5% indico que siempre, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante el desarrollo personal es bueno.

Dimensiones de la variable desarrollo de personal

Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre los ambientes de trabajo

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	10	10
Casi nunca	3	15	25
Casi siempre	13	65	90
Siempre	2	10	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

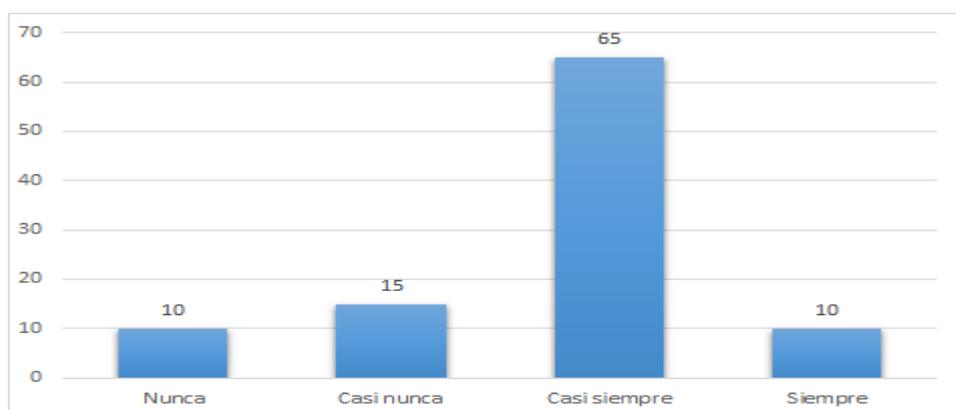


Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre los ambientes de trabajo

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión ambientes de trabajo de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 75% indico que casi siempre, el 15% indicio que casi nunca, un 10% indicó que nunca y un 10% indico que siempre, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante los ambientes de trabajo son buenos.

Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre la formación académica

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	10	10
Casi nunca	4	20	30
Casi siempre	12	60	90
Siempre	2	10	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

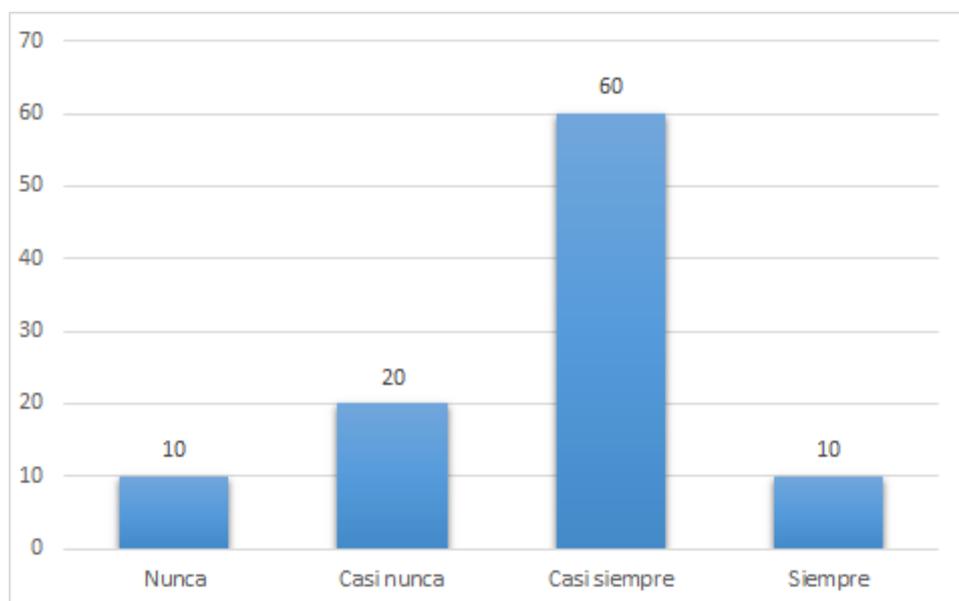


Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre la formación académica

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión formación académica de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 60% indicó que casi siempre, el 20% indicó que casi nunca, un 10% indicó que nunca y un 10% indicó que siempre, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la formación académica es buena.

Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre la capacitación del personal

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	5	5
Casi nunca	3	15	20
Casi siempre	14	70	90
Siempre	2	10	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

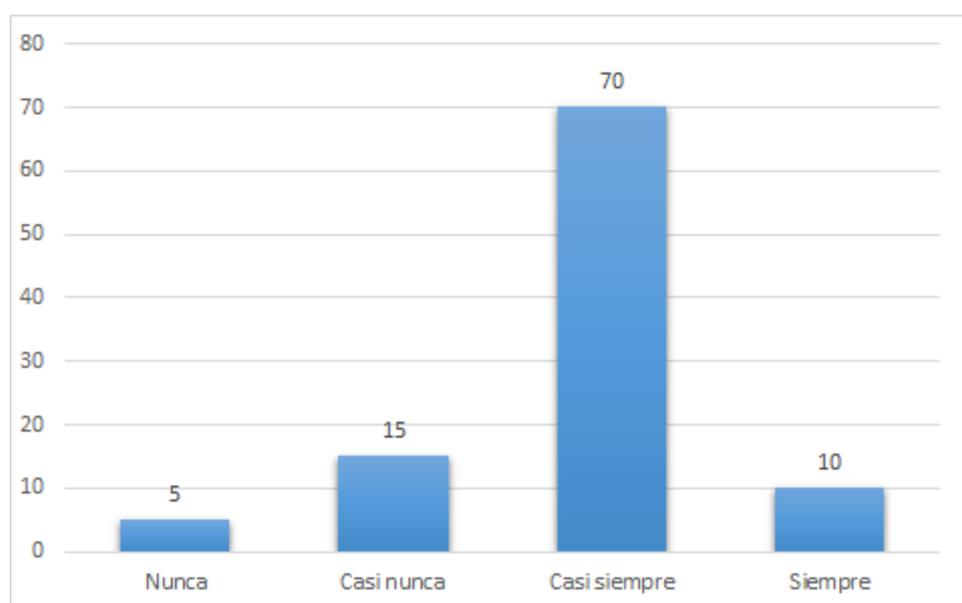


Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la capacitación del personal

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión capacitación del personal, de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 70% indicó que casi siempre, el 25% indicó que casi nunca, un 5% indicó que nunca y un 10% indicó que siempre, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la capacitación del personal es bueno.

Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre la motivación

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	5	5
Casi nunca	1	5	10
Casi siempre	16	80	90
Siempre	2	10	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

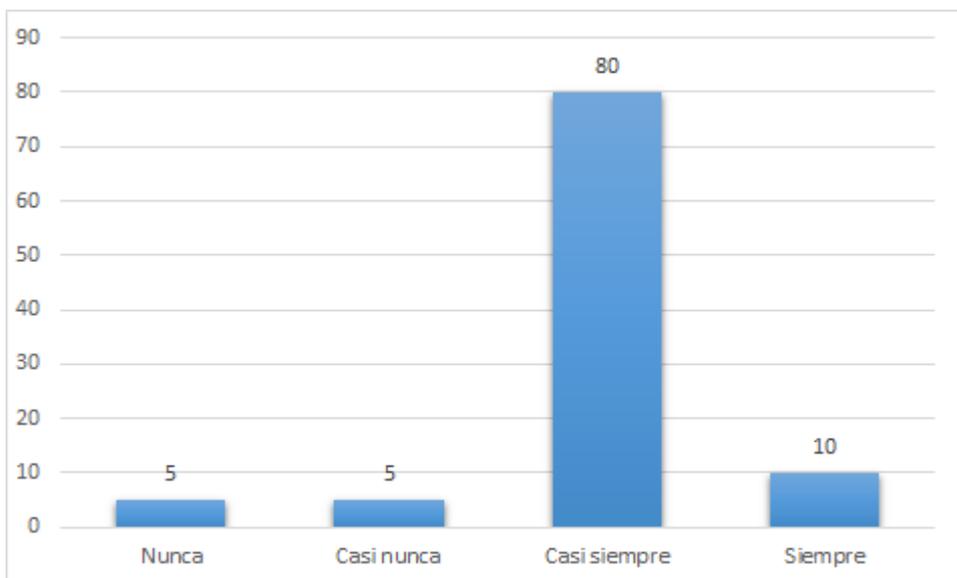


Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la motivación

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión motivación, de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 80% indicó que casi siempre, el 10% indicó que siempre, un 5% indicó que casi nunca y un 5% indicó que nunca lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la motivación es bueno.

Variable 2: Productividad laboral

Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre la productividad laboral

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	3	15	15
Casi nunca	4	20	35
Casi siempre	10	50	85
Siempre	3	15	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

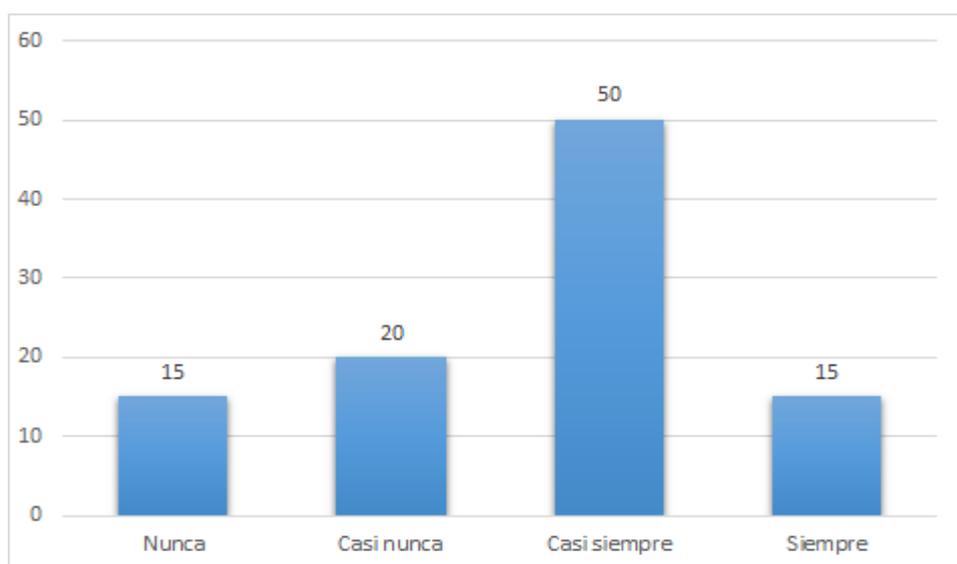


Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la productividad laboral

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la variable productividad, mostrados en la tabla y la figura, un 50% indicó que casi siempre, el 20% indicó que casi siempre, un 15% indicó nunca y un 15% indicó que siempre lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la productividad es buena.

Dimensiones de la variable productividad laboral

Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre la experiencia laboral

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	10	10
Casi nunca	4	20	30
Casi siempre	11	55	85
Siempre	3	15	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

