

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

---

**LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL - HUÁNUCO 2021**

---

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Gómez Huamán, Lizbeth Kely

ASESORA: Ventura Crispin, Erica Luz

HUÁNUCO – PERÚ  
2021

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( X )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Responsabilidad social empresarial

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía y Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Grado académico de bachiller en administración de empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( x )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72121511

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42528501

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación psicología educativa

Código ORCID: 0000-0002-6595-8346

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Lopez Sanchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:30 del día 12 del mes de febrero del año 2021, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez (Presidente)

Mtro. William Giovanni Linares Beraún (Secretario)

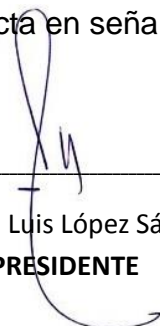
Mtra. Keli Agui Esteban (Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 028-2021- CF-FCEMP-UDH, para evaluar el trabajo de investigación intitulado: **“LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGOGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL - HUÁNUCO 2021”**, presentado por el (los) egresados (s) **GOMEZ HUAMÁN, Lizbeth Kely**; para optar el **Grado de Bachiller en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente**.

Siendo las 10:15 horas del día 12 del mes de febrero del año 2021, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Jorge Luis López Sánchez  
**PRESIDENTE**

  
\_\_\_\_\_  
Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
**SECRETARIO**

  
\_\_\_\_\_  
Mtra. Keli Agui Esteban  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Al Señor, por acompañarme en mi día a día, por guiarme y poner a personas maravillosas en mi camino, quienes han sido mi soporte y compañía en todo momento.

A mi familia, por orientarme y estar conmigo en cada logro de mi vida, por ser mi soporte y mi motivo para nunca rendirme y lo más importante por creer siempre en mí.

A mi amiga, por acompañarme y ser mi apoyo en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

Dar las gracias primeramente a la Universidad de Huánuco, por las facilidades que brindan, ya sea en transporte, libros y/o internet; así como también por la infraestructura y los implementos que posee, ya que gracias a ello como estudiante son de mucha ayuda para poder aprender de manera correcta y adecuada.

Agradecer también a mis maestros de la Universidad de Huánuco, por su orientación y dedicación; y quienes me han impartido sus enseñanzas para superarme como profesional.

Un reconocimiento especial a mi asesora la Mtra. Erica Luz Ventura Crispín, por su paciencia, orientación y apoyo en mi labor de investigador.

Por último, agradecer al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel, por haberme brindado la oportunidad para realizar mi trabajo de investigación en esta institución, así como también por haberme facilitado la información necesaria y un agradecimiento especial a los docentes de la institución por cederme unos minutos de su tiempo para realizar mi cuestionario y con ello conseguir los resultados para mi trabajo de investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPITULO I.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1.1 ANTECEDENTE INTERNACIONAL.....	16
1.1.2 ANTECEDENTE NACIONAL.....	17
1.1.3 ANTECEDENTE LOCAL.....	18
1.2 BASES TEÓRICAS.....	18
1.2.1 GESTIÓN DE PERSONAL.....	18
1.2.2 DEFINICIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAL.....	19
1.2.3 COMPONENTES DE LA GESTIÓN DE PERSONAL.....	19
1.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	21
1.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	22
CAPITULO II.....	23
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.1 ENFOQUE.....	23
2.1.2 ALCANCE O NIVEL.....	23
2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
2.2.1 POBLACIÓN.....	23
2.2.2 MUESTRA.....	23
2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24

2.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	24
CAPITULO III.....	26
RESULTADOS .....	26
3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	26
CONCLUSIONES .....	44
RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°01 ¿Existe buena comunicación con los colegas y jefes inmediatos? .....	26
TABLA N°02 ¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo? .....	27
TABLA N°03 ¿Considera usted que se necesita un buen clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo? .....	28
TABLA N°04 ¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo? .....	29
TABLA N°05 ¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza? ..	30
TABLA N°06 ¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)? .....	31
TABLA N°07 ¿Usted ha recibido capacitación antes de empezar a laborar en el área contratada? .....	32
TABLA N°08 ¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral? .....	33
TABLA N°09 ¿La formación profesional que tiene esta en función al requerimiento del área contratada? .....	34
TABLA N°10 ¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde? .....	35
TABLA N°11 ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza? .....	36
TABLA N°12 ¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP “MDM”? ..	37
TABLA N°13 ¿usted considera que el IESPP “MDM”, le facilita los materiales esenciales, para la adecuada ejecución de sus labores? .....	38
TABLA N°14 ¿Usted considera que la institución le reconoce documentalmente su trabajo (resoluciones, cartas)? .....	39
TABLA N°15 ¿Usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP “MDM”? .....	40
TABLA N°16 ¿Usted considera que ha logrado los objetivos del mes propuestos por su área? .....	41



