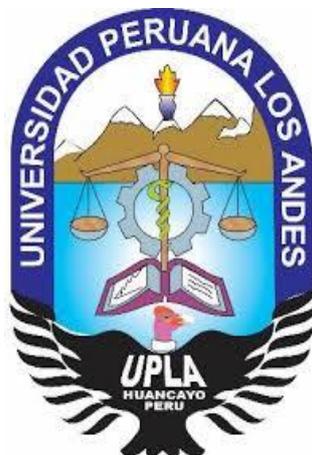


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión de Personas y Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Armando Juvenal Vicuña Sánchez

Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 04.04.2018 – 03.04.2019

Huancayo - Perú
2019

Aprobación del Jurado

ASESOR

Dr. JUAN MANUEL SÁNCHEZ SOTO

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicado a mis padres y a mis dos hijos a Jhoswel y Jatziri también a mi esposa, que siempre han estado presente para lograr esta investigación.

Armando Juvenal Vicuña Sánchez

AGRADECIMIENTO

Es la oportunidad para manifestar mi más sincero reconocimiento a: Las autoridades de la Universidad Peruana los Andes y de la Facultad de ciencias administrativas y contables, por su apoyo de darme las facilidades para hacer realidad esta investigación.

Agradezco a los compañeros de la Asociación Educativa HV. por haber compartido sus habilidades, experiencias y conocimientos en investigación, que fue de gran apoyo para hacer realidad el presente estudio.

Los docentes de la Universidad Peruana los Andes por sus experiencias y conocimientos también por su enseñanza en metodología de la investigación y la parte estadística que se aplicó en la investigación, ha sido de gran ayuda para abordar en la presente investigación.

Armando Juvenal Vicuña Sánchez

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE DE CONTENIDO	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
INTRUDUCCIÓN	xiii
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de realidad Problemática	1
1.2. Delimitación del problema	10
1.3. Formulación del Problema	11
1.3.1. Problema General.....	11
1.3.2. Problemas Específicos.....	11
1.4. Justificación de la Investigación.....	11
1.4.1. Justificación Social.....	12
1.4.2. Justificación Teórica	12
1.4.3. Justificación Práctica.....	13
1.4.4. Justificación Metodológica.....	13
1.4.5. Justificación de Conveniencia	14
1.5. Objetivos de la Investigación	14
1.5.1. Objetivo General	14
1.5.2. Objetivos Específicos	14
CAPITULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15

2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases Teóricas o Científicas	24
2.3. Marco de Conceptual	40
CAPITULO III.....	48
HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1. Hipótesis general.....	48
3.2. Hipótesis Específica	48
3.3. Variables	48
CAPITULO IV.....	53
METODOLOGÍA.....	53
4.1. Método de Investigación	53
4.2. Tipo De Investigación	55
4.3. Nivel de Investigación.....	55
4.4. Diseño de Investigación	56
4.5. Población y Muestra.....	57
4.5.1. Población.....	57
4.5.2. Muestra	57
4.6. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	58
4.7. Técnica de Recolección de Datos.....	59
4.8. Instrumento de Recolección de Datos	59
4.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	60
4.10. Nivel de confiabilidad	61
4.11. Aspectos éticos de la investigación	61
CAPITULO V.....	63
ANÁLISIS Y DICUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
5.1. Descripción de Resultados	63
5.2. Resultados por objetivos	65
5.3. Análisis Discusión de los Resultados	77
CONCLUSIONES	82

RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFÍA	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operación de variables.....	50
Tabla 2 :La Población en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019 .	57
Tabla 3 :Muestra del personal administrativo, docentes y vendedores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores "HV" 2019 Tarma	58
Tabla 4: Técnica de Recolección de Datos	59
Tabla 5: Cuestionario sobre gestión de personas.....	63
Tabla 6: Cuestionario sobre desempeño laboral	63
Tabla 7: Cuestionario sobre factor desempeño.....	64
Tabla 8: Cuestionario sobre factor humano.....	64
Tabla 9: Cuestionario sobre factor habilidad.....	64
Tabla 10: Interpretar el coeficiente de correlación	65
Tabla 11: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y desempeño laboral	65
Tabla 12: Prueba de normalidad	67
Tabla 13: Valor de probabilidad	68
Tabla 14: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor desempeño	68
Tabla 15: Pruebas de normalidad de factor desempeño	70
Tabla 16: Valor de probabilidad de factor de desempeño	71
Tabla 17: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor humano	71
Tabla 18: Pruebas de normalidad factor humano	73
Tabla 19: Valor de probabilidad factor humano	74

Tabla 20: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor habilidades	74
Tabla 21: Pruebas de normalidad factor de habilidades	76
Tabla 22: Valor de probabilidad por factor de habilidades	77

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 : Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y desempeño laboral.....	66
Ilustración 2: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor desempeño.....	69
Ilustración 3: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor humano.....	71
Ilustración 4: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor habilidades.....	75

RESUMEN

En la actualidad las organizaciones son competitivos, porque son estrategias para mantener su posición de mercado. Se decidió investigar el problema gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019

El objetivo principal que se formuló en el presente estudio fue de explicar el tipo de relación que existe ambas variables este objetivo responde a la necesidad de conocer la intensidad de influencia que ejerce una variable sobre la otra. y con ello servir de referente para iniciar estudios de carácter experimental, así como para formular políticas educativas.

Metodología se analizó en esta investigación el cuantitativo, de tipo de investigación es correlacional y nivel descriptivo, con una población y muestra. Para ello se analizó el primer variable sobre gestión de personas mediante el instrumento de cuestionario, también se analizó sobre la medición de desempeño laboral con sus dimensiones, se relacionó ambas variables a través de métodos estadísticos.

Los resultados de haber procesado los datos del objetivo general y específicos a través de programas estadísticos, nivel inferencial con los programas de Excel y spss se concluyó que existe relación significativa entre la gestión de Personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019, también las dimensiones fueron procesados que si existe relación significativamente.

La prueba de hipótesis se aplicó la técnica rho sperman con un 95% de confiabilidad.

PALABRAS CLAVE:

Gestión de Personas

Desempeño laboral

ABSTRAC

Today organizations are competitive, because they are strategists to maintain their market position. It was decided to investigate the problem of people management and work performance in the Tarma Association Educational Hermeneutic and Values - 2019

The main objective that was formulated in the present study was to explain the type of relationship that exists between both variables. This objective responds to the need to know the intensity of influence that one variable exerts on the other. and thus serve as a reference to initiate studies of an experimental nature, as well as to formulate educational policies.

Methodology was oriented the development of this research was quantitative, type of research is correlational and descriptive level, with a population and sample. To do this, the measurement of the people management variable was first carried out through a questionnaire, then the work performance variable was measured with its dimensions, both variables were related through statistical methods.

The results of having processed the data of the general and specific objective through statistical programs, inferential level with Excel and spss programs, it was concluded that there is a significant relationship between People management and job performance in the Tarma Educational Hermeneutic and Values Association - 2019, the dimensions were also processed that if there is a significant relationship.

The hypothesis test was applied the rho sperman technique with 95% reliability.

KEYWORDS:

People Management

Job performance

INTRUDUCCIÓN

En las empresas se aplica innovación para cambios internos y externos, en las actividades, también se ejecuta trabajo en equipo, competencias y capacidades en una empresa. Instituciones de calidad dependen de capacidades, competencias y habilidades, gestión de personas y desempeño laboral. Teniendo en cuenta el referido pensamiento, se implementó con el propósito que se desarrolló la investigación sobre el problema **“gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019**. Y como objetivos de desarrollo analizar la relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019.

Metodológicamente para cumplir los objetivos, se logró la investigación correlacional, y los instrumentos de acopio de datos que se utilizó en la Gestión de Personas y el Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el distrito, provincia Tarma región Junín 2019; se realizó los cuatro capítulos se analizó, en el tercer capítulo el método científico, ya que fue seleccionado a través de la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional de los conocimientos bien definidos con el objetivo de conocer con exactitud los hechos específicos para esta investigación que es correlacional, para aplicar el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS donde estadísticamente han sido analizados los datos y resultados con la técnica de rho Spearman, con el nivel de significancia de 95 % confiable. Por otro lado, un proyecto de gestión de persona surge cuando se desarrolla dentro de la empresa cuando se identifica un problema y nos ayuda a solucionar como nos dice (Cuesta, 2015), “La gestión del desempeño por competencias se basa principalmente en la mejora del avance de las personas (serán capaces de hacer) en adelante. La administración del pensamiento estratégico y el dinamismo son relevantes. La gestión por competencias en la actualidad es importante de comprender desde la Gestión de Recursos Humanos (GRH), siendo de mayor relevancia entre

estrategia, sistema de trabajo y la cultura organizacional, junto al conocimiento alto a las habilidades de los trabajadores y el desarrollo”.

También según Idalberto Chiavenato (2014) Es un área extremadamente sensible en la persona que domina en las empresas, razón por lo cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que existe en cada empresa, así como la cultura organizacional que se adopte e igualmente depende de las características del contexto ambiental, del giro de la empresa de las características internas, de sus funciones y procesos. En un momento se presenta se acumula incertidumbres, como amenaza, problema, prohibición y conflictos de toda índole en la en la que se acentúa la influencia, la recesión y el desempleo, la administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante especialmente de Administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante.

En la Asociación Educativa HV. De acuerdo a los documentos y evidencias encontrados con el personal desarrollan actividades tradicionales que no se ve iniciativas, habilidades y gestión en las personas; la inercia de los trabajadores, la falta de compromiso de los responsables de la empresa que va a pasar el beneficio de la empresa y de la población y la sociedad. Por eso planteo como interrogante ¿Existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019?

consta de cuatro capítulos y se encuentra organizados del siguiente modo:

Capítulo I: Denominado PLANTIAMIENTO DEL PROBLEMA. En esta parte se destacan aspectos como: descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificaciones y objetivos de la investigación se realizó el estudio, significativas que tuvieron lugar, antecedentes sobre estudio de investigación a nivel nacional e internacional.

Capítulo II: denominado MARCO TEÓRICO. En esta parte se precisan las bases teóricas de las variables independiente y dependiente como: evaluación gestión de personas y la relación que existe en el desempeño laboral del personal administrativos, perfil del trabajador administrativo, de gestión de personas, dimensiones del desempeño laboral y marco conceptual.

Capítulo III denominado HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN. Se desarrollo como: hipótesis general y específicas, variables y definición conceptual y operacionalización de variables.

Capítulo IV: denominado METODOLOGÍA. En esta parte se esbozan aspectos como: método de investigación, tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, la población, y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento de recolección de datos técnica de procesamiento y análisis de datos, y aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V: Los RESULTADOS. En esta parte se esbozan aspectos como: descripción de resultados, resultado por objetivos, también tiene tablas, gráficos, figuras y cuadros, discusión de resultados utilizados en el estudio, resultados generales en concordancia con el objetivo general, resultados por dimensiones correspondientes a los objetivos específicos, contraste de hipótesis general y específicos y discusión de resultados.

Al final de la tesis se desarrolló las conclusiones en relación a las hipótesis, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que comprende: Bases de datos, matriz de consistencia, cuestionario de gestión de personas sobre cuestionario de desempeño laboral, fichas de validación de instrumentos, resolución de autorización para aplicación del proyecto y fotografías.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de realidad Problemática

1.1.1. Escenario internacional

(García, 2013), investigó el *“Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”* de Ecuador, presento en su estudio en su objetivo lo que analizó como la deficiente de la oficina de Gestión del Recurso Humano por 19 competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, la metodología aplicó en la sección se ve la muestran aspectos como el tipo de investigación, las técnicas y procedimientos que desarrolló para llevar a cabo la investigación. Respecto a la investigación la modalidad de

investigación que será utilizada para la obtención de información y desarrollo de la presente será cuantitativa. En Relación al tipo de investigación, es de tipo exploratoria. Se utilizó técnicas como la encuesta, entrevista y la revisión documental. La evaluación del desempeño es analizado como requisito y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear fortalecimientos e identificar sujetos con potencial de desarrollo. Al final, es recomendable que se elabore un manual de análisis y descripción de puestos institucional en la cual se describe las obligaciones y responsabilidades esenciales de cada área, también las competencias necesitado por el individuo que es responsable de su función. Es bueno aplicar gestión de recursos humanos por competencias para aprovechar y dirigir las potencialidades de las personas de esta organización. el tema de fortalecimiento y desarrollo se refiere, se recomienda desarrollar en cuenta el tipo de fortalecimiento en el área laboral, lo cual nos permitirá mejorar instrucciones específicos que el personal requiere, además que ayuda a divulgar ciertos comportamientos que conducen a un mejor desempeño laboral. La evaluación del desempeño se la debe forma participativa de tal forma que se pueda obtener diferentes apreciaciones respecto del desempeño de una persona, para con esos resultados planificar fortalecimientos en base a las necesidades detectadas

(Krishnan, 2016) En el artículo titulado “*Retención de la fuerza de trabajo: El papel del ambiente de trabajo, el compromiso de*

la organización, el apoyo del supervisor y la formación y desarrollo en las industrias de cerámica sanitaria en la India”

Desarrollo en su estudio que explora el impacto del ambiente laboral, el soporte del supervisor, el fortalecimiento que realizó la empresa sobre el compromiso de la empresa y explora los efectos del compromiso de la empresa en la retención, además verifica el efecto mediador del compromiso de la empresa en la relación entre los factores propuestos y la retención. En la metodología se aplicó una encuesta por cuatrocientos dieciséis trabajadores que laboran en 5, manufacturas de cerámica sanitaria ubicadas en distintas zonas de la India., también cuestionarios compuestos de ítems adoptados a partir de investigaciones ante pasados para recabar datos.

El autor investigo el compromiso de la empresa como influye en la retención y información o datos anteriores le dio visibilidad. Sin embargo, el análisis que se realizó no tenía ninguna influencia notable en la retención por el desarrollo de la capacitación en las industrias de cerámica sanitaria en la India.

1.1.2. Escenario nacional

(Montes, 2012), investigó sobre *“Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios en Lima, desarrollo su estudio sobre los sistemas de fortalecimiento con el objetivo de evidenciar si los sistemas de enseñanza presencial y no presencial para investigar diferencia significativa de acuerdo al desempeño laboral a un*

grupo de personas dedicados a la atención a los clientes de la empresa telefónica. Como se ve en (Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia) influyen en el desempeño laboral de un grupo de personas del área de atención al Cliente en la empresa Telefónica. El estudio fue de tipo “*descriptivo comparativo*”, de corte transversal y con un diseño estadístico de “comparación de promedios”.

EL autor finalizó con la investigación, se analizó que entre 4 métodos de capacitación que se contaba en el tiempo desacuerdos significativas utilizados, existiendo así el mayor rendimiento de la modalidad presencial, calificado la nota de 16.52, es menos la nota de audio conferencia de 10.98.

Asimismo, los 4 métodos de capacitar, se evidenció que existió desacuerdos significativos en el tema de práctica, es mejor en el sistema presencial con 5.38, no es buena aprobación el audio conferencia de 3.64. Por último, el autor da la conformidad que si existe relación positiva y significativa entre ambas variables como el primer variable sistema de capacitación y habilidad.

Analizamos que la empresa telefónica tiene un problema en el desempeño laboral con sus personales, a causa decidió investigar el autor proceso de capacitar el desarrollo de cualidades en los recursos humanos, prepararlos para que sean más productivos y contribuyen mejor el logro de los objetivos en las empresas. El propósito de capacitar al personal es influir el comportamiento

de los empleados para incrementar la productividad en la actividad.