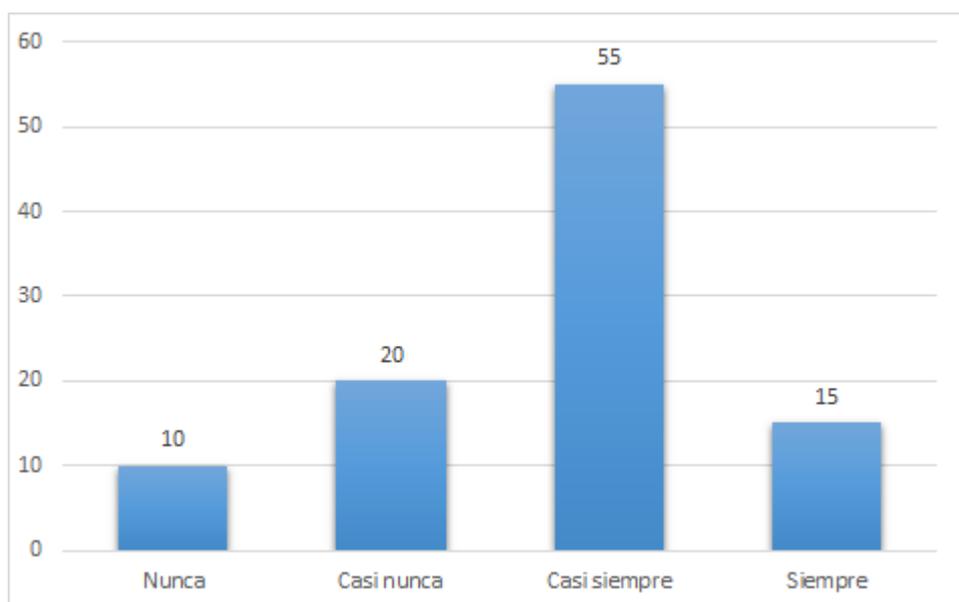


Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la experiencia laboral

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión experiencia laboral, de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 55% indicó que casi siempre, el 20% indicó que casi nunca, un 15% indicó que siempre y un 10% indicó que nunca lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la experiencia laboral es buena.

Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre las competencias laborales

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	9.5	9.5
Casi nunca	5	23.8	33.3
Casi siempre	12	57.2	90.5
Siempre	2	9.5	100
Total	21	100	

Nota. Elaboración propia

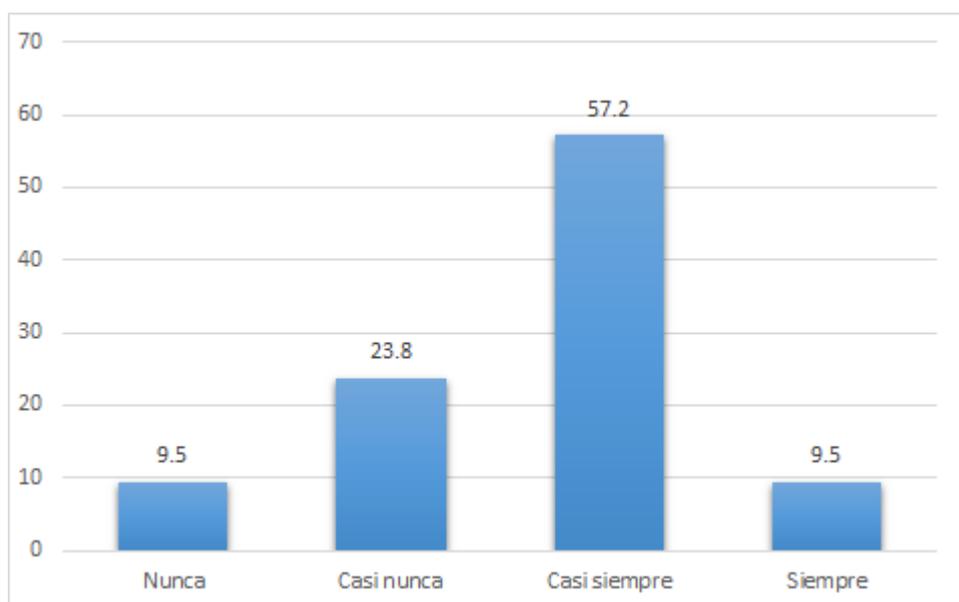


Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre las competencias laborales

Nota. Elaboración propia

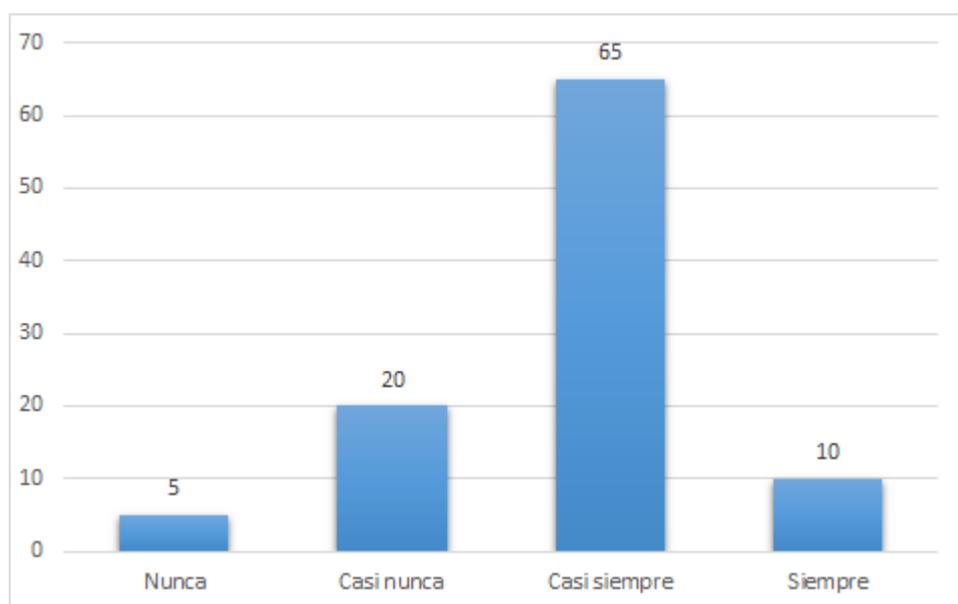
Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión competencias laborales, de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 57,2% indico que casi siempre, el 23.8% indicio que casi nunca, un 9.5% indicó que siempre y un 9.5% indico que nunca lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante la competencia laboral es buena.