TABLA N°17¿La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de bonificaciones? .....	42
TABLA N°18¿Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo adicional que realiza? .....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°01 ¿Existe buena comunicación con los colegas y jefes inmediatos? .....	26
GRÁFICO N°02 ¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo? .....	27
GRÁFICO N°03 ¿Considera usted que se necesita un buen clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo? .....	28
GRÁFICO N°04 ¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo? .....	29
GRÁFICO N°05 ¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza? .....	30
GRÁFICO N°06 ¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)? .....	31
GRÁFICO N°07 ¿Usted ha recibido capacitación antes de empezar a laborar en el área contratada? .....	32
GRÁFICO N°08 ¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral? .....	33
GRÁFICO N°09 ¿La formación profesional que tiene esta en función al requerimiento del área contratada? .....	34
GRÁFICO N°10 ¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde? .....	35
GRÁFICO N°11 ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza? .....	36
GRÁFICO N°12 ¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP “MDM”? .....	37
GRÁFICO N°13 ¿usted considera que el IESPP “MDM”, le facilita los materiales esenciales, para la adecuada ejecución de sus labores? .....	38
GRÁFICO N°14 ¿Usted considera que la institución le reconoce documentalmente su trabajo (resoluciones, cartas)? .....	39
GRÁFICO N°15 ¿Usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP “MDM”? .....	40

GRÁFICO N°16 ¿Usted considera que ha logrado los objetivos del mes propuestos por su área? .....	41
GRÁFICO N°17 ¿La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de bonificaciones? .....	42
GRÁFICO N°18 ¿Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo adicional que realiza? .....	43

## **RESUMEN**

Este estudio, cuyo título es “La Gestión de Personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021”, fue realizado con el objetivo de describir la incidencia de los componentes de la Gestión de Personal en dicho instituto. Para ello se consideró tres dimensiones de investigación las cuales son: el trabajo en equipo, la capacitación y la motivación, los cuales constituyen los componentes de la Gestión de Personal.

Así mismo, se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento de investigación es el cuestionario; el cual fue aplicado a 19 personas, las cuales constituyen la muestra de estudio, de este modo el trabajo de investigación termina con varias conclusiones y recomendaciones redactadas por el investigador en base a los resultados obtenidos.

**Palabras clave: Gestión de Personal**

## **ABSTRACT**

This study, whose title is “Personnel Management at the Marcos Duran Martel Public Pedagogical Higher Education Institute – Huánuco 2021”, has been carried out with the aim of describing the incidence of the components of Personnel Management in said Institute. For this, three research dimensions were considered which are: teamwork, training and motivation, which constitute the components of Personnel Management.

Likewise, the survey technique was applied, the research instrument of which is the questionnaire; which was applied to 19 people, who constitute the study sample, in this way the research work ends with several conclusions and recommendations written by the researcher based on the results obtained.

**Keywords: Personnel Management.**

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la Gestión de Personal causa un impacto positivo para toda organización, debido a que esta constituye un aspecto importante para conseguir las metas y objetivos propuestas por la misma; es por ello que conocer las necesidades de los empleados hoy en día es una ventaja competitiva para toda empresa. Es por esta razón que se realizó este trabajo de investigación, que lleva por título “LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL – HUÁNUCO 2021”, que fue realizado con la intención de determinar cómo los componentes de la Gestión de Personal involucran al área administrativa en dicho instituto.

A continuación, daré a conocer el contenido hallado en cada capítulo:

En primer lugar, se encontrará la descripción del problema en a nivel internacional, nacional y local, también se hallará el planteamiento del problema, el planteamiento de los objetivos y la justificación del trabajo de investigación.