(Huamani Cordova, 2015), en la investigación titulada “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, La línea 1 en el 2013*” el autor menciona en la investigación que analizo el desempeño laboral del personal técnicas y métodos en las empresas con el objetivo evidenciar el clima organizacional en el proceso del desempeño laboral de los pilotos de trenes de la oficina de transporte del metro de Lima de la línea uno. La investigación es de tipo aplicada y su nivel de investigación es correlacional y explicativo. Para recabar datos para este estudio se constituyó por fuentes primarios como las reglas de operativo interno y textos relacionados a la investigación, también fuentes secundarias se trabajaron como los cuestionarios la presente investigación se ejecutó las técnicas de observaciones y entrevista intensa empírica. Luego de los procesos se obtuvo los resultados que fue de 40% de los individuos que se consideró que en muchos casos hay reconocimiento a su equipo de trabajo al logra las metas esperadas; el 38%, que muchas veces están satisfecho en la forma que la organización estimula a sus trabajadores y valora el trabajo realizado; EL 41% del personal se siente siempre bien motivado por ser parte del equipo laboral del metro de Lima.

En la presente investigación el autor analizo el problema sobre el clima organizacional sosteniendo un nivel moderadamente productivo y satisfactorio para una mejora del desempeño laboral en la organización. Logró investigar que la hipótesis que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los que trabajan en la oficina de metro de Lima

(Omar, 2012), en el artículo titulado “*Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*” investigador su objetivo fue analizar la relación entre satisfacción laboral y los conocimientos que tiene el supervisor como un líder transformador, también resaltar o mencionar cual es el nivel de confianza de la relación personal. El sistema manejado fue constatar empírica a una evidencia accidental, no probabilística elaborado por doscientos dieciocho personas de los cuales ciento veinticinco fue hombres y noventa y tres damas.

El autor analizo en el presente artículo que los conocimientos de las personas son muy importantes, sus superiores dirigen con estrategias, innovaciones transformando y reconoce las actividades de los demás, motiva conducta y tener en cuenta y sus necesidades, se declara efectivamente agradable trabajo. Analizado la presente investigación se finalizó que si tiene relación entre las dos variables.

(Alvarado Parodi & Ruiz, 2016), según el presente autores investigó” la presente investigación menciona compromiso organizacional de las personas con el fin de mencionar el estilo

de liderazgo que mejora el involucramiento empresarial, motivo que los superiores logran mostrar ciertos comportamientos que producen engagement en sus trabajadores. De dicha organización plantea planes de acción que logre la empresa ejecutar estrategias que logren una mejor productividad, controlar la fuga de personas talentosos, así tenemos clima favorable en el trabajo, también lograremos mejores resultados para la organización, es también competitivo en el mercado actual. El autor analizo esta investigación de tipo cuantitativo, explicativo predictivo, no experimental, que busco finalizar como cumplen la función las dos variables como el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional y la variable engagement.

El autor investigo que Motores Perú debe hacer referencia el nivel de responsabilidad de su trabajado en la empresa para tener éxitos en el mercado, reflejada principalmente en la excelencia y fidelidad de los clientes, también como el estudio teórico de los actuales años, los trabajadores cambian en las empresas y son los actores que generan responsabilidades y confianza en las que laboran ellos son el líder. El estilo de liderazgo ha investigado en motores Perú que incrementa mayor responsabilidad empresarial en sus métodos, es la forma de transformar. También el engagement es el nivel de compromiso entre ambas variables para lograr que el técnico ve la mejor relación con su trabajo diario en la empresa.

1.1.3. Escenario Local

En la actualidad, siempre ha sido un desafío conocer que **gestión de personas** en las empresas e instituciones educativas de la ciudad de Tarma, no manifiesta en el servicio de las empresas e instituciones educativas sus necesidades también, el **desempeño laboral** en las empresas no controlan los intereses y los logros que su principal objetivo es ofrecer servicios de calidad teniendo la idea de las necesidades de la zona en la cual se afecta la sociedad; lo que implica demérito, afecta por que se ve la disminución de clientes; el clima estudiantil se ve maltratado y otros actos negativos propias de estas instituciones.

La presente investigación se tomó decisión de acuerdo a los problemas que se ve en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, en organizaciones e instituciones educativas para investigar el título dice qué relación existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

En la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores trabajan personal administrativos y docentes en número de 41 personas.

Este análisis en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores de la provincia de Tarma empresa privada; se percibe que la gestión de personas no reconoce el desempeño laboral donde el usuario no sienta una atención apropiada por parte de las personas que laboran en dicha organización, también de la gestión que no garantiza la calidad. De parte de las autoridades

refleja incumplimiento de funciones esto perjudica la imagen de la organización, servicios y actividades académicas.

Las personas que se desempeñan en una empresa público o privada deben tener una formación profesional con una visión muy amplia responsable, lealtad.

Haber realizado un estudio exploratorio sobre la gestión de personas en la Asociación Educativas HV, encontramos lo siguiente:

- a) Desinterés de autoridades de la responsabilidad de la gestión.
- b) Falta de compromiso de los responsables para alcanzar los objetivos de la empresa.
- c) Falta de informes de cumplimiento de los resultados
- d) Falta de comunicación entre las oficinas
- e) Falta conseguir el talento adecuado
- f) No hay cambio de cultura y liderazgo

Luego de haber realizado un estudio exploratorio sobre el desempeño laboral en Asociación Educativas HV, encontramos lo siguiente:

- a) En la mayoría de las personas no hay buenas relaciones entre colegas
- b) En muchas áreas no están motivados el personal
- c) Existen personas donde hay maltrato bullying entre colegas

- d) En algunas áreas no hay reconocimiento por el buen desempeño laboral
- e) Casi en todas las áreas hay bajos niveles de motivación por el trabajo.
- f) En gran parte de las oficinas hay malas relaciones entre el personal y directivo.
- g) Casi en la mayoría de las áreas hay cierto nivel de autoritarismo por parte del presidente.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Se desarrollo la investigación en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el Distrito, Provincia Tarma Región Junín -2019 con dirección en Jr. Malecón Gálvez No 504 Tarma reconocido por registros públicos mediante Partida electrónica número 11016406 asiento número A00001 A00006 A00007 con número de RUC 20568453647, fundado 16 de junio 2009.

1.2.2. Delimitación Temporal

Se desarrolló la investigación, el año 2018 y 2019 durante las actividades en la institución se diagnosticó problema motivo por el cual, se tomó decisión para desarrollar el proyecto de investigación que finalizó un informe de investigación.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La primera variable: “Gestión de Personas se estudió las teorías de Rubin Sharma, Amaru, David Fischman Idalberto

Chiavenato y Anzola; para la segunda variable: “Desempeño Laboral” la teoría de Robbins y Coulter.

- ✓ Primer variable Gestión de personas
- ✓ Segunda variable Desempeño laboral

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Relación que existe entre gestión de personas y **factor desempeño** en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?
- b) ¿Relación que existe entre gestión de personas y **factor humano** en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?
- c) ¿Relación que existe entre gestión de personas y **factor Habilidades** en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?

1.4. Justificación de la Investigación

Se realizó la investigación donde ambas variables tienen relación como gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019.

1.4.1. Justificación Social

El desarrollo de nuestra investigación se justifica socialmente por dos razones; primero la beneficiará la Asociación Educativa HV. Ya que contará con instrumento adecuado para dirigir a su personal para el uso eficaz de la gestión de persona. Segundo beneficiará a otras empresas e instituciones que les servirá de estrategias de manejo del personal que va ser de gran importancia, que favorece significativamente para las organizaciones y la sociedad, que prioriza en las dos variables como la gestión de Personas y adecuada en las organizaciones educativas; nos da a conocer para tomar decisiones y mejorar la sociedad y económico.

1.4.2. Justificación Teórica

Nuestra investigación se justificó teóricamente conocer en qué medida se relacionó ambas variables que se investigó en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el distrito, provincia Tarma región Junín 2019; es para mejorar las limitaciones y factores de gestión de personas y desempeño laboral se desempeño según las dimensiones, indicadores y métodos de los resultados que contribuyen a mejorar la sociedad ser capaz y eficaz de producir mejores niveles de bienestar en la ciudad de Tarma, mejorar la calidad del desempeño y gestión de personas en esa idea nuestra estudio servirá de fuente de información y consulta pública para estudiantes universitarios y profesionales en actividad.

1.4.3. Justificación Práctica

Nuestro estudio se justifica en el mandato práctico porque con su desarrollo buscamos analizar mejor el desempeño laboral de las personas en las organizaciones y también en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el Distrito, Provincia Tarma Región Junín -2019; para práctica en la administración es bueno tomar decisiones con la información sobre los elementos de la planificación, organización, dirección y control estableciendo la relación que existe entre ambas variables.

1.4.4. Justificación Metodológica

Se investigó metodológicamente para el cumplimiento de los objetivos propuestos, se logrará las investigaciones correlacionales, y los instrumentos de acopio de datos que fueron aplicados en la Gestión de Personas y el Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el distrito, provincia Tarma región Junín 2019; se realizó los cinco capítulos se analizó, en el tercer capítulo el método científico, ya que fue seleccionado mediante la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional de los conocimientos bien definidos con el objetivo de conocer con certeza los hechos y específicos para el presente investigación, el procesamiento de datos se aplicó el software SPSS que estadísticamente ha sido analizados los datos y resultados, para la interpretación final.

1.4.5. **Justificación de Conveniencia**

Se desarrollo la investigación que se justifica en la conveniencia porque nos permite conocer el grado de relación que tienen ambas variables como Gestión de Personas y el Desempeño Laboral de los que laboran en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el distrito, provincia Tarma región Junín 2019; como presidente de la Asociación es de una ayuda para tomo decisiones de mejora.

1.5. **Objetivos de la Investigación**

1.5.1. **Objetivo General**

Analizar la relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019.

1.5.2. **Objetivos Específicos**

- a) Analizar la relación que existe entre gestión de Personas y **factor desempeño** en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019
- b) Analizar la relación que existe entre gestión de Personas y **factor humano** en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019
- c) Analizar la relación que existe entre gestión de Personas y **factor habilidades** en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A. Antecedentes Internacional:

(Rodríguez, 2015) analizo sobre “*Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo – CIDE*” garantizado por la Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación. Su objetivo principal es evidenciar las características de las variables del clima organizacional en CIDE, que tiene relación con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la realización personal, para diseñar un modelo de gestión del talento humano que refuercen el bienestar y el desarrollo humano de los docentes. Es del tipo descriptivo, con el propósito de evidenciar la situación actual de clima organizacional que en CIDE y el nivel de potenciación de las competencias transversales en la institución. El estudio de la población fue de tren ti ocho profesores y la encuesta se envió al correo el formulario para aplicar, logrando la información de los

ven ti siete profesores. Encontrando una alta correlación entre las variables.

(Mendez Arreaga, 2017) investigo sobre: *Gestión de Recursos Humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera Departamental de Huehuetenango, desarrollada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala*. Finalizo con la siguiente conclusión: La Cooperativa no utiliza la planeación del talento humano y el proceso que se sigue para reclutar y elegir al personal, se lleva a cabo en la empresa, de la forma tradicional, se mencionó los siguiente forma: en caso de que exista un puesto disponible dentro de la empresa, se pronuncia el aviso de plazas, donde se evidencia el cronograma de procesos de presentación de los documentos el cual se divulga por diferentes medios de comunicación, empezar clasificar a los candidatos aptos y no aptos para continuar la siguiente etapa es la evaluación psicotécnicas, conocimiento y entrevista que lo finaliza el Consejo de administración, quienes deciden la selección final y los que lograron firman contrato. Nos dice que la entrevista que no se realiza por competencias.

(Sandoval Hidalgo, 2015) desarrollo su estudio sobre: *Sistema integrado de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la federación deportiva del Carchi, desarrollada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Tulcán, Ecuador*. Finalizo con las conclusiones siguientes: el autor investigo de tipo cuantitativo y cuantitativa, de modelo bibliográfico y de diseño aplicada, la debilidad en la planificación en la sección del talento humano, también no logro

sobre el procedimiento, documentos exigidos, el correcto proceso para formar o preparar habilidades de las personas que labora en la organización. Y validado por los responsables para evaluar la validez del experto para que sea confiable, los involucrados de acuerdo a su práctica, aprendizaje profesional, investigaciones, y consultas decidieron poner en prácticas unos juicios, que se logró una alternativa establecida obteniendo un resultado de nivel muy bueno.

(Cáceres, 2015). investigo su título sobre: “*La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*”, Universidad Técnica Particular de Loja. Su objetivo fue estudiar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los profesores y del personal no docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. El diseño de investigación cuasi experimental con una población de seiscientos noventa y seis, profesores con nombramiento, cuatrocientos setenta y uno personal no docente. La muestra se toma la misma cantidad de la población. finalizó con la gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal docente y personal no docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es decir que el correcto manejo del talento humano permite la mejora del desempeño laboral del personal docente y administrativo.

Analizamos en dicha universidad se investigó, la gestión del talento humano y desempeño laboral, para lograr éxitos mediante el talento humano con el buen desempeño laboral. Para el buen manejo del capital humano se necesita dirigir con calidad.

(Flores Velasquez & Gomez, 2017), investigo en su artículo científico sobre *“Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”* la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se dirige al bienestar general de las personas en el desempeño laboral, decimos, los factores del desempeño laboral con la calidad de actividades si relacionamos ya que, incide el liderazgo, por ende, recomendamos a la organización elaborar y ejecutar la evaluación del desempeño laboral para superar los resultados con el desempeño.

Conclusiones

1. La evaluación se realizó en dicha organización para elección de personal no tiene relación con los requerimientos se vio ciertas debilidades por los procesos ejecutados por el personal 22 administrativos, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno.
2. En el desempeño laboral influye las conductas y el comportamiento como son: decisión, liderazgo, camaradería, buen clima a las mejoras, validez, energía, gusto, beneficio profesionalismo. Al culminar las organizaciones se informó los siguientes factores que llevo a los cambios para mejor los resultados del desempeño.
3. . El personal para que logre mejores rendimientos en las organizaciones privadas y públicas debemos diseñar un plan de acción.

(Sum Mazariegos, 2015) investigo sobre "Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". de la Universidad: Escuela Politécnica Nacional – Ecuador Año: 2008, finalizo con lo siguiente:

- Estudio que desarrollo es de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a su investigación y el tamaño de la muestra de rendimiento laboral. Asimismo, la muestra fue de treinta y cuatro personales administrativos de la empresa de alimentos de la zona uno de Quetzaltenango, que fueron distribuidos veinte y dos varones y doce damas.
- En la investigación presento que, si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral, que realizado la muestra en la hipótesis.
- La investigación finalizo, en el desempeño laboral de las personas administrativo de las organizaciones de la zona, que si influye la motivación.

B. Antecedentes Nacional:

- Según (Valero Misari, 2016) investigo su título en “Satisfacción Laboral e Identificación Organizacional en Docentes de la Institución Educativa de Nivel Primario de Satipo – Junín”, evidencio en el estudio mayor superioridad de profesores con el nivel medio de satisfacción laboral, tanto a nivel global como por factores; se desarrolló una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral e identificación organizacional de los profesores.

La presente investigación tiene relación con factores ambientales y se direcciona a las condiciones que rodean a los trabajadores mientras laboran, ellos abarcan por ejemplo el bienestar, el sueldo, condiciones físicas de actividades, los beneficios sociales, las normas, la comunicación fluida, la buena relación, el reglamento interno de trabajo, el ROF y MOF.