Tabla N° 11. Niveles obtenidos sobre el compromiso laboral

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	5	5
Casi nunca	4	20	25
Casi siempre	13	65	90
Siempre	2	10	100
Total	20	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 9. Niveles obtenidos sobre el compromiso laboral



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores del restaurante de la Al Palo y a la Parrilla sobre la dimensión compromiso laboral, de la variable desarrollo personal, mostrados en la tabla y la figura, un 65% % indico que casi siempre, el 20% indicio que casi nunca, un 10% indicó que siempre y un 5% indico que nunca lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de este restaurante el compromiso laboral es bueno.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1

Desarrollo personal	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P -Sig.
Ambientes de trabajo	.358	20	.001
Formación académica	.355	20	.002
Capacitación del personal	.353	20	.003
Motivación	.352	20	.004

Nota. Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapairo Wilk para la variable desarrollo personal y sus dimensiones los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 13. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2

Productividad laboral	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P- Sig.
Experiencia laboral	.350	20	.003
Competencias laborales	.353	20	.001
Compromiso laboral	.352	20	.002

Nota. Elaboración propia

Descripción: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapiro Wilk para la variable productividad laboral y sus dimensiones, los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

h₀: El desarrollo personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

h₁: El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

Tabla N° 14. Prueba de hipótesis general

			Desarrollo personal	Productividad laboral
RHO DE SPEARMAN	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 20	0.867 0.001 20
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.867 0.001 20	1.000 20

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.867$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre ambas variables, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas

Contraste de la hipótesis específico 1

h₀: El ambiente de trabajo no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

h₁: El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específico 1

		Ambiente de trabajo	Productividad laboral
RHO DE SPEARMAN	Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.865 20
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.865 1.000 20

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión ambiente de trabajo de la variable desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.865$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la variable productividad laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 2

h₀: La formación académica no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

h₁: La formación académica se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específico 1

			Formación académica	Productividad laboral
RHO DE SPEARMAN	Formación académica	Coeficiente de correlación	1.000	0.866
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	20	20
RHO DE SPEARMAN	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0.866	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	20	20

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión formación académica de la variable desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.866$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la variable productividad laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 3

h₀: La capacitación del personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

h₁: La capacitación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

Tabla N° 17. Prueba de hipótesis específico 1

		Capacitación del personal	Productividad laboral
RHO DE SPEARMAN	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.001 20
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.860 0.001 20

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión capacitación del personal de la variable desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.876$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la variable productividad laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 4

h₀: La motivación no se relaciona significativamente N con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

h₁: La motivación se relaciona significativamente N con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.

Tabla N° 18. Prueba de hipótesis específico 1

			Motivación	Productividad laboral
RHO DE SPEARMAN	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	0.866
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	20	20
RHO DE SPEARMAN	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0.866	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	20	20

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión motivación de la variable desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.874$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la variable productividad laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

4.2. Discusión

1. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre el desarrollo personal y la productividad laboral en los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, con resultados del coeficiente de correlación $\rho = 0.867$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación del desarrollo personal con otra variable relacionada al productividad, en otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación de Coral (2019), quien tuvo como determinar la relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de Salud Leoncio Prado de la ciudad de Tingo María, llegando a la conclusión que existe una correlación significativa moderada entre la variable proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,403; y grado de significancia del 0.001, teniendo en cuenta que el desarrollo personal Según (Chiavenato, 2009, p. 31) “está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional”.

2. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre el ambiente de trabajo y la productividad laboral en los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, con resultados del coeficiente de correlación $\rho = 0.865$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de un ambiente de trabajo como lo es el trabajo remoto con la productividad laboral otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación de Torres, Escobar y Alvis (2022) quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022, llegando a la conclusión que existe relación significativa positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad

Distrital de Yarinacocha, con un coeficiente de correlación de 0.889, teniendo en cuenta que un ambiente de trabajo según (Grott, 2003, p. 157) Se define como “un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo”.

3. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la formación académica y la productividad laboral en los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, con resultados del coeficiente de correlación $\rho = 0.866$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza otra variable con la productividad laboral otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación de Vásquez (2020), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018, llegando a la conclusión que existe una relación positiva y moderada entre la Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018, con un coeficiente de correlación de 0.629, teniendo en cuenta que un ambiente de trabajo según Ramírez (2010), es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas.

4. Los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, con resultados del coeficiente de correlación $\rho = 0.860$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza esta dimensión con la productividad laboral otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación que realizó Rifo (2017), que tuvo como objetivo evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas, llegando a la conclusión que la capacitación tiene una consecuencia significativa con respecto a la productividad laboral de las empresas, teniendo en cuenta que la capacitación según (Siliceo, 2004, p.

109). consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

5. Los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la motivación y la productividad laboral en los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, con resultados del coeficiente de correlación $\rho = 0.866$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza esta dimensión con la productividad laboral otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación Aredo (2019) quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad, con grado de correlación de 0.766, teniendo en cuenta que la capacitación según Chiavenato (2003) señala que, la motivación “es la presión interna surgida de una necesidad, también interna, que excita las estructuras nerviosas, origina un estado de energía que impulsa al organismo a la actividad, e inicia, guía y mantiene la conducta hasta alcanzar una meta” (p.35).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Conclusión general

Se concluye que el desarrollo personal se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022. de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.867$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Conclusiones específicas

1. Se concluye que el ambiente de trabajo se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022. de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.865$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

2. Se concluye que la formación académica se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022. de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.866$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

3. Se concluye que la capacitación del personal se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022. de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.862$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

4. Se concluye que a motivación se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, 2022. de

acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.860$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la de empresa, en su medida generar e incentivar políticas de desarrollo personal, que se incluyan en el plan estratégico empresarial, en el marco de los objetivos, la misión y la visión de la empresa, que sirva de guía como competencia transversal en las capacidades de los trabajadores, plasmados en los documentos de gestión, como el plan de trabajo, el plan de operaciones, de actividades, la calendarización, para su cumplimiento, de esta manera mejorar la productividad de los trabajadores, mejorando su clima laboral, el desempeño en sus funciones y desarrollando el talento humano que incluya un programa de recompensas y beneficios a los trabajadores cuando realizan una labor eficiente y eficaz, de esta manera el servicio y productos que se brinda tendrán un valor agregado que se vea reflejado en la satisfacción de los clientes y mejora las ganancias del restaurante.