En el Capítulo I: El investigador redactara el marco teórico, el cual comprende los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y la operacionalización de la variable de estudio.

En el Capítulo II: El investigador detalla la Metodología de la Investigación los cuales son el tipo, enfoque y nivel de la investigación, así como también la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para procesar y presentar los datos obtenidos.

En el Capítulo III: El investigador presenta los resultados obtenidos, así como sus respectivas tablas y gráficos de cada pregunta formulada en el cuestionario.

Por último, se hallará las conclusiones y recomendaciones respectivas en función a los resultados conseguidos, así como también las referencias bibliográficas y los anexos.

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, la Gestión de Personal es uno de los procesos más significativos para toda organización, debido a la competencia que existe en el mercado internacional, es por ello que contar con el personal adecuado y calificado es el mejor aliado para el logro de las estrategias empresariales, así como para la generación de estrategias competitivas. Así como lo señala la Escuela de Organización Industrial, donde indica que el papel de la Gestión de Personal es de vital significancia dentro de toda organización, debido a que ayuda a la Alta Dirección a planificar, organizar y realizar estrategias competitivas (EOI, 2013). Según el blog de Factor Capital Humano, en una entrevista al que se le realizó al Director de Recursos Humanos de la empresa Coca Cola de México, precisó lo siguiente: “hoy en día las organizaciones pueden ser semejantes en sus procedimientos labores, en los bienes y servicios que puedan ofrecer e incluso en las tecnologías que adquieran, sin embargo, el único factor que determina la diferencia entre una empresa y sus competidores son sus trabajadores; ya que cada uno de estos constituyen la ventaja competitiva máxima de toda empresa. (Hérendez, 2019)

A nivel nacional, la Administración de Personal es uno de los retos más significantes que tienen las organizaciones; a causa de la alta rotación de personal que enfrentan, este problema se origina debido a que los profesionales suelen dejar sus empleos por la falta de comunicación interna entre ellos mismos, así como una cultura de valores no consolidadas. En el año 2013 IPSOS determinó que la tasa anual de rotación de personal en el Perú era del 15%, ya en el 2017 conforme el Ministerio de Trabajo (MINTRA), el cambio de personal en las organizaciones privadas de Lima Metropolitana era del 19.91%, esta situación era consecuencia de la falta de oportunidades de carrera dentro de las organizaciones, falta de nuevas oportunidades de trabajo, ausencia de un clima organizacional adecuado, las remuneraciones, entre otros factores. (Jáuregui, 2019). Es por ello que las empresas deben tomar en cuenta, cuán importante es la Gestión de Personal dentro de la misma, no solo basta con que sean parte de la empresa sino que también se

deben tomar estrategias para lograr la fidelización de los colaboradores, como lo señala (ESAN, 2019) “el trabajador es el recurso humano más significativo dentro de una organización, ya que los procedimientos que se realizan en las organizaciones está en función a lo que vive y siente cada uno de los colaboradores, desde que entra a la organización hasta que se desvincula de la misma”.

A nivel local, la Gestión de Personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel”; está orientada a brindar servicios de manera inclusiva y especializa en la formación docente, mediante la práctica, investigación e innovación, pero ¿la Gestión del Personal en el IESPP “MDM” será la adecuada? Es por esta razón que el investigador investigo la incidencia existente de La Gestión de Personal en dicho Instituto; siendo esta una entidad pública que brinda servicios educativos.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Problema General**

¿Cómo los componentes de la Gestión de Personal involucran al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021?

### **Problemas Específicos**

- ¿Cómo el trabajo en equipo involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021?
- ¿Cómo la capacitación involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021?
- ¿Cómo la motivación involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021?

## **PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS**

### **Objetivo General**



Determinar cómo los componentes de la Gestión de Personal involucran al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021.