- Según (Corilla Melchor, 2016) investigo sobre "Clima Organizacional y Satisfacción de Educación Superior de la Provincia de Huancayo"

Analizó en su estudio la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesores de los institutos de educación superior tecnológicos del ámbito de la provincia de Huancayo. Es de tipo descriptivo correlacional, se ejecutó método de investigación cuantitativo descriptivo correlacional, con un diseño correlacional bivariado. Los instrumentos aplicados son: escala de clima organizacional y escala de satisfacción laboral. Se demostró la existencia de relaciones funcionales entre las variables indicadas, para proponer cambios en la gestión del recurso humano de los Institutos de Educación Superior de Huancayo. Se desarrolló todas las dimensiones de los dos variables, que se encontró una correlación alta y significativa entre participación con trabajo en equipo, sus autoridades y las condiciones de bienestar; las relaciones interpersonales con trabajo en equipo y sus autoridades y las condiciones de bienestar; la auto realización con naturaleza

y trabajo en equipo, buenas condiciones y sus autoridades, esfuerzo y sus resultados personales

(Asencios Trujillo, 2016), Investigo sobre “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016*”, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima –

hallazgos principales: se observó que (67%) perciben la gestión del talento humano como regular los servidores administrativos encuestados, también (17%) perciben la gestión del talento humano los servidores como alto, al final, (16%) califican a la gestión del talento humano los servidores como bajo, se observó que (47%) perciben al desempeño laboral como alto los servidores administrativos, como se analizó, (39%) para el desempeño laboral que percibió los servidores como regular al final, (14%) calificaron los servidores el desempeño laboral como bajo, realizo su conclusión: (a) tuvo una relación positiva moderada entre gestión del talento humano y el desempeño laboral; (b) asumió una relación positiva moderada la admisión de personal y el desempeño laboral; (c) hubo una relación positiva moderada entre las capacidades y el desempeño laboral; y (d) analizo una relación positiva moderada entre compensación de personal y desempeño laboral.

(Espinoza Villa, 2019), investigo sobre *la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “café san luis” de la ciudad de Huánuco 2019*, de la universidad Católica de los Ángeles de Chimbote analizo para mejorar los problemas,

dudas e impacencias en la organización “Café San Luis”, es conocido por el café tradicional ofrece el consumo de servicios de alimentos y en donde podemos adquirir diferentes dulces, se analizó en esta estudio para poder medir el grado de motivación y desempeño laboral entre lo mencionado aplicó como herramienta el cuestionario. Los resultados obtenidos permitieron finalizar que la motivación y el desempeño laboral para que garantiza y ayuda el buen desempeño laboral en un cierto número de personas, la investigación demostró que la motivación y el desempeño laboral que existe una relación, el personal como trabajador de la empresa “Café san Luis”. Es el estado interno que motiva y activa, con la conducta dirige y mantiene a los individuos con metas u objetivos determinados; es la fuerza de cambio a los individuos para que realizan determinadas actividades e insistir en ellos para culminar. la que la da energía es la motivación y la que direcciona a la conducta, el comportamiento es la causa. para varios procesos es la motivación. al iniciar los trabajadores se prevé si se va sentir bien (o puede dejarse de sentir mal), al lograr una meta. En segundo tiempo, SE INICIA y se activa para hacer cosas así lograr dicha meta. Analizar si va por el correcto camino o no, es decir, realizará una retroalimentación del rendimiento. Y, al final, de los resultados disfrutará. La evaluación del desempeño laboral se determina si un trabajador hace bien su actividad. Académicamente es parte del estudio de la psicología industrial y organizacional, que es parte de la

gestión de recursos humanos. A las personas se les evalúa individualmente, como podemos ver es el esfuerzo de una sola persona. El recurso humano dirige la evaluación, pero el desempeño laboral es importante para el éxito de toda organización. La definición del desempeño laboral podemos mencionar que es sencillo en primer lugar: se analiza hace bien o mal las personas sus actividades. Que este negocio tiene impacto como concepto se determinaría, la esencia sería tener una visión profunda. Considerar un mal empleado puede malograr a un grupo de personas. Como También el buen desempeño puede incrementar la motivación para el buen resultado al concluir. La oficina de recursos humanos y los supervisores individualmente deben evaluar regularmente el desempeño laboral de los trabajadores.

(Ccoicca Meza, 2017) investigo su título sobre “*Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017*”, con el objetivo del Título Profesional en la Universidad Continental; Huancayo, Perú; 2017; en la metodología y el tipo de investigación es pura, no - experimental transversal, el método científico, el nivel de investigación es correlacional y se aplicó como instrumento el cuestionario. finalizo que, respecto al “objetivo general, el cual es analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ENSIL E.I.R.L”. se ha concluido una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, la

empresa ENSIL E.I.R.L al optimizar las dos variables que mejore el desempeño en las personas a la vez, las mejoras salen en la reducción de problemas y no perjudica en la rentabilidad de la organización. Al concluir, las autoridades son encargado de gestionar en el área de RR. HH, directamente en la gestión del talento humano, es el responsable de promover y que facilita la iniciativa, la creatividad, innovación, habilidad, talento y trabajo en equipo, efectividad; y el fortalecimiento favorezca al personal que es responsable.

Comentario: como se investigó dichos autores en organizaciones se analizó cómo funciona la gestión de personas en relación de los trabajadores, vendedores y docentes continuando con el tema, porque cada uno es distinto como vemos sobre personalidad, valores actitudes y estados de ánimo. Todos estos factores influyen en la gestión de personas en la relación de las oficinas administrativas y todas las personas que cumplen una función en una empresa están interconectados por las actividades, experiencias, y conocimientos en el tiempo de desarrollo de las actividades en una organización.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

A. La gestión de personas

El vocablo gestión procede del latín *gestio*, y se refiere a la administración de recursos, es parte interno de una organización privada o pública, para lograr los objetivos programados.

Las personas son los que dirigen los proyectos o planes de trabajo para poder logra mejores resultados en las organizaciones de otra forma no logramos Según (Chiavenato, 2014)

De gobernar mencionamos disponer, dirigir, ordenar y organizar en una empresa es gestionar algo.

Según (Chiavenato, 2014, pág. 43), en las empresas dependen de los sujetos para que las dirijan, para controlar y funcionen. No hay empresas sin individuos. Toda empresa está formada por personas, que dependen para su éxito y continuidad. El análisis de los individuos constituye un punto básico en las empresas y, fundamentalmente, de la ARH. Sin no existe empresas ni sujetos no habría ARH. En esta última hay dos vertientes diferentes al considerar a los sujetos: los individuos en cuanto tales (dotadas de características propias de personalidad e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales) y los sujetos como recursos (dotadas de iniciativa, innovación, emprendimiento, habilidad, capacidad, destrezas y conocimiento es fundamental para las empresas).

B. Reclutamiento de personal:

Según (Wayne R, 2010) mencionó sobre: “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128)

mencionó (Chiavenato, 2014) Se refiere sobre: “El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea” (p.132)

(Allea, 2015), nos da como información el Modelo de Gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Implica un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización. Permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional (p.79).

Nos hace de conocer: “Gestión por competencias es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Es una herramienta de gestión, que ayuda a dirigir y manejar mejor la organización que tiene a su cargo” (p, 87).

La autora menciona la gestión por competencias es un ejemplo que permite a las personas estén alineadas a las actividades en la forma que se verifica es seleccionar, evaluar y desarrollar, para así poder lograr los objetivos de la empresa, Así mismo nos menciona que ayuda a manejar una mejor organización. De la misma manera se hace referencia que el desarrollo de las competencias en las personas hace que estas diferencien racionalmente el saber, el hacer y el saber hacer.

(Cuesta Santos, 2015), el tema mencionó que: La gestión del desempeño por competencias se basa principalmente en la mejora del avance de las personas (serán capaces de hacer) en adelante. La administración del pensamiento estratégico y el dinamismo son relevantes. La gestión por competencias en la actualidad es importante de comprender desde la Gestión de Recursos Humanos (GRH), siendo de mayor relevancia entre

estrategia, sistema de trabajo y la cultura organizacional, junto al conocimiento alto a las habilidades de los trabajadores y el desarrollo (p. 255).

El autor nos menciona que la gestión por desempeño también conocido por la gestión por competencias, tiene que ver con el desarrollo de las personas que en el presente desarrollan sus capacidades y en la cual se puede utilizar estrategias para así poder incrementar su desarrollo en un futuro, y tener un mayor conocimiento sobre las potencialidades de las personas.

(Amigot Leache Patricia y Laureano Martínez, 2013)“El modelo de la competencia se ocupa de la selección, la formación y la evaluación de los trabajadores. Para ello, los discursos propios de ese modelo ofrecen una serie de herramientas con el objetivo de poder reconocer las competencias en un individuo o grupo, fomentarlas y evaluarlas. Estos mecanismos, lejos de ser una simple herramienta de medición y valoración, tienden a adoptar un carácter normativo y pre formativo”

Los autores mencionaron que la gestión de personas por competencias es un modelo que no sólo se utiliza en seleccionar, formar, y evaluar, para poder medir y valorar a las personas mediante un instrumento se puede medir individualmente o grupal las habilidades, actitud, interés de cada uno. La gestión de personas por competencias es un sistema de gestión que está conectado entre las estrategias y los objetivos de la empresa, las capacidades que cuentan las personas antes se les capacita para así poder realizar su trabajo de forma grupal e individual para el buen desempeño en la empresa

C. **Administración**

Para Taylor su mayor interés fue de mejorar la productividad cuanto más eficiencia en la producción también mejora los salarios de los colaboradores según Chiavenato.

para Henri Fayol propuso varios principios como división del trabajo, autoridad y responsabilidad, Disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, Jerarquía, justa remuneración, iniciativa y espíritu de equipo. Analizó que la gestión administrativa como conjunto de labores enmarcadas para organizar en una empresa, en el trabajo se analiza de qué forma conseguir los objetivos y propósitos con los colaboradores teniendo en cuenta en su desempeño y los procesos como la organización planificación dirección y control.

La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano.

Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. La cultura organizacional recibió un fuerte impacto del mundo exterior, con el que empezó a privilegiar el cambio y la innovación enfocados hacia el futuro y el destino de la organización. Los cambios se volvieron rápidos, sin continuidad con el pasado, creando un contexto ambiental de turbulencia y de imprevisibilidad.

Así, la *ARH* representa la manera en que las organizaciones tratan de alternar con las personas que participan en ellas, en plena era de la información. Ya no como recursos organizacionales que necesitan ser

administrados pasivamente, sino como seres inteligentes y proactivos, capaces de tener responsabilidad e iniciativa, así como provistos de habilidades y conocimientos que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales inertes y sin vida. Ya no se trata de administrar personas, sino de administrar con las personas. Éste es el nuevo espíritu y la nueva concepción. Ese caudal de las personas será la riqueza del mañana. La moneda del futuro ya no será financiera, será capital intelectual. El recurso más importante de la organización se encontrará en la cabeza de las personas. Por lo tanto, un capital muy especial que no puede ni debe ser tratado como neto recurso organizacional Según (Chiavenato, 2014, pág. 9)

D. Administración de Recursos Humanos:

Es un área extremadamente sensible en la mentalidad que domina en las organizaciones, razón por lo cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que existe en cada organización, así como la cultura organizacional que se adopte e igualmente depende de las características del contexto ambiental, del giro de la organización de las características internas, de sus funciones y procesos.

En un momento se presenta se acumula incertidumbres, restricciones, problemas amenazas, y dificultades de toda índole en la en la que se acentúa la influencia, la recesión y el desempleo, la administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante especialmente de Administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante, según (Chiavenato, 2014, pág. 291)

E. Capital Humano y Capital Intelectual

En nuestro ante pasado la Era Industrial, las empresas que lograban éxitos eran aquellas que mejoraban sus ingresos (convertido en casa, manufacturas, maquinarias, tecnologías) eso era que crecieran y se expandieran. La evidencia del éxito empresarial estaba representada por el tamaño de la empresa y de sus acabados o decoraciones físicas, por el patrimonio contable y, sobre todo, por la riqueza financiera. Las empresas trataban de juntar activos visibles, físicos y concretos como base de su éxito, por su poder y fuerza que tenía en el mercado. La junta de recursos financieros y materiales es uno de los objetivos empresariales más importantes. Eso ya fue. En la actualidad las empresas ágiles innovadores y, por esta razón, no dependen de su tamaño. actualmente el que una empresa sea grande no significa que tenga éxito. Existen empresas pequeñas que logran un éxito enorme y que son más rentables que empresas más grandes. ¿A qué se debe? La razón es sencilla, se llama innovación. Es la capacidad de una empresa de proporcionar productos y servicios creativos e innovadores que transforman a los demás productos y servicios en cosas obsoletas e inútiles. Es la capacidad de una empresa de adelantarse a las demás y conquistar clientes y consumidores antes, al ofrecerles mayor satisfacción por sus compras.

En la *Era de la Información*, el capital financiero deja de ser el recurso más importante de una empresa. Otros activos intangibles e invisibles toman rápidamente su lugar relegándolo a un plano secundario. Nos referimos al capital intelectual. El capital intelectual de la empresas está constituido de activos intangibles como:

Capital interno: *está organizado por personas, sistemas administrativos, y de tecnología, conceptos, modelos.*

Capital externo: *está organizado por los clientes, proveedores, marcas, patentes y el prestigio de la empresa. Es importante los activos que está determinado por el grado de satisfacción con que las organizaciones solucionan problemas de sus clientes.*

Capital Humano Es el capital de personas, los talentos, habilidades, capacidades, aptitudes y de competencias. La competencia de las personas es la capacidad de actuar en diversas situaciones o trabajo para crear activo, tanto tangible como intangibles. No es suficiente tener personas. Son necesarios una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. De este modo, el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora

En las empresas se encuentra laborando personas y clientes que forman el tipo de capital intelectual. El conocimiento es principal en este grupo. El capital físico se deprecia con el uso, el conocimiento incrementa cada vez más. La ola de conocimientos de las personas no disminuye, se complementa con el de los otros capitalistas.

Posiblemente la era del conocimiento y virtual están relacionado con la tecnología inteligente y por la irracionalidad. El conocimiento constituye el recurso productivo más importante de las empresas y la

tendencia es que se haga cada vez más importante para el éxito de la empresa. Según (Chiavenato, 2014, pág. 36 y 37)

Las personas gestionan mediante los procesos de la administración como planificación, organización, dirección y control para el buen funcionamiento de las empresas.

1. Planeación

Este es el primer función de la administración para el inicio del trabajo de la organización. La planeación nos da indicadores cuando cómo y en qué orden para lograr alcanzar objetivos de la organización.

La planeación es el primer proceso para cumplir con los objetivos trazados y en una organización educativa; mide la igualdad a directivos, administradores y gerentes. los trabajadores saben en qué lugar se dirige su actividad y que deben cumplir para obtener los objetivos en equipo.

Como administradores tenemos en cuenta **el planeamiento**, siempre tener siete ideas para el buen funcionamiento en una organización como decimos se proyectan objetivos, diagnostica, se construye estrategias, se proyecta costos, se elabora el plan PAT, metas y planificación curricular.

2. Organización

La segunda función administrativa que cumple en organizar, ordenar y de crear recursos de la organización las autoridades que están involucrados a cumplir tareas de la empresa.

Investigamos en una empresa cuando se constituye en el acto jurídico menciona en su estatuto todas las actividades, fine y objetivos también los recursos entre otros

3. Dirección

La dirección, es la función administrativa. que tiene relación directa con la planeación y organización para cumplir las actividades de la empresa. Es función de la dirección poner en marcha las actividades, recursos y personal en la empresa.