2. Al administrador, planificar estrategias que permita monitorear las actividades del desarrollo personal planteadas en los documentos de gestión, para identificar aquellas fortalezas de los trabajadores con el cual se pueda aprovechar su potencial, usando los recursos de ambiente de trabajo donde se desempeñan, su formación academia que mejor de adecue a las actividades y también identificando aquellas debilidades para que sean fortalecidas, mediante capacitaciones que permitan la motivación a superar la limitaciones identificadas, el cual se vera reflejada en su productividad y el tipo de servicio que brinden a los clientes.

3. A los trabajadores, desarrollar sus actividades brindando un flujo de trabajo de acuerdo a los objetivos, sus competencias y funciones laborables asignadas, desde la puntualidad, honestidad y responsabilidad, evitando los tiempos muertos que generan cuellos de botellas, en base la dialogo con su supervisor, brindando ideas de mejora que permitan optimizar su rendimiento y productividad laboral.

4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva como un antecedente para contribuir a futuras investigaciones relacionadas al desarrollo personal y productividad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Editorial Limusa.
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Álvarez, B.; Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017) “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. (tesis de licenciatura) Universidad de Concepción. Chile
- Arancibia (2018) Empowerment para el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la universidad nacional de Ucayali, año 2017. (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Ucayali
- Aredo, J. (2019) La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Arias, L. Portilla, M. y Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso del crecimiento individual. Universidad tecnológica de Pereira.Colombia
- Bain, D. (2003), La productividad. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Ceneval (2006) Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo México: Secretaria de la función publica
- Chávez, F. (2018) Gestión pública por procesos y por resultados. Las nuevas tendencias. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2003). Administración en los tiempos Modernos. Colombia: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2007). “Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones”. Mc Graw Hill, Octava Edición.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano, México, McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos humanos (Novena ed.). México: McGraw Hill.
- Coral, C. (2019) El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017, (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Agraria de la Selva. Perú
- Dongil, E. y Cano, A. (2014) El desarrollo del personal y bienestar .Sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés .España. Editorial America
- Ducci (1997) María Angélica, "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", en: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. & Kelly, D. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1 087.
- Endara, D. (2019). Diseño de un plan de retención de talento para la empresa E&B Security, 2018. (Tesis de pre grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito: Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16365>.
- Frankl, V. (1946) el hombre en busca de sentido, Editorial Herder S.A., Provenza 388, Barcelona
- Galindo, M. (2015). Productividad en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?
- García, D. (1992) Diccionario ilustrado latino-español, Barcelona, 1992, Edición 19º: 435.
- Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (1992). Las Organizaciones. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2008). Dirección y Gestión de Recursos Humanos (Tercera Edición ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Grott, M. (2003). El ambiente. Brasil: Juria.

- Gutiérrez, H. & Vara, R. (2013). Control estadístico de la calidad y seis sigmas. Tercera edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R. Fernández, c. y Batista, P. (2014), Metodología de la investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Jiménez, J. (2010). Coach en Desarrollo Humano. La International Coach Federación (ICF) y por la International Society of Neuro-Semantic. México
- Molina, O. (2014). EcuRed. Obtenido de https://www.ecured.cu/Calidad_de_los_Servicios
- Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). Programa de Apoyo para la productividad. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx>productividad>pdf>.
- Maquera, P. (2019). El Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A. 2018. Tacna: (tesis de licenciatura) Universidad Privada de Tacna.
- Medianero, D. (2004). Productividad total: teoría básica y métodos de medición. Lima: Mercados & Norandina S.A. Editores.
- Mayer, & Schawager. (2007). Comprendiendo la Experiencia . Harvard.
- Montero, G. y Yamada, F. (2011). Corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú. Universidad del Pacifico. Perú
- Montuschi, L. (2005) “La responsabilidad moral de las corporaciones y el relativismo cultural y ético en los negocios globales, Anales 2003 de la Academia Nacional de Ciencias Económicas, Vol. XLVIII
- Neyra, L. (2009). Comunicación organizacional y Productividad de los colaboradores de la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ochoa, K. (2008). Motivación y productividad laboral: Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. (Tesis de Pregrado).

Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.

OIT (2008). Conferencia Internacional del Trabajo. 97ª reunión. Informe V. Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, primera edición.

Ramírez, C. (2010). Ergonomía y Productividad (2ª ed.). México: McGraw-Hill.

Rice, P. (2000). Adolescencia. Desarrollo, relaciones y cultura. Madrid: Prentice Hall.

Rifo, S. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Los Ángeles: (tesis de licenciatura). Universidad de Concepción. Chile

Robbins, S. (1994) Comportamiento organizacional. Editorial Prentice-Hall,

Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica (7ma. ed.). México: Prentice Hall.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Décimo quinta ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://bit.ly/3qnlual>

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. 10a. ed. México Editorial: Pearson.

Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional (14ª ed.). México: Pearson Educación.

Sagi-Vel, L. (2004) Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. ESIC Editorial, 2004.

Sepúlveda, M. (2003). Autonomía Moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, 12(1), 27-35.

Schroeder G. (2002). Administración de operaciones. 2ª. Edición McGraw Hill Interamericana de México S.A.

Siliceo, A. (2004) Capacitación y desarrollo del personal, (4ta Ed.), México, Editorial Limusa.