### **Objetivos Específicos**

- a. Determinar cómo el trabajo en equipo involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” - Huánuco 2021
- b. Determinar cómo la capacitación involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021
- c. Determinar cómo la motivación involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” – Huánuco 2021

### **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

- a. **JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.** Esta investigación busco, a través de la aplicación de la teoría, encontrar explicaciones a acciones internas (el trabajo en equipo, la capacitación, la motivación) que inciden en la institución. Cuyos resultados obtenidos permitieron una comparación de la teoría, comprobando sus supuestos e incluyendo aspectos que ayuden a mejorar su análisis en el campo que se precisa.
- b. **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.** Esta investigación que se realizó, permitirá dar solución a las cuestiones que se generan en el Instituto, en torno a su gestión de personal, de acuerdo a sus objetivos de estudio, su resultado permitió hallar soluciones claras y concretas en cuanto al trabajo en equipo, la capacitación y la motivación.
- c. **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.** En relación a los objetivos planteados, el indagador empleó la técnica de investigación valida; el cual es la encuesta y el procesamiento de los datos se realizó en el programa SPSS 20 para determinar la incidencia de la Gestión de Personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel”

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En seguida, se describirán investigaciones que ya fueron realizadas en el ámbito internacional, nacional y local, los mismos que guardan conexión con este trabajo de investigación:

#### 1.1.1 ANTECEDENTE INTERNACIONAL

(Porrás Rivas, 2016) En su tesis titulada *“influencia del coaching en el Desempeño efectivo de la Gestión del Personal Administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016”* de la *Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil* – Ecuador. Llego a las siguientes conclusiones:

- Una evaluación de desempeño debe de realizarse siempre con los puntos relacionados al puesto de trabajo, para que así la persona que es evaluada pueda verificar si se desempeña bien o mal, o necesita capacitación.
- Muchas compañías han empezado a introducir los sistemas del coaching como una estrategia para su competitividad global, pero solo aquellas empresas que estén comprometidas a innovar son las que podrán mantenerse competitivas en el mercado actual.
- Las capacitaciones permitirán alcanzar el desarrollo tanto personal y profesional promoviendo un trabajo en equipo.
- La universidad Metropolitana posee un proceso de entrenamiento, el mismo que no está acorde a las necesidades de sus empleados.
- La experiencia de un coaching en la Institución permitirá mejorar la calidad y productividad del trabajo.
- Todo aprendizaje vivencial ocurre cuando todo el personal se involucra en el aprendizaje, conllevándolos a aprender, reaprender y desaprender.

- Las evaluaciones de desempeño son importantes porque ayudan a corregir los errores que se dan en la organización.

### **1.1.2 ANTECEDENTE NACIONAL**

(Aguirre & Carrillo, 2018) En su tesis titulada *“Motivación y Desempeño Laboral en la UGEL Yarowilca”* de la *Universidad Cesar Vallejo*. Llego a las siguientes conclusiones:

- Se identificó que la relación no es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre motivación laboral y desempeño laboral, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño laboral.
- Se determinó que la relación es significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamente en el valor de  $p\text{-valor} = 0.000$ . El valor del coeficiente de correlación nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y el trabajo en equipo, es decir, a mayor motivación laboral mejor trabajo en equipo.
- Se estableció que la relación no es significativa entre motivación laboral y el conocimiento de trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamente en el valor de  $p\text{-valor} = 0.000$ . El valor del coeficiente de correlación nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y el conocimiento de trabajo, es decir, a mayor motivación laboral mejor conocimiento del trabajo.
- Se determinó que la relación no es significativa entre motivación laboral y productividad en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamente en el valor de  $p\text{-valor} = 0.000$ . El valor del coeficiente de correlación nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y la productividad, es

decir, a mayor motivación laboral mayor productividad en la UGEL Yarowilca.

### **1.1.3 ANTECEDENTE LOCAL**

(Malpartida, 2019) En su tesis titulada “*Gestión del Personal y Clima Organizacional en la Empresa Automotores Mopal S.A Huánuco*” de la *Universidad de Huánuco*. Llego a las siguientes conclusiones:

- La tesis concluye que hay una relación directa entre la gestión del personal y el clima organizacional en la Empresa Automotores MOPAL S.A. Huánuco 2018, corroborado en los resultados de las tablas en los que se argumenta que la empresa garantiza crecimiento profesional lo que permite identificarle con el trabajo que se hace en la empresa. Demostrando con el estadígrafo Pearson 0.203 entre ambas variables.
- La tesis concluye que la formación de personal se relaciona de manera directa con el clima organizacional 0.213 según Pearson. Corroborado con la información de las tablas. Sostiene que el entrenamiento especializado permite que todos los compañeros sumen en sus áreas de acuerdo a lo que exige la empresa.
- La evaluación del desempeño se relaciona de manera directa con el clima organizacional según el estadígrafo de Pearson 0.352. corroborado con las tablas, los trabajadores consideran que las evaluaciones son justas lo que les permite tener voluntad para apoyar a sus compañeros.
- La compensación se relaciona de manera directa con el clima organizacional corroborado con el estadígrafo de Pearson 0.675. cuyo fundamento se establece en las tablas, donde se argumenta que los trabajadores están conformes con la remuneración, lo que les permite tener siempre voluntad para hacer un trabajo correcto.

## **1.2 BASES TEÓRICAS**

### **1.2.1 GESTIÓN DE PERSONAL**

#### **Teoría de la Gestión de Personal**

Se debe concebir a la Gestión de Personal como una técnica o proceso orientada a diseñar las estrategias organizacionales encaminadas a fortalecer y evolucionar el potencial de cada trabajador. Ya que ellos poseen el intelecto adquirido, la experiencia y la habilidad de hacer que las cosas se realicen de la mejor manera posible, es por ello que estos deben encontrar satisfacción laboral en su área de trabajo para que puedan contribuir con el éxito de la organización; ya que de no ser así estos no se desempeñarían de manera adecuada lo que ocasionara que la organización no cumpla con las metas y objetivos planteados inicialmente, y en casos extremos podría ocasionar el fracaso y la extinción de la misma. Es decir, si en una organización existe colaboradores insatisfechos es imposible que esta pueda competir con otras organizaciones que cuentan con un excelente desempeño laboral y que exista la generación de ideas nuevas las cuales son fundamentales para la generación de ventajas competitivas. (Maravi, 2007)

### **1.2.2 Definición de la Gestión de Personal**

La Gestión de Personal o también llamada Administración de Personal, puede ser definir como una forma de establecer las relaciones que debe existir entre los empleados con la empresa. Es decir, la gestión de personal está estrechamente relacionada con las obligaciones administrativas del área de Recursos Humanos y se comprende a partir de la contratación de cada trabajador hasta su despido. Es por eso, que se debe considerar las medidas legales, las normas de la organización y los contratos laborales. (startup guide, 2019)

### **1.2.3 Componentes de la gestión de personal**

Según (saba lumesse, 2018), Para lograr una buena gestión de personal, se debe tener en cuenta los siguientes componentes:

- **Trabajo en Equipo**

Actividad que realiza un conjunto de personas con capacidades complementarias y responsabilidad mutua compartida, que están orientadas a lograr un objetivo en común. En el que no deben faltar la comunicación fluida entre los colaboradores, armonía laboral y un liderazgo bien definido. (Gardey, 2015)

- **Capacitación**

Es un proceso mediante el cual se desarrollan acciones didácticas encaminadas a compensar los requerimientos de la organización y que están orientadas a aumentar la capacidad intelectual, habilidades y destrezas de los trabajadores, lo cual les ayudara a realizar su trabajo de manera eficiente. Para ello el colaborador debe estar entrenado profesionalmente, contar con una formación profesional adecuada y más que todo encuentre satisfacción laboral. (Emprende Pyme.net, 2019)

- **Motivación**

Es consecuencia de la interacción del sujeto con su ambiente, en una situación que está integrada por aquellos factores que son capaces de estimular, conservar y orientar la conducta hacia un determinado objetivo. Es decir, es aquel impulso que conduce el comportamiento humano a una acción específica. (Ramirez santos, 2015)