Los trabajadores cumplen sus actividades en su cargo o funciones los individuos necesitan ser determinados a sus responsabilidades y obligaciones, estar instruidas, dirigidos y motivados para lograr alcanzar las metas de la empresa. La dirección es la tercera función de la administración es el que hace cumplir relaciones de interpersonales administrativos y sub alternos distintos niveles de la organización

- **Motivación.** Es transcendental en una empresa ya mejora un clima favorable y ambiente agradable a las personas. Es la persona responsable de dirigir a su equipo de trabajadores es responsable de mantener motivado como capacitación remuneraciones, comunicación fluida sin egoísmo felicitarle por habilidades innovadas y otros
- **Comunicación.** es muy importante en una empresa para contribuir con una comunicación fluida que se transmite en todas las áreas como emisor y receptor que permite una información que va general entendimiento claro para ambos.

4. Control

Es el cuarto proceso administrativo. Su objetivo garantizar organizar, Su mira es responder de los resultados que se planifica, organiza, y direcciona relacionen lo superior de lo que se puede lograr los mejores resultados de la empresa.

El proceso de control es responsable de guiar a los trabajos ejecutados, con evidencias claras al final analizar si el control alcanzo a no las metas o propósitos que se quería alcanzar.

Control. relaciona estrechamente con el proceso de planear para alcanzar los objetivos de la organización también nos sirve para medir, supervisar evaluar las actividades de la empresa; así lograr los objetivos tenemos indicadores como

F. Desempeño Laboral en los trabajadores

a. Definición

Son las personas poner a la vista las capacidades competitivas que logra en la que se une como una organización: los conocimientos, trastornos, cualidades, habilidades, estimulaciones prácticas, peculiaridades propias y los servicios que ayudan a lograr los objetivos que se esperaban como efecto de las requerimientos metodologías, fructuosos y los servicios de la organización

Cuando indicamos el desempeño laboral la conducta que se observa al trabajador en su desarrollo de su actividad que de un individuo tenga un buen desempeño es para que la empresa logre éxitos.

En una empresa es principal el desempeño laboral que funciona con un clima agradable, las conductas de las personas en momentos diferentes eso contribuirá a la eficiencia empresarial

Según (Judge Timothy A Stephen P. Robbins, 2013, pág. 84) menciona el desempeño laboral son las actividades o conductas prestar atención en los trabajadores que son notables para los buenos resultados de la empresa, y que logran ser proporcionados en indicador de las competencias de cada persona y su nivel de contribución a organización.

b. Importancia del desempeño laboral

(García, 2013, pág. 221) establecer cuál es positiva y eficaz está siendo el trabajo de los individuos para lograr los objetivos de la empresa y, por ende, el desempeño de la misión empresarial o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren ejercicios de cambio.

(Judge Timothy A Stephen P. Robbins, 2013, pág. 67) Indica el desempeño en general, se especula que la producción se somete con el tiempo. Se ocupa con las habilidades de persona en específico la rapidez, prontitud, potencia y relación- reducen con el 40 turno y que el fastidio extenso en la labor y la ausencia de motivación sabios transportan a la baja de la producción. Sin apropiación, las 37 realidades objetan en el presente y otras ideas. En los tres años se analizó grandes cadenas de hardware de trabajo en las empresas y los trabajadores en una de sus negocio con trabajadores que son más de cincuenta años y relaciono con sus 5 tiendas de personal jóvenes. El

negocio de los trabajadores más de 50 años fue más productivo que dos de las otras tiendas y se mantenía mejor las 3 tiendas.

(Judge Timothy A Stephen P. Robbins, 2013, pág. 37) “indica que el aprecio del desempeño es significativo porque facilita la investigación privada para la tomar de decisiones en recursos humanos, que permite para ascensos, entregas y exoneraciones. Accede emparejar las insuficiencias de actualización y progreso.

El desempeño laboral y sus características

c. El desempeño laboral mencionamos sus características

1. Intervención
2. Involucrar
3. Claridad
4. Acción
5. Agilidad
6. Innovador
7. Urgencias

d. El desempeño laboral mencionamos sus principios

1. Ah recursos humanos capacitarles
2. Indemnizaciones
3. Estimulación
4. Promoción y desarrollo
5. Comunicativo
6. En el trabajo adoptarse

e. Elementos del Desempeño Laboral

1. Indicadores del desempeño laboral
2. Funciones del desempeño laboral
3. Elaboración de estrategias del desempeño
4. Profesional con capacidad
5. Guía Proposiciones
6. Presunciones Simultáneas

f. El empleo adecuado de la evaluación del desempeño

Las funciones de administración de recursos humanos dirigidos que son los primeros pasos de obligar en una organización

a constituir la estimación del desempeño que corresponden son:

- a. Lograr obtener confianza y respeto entre colegas para tener un clima saludable en una empresa
- b. Personas que ocupen responsabilidades y concreten metas de labor.
- c. Trabajadores que desarrollan un estilo de administración democrático
- d. Elaborar objetivos de dirección, para un futuro y y mejora continua del talento humano de las personas
- e. Innovar el desarrollo de las personas con el aprendizaje mediante capacitaciones seminarios talleres y otros
- f. Convertir la apreciación del desempeño en oportunidades de crecimiento de la empresa

g. Responsabilidades en la Evaluación del Desempeño

Como se reglamenta en cada empresa y de talento humano que afilie de organizar, las responsabilidades de las evaluaciones del desempeño de los individuos tienen la decisión el gerente, al personal y a su directiva colectivamente, con los equipos de trabajo con la oficina responsable de la administración de Recursos humanos como vemos.

1) El gerente

En una empresa el gerente de línea está en la obligación de asumir el buen desempeño de sus seguidores y de sus evaluaciones de sus trabajadores; el mismo gerente o supervisor califican el desempeño del trabajador

2) La propia persona

Las empresas que es más democrática, el mismo personal toma conciencia y también es garante de su desempeño y de su propia evaluación. Para cumplir efectivamente los determinados indicadores en la empresa.

3) El individuo y el gerente

En la actualidad las empresas buscan esquemas herramientas para poder medir el desempeño en la actualidad las empresas afilian un esquema mejorado y emprendedor, de administración del desempeño.

4) Formas de evaluación del desempeño laboral

Empezar a clasificar el perfil del trabajador y también evaluar el rendimiento de las personas en el horario de la actividad.

En el momento de evaluar a las personas en su desempeño es clave en el tiempo de mejorar su efectividad así lograr positivamente los objetivos

h. Evaluar el rendimiento de tus trabajadores

Analizamos para tener resultados efectivos de tus trabajadores o colaboradores fijar en estas áreas.

1. Su productividad y calidad del trabajo

Un empleado eficiente demuestra en el desarrollo de su trabajo; así logramos la buena productividad de la empresa.

También es importante un esquema de modelos que sean productivas, motivar la productividad facilitando las herramientas para sus procesos de labores efectiva.

La calidad de un trabajo es íntegramente personal. Para contar la calidad del trabajo producido todo es de acuerdo del prototipo o sección en las que nos movilizamos, también las actividades concretas fijadas a cada persona.

2. Su eficiencia

Una persona eficiente cuando tiene la capacidad de desarrollar sus actividades en el menor tiempo posible y con los resultados óptimos entendemos entonces que la eficiencia es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo e inversión también a los trabajadores es fundamental facilitar todos las facilidades y herramientas.

3. La formación adquirida

Conocemos la importancia del crecimiento profesional de los trabajadores, así como de la organización. Un personal debe ser capacitado y conocedor de las actividades de su organización para alcanzar los objetivos que se plante. Comunicar en la capacitación de trabajador es inversión de la propia organización.

Capacitaciones, seminarios talleres, actividades profesionales es donde el personal se encuentra satisfecho y fomenta la formación de los trabajadores. La más importante en qué áreas estamos débiles necesitamos formar y reforzar la organización y que personal es capaces de recibir la formaciones o capacitaciones.

4. Los objetivos conseguidos

Es importante los trabajadores conozcan cuales son los objetivos en base a su rendimiento laboral: lo que se espera de del empleado. Es clave pactar con los empleados unos objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto. Además, no debemos olvidar que es la empresa quien debe facilitar a los empleados toda la formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.

Al final, la clave está en encontrar una forma justa y realista tanto para la empresa como para el empleado de medir la productividad de la compañía.

2.3. Marco de Conceptual

A. Gestión

Gestión: “Viene del latín *GESTIO-GESTIONIS* que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados” (Juan & Corominas, 1995)

Gestión es una concepción más evolucionada tiene la administración y se precisa de la siguiente manera “la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad”

B. Administración

Administración es la “manera en que se integra a las organizaciones o partes de ellas. Es el proceso por el que planea, organiza, dirige y controla el manejo de recursos organizacionales para lograr determinados propósitos en forma eficiente y eficaz”. (Chiavenato, 2007, pág. 47)

C. Capacidades de las Personas

ESTOS RECURSOS que nos permite actuar de un modelo competitivo vienen a ser: “*conocimientos, habilidades y actitudes que las personas*” manejan para afrontar un definitivo medio. Toda esta capacidad supera a operaciones menores que están inmersa en la competencia.

D. Competencia

Es un conjunto de las capacidades, metas de obtener objetivo específico el individuo y una persona competente conoce y reconoce las debilidades de una empresa para aportar sus ideas y habilidades para optar mejores soluciones al problemas o conflictos que puede presentarse.

E. Aptitud

Es la habilidad de la persona que es necesario para desarrollar las actividades de la organización, Todo líder evalúa a su personal para conocer su capacidad o talento de cada individuo, también aquel líder que se prepara o se forma profesionalmente investigando, lecturas, estudios y visitando otras organizaciones

F. Actitud

El trabajador que tiene pre disposición de disolver de forma positiva o negativa ante una situación de objeto o persona.

G. Habilidad

Es fundamental para que el equipo fluya en la empresa que vamos desarrollando actividades durante toda nuestra vida profesional también analizamos otros tipos de habilidades como saber relacionarnos con los demás, relaciones satisfactorias, sociales interpersonales, confianza, resiliencia, autoconfianza liderazgo, asertividad, orientación hacia el desempeño entre

H. Liderazgo

Capacidad que tiene una persona para dirigir a un grupo de personas con ciertas habilidades. Ambiente de mejora en que se ubica en una organización, en servicios o productos o dentro del ambiente de trabajo.

I. Trabajo en equipo

Capacidad para organizarse entre los integrantes de un grupo determinado para desarrollar ciertas tareas teniendo en cuenta que éste

se debe llevar a cabo de la mejor manera y con cierta prontitud mediante comunicación fluida

J. Empowerment

Es una herramienta para la gestión que utilizan las áreas de recurso humano de muchas organizaciones para logra mejores resultados, que significa en ordenar o transmitir autonomía y responsabilidad, dar confianza a las personas de una empresa para que ellos con muchas facilidades pueden solucionar problemas también tomar decisiones sin contar las autorizaciones de sus superiores, de este modelo el trabajador se siente dueño de su propia actividad.

K. Organización o estructura organizacional

Esta se diseña en conjunto de áreas u oficinas que cumplen las funciones administrativas las personas también se puede mencionar el esquema de la organización

L. Staff o asesoría

Mencionamos la forma de brindar asesorías consultas recomendaciones orientaciones con profesionales especializados

M. Satisfacción del trabajo

(Davis John W. Newstrom & Keith, 1991) con las personas que aprecian su actividad; los mismos que son mencionados en ciertas conductas del trabajo

Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

i. Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

1. Dimensión de factor del desempeño.

Este factor desempeño es para valorar sobre la responsabilidad y las funciones del cargo de acuerdo al MOF. debemos iniciar con el ROF, y se norma cada obligación. Para logra mayores resultados con el mínimo gasto ser eficiente. Las autoridades conservan recursos escasos (del trabajador, capital y tecnología), se concentran en mejorar eficientemente. Como ““hacer bien las cosas””, se entiende aprovechar bien recursos.

- a. **Responsabilidad:** ayuda a las personas, equipos y áreas que son responsables de las actividades.
- b) **Capacidad** conseguida para ejecutar determinada labor.
- c) **Conocimiento** Es la comprensión que tiene la persona sobre cómo desempeña efectiva- mente sus actividades en la empresa.
- d) **Comprensión** en los ambientes que se ve los atributos de los problemas. Es idónea de arrugar a escenarios y de acceder labores.

2. Dimensión de factor Humano

La Gestión del Talento Humano. – Los trabajadores dejan de ser simples recursos (humanos) empresariales y son consideradas como personas asignadas de talento, iniciativa, conocedor, habilidad, profesionalismo, emprendedor, aptitudes etc.

La administración de recursos humanos incorpora en las empresas logra cambiar con los trabajadores que actúan en

las actividades. Ya no como materiales empresariales que deben ser administrados estáticamente, sino como personas, hábil, razonante y proactivos, con la capacidad de tener funciones y obligaciones e iniciativa que favorezca a administrar los demás recursos empresariales inertes y sin vida. Ya no se dirige personas, sino de dirigir con las personas. Las personas son, un capital muy especial que no puede ni debe ser tratado como mero materia empresarial es las personas que se desenvuelven las actividades en una empresa tenemos algunos indicadores

- b) **Actitud** de cada persona en relación con la labor y la organización.
- c) **Cooperación con el equipo** se debe compartir la toma de decisiones y el control de las actividades con el equipo a efecto de que todos cooperen.
- d) **Presentación** en la organización en su puesto, para la aprobación en la empresa aprobar su puesto, remuneraciones y oficializar en la empresa
- e) **Predisposición** Es para analizar la actividad o tarea también para mejorar el trabajo en la empresa.

3. Dimensión de Factor de Habilidades.

Para las habilidades se ejecutan en base a las calidades determinadas anticipadamente en las organizaciones, según los factores siguientes:

Mostrar los medios de representación del personal en la organización

- a) **Capacidad** de las personas **en las empresas** es influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en él.
- b) El emprendedor tiene **iniciativa** propia con relación a sus actividades también es autónomo.
- c) **Adaptabilidad:** es el componente mediante el cual la empresa confiesa a la innovación involucrados como externa e internamente. En las empresas es tiempo de reacción y de respuesta de los cambios ambientales. La capacidad se refiere a la administración de percibir las innovaciones tanto en el ambiente externo como en la propia empresa. Problemas en los indicadores de producción, eficiencia o satisfacción pueden ser señales para cambiar de prácticas o normas. También el ambiente puede demandar resultados diferentes o proporcionar entradas diferentes, lo cual exige un cambio. Si la empresa a sus supervisores no se adapta adecuadamente, corre el peligro. La adaptabilidad existe medidas que sean específicas y concretas. Estas medidas están dadas por respuestas a cuestionamientos. La administración implementa medidas que fortalece el sentido de disposición a la innovación. (Chiavenato, 2014, pág. 35)
- d) **Proceso de toma de decisiones:** la toma decisiones en la organización y quién las toma. La jerarquía las toma las

decisiones como se ve centralizadas o descentralizadas en las empresas.

CAPITULO III

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

3.2.Hipótesis Específica

- a) Existe relación significativa entre gestión de Personas y el Factor Desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.
- b) Existe relación significativa entre gestión de Personas y el factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.
- c) Existe relación significativa entre gestión de Personas y la habilidad en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

3.3.Variables

3.3.1. Definición Conceptual Variable 01:

V1 = Gestión de Personas.

Gestión de Personas se en este variable todos los trabajos que se empieza para coordinar las decisiones de un equipo, es la representación como se trata de gestionar para dirigir, ordenar así lograr metas y objetivos en la participación de las personas, el buen desempeño laboral es fundamental en el proceso de la administración como es planeación, organización, dirección y control.

Variable 02:

V2 = Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2009, pág. 12) menciona que el “desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones (...) Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor”

3.3.2 Operacionalización de las Variables

Gestión de Personas. - definimos el desarrollo de actividades en una organización y se investigó la relación que existe entre ambos variables, que nos permite mejora en la organización, para cumplir metas y objetivos que tiene planificado la empresa, nos va permitir analizar su acción, cultura y clima laboral.