- Tamayo, O., Zona, J. y Loaiza, Y. (2014). Pensamiento crítico en el aula de ciencias. Manizales, Colombia: Ed. Universidad de Caldas.
- Torres, A., Escobar, M. y Alvis, E. (2022) en su investigación Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022. (tesis pregrado) Universidad Privada de Pucallpa
- Van Der (2005) Gestión y gerencias empresariales Eco ediciones.
- Vásquez, E. (2020) Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018. (tesis de licenciatura) Universidad Privada Unión. Peru

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

Bachs. Freysi Milagros Jiménez Rengifo, Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco y Francisco Paima Yuri Aguilar

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Variable 1 Desarrollo de personal	Ambientes de trabajo	Condiciones Físicas	El diseño de investigación es no experimental, transeccional o trasversal El tipo de investigación es descriptivo correlacional. El método de investigación es deductivo. El enfoque de la investigación es cuantitativo Población y muestra La población estará conformada por 20 empleados del restaurante al APyAP La muestra estará conformada por 20 empleados del restaurante al APyAP		
¿De qué manera el desarrollo personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?	Determinar si el desarrollo personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.	El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.			Formación académica		Relaciones Laborales	
							Seguridad laboral	
							Clima Organizacional	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		variable 2 Productividad laboral	Capacitación del personal		Cultura Organizacional	Instrumento de aplicación. El cuestionario
¿Cómo el ambiente de trabajo se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?	Determinar si el ambiente de trabajo se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.	El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.					Motivación	
¿Cómo la formación académica se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?	Determinar si la formación académica se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.	La formación académica se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.			Experiencia laboral			
¿Cómo la capacitación del personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?	Determinar si la capacitación del personal se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.	La capacitación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.					Competencias laborales	
¿Cómo la motivación se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022?	Determinar si la motivación se relaciona con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.	La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022.			Compromiso laboral			
				Desarrollo de habilidades				
				Progresión laboral				
				Metas Personales				
				Reconocimiento del Logro				
				Perseverancia				
				Aptitudes laborales				
				Conocimientos laborales				
				Resolución de problemas				
				Trabajo en equipo				
				Referencias laborales				
				Comprobación de la referencia laboral				
				Proactivo				
				Nivel de comunicación				
				Calidad de servicio				
				Grado de Autonomía				
				Autoestima personal				
				Esfuerzo en las tareas				
				Responsabilidad				
				Clima institucional				

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

El presente cuestionario será aplicado a los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022. Este cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre las variables de estudio: El desarrollo personal y la productividad laboral, del tema de investigación denominado: El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

. La presente investigación servirá para la titulación de los Bachs. Freysi Milagros Jimenes Rengifo, Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco y Francisco Paima Yuri Aguilar, para optar el título de Licenciado en Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa.

La información que usted nos proporcionará será anónima y será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una “X”, la casilla que mejor represente su respuesta.

Escala valorativa:

NUNCA	= 1
CASI NUNCA	= 2
CASI SIEMPRE	= 3
SIEMPRE	= 4

Cuestionario de la Variable (I): Desarrollo de personal

	Ítems	Escala de medición			
	Contenido	1	2	3	4
Indicadores	Dimensión 1: Ambientes de trabajo				
Condiciones Físicas	¿Las condiciones físicas donde labora usted son apropiadas?				
Relaciones Laborales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son idóneas?				
Seguridad laboral	¿El ambiente donde usted trabaja es seguro?				
Clima Organizacional	¿Usted trabaja con un buen clima organizacional con sus compañeros de trabajo en el restaurante?				
Cultura Organizacional	¿La cultura organizacional del restaurante es destacada con referencia a la competencia?				
Indicadores	Dimensión 2: Formación académica				
Nivel de instrucción	¿Qué nivel de instrucción educativa tiene usted?				
Especializaciones laborales	¿Usted tiene especializaciones laborales en el trabajo que desempeña en el restaurante?				
Responsabilidad laboral	¿Usted es responsable en el desarrollo de su trabajo en el restaurante?				
Valores personales	¿Usted práctica sus valores personales en el desarrollo de su trabajo?				
Indicadores	Dimensión 3: Capacitación del personal				
Mentoring	¿Usted cuando empezó a trabajar en el restaurante tuvo mentoring laboral?				
Desarrollo de habilidades	¿Los propietarios incentivan el desarrollo de habilidades en el restaurante?				
Progresión laboral	¿El restaurante, les da la oportunidad de progresión laboral?				
Indicadores	Dimensión 4: Motivación				
Metas Personales	¿El restaurante, les da la oportunidad para conseguir sus metas personales planificadas?				
Reconocimiento del Logro	¿El restaurante, reconoce e incentiva sus logros laborales obtenidos?				
Perseverancia	¿Usted es perseverante al desarrollar su trabajo en el restaurante?				

Cuestionario de la Variable (II): Productividad laboral

	Ítems	Escala de medición			
	Contenido	1	2	3	4
Indicadores	Dimensión 1: Experiencia laboral				
Aptitudes laborales	¿Sus actitudes laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?				
Conocimientos laborales	¿Sus conocimientos laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?				
Resolución de problemas	¿Usted tiene resolución de problemas ante un imprevisto laboral en el restaurante?				
Trabajo en equipo	¿Usted trabaja en equipo de una forma coordina en el restaurante?				
Referencias laborales	¿Sus referencias laborales son intachables?				
Comprobación de la referencia laboral	¿El restaurante, comprobó sus referencias laborales?				
Indicadores	Dimensión 2: Competencias laborales				
Proactivo	¿Usted es proactivo al desarrollar sus labores en el restaurante?				
Nivel de comunicación	¿Existe un buen nivel de comunicación entre los empleados del restaurante?				
Calidad de servicio	¿La calidad e servicio es una constante en los empleados del restaurante?				
Grado de Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su trabajo en el restaurante?				
Autoestima personal	¿Su autoestima personal es un aporte significativo para su buen desempeño laboral?				
Indicadores	Dimensión 3: Compromiso laboral				
Esfuerzo en las tareas	¿Usted se esfuerza en las tareas a desarrollar en el restaurante?				
Responsabilidad	¿Usted es responsable en su trabajo en el restaurante?				