### **Importancia de la Gestión de Personal en las Entidades Públicas**

Son las entidades públicas, del Estado, las que deber fomentar continuamente la idea de prestar un servicio de alta calidad al ciudadano, tener un trato cordial con el mismo y un desempeño laboral eficiente, para que de esta manera dichas instituciones sean competitivas y desarrollen su trabajo como debe de ser. ¿Pero cuáles son las tácticas para lograrlo? Para lograr de manera correcta y adecuada lo que se quiere, primero es necesario realizar una revisión del nivel de motivación que existe dentro de la entidad pública, así mismo verificar si existe una comunicación fluida y adecuada entre los trabajadores de la entidad, y verificar si existe trabajo

en equipo, armonía laboral, motivación interna y más que todo satisfacción laboral por parte de los trabajadores. Los factores necesarios para promover y elevar la competitividad de cada funcionario público, no es trabajo de una sola persona sino de todas aquellas personas que son parte de la entidad y de un líder con capacidades suficientes para dirigir al equipo de trabajo, que escuche y apoye la opinión de su equipo y ser el ejemplo a seguir; y con ello alcanzar el nivel de satisfacción integral. (Castillo, 2018)

### 1.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Administración de personal:** son las acciones que se desarrollan con la finalidad de organizar a los colaboradores en la estructura de la empresa y con ello conseguir que estos rindan en función de sus capacidades.
2. **Calidad:** es el conjunto de cualidades o propiedades que caracterizan a una persona; es decir, es la manera de ser de una persona.
3. **Capacidad:** es la cualidad, circunstancia o aptitud para hacer o desarrollar una determinada tarea.
4. **Capital Humano:** es el conjunto de conocimientos poseídos o adquiridos por una o varias personas y que puede ser utilizado para mejorar su desempeño.
5. **Competitividad:** es la capacidad para competir por tener las propiedades necesarias para lograr un determinado fin u objetivo deseado.
6. **Conocimiento:** son las capacidades que tiene una persona a la hora de trabajar.
7. **Desempeño:** es el rendimiento laboral y la actuación de una persona al realizar sus funciones y tareas correspondientes, en relación a su cargo, profesión o empleo.
8. **Gestión de Personal:** son las técnicas utilizadas para administrar (contratar/ despedir) trabajadores de cualquier organización, con el fin de incrementar su valor u desempeño laboral.

9. **Motivación:** es el conjunto de factores, causa, razón que impulsa el comportamiento de una persona hacia una determinada acción o hecho.
10. **Organización:** es la manera en cómo están estructurados los diferentes órganos o partes de un conjunto completo.
11. **Orientación:** es aquel método que ayuda a determinar la mejor opción de una persona a partir de sus características individuales.
12. **Recurso Humano:** es aquel grupo de individuos que trabajan dentro de una empresa.
13. **Relación de Trabajo:** es el conjunto de los vínculos jurídicos, administrativos y laborales entre un asalariado y la empresa, en donde el asalariado emplea su esfuerzo físico e intelectual para desempeñar sus labores.
14. **Satisfacción Laboral:** es consecuencia de la actitud que tiene el trabajador en relación a su ambiente y las circunstancias en las que labora.
15. **Talento Humano:** es la competencia intelectual que posee un individuo para realizar una determinada actividad

#### 1.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
LA GESTIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación
		Armonía Laboral
		Liderazgo
	CAPACITACIÓN	Entrenamiento
		Formación
		Satisfacción
	MOTIVACIÓN	Extrínseca
		Intrínseca
		Recompensa



## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Este estudio pertenece al tipo descriptivo con diseño de campo bibliográfico-documental, debido a que precisa la situación actual del problema, así mismo describe sus particularidades y características. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

##### **2.1.1 ENFOQUE**

Esta investigación pertenece al enfoque cuantitativo, debido a que emplea la recolección de datos en función a la medición numérica y el análisis estadístico para determinar guías de conducta y aprobar teorías. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2003)

##### **2.1.2 ALCANCE O NIVEL**

Esta es una investigación descriptiva, a causa de que se orienta a describir las propiedades y peculiaridades de un fenómeno de estudio, el cual cuyo objetivo es medir y recoger información que es observada de manera individual del objeto de estudio. (okdiario, 2018)

#### **2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

##### **2.2.1 POBLACIÓN**

Para (Fidias, 2006), es la totalidad de un fenómeno de estudio, que poseen características similares, en la cual esta queda delimitada en función al problema planteado y los objetivos del estudio.

La población y la muestra comprende los 19 docentes nombrados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Marcos Duran Martel.