Desempeño laboral. - Son las personas poner a la vista las capacidades competitivas que logra en la que se une como una organización: los conocimientos, como desempeño, humano y habilidades, en base de estimulaciones prácticas, peculiaridades propias y los servicios que ayudan a lograr los objetivos que se

esperaban como efecto de las exigencias técnicas, fructuosos y los servicios de la empresa

Tabla 1 Operación de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM	MEDICIÓN
GESTIÓN DE PERSONAS Para investigar la relación que existe entre ambos variables, que nos permite mejora en la organización, para cumplir metas y objetivos que tiene planificado la empresa, nos va permitir analizar su acción, cultura y clima laboral.		- Armonizan las necesidades		
		- Contribuciones del personal.		
		- Relaciones interpersonales		
		- Presidente de la A. E. da sugerencias		
		- Presidente de la A. E.. habla con franqueza		
		- Conocer sus necesidades		
		- Se formula y ejecuta y evalúa	questionario	
		- Los objetivos del PAT		
		- El presidente prevé las necesidades		
		- Se gestionan de manera eficiente los recursos		
		- Se organiza el personal docente		
		- Proyecciones sobre los logros alcanzados		
		- Trabajadores necesarios para cubrir las necesidades		

	- Responsabilidad		
	- Exactitud		
	- Cumplimiento		
	- Productividad		
	- Orden		
	- Planificación		
	- Documentación		
	- Reporta		
	- Capacidad		
	- Capacidad de		
	realización		
	- Comprensión		
	- Sentido		
	- Cumplimiento		
	- Conocimiento		Muy malo
	funcional		Malo
- DESEMPEÑO	- Conocimiento técnico	- cuestionario	Aceptable
LABORAL	- Actitud hacia la		Bueno
	empresa		Muy bueno
	- Actitud hacia		
	superior/es		
	- Actitud hacia los		
	compañeros		
	- Actitud hacia el cliente		
	- Cooperación con el		
	equipo		
	- Cooperación con pares		
	- Capacidad de aceptar		
	- Capacidad de generar		
	sugerencias		
	- Presentación		
	- Predisposición		
	- Puntualidad		

-
- Iniciativa
 - Creatividad
 - Adaptabilidad
 - Respuesta
 - Capacidad
 - Coordinación
 - HABILIDADES - Potencialidad
 - El talento que aporta el personal en la organización
 - Carisma
 - Compromiso
 - Manejo de conflictos
 - Manejo y optimización del grupo
 - Relación con el cliente
 - Planificación —
 - Coordinación
 - Toma de decisiones
 - Comercial.
-

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Según (Hernández Sampieri, 2014, pág. 91) En concordancia a ello, el presente estudio es de tipo correlacional porque se estableció el grado de correlación que existe entre dos variables como el problema qué relación existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

A Método general

Esta investigación se desarrolló con el método científico, ya que fue seleccionado a través de la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional de los conocimientos bien definidos con el objetivo de conocer con exactitud los hechos. Sabemos en su proceso constante de experimentar los conocimientos, las personas de ciencias buscan constantemente la mayor exactitud o posibilidad en los hechos.

El método general que se acomodó la mejora de la presente investigación fue científico, la misma vemos 4 procedimientos:

- Identificación del problema
- Formulación de hipótesis
- Prueba de hipótesis
- Formulación de conclusiones.

B Método específico

Método inductivo

Se desarrollo esta investigación para organizar rasgos de las problemáticas por el medio de los razonamientos mentales, también se analizó las originalidades a todo el problema que vemos en estes estudio.

Método Analítico

A través de este método se logró demostrar el variable de gestión de personas y desempeño laboral con sus dimensiones de factor desempeño, humano y habilidad, que para futuro servirá para otras investigaciones

Decimo para el método específico que se acomodó la mejora de la presente investigación fue el descriptivo, la misma que presenta seis procedimientos

(Valderrama Mendoza, 2015) Identificación del problema

- Identificación de la muestra
- Identificación de variables
- Medición de las variables
- Determinación del grado de correlación entre variables
- Formulación de conclusiones

C Método Hipotético Deductivo

La observación se dio, por lo que existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019; Así nos permitió analizar las dimensiones y indicadores para logra con exactitud los hechos, de la presente investigación.

4.2. Tipo De Investigación

(Valderrama Mendoza, 2015) según este autor analizamos que la investigación se ha realizado con el propósito, de ver el grado de relación que existe entre la variable uno y variable dos, el tipo de investigación cumplió las condiciones que califica es aplicada, el que se encarga de recoger la evidencias para los resultados así mejorar el saber científico y teórico. Para cumplir con los principios y leyes.

El actual estudio se dispone en “la investigación aplicada, porque auscultaremos las diferentes teorías científicas existentes en relación al problema de estudio”. “Estas teorías constituirán los soportes teórico-científicos del marco teórico, también presentamos la “hipótesis y contrastaremos con la realidad problemática para arribar a conclusiones teóricas” “entre gestión de Personas y el desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el Distrito y Provincia Tarma Región Junín -2019

4.3. Nivel de Investigación

El presente estudio de investigación se configura como una investigación de nivel correlacional que tiene como propósito establecer el grado de relación o asociación no causal en la investigación que existe entre dos o más variables. Estas se distinguen porque en primer lugar se miden las variables y en seguida a través de pruebas de hipótesis correlacionales X el empleo de metodologías

estadísticas, se aprecia la relación según (Oseda Chenet Hurtado Chávez Patiño y Oseda, 2015).

Ambas variables se relacionan en hipótesis frenas a ensayo. Que nos permite a conocer el grado de relación que existe entre gestión de personas y el desempeño Laboral de los trabajadores en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el distrito, provincia Tarma región Junín 2019

4.4. Diseño de Investigación

(Córdova, 2014, pág. 215) el diseño de investigación sirve fundamentalmente para dar respuesta a las preguntas de investigación. En las investigaciones cuantitativas, los diseños se presentan en forma de esquema gráficos como vemos el diseño descriptivo correlacional.

En el “diseño descriptivo – correlacional”, “este diseño se caracteriza porque en una misma muestra específica, se miden dos variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente” (correlacionan) mediante un coeficiente de correlación.

El presente esquema de la investigación vemos.

Diseño:

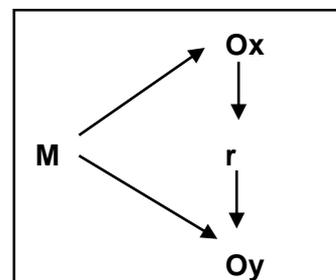
“Dónde:”

“M = Muestra”

“Ox= Observación de la variable x”

“Oy= Observación de la variable y”

“r = coeficiente de correlacional”



4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

(Córdova, 2014, pág. 84) nos dice es el conjunto de unidades de observación bien definidas con características comunes y observables; agrupados con fines de estudio

La presente investigación estará conformada con la población en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019

Tabla 2 :La Población en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019

Descripción	Números	Cantidad
Vendedores	11	11
Administrativos	18	18
docente	12	12
Total		41

Fuente: Elaboración propia 2019

4.5.2. Muestra

(Córdova, 2014, pág. 92) Define que la muestra **no probabilística** no todas las unidades de una observación de una población **finita** tiene las mismas posibilidades de seleccionar para que conformen la muestra, en parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de **muestreo intencional** esta técnica se utiliza en poblaciones homogéneas. Aquí el experto conociendo bien la población y con buen criterio, decide que unidades de observación integran la muestra.

Los criterios para aplicar esta técnica puede ser:

- a Facilidad del estudio
- b Conveniencia

c Costo y otros

De acuerdo a este concepto, la muestra sujeta a estudio estuvo conformada por 32 sujetos que labora en Tarma, Huancayo, Satipo y Pasco y 9 que no son parte de la muestra por que trabajan en las ciudades de Arequipa, cusco, Tacna, Pucallpa, Lima, Ica, Huancavelica y Piura que corresponden al personas administrativas y docente que trabajan en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores "HV" de gestión privada de la ciudad de Tarma en el año 2019.

Tabla 3: Muestra del personal administrativo, docentes y vendedores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores "HV" 2019 Tarma

Descripción/ Números	N	Muestra
Vendedores	11	10
Administrativos	18	12
Docentes	12	10
Total	41	32

4.6. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

(Córdova Baldeón, 2018, pág. 28) es el medio físico o virtual que utiliza el investigador para recoger datos que toleran a medir una o más variables.

La técnica es el documento físico que se presenta en el momento de la aplicación de la encuesta para obtener los datos.

Instrumento es los cuestionarios en ambas variables como gestión de personas y desempeño laboral.

4.7. Técnica de Recolección de Datos

(Córdova Baldeón, 2018, pág. 28) En la técnica de acopio de datos es el procedimiento sistemático y organizado para obtener datos que permite medir uno o más variables. La presente investigación se aplicó la encuesta con la técnica de cuestionario para ambas variables.

Tabla 4: Técnica de Recolección de Datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DATO A OBTENER
Encuesta escrita	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PERSONAS	Cuadernillo de 16 reactivos o item de gestión - personas que tiene el presidente de la Asociación
Encuesta escrita	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL	Cuadernillo de 41 reactivos o item de desempeño laboral, los dimensiones para factor desempeño tiene 15 item, factor humano tiene 11 itm y factor habilidad tiene 15 itm

4.8. Instrumento de Recolección de Datos

- ✓ Cuestionario de encuesta para ambas variables.

Los cuestionarios proporcionan una alternativa muy útil para la entrevista; sin embargo, existen ciertas características que pueden ser apropiada en algunas situaciones e inapropiadas en otra. Al igual que la entrevistas, deben diseñarse cuidadosamente para una máxima efectividad como en la presente investigación se aplicó como a personas administrativos, docentes y vendedores en la Asociación Educativa HV.

4.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

(Córdova, 2014, pág. 143) para procesar datos en una investigación cuantitativa se utiliza técnicas estadísticas en dos niveles: descriptivo e inferencial.

En tal sentido el tratamiento estadístico que se utilizó en esta investigación estuvo dado en dos niveles como:

a. Descriptivo

- Organización de datos
 - Tablas de una entrada
 - Tablas de dos entradas
- Representación de datos
 - - Diagrama de columnas
 - - Dispersigrama
- Interpretación de datos
 - Frecuencia absoluta
 - - Frecuencia porcentual.
 - - Coeficiente de correlación de rho Spearman

b. ¡Inferencia!

Se ejecuto la prueba de hipótesis con el test "**rho**" de Spearman con el nivel de confianza del 95% cuyo estadístico viene dado por:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

En esta investigación se utilizó nivel de confianza para organizar datos, representar datos, estimar medidas y hacer prueba de hipótesis los siguientes programas.

- Microsoft Excel
- SPSS

4.10. Nivel de confiabilidad

Para obtener el nivel de confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el estadístico coeficiente de confiabilidad de PEARSON, obteniendo como resultado 0.74% para el instrumento de gestión de personas y para desempeño laboral 0.79% se aplicó dos veces con el programa de Microsoft Excel resultados nos indican que los test (Lista de Cotejo) son altamente confiables para ambos instrumentos

4.11. Aspectos éticos de la investigación

Durante el proceso de la investigación se desarrolló en función de la gestión de Personas y el desempeño” laboral “en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores en el Distrito y Provincia Tarma Región Junín -2019.

- a. Esta investigación está orientada a las personas que laboran en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, con el propósito de mejorar la calidad laboral para logra los propósitos de la empresa a través el instrumento de cuestionario de gestión de personas y desempeño laboral.
- b. En esta investigación se desarrolló con todos los procesos teniendo en cuenta las normas de la ética.
- c. Se analizo las normas de la Universidad para tener en cuenta los que se exige.
- d. Se aplicó los datos con informaciones externas de nuestra casa de estudio. Para no incurrir en agravios como falsificaciones y plagios de información, mencioné las referencias bibliográficas, a dichos autores que me ayudó. Se tomo en cuenta desde que se empezó en el proyecto; luego, para desarrollar la tesis y al finalizar la investigación donde aterriza en el repositorio de la universidad.

- e. Garantizo las normas legales, dando a conocer el presente trabajo de investigación es original del autor.

CAPITULO V

ANÁLISIS Y DICUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

a) Cuestionario sobre gestión de personas

La variable denominada “gestión de personas” de 0 a 48 que fue medida de escala que nos permitió facilitar su representación gráfica e interpretación, se ha categorizó mediante:

Tabla 5: Cuestionario sobre gestión de personas

BAREMO		NIVELES
32	48	A: Buena
16	31	B: Aceptable
00	15	C: Deficiente

b) Cuestionario sobre desempeño laboral

La variable denominada “desempeño laboral” se midió en la escala de 0 a 164. Y nos facilitó para representación gráfica e interpretación se ha categorizado como se analizó:

Tabla 6: Cuestionario sobre desempeño laboral

BAREMO		NIVELES
--------	--	---------

110	164	A: Buena
055	109	B: Aceptable
000	054	C: Deficiente

La dimensión “factor desempeño” nos dio la medida en la escala de 0 a 60. Y nos facilitó su representación gráfica e interpretación se ha categorizado como se ejecutó:

Tabla 7: Cuestionario sobre factor desempeño

BAREMO		NIVELES
40	60	A: Buena
20	39	B: Aceptable
00	19	C: Deficiente

La dimensión “factor humano” nos dio la medida en la escala de 0 a 44. Y nos facilitó para su representación gráfica e interpretación se ha categorizado de acuerdo al cuadro:

Tabla 8: Cuestionario sobre factor humano

BAREMO		NIVELES
30	44	A: Buena
15	29	B: Aceptable
00	14	C: Deficiente

La dimensión “factor habilidades” nos permitió ver la medida en la escala de 0 a 60. Y nos facilitó para su representación gráfica e interpretación se ha categorizado en el siguiente:

Tabla 9: Cuestionario sobre factor habilidad

BAREMO		NIVELES
--------	--	---------

40	60	A: Buena
20	39	B: Aceptable
00	19	C: Deficiente

Tabla para interpretar el coeficiente de correlación

Para mencionar el coeficiente de correlación entre los variables, y entre variable y dimensiones se ha usado la tabla de categorías:

Tabla 10: Interpretar el coeficiente de correlación

ESCALA	CATEGORÍAS
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

FUENTE: Córdova I. (2012)

5.2. Resultados por objetivos

Resultados para el objetivo general

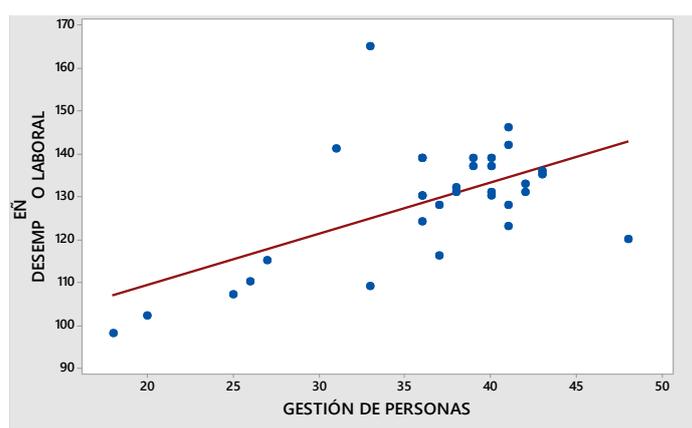
Tabla 11: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados para analizar la relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Buena	Aceptable	Deficiente	
Gestión de personas	Buena	25	1	0	26
	Aceptable	3	3	0	6
	Deficiente	0	0	0	0
Total		28	4	0	32

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

La gran mayoría de personas que laboran en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores que (25) se analizó gestión de personas es bueno y consideran que su desempeño laboral también es bueno, asimismo (3) personas perciben que la gestión de personas es aceptable y su desempeño laboral es bueno, finalmente (3) personas percibe que la gestión de personas es aceptable con desempeño laboral aceptable.