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Anexo 03: Matriz de validación

Título: El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación				
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
El desarrollo personal	Ambientes de trabajo	Condiciones Físicas	¿Las condiciones físicas donde labora usted son apropiadas?					X		X		X		X		
		Relaciones Laborales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son idóneas?					X		X		X		X		
		Seguridad laboral	¿El ambiente donde usted trabaja es seguro?					X		X		X		X		
		Clima Organizacional	¿Usted trabaja con un buen clima organizacional con sus compañeros de trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Cultura Organizacional	¿La cultura organizacional del restaurante es destacada con referencia a la competencia?					X		X		X		X		
	Formación académica	Nivel de instrucción	¿Qué nivel de instrucción educativa tiene usted?					X		X		X		X		
		Especializaciones laborales	¿Usted tiene especializaciones laborales en el trabajo que desempeña en el restaurante?					X		X		X		X		
		Responsabilidad laboral	¿Usted es responsable en el desarrollo de su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Valores personales	¿Usted práctica sus valores personales en el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X		
	Capacitación del personal	Mentoring	¿Usted cuando empezó a trabajar en el restaurante tuvo mentoring laboral?					X		X		X		X		
		Desarrollo de habilidades	¿Los propietarios incentivan el desarrollo de habilidades en el restaurante?					X		X		X		X		
		Progresión laboral	¿El restaurante, les da la oportunidad de progresión laboral?					X		X		X		X		
		Metas Personales	¿El restaurante, les da la oportunidad para conseguir sus metas personales planificadas?					X		X		X		X		
Reconocimiento del Logro		¿El restaurante, reconoce e incentiva sus logros laborales obtenidos?					X		X		X		X			

	Motivación	Perseverancia	¿Usted es perseverante al desarrollar su trabajo en el restaurante?						X		X		X		X			
La productividad laboral	Experiencia laboral	Aptitudes laborales	¿Sus actitudes laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?						X		X		X		X			
		Conocimientos laborales	¿Sus conocimientos laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?						X		X		X		X			
		Resolución de problemas	¿Usted tiene resolución de problemas ante un imprevisto laboral en el restaurante?							X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Usted trabaja en equipo de una forma coordina en el restaurante?							X		X		X		X		
		Referencias laborales	¿Sus referencias laborales son intachables?							X		X		X		X		
		Comprobación de la referencia laboral	¿El restaurante, comprobó sus referencias laborales?							X		X		X		X		
	Competencias laborales	Proactivo	¿Usted es proactivo al desarrollar sus labores en el restaurante?							X		X		X		X		
		Nivel de comunicación	¿Existe un buen nivel de comunicación entre los empleados del restaurante?							X		X		X		X		
		Calidad de servicio	¿La calidad e servicio es una constante en los empleados del restaurante?							X		X		X		X		
		Grado de Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su trabajo en el restaurante?							X		X		X		X		
		Autoestima personal	¿Su autoestima personal es un aporte significativo para su buen desempeño laboral?							X		X		X		X		
	Compromiso laboral	Esfuerzo en las tareas	¿Usted se esfuerza en las tareas a desarrollar en el restaurante?							X		X		X		X		
Responsabilidad		¿Usted es responsable en su trabajo en el restaurante?							X		X		X		X			

Pucallpa, 08 de noviembre del 2022



Dr. Lila Ramírez Zumaeta
Validador

Anexo 03: Matriz de validación

Título: El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación										Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
El desarrollo personal	Ambientes de trabajo	Condiciones Físicas	¿Las condiciones físicas donde labora usted son apropiadas?					X		X		X		X		
		Relaciones Laborales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son idóneas?					X		X		X		X		
		Seguridad laboral	¿El ambiente donde usted trabaja es seguro?					X		X		X		X		
		Clima Organizacional	¿Usted trabaja con un buen clima organizacional con sus compañeros de trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Cultura Organizacional	¿La cultura organizacional del restaurante es destacada con referencia a la competencia?					X		X		X		X		
	Formación académica	Nivel de instrucción	¿Qué nivel de instrucción educativa tiene usted?					X		X		X		X		
		Especializaciones laborales	¿Usted tiene especializaciones laborales en el trabajo que desempeña en el restaurante?					X		X		X		X		
		Responsabilidad laboral	¿Usted es responsable en el desarrollo de su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Valores personales	¿Usted práctica sus valores personales en el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X		
	Capacitación del personal	Mentoring	¿Usted cuando tuvo mentorin					X		X		X		X		
		Desarrollo de habilidades	¿Los propietarios incentivan el desarrollo de habilidades en el restaurante?					X		X		X		X		
		Progresión laboral	¿El restaurante, les da la oportunidad de progresión laboral?					X		X		X		X		
		Metas Personales	¿El restaurante, les da la oportunidad para conseguir sus metas personales planificadas?					X		X		X		X		
	Reconocimiento del Logro	¿El restaurante, reconoce e incentiva sus logros laborales obtenidos?					X		X		X		X			

La productivid ad laboral	Experiencia laboral	Aptitudes laborales	¿Sus actitudes laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?					X		X		X		X		
		Conocimientos laborales	¿Sus conocimientos laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?					X		X		X		X		
		Resolución de problemas	¿Usted tiene resolución de problemas ante un imprevisto laboral en el restaurante?					X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Usted trabaja en equipo de una forma coordina en el restaurante?					X		X		X		X		
		Referencias laborales	¿Sus referencias laborales son intachables?					X		X		X		X		
		Comprobación de la referencia laboral	¿El restaurante, comprobó sus referencias laborales?					X		X		X		X		
	Competencias laborales	Proactivo	¿Usted es proactivo al desarrollar sus labores en el restaurante?					X		X		X		X		
		Nivel de comunicación	¿Existe un buen nivel de comunicación entre los empleados del restaurante?					X		X		X		X		
		Calidad de servicio	¿La calidad e servicio es una constante en los empleados del restaurante?					X		X		X		X		
		Grado de Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Autoestima personal	¿Su autoestima personal es un aporte significativo para su buen desempeño laboral?					X		X		X		X		
	Compromiso laboral	Esfuerzo en las tareas	¿Usted se esfuerza en las tareas a desarrollar en el restaurante?					X		X		X		X		
		Responsabilidad	¿Usted es responsable en su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		