Ilustración 1 : Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y desempeño laboral



Coefficiente de correlación

$r = 0,378$

Se evidencio en la tabla y medida de resumen; indican rotundamente que existe baja correlación (de acuerdo a la tabla de categorías) entre los variables de gestión de personas y desempeño laboral en los trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, en el año 2019.

Este proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia, Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el desempeño laboral en los trabajadores.

Pruebas de normalidad

Tabla 12: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personas	0,230	32	0,000	0,883	32	0,002
Desempeño laboral	0,163	32	0,030	0,948	32	0,128

a. Corrección de significación de Lilliefors

- Como el valor de probabilidad $P_1 = \mathbf{0,002}$ es menor de 0,05; la variable Gestión de personas no sigue una Distribución Normal
- Como el valor de probabilidad $P_2 = \mathbf{0,128}$ es mayor de 0,05; la variable Desempeño laboral sigue una Distribución Normal

Dado a que la primera variable no sigue una Distribución Normal, se utilizará el test Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis general.

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

H_1 Existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad**Tabla 13:** Valor de probabilidad

			Gestión de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	0,378*
		Sig. (bilateral)	.	0,033
		N	32	32
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,378*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,033	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

P = 0,033 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de P = **0,033** es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

Resultados para el objetivo específico 1

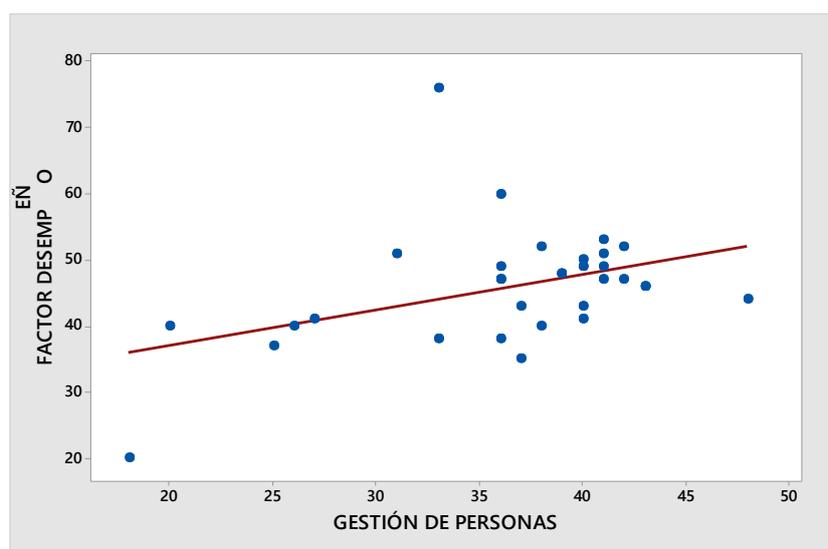
Tabla 14: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados para analizar la relación que existe entre gestión de personas y factor desempeño

		Factor desempeño			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión de personas	Bueno	23	3	0	26
	Aceptable	4	2	0	6
	Deficiente	0	0	0	0
Total		27	5	0	32

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

La gran mayoría de personas que laboran en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores que (23) se analizó gestión de personas es bueno y consideran que factor desempeño también es bueno, asimismo (4) personas perciben que la gestión de personas es aceptable y su desempeño laboral es bueno, finalmente (5) personas percibe que la gestión de personas es aceptable con desempeño laboral aceptable.

Ilustración 2: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor desempeño



Se evidencio en la tabla y medida de resumen; indican claramente que existe baja correlación (de acuerdo a la tabla de categorías) entre la variable gestión de personas y la dimensión factor desempeño en los trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, en el año 2019.

Este proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el factor desempeño en los trabajadores.

Pruebas de normalidad

Tabla 15: Pruebas de normalidad de factor desempeño

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personas	0,230	32	0,000	0,883	32	0,002
Factor desempeño	0,154	32	0,051	0,893	32	0,004

a. Correlación de significación de Lilliefors

- Como el valor de probabilidad $P_1 = 0,002$ es menor de 0,05; la variable Gestión de personas no sigue una Distribución Normal
- Como el valor de probabilidad $P_2 = 0,004$ es menor de 0,05; la dimensión Factor desempeño no sigue una Distribución Normal

Dado a que las dos variables no siguen una Distribución Normal, se utilizará el test Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis específica 1.

Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre gestión personas y factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019

H_1 Existe relación significativa entre gestión personas y factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

Tabla 16: Valor de probabilidad de factor de desempeño

			Gestión de personas	Factor desempeño
Rho de Spearman	Gestión de personas	Coefficiente de correlación	1,000	0,353*
		Sig. (bilateral)	.	0,047
		N	32	32
	Factor desempeño	Coefficiente de correlación	0,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,047	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

P = 0,047 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Se analizó el valor de P = **0,047** es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión personas y factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

Resultados para el objetivo específico 2

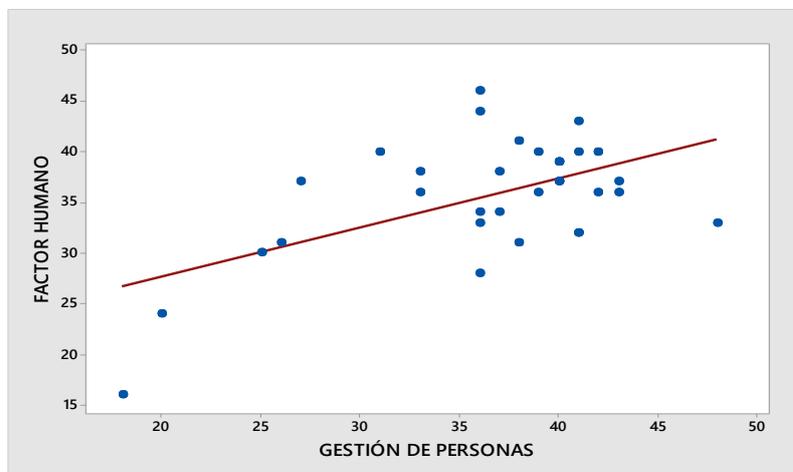
Tabla 17: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados para analizar la relación que existe entre gestión de personas y factor humano

		Factor humano			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Gestión de personas	Bueno	25	1	0	26
	Aceptable	4	2	0	6
	Deficiente	0	0	0	0
Total		29	3	0	32

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

La gran mayoría de personas que laboran en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores que (25) se analizó gestión de personas es bueno y consideran que factor

humano también es bueno, asimismo (4) personas perciben que la gestión de personas es aceptable y su desempeño laboral es bueno, finalmente (2) personas percibe que la gestión de personas es aceptable con desempeño laboral aceptable.



Coefficiente de correlación

$r = 0,266$

Se evidencio en la tabla y medida de resumen; indican claramente que existe baja correlación (de acuerdo a la tabla de categorías) entre la variable gestión de personas y la dimensión factor humano en los trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, en el año 2019.

Este proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el factor humano en los trabajadores.

Pruebas de normalidad

Tabla 18: Pruebas de normalidad factor humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personas	0,230	32	0,000	0,883	32	0,002
Factor humano	0,155	32	0,050	0,926	32	0,030

a. Correlación de significación de Lilliefors

- Como el valor de probabilidad $P_1 = \mathbf{0,002}$ es menor de 0,05; la variable Gestión de personas no sigue una Distribución Normal
- Como el valor de probabilidad $P_2 = \mathbf{0,030}$ es menor de 0,05; la dimensión Factor humano no sigue una Distribución Normal

Dado a que las dos variables no siguen una Distribución Normal, se utilizará el test Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis específica 2.

Prueba de hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

H_0 Existe relación significativa entre gestión de personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019

H_1 No Existe relación significativa entre gestión de personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

Tabla 19: Valor de probabilidad factor humano

		Gestión de personas	Factor humano
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,266
	Sig. (bilateral)	.	0,141
	N	32	32
	Coeficiente de correlación	0,266	1,000
	Sig. (bilateral)	0,141	.
	N	32	32

P = 0,141 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de P = **0,141** es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, no existe relación significativa entre gestión de personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.

Resultados para el objetivo específico 3

Tabla 20: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados para analizar la relación que existe entre gestión de personas y factor habilidades

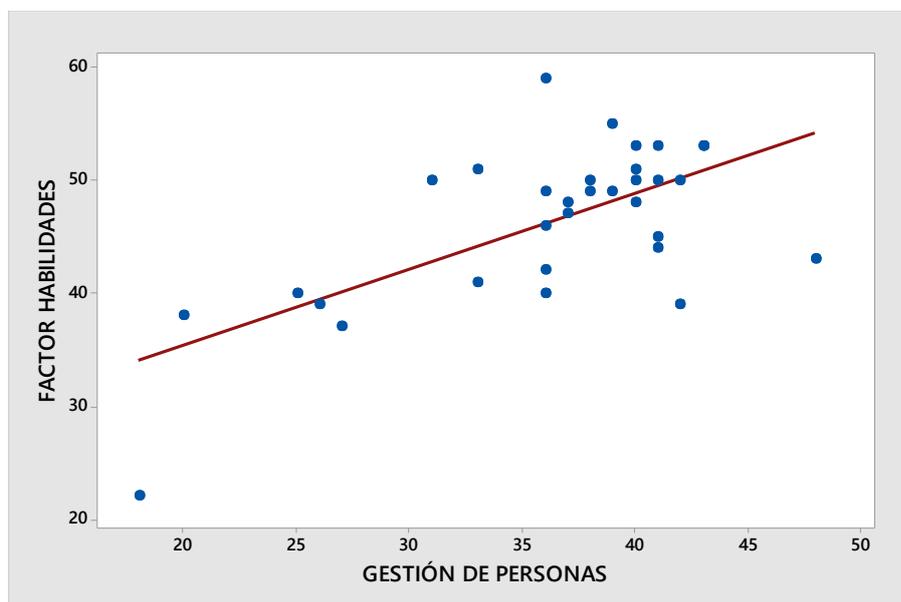
		Factor habilidades			Total
		Buena	Aceptable	Deficiente	
Gestión de personas	Buena	25	1	0	26
	Aceptable	2	4	0	6
	Deficiente	0	0	0	0
Total		27	5	0	32

Fuente: Base de datos del Anexo No. 1

La mayoría de personas que laboran en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores que (25) se analizó gestión de personas es buena y consideran que factor habilidad también es

bueno, asimismo (2) personas perciben que la gestión de personas es aceptable y su desempeño laboral es bueno, finalmente (4) personas percibe que la gestión de personas es aceptable con desempeño laboral aceptable.

Ilustración 4: Trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, agrupados por su percepción de la gestión de personas y factor habilidades



Coefficiente de correlación

$r = 0,458$

Se evidencio en la tabla y medida de resumen; indican claramente que existe baja correlación (de acuerdo a la tabla de categorías) entre la variable gestión de personas y la dimensión factor habilidades en los trabajadores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores, en el año 2019.

Este proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el factor habilidades en los trabajadores.

Pruebas de normalidad

Tabla 21: Pruebas de normalidad factor de habilidades

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personas	0,230	32	0,000	0,883	32	0,002
Factor habilidades	0,153	32	0,054	0,907	32	0,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

- Como el valor de probabilidad $P_1 = \mathbf{0,002}$ es menor de 0,05; la variable Gestión de personas no sigue una Distribución Normal
- Como el valor de probabilidad $P_2 = \mathbf{0,009}$ es menor de 0,05; la dimensión Factor habilidades no sigue una Distribución Normal

Dado a que las dos variables no siguen una Distribución Normal, se utilizará el test Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis específica 3.

Prueba de hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

H_0 No existe relación significativa entre gestión de personas y factor habilidades en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019

H_1 Existe relación significativa entre gestión de personas y factor habilidades en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

Tabla 22: Valor de probabilidad por factor de habilidades

			Gestión de personas	Factor habilidades
Rho de Spearman	Gestión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	0,458**
		Sig. (bilateral)	.	0,008
		N	32	32
	Factor habilidades	Coeficiente de correlación	0,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,008	.
		N	32	32

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

P = 0,008 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Se analizó el valor de $P = 0,008$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión de personas y factor habilidades en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.

5.3. Análisis Discusión de los Resultados

Se analizó los resultados en el desarrollo que tiene validez digno a la investigación lograda, por las encuestas aplicada y teorías relacionadas a este investigación como gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019, Se analizo que su resultado exitoso es fiel reflejo a los instrumentos aplicados y también las variables fueron controladas en el objetivo general y específicos como también el hipótesis general y específico, decimos que tiene relación entre gestión de personas y desempeño laboral.

Se ejecuto los procesos de datos, se ha evidenciado que la muestra no probabilística, de técnica intencional porque es homogénea el numero fue de 32 entre docentes, administrativos y vendedores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores 2019.

El objetivo general se analizó como vemos en los gráficos el coeficiente correlacional $r = 0,378$ donde se puede interpretar la respuesta en el proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el desempeño laboral en los trabajadores.

La prueba de hipótesis general, se ha logrado ejecutar el estadístico test Rho de Spearman; el mismo que nos permite confirmar y evidenciar el valor de $P = 0,033$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

El objetivo específico uno el resultado se puede evidenciar los gráficos el coeficiente correlacional $r = 0,353$ donde se puede interpretar que existe baja correlación es aceptable; la respuesta en el proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el factor desempeño en las personas.

De la prueba de hipótesis específica uno de factor desempeño, se ha logrado ejecutar el estadístico rho Spearman; el mismo que nos permite confirmar y evidenciar que el valor de $P = 0,047$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión personas y factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

El objetivo específico dos analizamos como los gráficos el coeficiente correlacional $r = 0,266$ donde se puede interpretar que no tiene relación la respuesta en el proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es no es positiva, es decir que, mejorar la gestión de personas, mejor es el factor humano en los trabajadores.

De la prueba de hipótesis específica dos de factor humano, se ha logrado ejecutar el estadístico rho Spearman; el mismo que nos permite confirmar y evidenciar el valor de $P = 0,141$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, no existe relación significativa entre El gestión de personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.

El objetivo específico tres analizamos como vemos en los gráficos el coeficiente correlacional $r = 0,458$, donde la respuesta en el proceso se puede mostrar en el diagrama de dispersión, por la mayoría de los puntos se ubican muy cerca de la

línea de tendencia. Asimismo, se evidencia en el gráfico que la correlación entre variables es positiva, es decir que, cuanto mejor sea la gestión de personas, mejor es el factor habilidades en los trabajadores.

De la prueba de hipótesis específica tres de factor habilidad, se ha logrado ejecutar el estadístico rho Spearman; el mismo que nos permite confirmar y evidenciar Como el valor de $P = 0,008$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión de personas y factor habilidades en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.

Es decir, el resultado logrado en esta investigación sirvió a la empresa para mejorar en la gestión de personas en relación de las dimensiones que se analizó en factor desempeño, factor humano y habilidad en la empresa.

Como referencias de estudio, nos sirvió para ampliar conocimientos y relacionar nuestros hipótesis general y específicos con siguientes investigaciones.

(Rodríguez, 2015) análisis sobre *“Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo – CIDE”* garantizado por la Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación. Su objetivo principal es evidenciar las características de las variables del clima organizacional en CIDE, que tiene relación con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la realización personal, para diseñar un modelo de gestión del talento humano que refuerce el bienestar y el desarrollo humano de los docentes. Es del tipo descriptivo, con el propósito de evidenciar la situación

actual de clima organizacional que en CIDE y el nivel de potenciación de las competencias transversales en la institución. El estudio de la población fue de treinta y ocho profesores y la encuesta se envió al correo el formulario para aplicar, logrando la información de los veintisiete profesores. Encontrando una alta correlación entre las variables.

(Mendez Arreaga, 2017) investigo sobre: *Gestión de Recursos Humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera Departamental de Huehuetenango, desarrollada en la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.* Finalizo con la siguiente conclusión: La Cooperativa no utiliza la planeación del talento humano y el proceso que se sigue para reclutar y elegir al personal, se lleva a cabo en la empresa, de la forma tradicional, se mencionó los siguiente forma: en caso de que exista un puesto disponible dentro de la empresa, se pronuncia el aviso de plazas, donde se evidencia el cronograma de procesos de presentación de los documentos el cual se divulga por diferentes medios de comunicación, empezar clasificar a los candidatos aptos y no aptos para continuar la siguiente etapa es la evaluación psicotécnicas, conocimiento y entrevista que lo finaliza el Consejo de administración, quienes deciden la selección final y los que lograron firman contrato. Nos dice que la entrevista que no se realiza por competencias.

CONCLUSIONES

Según Alles (2015), nos da como información el Modelo de Gestión a los individuos nos permite alinear por que son parte de la empresa (nivel jerárquico y demás órganos de la empresa) en base los objetivos importantes. Involucra a un grupo de procesos relacionados con los trabajadores que son parte de la empresa. Admite evaluar seleccionar y realizarse a los trabajadores en función con las competencias necesarias para alcanzar objetivos y metas empresariales (p.79).

El proceso de recolectar datos, se ha ejecutado la muestra no probabilística, de técnica intencional porque es homogénea el numero fue de 32 entre docentes, administrativos y vendedores de la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores 2019.

(Cordova, 2014, pág. 84) nos dice es el conjunto de unidades de observación bien definidas con características comunes y observables; agrupados con fines de estudio.

1. Luego de haber evaluado hipótesis general a través del test Rho de Spearman con un nivel de permite confirmar y evidenciar el valor de $P = 0,033$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.
2. Después de haber realizado la prueba de hipótesis específica 1 a través del test Rho de Spearman que permite confirmar y evidenciar el valor de $P = 0,047$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión personas y factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma – 2019.

3. Luego de haber llevado a cabo la prueba de hipótesis específica 2 a través del test Rho de Spearman de permite confirmar y evidenciar el valor de $P = 0,141$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, no existe relación significativa entre la gestión de personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.
4. Después de haber realizado la prueba de hipótesis específica 3 a través test Rho de Spearman que permite confirmar y evidenciar el valor de $P = 0,008$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre gestión de personas y factor habilidades en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.

RECOMENDACIONES

1. Por la efectividad demostrada en gestión de personas la investigación, recomendamos a los docentes, administrativos y vendedores de la Asociación Educativa HV. utilizarlas para mejorar la gestión de personas y el desempeño laboral, a corto y a largo plazo, es beneficio para el personal, que nos permite trabajar en equipo en base a objetivos claros así tener un desempeño laboral con resultados positivos beneficiara a toda la empresa y la sociedad. y ver el avance que se logra.
2. Asociación Educativa HV. Debe iniciar áreas y formas para prever cuales son los objetivos que se quiere lograr y ejecutar actividades menos previstas para lograr exitos.
3. El presidente a través de la Asociación Educativa HV. Debe beneficiar las condiciones operantes que certifiquen un servicio de calidad a los usuarios o clientes, dirigido con equidad y eficiencia los recursos humanos, económicos, materiales, y tiempo como indicando los riesgos que se puede presentar a futuro.
4. La Asociación Educativa HV, de acuerdo al equipo directivo debe promover y generar un clima agradable para el aprendizaje con relación interpersonales, para el equipo de administrativos, docentes y vendedores.
5. La Asociación Educativa HV debe liderar en todos los procesos de gestión y emplearlos; así como insumos para tomar decisiones en la asociación, en un marco de mejora constante y el logro de las metas y objetivos establecidos en la Asociación Educativa HV.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana Guadalupe, E. W. (2013). “La Gestión Institucional y el clima laboral en las” Instituciones Educativas Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya-Junín”. (*Tesis Maestría*). UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima Perú.
- Allea, M. A. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Mexico: Gramica.
- Alvarado Parodi & Ruiz, G. K. (2016). “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada. *Tesis de Maestría*. Universidad Del Pasifico, Lima Perú.
- Amigot Leache Patricia y Laureano Martínez, A. (2013). *Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos*.
- Antonio, A. C. (2009). *Fundamentos de administración teoría general y procesao de administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Asencios Trujillo, C. (2016). “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016”. (*Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Barrientos, E. (1997). *realizo un estudio sobre la formación académica de los estudiantes de la Maestría en las Menciones de Docencia en el Nivel Superior y Administración de la Educación Universitaria de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM*.
- Brousseau . (2008). *Una situación didáctica es un conjunto de relaciones establecidas explicita y/o implícitamente entre un alumno y otro o un grupo de alumnos*.

- Cáceres, L. A. (2015). La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (*Tesis Maestría*). UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, Educador.
- Ccoicca Meza, E. D. (2017). Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de La Empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017”. (*Tesis Licenciatura*). Universidad Continental, Huancayo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración es la “manera en que se integra a las organizaciones o partes de ellas*. Mexico: MC Graw Gill-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *menciona que el desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones*. . Mexico: MC Graw Gill-HILL. .
- Chiavenato, I. (2014). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc GRaw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : MC Graw Gill-HILL.
- Córdova Baldeón, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: San Marcos.
- Córdova, B. I. (2014). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Corilla Melchor, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en institutos de educación superior de la provincia de Huancayo*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, HUANCAYO JUNIN.
- Cuesta Santos, A. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO TALENTO HUMANO*. Ecoe.
- Davis & Newtrom. (1991). Es un conglomerado de emociones positivas o negativas. (<https://www.academia.edu>., Ed.)

- Espinoza Villa, C. C. (2019). la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa "café san luis. (*Tesis Licenciatura*). Universidad Católica Los Angeles Chimbote, Huanuco.
- Flores Velasquez & Gomez, M. L. (2017). "Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores La Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016". (*TESIS DE MAESTRIA*). UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, NICARAGUA.
- Fuensanta & Soriano Ayala. (1997). Situación-Problema Puede plantearse de dos maneras.
- García, O. A. (2013). "*Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*". UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI, Ecuador.
- Goyas Baldoceca, A. (2014). filosofía de la ciencia. En A. M. Goyas Baldoceca, *Filosofía de la Ciencia* (pág. 231). Tarma.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Huamani Cordova, N. N. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE TRENES, DEL ÁREA DE TRANSPORTE DEL METRO DE LIMA, LA LÍNEA 1 EN EL 2013. (*Tesis Licenciatura*). UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA, Lima.
- JOHN W. NEWSTROM & KEITH DAVIS. (1991). *EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO*. McGRAW-HILL.

Juan & Corominas. (1995). *Gestión: “Viene del latín GESTIO-GESTIONIS que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados.*

Judge Timothy A Stephen P. Robbins. (2013). *Conportamiento organizacional.* PEARSON.

Krishnan. (2016). En el artículo titulado “Retención de la fuerza de trabajo: El papel del ambiente de trabajo, el compromiso de la organización, el apoyo del supervisor y la formación y desarrollo en las industrias de cerámica sanitaria en la India”. (*Tesis de Maestria.*

Mendez Arreaga, C. N. (2017). *"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA INMACULADA CONCEPCIÓN R.L UBICADA EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE HUEHUETENANGO.* UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Montes, G. L. (2012). Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos. (*Tesis de Maestria.*) UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima.

Omar, A. (2012). “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor”. (*Tesis Maestria.*) Universidad Nacional del Rosario, Lima Perú.

Pico, V. R. (2015). “La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista”. (*Tesis Maestria.*) UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, Ecuador.

Rodriguez, R. F. (2015). PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS, DESDE LA CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CORPORACIÓN INTERNACIONAL

PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO – CIDE. (*Tesis De Maestria*). Universidad Libre, Colombia.

Sánchez y Huamán. (2014). “Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM”. (*Tesis Maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Sandoval Hidalgo, L. J. (2015). *Sistema Integrado de Gestión de Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi*. Universidad Regional Autonoma de los Andes.

Soto Cárdenas, F. O. (2014). “Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla distrito el Tambo – Huancayo, 2014”. (*Tesis Tiulación*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos,, Lima Perú.

Sum Mazariegos, M. I. (2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Tejeda Arquíñego, L. C. (2014). “Gestión Administrativa y su Mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao”. (*Tesis*. Universidad Nacional del Callao, Lima Perú.

Valderrama Mendoza, S. R. (2015). *GUÍA PARA ELABORAR LA TESIS UNIVERSITARIA* . Peru-Lima.

Valero Misari, E. K. (2016). *Satisfacción Laboral e Identificación Organizacional en Docentes de la Institución Educativa de Nivel Primario de Satipo – Junín*”. Instituciones educativas de nivel primario de Satipo – Junín, SATIPO JUNIN.

Wayne R, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.

ANEXOS

- a) Base de datos**
- b) Consideraciones éticas**
- c) Matriz de consistencia**
- d) Instrumento sobre cuestionario**
- e) Fichas de validación de escala 2**
- f) Fotocopia de resolución de proyecto**
- g) Fotografías**

BASE DE DATOS

Sujeto	V1: GESTIÓN DE PERSONAS		V2: DESEMPEÑO LABORAL							
	Puntaje	Nivel	V: Desempeño Laboral		D1: Factor desempeño		D2: Factor humano		D3: Factor habilidad	
			Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	20	Aceptable	102	Aceptable	40	Bueno	24	Aceptable	38	Aceptable
2	18	Aceptable	98	Aceptable	20	Aceptable	16	Aceptable	22	Aceptable
3	33	Bueno	109	Aceptable	38	Aceptable	36	Bueno	41	Bueno
4	41	Bueno	123	Bueno	47	Bueno	32	Bueno	44	Bueno
5	36	Bueno	124	Bueno	38	Aceptable	46	Bueno	40	Bueno
6	36	Bueno	130	Bueno	47	Bueno	34	Bueno	49	Bueno
7	27	Aceptable	115	Bueno	41	Bueno	37	Bueno	37	Aceptable
8	26	Aceptable	110	Bueno	40	Bueno	31	Bueno	39	Aceptable
9	25	Aceptable	107	Aceptable	37	Aceptable	30	Bueno	40	Bueno
10	48	Bueno	120	Bueno	44	Bueno	33	Bueno	43	Bueno
11	39	Bueno	137	Bueno	48	Bueno	40	Bueno	49	Bueno
12	38	Bueno	131	Bueno	40	Bueno	41	Bueno	50	Bueno
13	37	Bueno	128	Bueno	43	Bueno	38	Bueno	48	Bueno
14	43	Bueno	136	Bueno	46	Bueno	37	Bueno	53	Bueno
15	39	Bueno	139	Bueno	48	Bueno	36	Bueno	55	Bueno
16	42	Bueno	133	Bueno	47	Bueno	36	Bueno	50	Bueno
17	41	Bueno	128	Bueno	51	Bueno	32	Bueno	45	Bueno
18	36	Bueno	130	Bueno	60	Bueno	28	Aceptable	42	Bueno
19	38	Bueno	132	Bueno	52	Bueno	31	Bueno	49	Bueno
20	41	Bueno	142	Bueno	49	Bueno	43	Bueno	50	Bueno
21	43	Bueno	135	Bueno	46	Bueno	36	Bueno	53	Bueno
22	40	Bueno	130	Bueno	43	Bueno	37	Bueno	50	Bueno
23	36	Bueno	139	Bueno	47	Bueno	33	Bueno	59	Bueno
24	41	Bueno	146	Bueno	53	Bueno	40	Bueno	53	Bueno
25	40	Bueno	139	Bueno	49	Bueno	39	Bueno	51	Bueno
26	33	Bueno	165	Bueno	76	Bueno	38	Bueno	51	Bueno
27	36	Bueno	139	Bueno	49	Bueno	44	Bueno	46	Bueno
28	40	Bueno	131	Bueno	41	Bueno	37	Bueno	53	Bueno
29	42	Bueno	131	Bueno	52	Bueno	40	Bueno	39	Aceptable
30	37	Bueno	116	Bueno	35	Aceptable	34	Bueno	47	Bueno
31	40	Bueno	137	Bueno	50	Bueno	39	Bueno	48	Bueno
32	31	Aceptable	141	Bueno	51	Bueno	40	Bueno	50	Bueno

Consideraciones Éticas

- a) En esta investigación se aplicó los procedimientos, teniendo en cuenta los principios éticos; en la decisión desde inicio y al culminar el proyecto de investigación.
- b) Se analizo el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad para tener en cuenta los que se exige.
- c) Se desarrolló con los datos y la información se consideró de parte interna y externa de la Asociación Educativa HV. para no cometer faltas graves como plagio falsificaciones de datos de no citar las fuentes bibliográficas se considera plagio, para ello hemos citado los autores que hemos tomado como referencia, se consideró desde el inicio del desarrollo del proyecto hasta finalizar la investigación y encuadernado para el archivo de la universidad.
- d) Nos sometemos a la legalidad para ser trabajo original del autor y de su empresa

Matriz de consistencia

¿Relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Relación que existe entre gestión de Personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Relación que existe entre gestión de Personas y factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019?</p> <p>¿Relación que existe entre gestión de Personas y factor Humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019?</p>	<p>General</p> <p>Analizar la relación que existe entre gestión de Personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>Analizar la relación que existe entre gestión de Personas y Factor desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019.</p> <p>Analizar la relación que existe entre gestión de Personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre gestión de Personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe relación significativa entre gestión personas y Factor Desempeño en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019</p> <p>Existe relación significativa entre gestión de Personas y factor humano en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma -2019</p> <p>Existe relación significativa entre gestión de Personas y</p>	<p>GESTIÓN DE PERSONAS</p>		<ul style="list-style-type: none"> - armonizan las necesidades contribuciones del personal. - relaciones interpersonales - Presidente de la A. E. da sugerencias - Presidente de la A. E. habla con franqueza - conocer sus necesidades - Se formula y ejecuta y evalúa - Los objetivos del PAT - El presidente prevé las necesidades - Se gestionan de manera eficiente los recursos - Se organiza el personal docente - proyecciones sobre los logros alcanzados - docentes necesarios para cubrir las necesidades 	<p>TIPO descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO</p> <p>Inductivo</p> <p>Análítico</p> <p>Descriptivo - c</p> <p>NIVEL Correlacional</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Todos los trabajadores de la organización</p>

				<p style="text-align: center;">FACTOR HABILIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Creatividad - Adaptabilidad - Respuesta - Capacidad - Coordinación - Potencialidad - Carisma - Compromiso - Manejo de conflictos - Manejo y optimización del grupo - Relación con el cliente - Planificación – Coordinación - Toma de decisiones - Comercial. 	<p>Distrito, Provincia Tarma Región Junín -2019.</p> <p>MUESTRA Muestra fue de 32 trabajares.</p> <p>TÉCNICAS Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS Ambos variables se realizó con Cuestionario.</p>
--	--	--	--	--	--	---

CUESTIONARIO

GESTIÓN DE PERSONAS

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de gestión **de Personas** en la Asociación Educativa HV, en base a las declaraciones de los trabajadores en ella al menos en 1 año.

AUTOR: (Cordova, 2018)

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
3	2	1	0

EJECUCIÓN

N.º	ENUNCIADOS	FRECUENCIA			
		3	2	1	0
1	¿Se armonizan las necesidades y expectativas de todas las sedes de la asociación?				
2	¿Se reconoce a tiempo las contribuciones del personal de la Asociación Educativa HV con incentivos tales como Resoluciones Directorales u otro tipo de reconocimientos, con el fin de aumentar el grado de motivación y el compromiso de la mejora continua de la Asociación Educativa HV				
3	¿Existen buenas relaciones interpersonales entre director y los trabajadores?				
4	¿El presidente de la Asociación Educativa HV valora las sugerencias que recibe del personal y las toma en cuenta en su toma de decisiones?				
5	¿El presidente de la Asociación Educativa HV habla con franqueza y de forma abierta con los docentes?				