Pucallpa, 08 de noviembre del 2022



Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Validador

Anexo 03: Matriz de validación

Título: El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, región Ucayali – 2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación										Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
El desarrollo personal	Ambientes de trabajo	Condiciones Físicas	¿Las condiciones físicas donde labora usted son apropiadas?					X		X		X		X		
		Relaciones Laborales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son idóneas?					X		X		X		X		
		Seguridad laboral	¿El ambiente donde usted trabaja es seguro?					X		X		X		X		
		Clima Organizacional	¿Usted trabaja con un buen clima organizacional con sus compañeros de trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Cultura Organizacional	¿La cultura organizacional del restaurante es destacada con referencia a la competencia?					X		X		X		X		
	Formación académica	Nivel de instrucción	¿Qué nivel de instrucción educativa tiene usted?					X		X		X		X		
		Especializaciones laborales	¿Usted tiene especializaciones laborales en el trabajo que desempeña en el restaurante?					X		X		X		X		
		Responsabilidad laboral	¿Usted es responsable en el desarrollo de su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		
		Valores personales	¿Usted práctica sus valores personales en el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X		
	Capacitación del personal	Mentoring	¿Usted cuando empezó a trabajar en el restaurante tuvo mentoring laboral?					X		X		X		X		
		Desarrollo de habilidades	¿Los propietarios incentivan el desarrollo de habilidades en el restaurante?					X		X		X		X		
		Progresión laboral	¿El restaurante, les da la oportunidad de progresión laboral?					X		X		X		X		
	Motivación	Metas Personales	¿El restaurante, les da la oportunidad para conseguir sus metas personales planificadas?					X		X		X		X		
		Reconocimiento del Logro	¿El restaurante, reconoce e incentiva sus logros laborales obtenidos?					X		X		X		X		
		Perseverancia	¿Usted es perseverante al desarrollar su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X		

	Motivación	Perseverancia	¿Usted es perseverante al desarrollar su trabajo en el restaurante?					X		X		X		X			
La productivid ad laboral	Experiencia laboral	Aptitudes laborales	¿Sus actitudes laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?					X		X		X		X			
		Conocimientos laborales	¿Sus conocimientos laborales que usted posee son de sus experiencias laborales pasadas en empresas similares?					X		X		X		X			
		Resolución de problemas	¿Usted tiene resolución de problemas ante un imprevisto laboral en el restaurante?					X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	¿Usted trabaja en equipo de una forma coordina en el restaurante?					X		X		X		X			
		Referencias laborales	¿Sus referencias laborales son intachables?					X		X		X		X			
		Comprobación de la referencia laboral	¿El restaurante, comprobó sus referencias laborales?					X		X		X		X			
	Competencias laborales	Proactivo	¿Usted es proactivo al desarrollar sus labores en el restaurante?						X		X		X		X		
		Nivel de comunicación	¿Existe un buen nivel de comunicación entre los empleados del restaurante?						X		X		X		X		
		Calidad de servicio	¿La calidad e servicio es una constante en los empleados del restaurante?						X		X		X		X		
		Grado de Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su trabajo en el restaurante?						X		X		X		X		
		Autoestima personal	¿Su autoestima personal es un aporte significativo para su buen desempeño laboral?						X		X		X		X		
	Compromiso laboral	Esfuerzo en las tareas	¿Usted se esfuerza en las tareas a desarrollar en el restaurante?						X		X		X		X		
Responsabilidad		¿Usted es responsable en su trabajo en el restaurante?						X		X		X		X			

Pucallpa, 08 de noviembre del 2022


 Validador
 D.r Percy Orlando Rojas Medina

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Desarrollo personal

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach con el uso de SPSS v25.

Instrumento	N° ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre el desarrollo personal	15	0,820

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,820 para el cuestionario con preguntas sobre el desarrollo personal y sus cuatro dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.

Variable 2: Productividad laboral

Instrumento	N° ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre la productividad laboral	13	0,805

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,805 para el cuestionario con preguntas sobre la productividad laboral y sus tres dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.



Validador: Dr. Ing. Sist. Guillermo Martin Montalvo Taboada

ANEXO 5: BASE DE DATOS
Base de datos de la confiabilidad

Variables --->	Desarrollo personal															Productividad laboral												
Dimensiones --->	Ambientes de trabajo					Formación académica				Capacitación del personal			Motivación			Experiencia laboral						Competencia laboral					Compromiso laboral	
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	3	3
2	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	5
4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	3	4
5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4
6	3	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4
7	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
8	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
9	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4
11	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4
12	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	1	1
13	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	4	3	4	4	3	4	1	1
14	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	2	1	3	2	4	3	4	4	2	4	1	1
15	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4	2	3	3	1	3	1	1	4	3	1	2	3	4	3	1	2	2	1
16	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	5	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1
17	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	2	4	3	1	2	4	4	2	1	2
18	3	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	1	2
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Base de datos de la encuesta

Variables --->	Desarrollo personal															Productividad laboral													
Dimensiones --->	Ambientes de trabajo					Formación académica				Capacitación del personal			Motivación			Experiencia laboral						Competencia laboral					Compromiso laboral		
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4	
4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	3	4	
5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	
6	3	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	
7	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
8	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
9	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4	
11	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4	4	
12	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	1	1	
13	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	4	3	4	4	3	4	1	1	
14	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	2	1	3	2	4	3	4	4	2	4	1	1	
15	2	2	3	2	4	4	4	3	1	4	2	3	3	1	3	1	1	4	3	1	2	3	4	3	1	2	2	1	
16	2	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	5	
17	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	3	3	4	
18	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	
19	3	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	
20	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Freysi Milagros Jimenez Rengifo, Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco y Jenniffer Hermelinda Saavedra Pisco autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

El desarrollo personal y la productividad laboral de los empleados del restaurante Al Palo y a la Parrilla del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali – 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17/04/2023

DNI: 71339640

DNI: 71530659

DNI: 43769878

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

webmaster@upp.edu.pe

Anexo 7: Fotos