6	¿El presidente de la Asociación Educativa HV se comunica periódicamente con el personal, con el fin de conocer sus necesidades y expectativas, respondiendo a sus inquietudes?				
7	¿Se formula y ejecuta y evalúa el presupuesto en atención a las necesidades de la Asociación Educativa HV				
8	¿El presidente de la Asociación Educativa HV identifica prioridades de inversión que conlleva a un desarrollo armónico y equitativo del servicio educativo?				
9	¿Los objetivos del PAT están presupuestados?				
10	¿El Presidente prevé las necesidades del capital para el funcionamiento de la Asociación Educativa HV?				
11	¿En la Asociación Educativa HV se utiliza correcta, oportuna y racionalmente los recursos asignados?				
12	¿Se gestionan de manera eficiente los recursos económicos de la caja y recursos propios de la Asociación Educativa HV para realizar la ejecución de los proyectos contemplados en el PEI y PAT de la Asociación Educativa HV				
13	¿El presidente de la Asociación Educativa HV realiza un análisis de cada producto de servicio para satisfacer las necesidades de la demanda educativa?				
14	¿Se organiza el personal docente de acuerdo con la oferta educativa y la planeación del centro educativo?				
15	¿En la Institución Educativa se utiliza la estadística para realizar las proyecciones sobre los logros alcanzados y posibles dificultades que pueden atravesar?				
16	¿Existe el número de trabajadores necesarios para cubrir las necesidades de la Asociación Educativa HV?				

Muchas gracias

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN El presente instrumento pretende medir el nivel de desempeño laboral de una persona que trabaja para una organización, a partir de un supervisor especialista.

AUTOR: (Cordova, 2018)

INSTRUCCIONES:

- Observe todos los reactivos
- Observe el desempeño laboral en más de una ocasión
- Tome su tiempo necesario
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Muy malo	Malo	Aceptable	Bueno	Muy bueno
0	1	2	3	4

EJECUCIÓN

N.º	FACTOR DESEMPEÑO	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
1	Responsabilidad					
2	Exactitud y calidad de trabajo					
3	Cumplimiento de fechas estimadas/ pautadas					
4	Productividad – Volumen y cantidad de trabajo					
5	Orden y claridad del trabajo					
6	Planificación del trabajo					
7	Documentación que genera					
8	Reporta avances de tarea					
9	Capacidad de delegar tareas					
10	Capacidad de realización					
11	Comprensión de situaciones					
12	Sentido común					
13	Cumplimiento de los procedimientos existentes					
14	Grado de conocimiento funcional					
15	Grado de conocimiento técnico					

N.º	FACTOR HUMANO	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
16	Actitud hacia la empresa					
17	Actitud hacia superior/es					
18	Actitud hacia los compañeros					
19	Actitud hacia el cliente					
20	Cooperación con el equipo					
21	Cooperación con pares					
22	Capacidad de aceptar críticas					
23	Capacidad de generar sugerencias constructivas					
24	Presentación personal					
25	Predisposición					
26	Puntualidad					

N.º	FACTOR HABILIDADES	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
27	Iniciativa					
28	Creatividad					
29	Adaptabilidad (temas, grupos, funciones)					
30	Respuesta bajo presión					
31	Capacidad de manejar múltiples tareas					
32	Coordinación y liderazgo					
33	Potencialidad – Capacidad de aprendizaje					
34	Carisma					
35	Compromiso hacia el equipo					
36	Manejo de conflictos					
37	Manejo y optimización del grupo					
38	Relación con el cliente					
39	Planificación - Coordinación					
40	Toma de decisiones					
41	Comercial					

Muchas gracias

CONFIABILIDAD DE GESTIÓN DE PERSONAS

PRIMERA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SUJETOS	REACTIVOS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	1	2	1	2	3	4	2	5	3	2	3	4	3	2	3	2	42
2	2	3	4	5	3	4	5	4	3	2	1	2	3	2	3	2	48
3	3	3	4	4	5	3	5	2	1	2	3	2	1	3	1	4	46
4	1	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	5	4	3	1	5	43
5	5	1	5	2	4	2	1	4	2	3	1	4	3	2	2	1	42
6	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	5	3	4	1	2	3	40

Coefficiente de confiabilidad de Pearson

0.765216491

SEGUNDA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SUJETOS	REACTIVOS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	2	2	1	3	1	2	5	2	2	3	4	5	4	3	1	42
2	2	4	4	5	3	2	5	4	3	2	1	5	3	2	3	2	50
3	3	3	3	2	5	3	5	2	1	2	3	2	1	3	4	4	46
4	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	3	5	4	3	4	5	44
5	5	1	3	2	4	2	1	2	2	3	5	4	3	2	5	1	45
6	3	5	1	2	3	3	3	2	3	2	5	3	4	1	2	3	45

CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL

PRIMERA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SUJETOS	ITEMS																																									TOTAL	Coeficiente de confiabilidad de Pearson
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		
1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	85	
2	1	0	4	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	1	78	
3	4	4	2	1	4	4	1	2	3	2	3	2	1	3	1	4	3	3	4	4	2	3	2	1	3	1	4	3	3	1	3	0	2	1	2	3	2	1	3	1	0	96	
4	0	1	0	1	4	1	3	2	1	4	3	1	4	4	1	4	1	4	2	4	2	3	1	4	3	1	4	1	4	3	2	1	2	1	2	3	4	4	3	1	1	95	
5	1	0	1	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	4	3	2	2	1	1	1	4	2	1	4	2	3	1	4	3	2	2	1	92	
6	4	0	0	1	1	4	3	2	1	2	0	3	4	1	2	3	2	1	2	2	2	0	3	1	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	2	0	3	4	1	2	3	78	

SEGUNDA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SUJETOS	ITEMS																																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
1	1	0	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	1	4	3	2	2	2	2	1	4	1	4	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	3	4	1	4	3	1	84
2	1	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	2	4	1	1	3	2	3	2	2	4	4	1	4	2	2	4	3	2	1	1	3	2	3	1	88
3	4	1	2	3	4	3	1	2	1	2	3	2	1	3	4	2	3	3	3	2	2	1	3	1	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	1	3	4	3	96
4	4	4	4	1	2	2	4	2	1	2	3	1	4	3	4	4	1	1	2	2	0	4	3	1	1	1	3	1	4	2	2	1	2	1	2	3	1	4	3	4	4	98
5	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	1	4	3	2	1	4	4	1	3	2	4	3	2	1	1	1	1	3	2	4	2	1	2	2	3	1	4	3	2	1	1	87
6	2	1	0	0	0	3	3	2	3	2	0	3	4	1	2	1	3	0	1	2	3	4	1	2	3	3	0	1	2	3	3	1	2	3	2	0	3	4	1	2	3	79

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

¿Relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Gestión de personas	Gestión de Personas se en este variable todos los trabajos que se empieza para coordinar las decisiones de un equipo, es la representación como se trata de gestionar para dirigir, ordenar así lograr metas y objetivos en la participación de los trabajadores, el buen desempeño laboral es fundamental en el proceso de la administración como es planeación, organización, dirección y control.	Gestión de Personas definimos el desarrollo de actividades en una organización y se investigó la relación que existe entre ambos variables, que nos permite mejora en la organización, para cumplir metas y objetivos que tiene planificado la empresa, nos va permitir analizar su acción, cultura y clima laboral.		<ul style="list-style-type: none"> - armonizan las necesidades - contribuciones del personal. - relaciones interpersonales - Presidente de la A. E. da sugerencias - Presidente de la A. E. habla con franqueza - conocer sus necesidades - Se formula y ejecuta y evalúa - Los objetivos del PAT - El presidente prevé las necesidades - Se gestionan de manera eficiente los recursos - Se organiza el personal docente - proyecciones sobre los logros alcanzados - docentes necesarios para cubrir las necesidades 	Cuestionario
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2009, pág. 12), menciona que el “desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones (...) Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor”	Desempeño laboral Son las personas poner a la vista las capacidades competitivas que logra en la que se une como una organización: los conocimientos, como desempeño, humano y habilidades, en base de estimulaciones prácticas, peculiaridades propias y los servicios que ayudan a lograr los objetivos que se esperaban como efecto de las exigencias técnicas, fructuosos y los servicios de la empresa	FACTOR DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Exactitud - Cumplimiento - Productividad - Orden - Planificación - Documentación - Reporta - Capacidad - Capacidad de realización - Comprensión - Sentido - Cumplimiento - conocimiento funcional - conocimiento técnico 	Cuestionario
			FACTOR HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud hacia la empresa - Actitud hacia superior/es - Actitud hacia los compañeros - Actitud hacia el cliente - Cooperación con el equipo - Cooperación con pares 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de aceptar - Capacidad de generar sugerencias - Presentación - Predisposición - Puntualidad 	
			FACTOR HABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Creatividad - Adaptabilidad - Respuesta - Capacidad - Coordinación - Potencialidad - Carisma - Compromiso - Manejo de conflictos - Manejo y optimización del grupo - Relación con el cliente - Planificación – Coordinación - Toma de decisiones - Comercial. 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

¿Relación que existe entre gestión de personas y desempeño laboral en la Asociación Educativa Hermenéutica y Valores Tarma - 2019?

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM	MEDICIÓN
<p>GESTIÓN DE PERSONAS La capacidad para dirigir, gobernar a grupo de personas</p>		<ul style="list-style-type: none"> - armonizan las necesidades - contribuciones del personal. - relaciones interpersonales - Presidente de la A. E. da sugerencias - Presidente de la A. E. habla con franqueza - conocer sus necesidades - Se formula y ejecuta y evalúa - Los objetivos del PAT - El presidente prevé las necesidades - Se gestionan de manera eficiente los recursos - Se organiza el personal docente - proyecciones sobre los logros alcanzados - docentes necesarios para cubrir las necesidades 	Cuestionario	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta escrita</p>
<p>- DESEMPEÑO LABORAL El buen desempeño para que logre objetivos y metas la organización</p>	<p style="text-align: center;">FACTOR DESEMPEÑO</p> <p>Este factor consiste en valorar el desempeño sobre las responsabilidades funcionales del cargo. Para ello se deberá tomar como base el descriptor de puestos para cada puesto tipo, y se deberá valorar cada una de las funciones establecidas. La eficiencia reside en conseguir los mayores resultados con la mínima inversión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Exactitud - Cumplimiento - Productividad - Orden - Planificación - Documentación - Reporta - Capacidad - Capacidad de realización - Comprensión - Sentido - Cumplimiento - conocimiento funcional - conocimiento técnico 	- Cuestionario	<p>Muy malo</p> <p>Malo</p> <p>Acceptable</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Actitud hacia la empresa - Actitud hacia superior/es - Actitud hacia los compañeros - Actitud hacia el cliente - Cooperación con el equipo - Cooperación con pares - Capacidad de aceptar - Capacidad de generar sugerencias - Presentación - Predisposición - Puntualidad 		Bueno
	<p style="text-align: center;">FACTOR HUMANO</p> <p style="text-align: center;">Personal que se involucra en las actividades internas y externas de la empresa con una cultura y valores</p> <p style="text-align: center;">El HUMANO es el que tiene pre disposición de disolver de forma positiva o negativa ante una situación de objeto o persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Creatividad - Adaptabilidad - Respuesta - Capacidad - Coordinación - Potencialidad - Carisma - Compromiso - Manejo de conflictos - Manejo y optimización del grupo - Relación con el cliente - Planificación – Coordinación - Toma de decisiones - Comercial. 		Muy bueno
	<p style="text-align: center;">FACTOR HABILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es fundamental para que el equipo fluya en la empresa que vamos desarrollando actividades durante toda nuestra vida profesional también analizamos otros tipos de habilidades como saber relacionarnos con los demás, relaciones satisfactorias, sociales interpersonales, confianza, resiliencia, autoconfianza liderazgo, asertividad, orientación hacia el desempeño entre 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Exactitud - Cumplimiento - Productividad - Orden - Planificación - Documentación - Reporta - Capacidad - Capacidad de realización - Comprensión - Sentido - Cumplimiento - conocimiento funcional - conocimiento técnico 		Técnica
				Encuesta escrita

-

-

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : **Abdón Casiano, Maita Franco.**
 1.2. ESPECIALIDAD : **Licenciado en Administración.**
 1.3. CARGO ACTUAL : **Docente universitario (UPLA).**
 1.4. GRADO ACADÉMICO : **Doctor en gestión pública y gobernabilidad.**
 1.5. INSTITUCIÓN : **Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.**
 1.6. INSTRUMENTO : **Gestión de personas y desempeño laboral.**
 1.7. LUGAR Y FECHA : **Huancayo, diciembre 2019.**

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	5
02	Formulado con lenguaje apropiado	5
03	Adecuado para los sujetos en estudio	5
04	Facilita la prueba de hipótesis	5
05	Suficiencia para medir la variable.	5
06	Facilita la interpretación del instrumento.	5.
07	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	5
08	Expresada en hechos perceptibles	5
09	Secuencia lógica	5
10	Basado en aspectos teóricos.	5
Total		50					

Coeficiente de valoración porcentual $C = 100 \%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....



Dr. Abdón C. Maita Franco
CLAD N° 0228
Lic. en Administración

D.N.I. 19912986

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. REFERENCIA

- 1.1 EXPERTO : **Luis Florencio, Mucha Hospinal**
 1.2 ESPECIALIDAD : **Licenciado en Matemática y Física**
 1.3 CARGO ACTUAL : **Docente universitario (UPLA).**
 1.4 GRADO ACADÉMICO : **Doctor en Educación**
 1.5 INSTITUCIÓN : **Universidad Alas Peruanas.**
 1.6 INSTRUMENTO : **Gestión de personas y desempeño laboral.**
 1.7 LUGAR Y FECHA : **Huancayo, diciembre 2019.**

V. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	5
02	Formulado con lenguaje apropiado	5
03	Adecuado para los sujetos en estudio	5
04	Facilita la prueba de hipótesis	5
05	Suficiencia para medir la variable.	5
06	Facilita la interpretación del instrumento.	5.
07	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	5
08	Expresada en hechos perceptibles	5
09	Secuencia lógica	5
10	Basado en aspectos teóricos.	5
Total		50					

Coeficiente de valoración porcentual $C = 100\%$

VI. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....

Dr. Luis Florencio, Mucha Hospinal

D.N.I. 19818693

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VII. REFERENCIA

- 1.1 EXPERTO : Miguel Anibal, Cerrón Aliaga.
- 1.2 ESPECIALIDAD : Licenciado en Administración.
- 1.3 CARGO ACTUAL : Docente universitario (UPLA).
- 1.4 GRADO ACADÉMICO : Maestro en Gestión Pública.
- 1.5 INSTITUCIÓN : Universidad Cesar Vallejo.
- 1.6 INSTRUMENTO : Gestión de personas y desempeño laboral.
- 1.7 LUGAR Y FECHA : Huancayo, diciembre 2019.

VIII. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	5
02	Formulado con lenguaje apropiado	5
03	Adecuado para los sujetos en estudio	5
04	Facilita la prueba de hipótesis	5
05	Suficiencia para medir la variable.	5
06	Facilita la interpretación del instrumento.	5
07	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	5
08	Expresada en hechos perceptibles	5
09	Secuencia lógica	5
10	Basado en aspectos teóricos.	5
Total		50					

Coeficiente de valoración porcentual C = 100 %

IX. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....



Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga

D.N.I. 19807450