##### **2.2.2 MUESTRA**

Se realizó una muestra no-probabilística, el cual es una técnica de muestreo en el que el indagador elige muestras según su juicio subjetivo en lugar de realizar la elección al azar; es decir, estas muestras se seleccionan porque están oportunamente disponibles en tiempo y/o periodo para la investigación del indagador, es por ello que el indagador

selecciona dicha muestra de estudio sin considerar a toda la población (QuestionPro, 2018)

## **2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **La Encuesta:**

Define la encuesta como: “es una técnica de recolección de información en la que se pregunta de forma verbal, escrita o digitalmente a una muestra de estudio, con la finalidad de conseguir información concreta para una investigación”. (Sandhusen, 2018)

### **El Cuestionario:**

Define al cuestionario como: “es una manera de comunicación escrito y básico, que se da entre el individuo que realiza la encuesta y el individuo que responde, en el cual se plantea varias interrogantes muy particulares, que han sido preparadas con anticipación de manera minuciosa y detallada, las cuales están susceptibles de ser analizadas en relación al problema estudiado”. (Balestrini, 2002)

## **2.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

- **CUADROS ESTADÍSTICOS**

Son gráficos estadísticos que se realizan con la finalidad de procesar datos de manera ordenada para facilitar su interpretación de los mismos, ya que estos representan un resumen de los pasos de recolección, preparación y análisis de los datos. (MonografiasPlus, 2019)

- **DIAGRAMA DE BARRAS**

También llamado gráfico de barras, es una manera de presentar ilustrativamente un grupo de cifras o números a través de barras en forma rectangular, estos pueden ser utilizados para comparar cantidades de una variable de estudio en distintos momentos y distintas variables en un mismo momento. (Wikipedia, Diagrama de Barras, 2020)

- **PROGRAMA SPSS**

Es un programa estadísticos, más utilizado debido a que tiene la capacidad para trabajar con grandes cantidades y posee una interfaz sencilla adecuada para poder realizar análisis. (Wikipedia, SPSS, 2020)

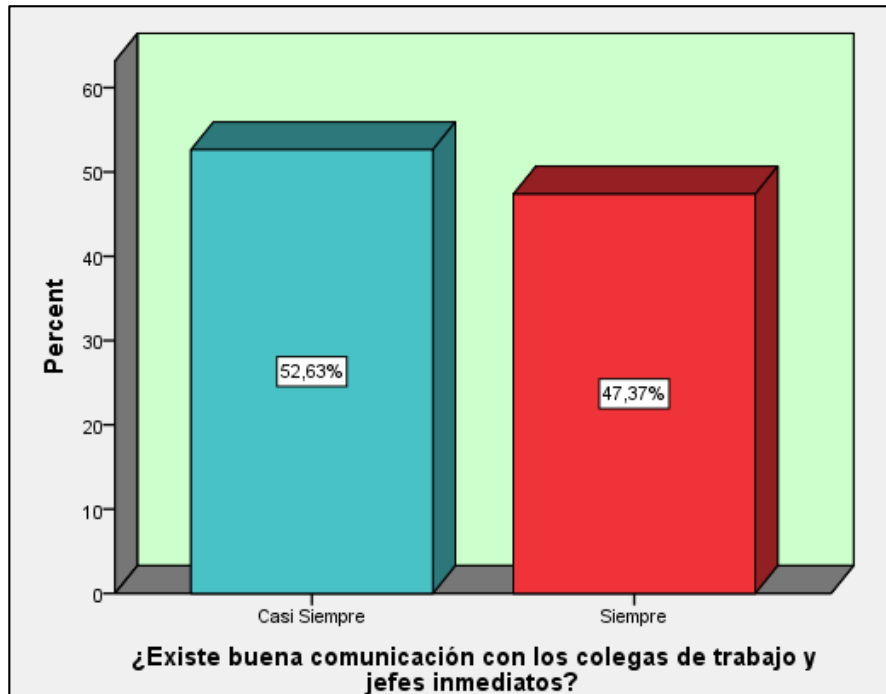
## CAPITULO III RESULTADOS

### 3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**TABLA N°01 ¿Existe buena comunicación con los colegas y jefes inmediatos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	10	52,6	52,6	52,6
Valido Siempre	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N° 01.  
Elaboración: El investigador

**GRÁFICO N°01 ¿Existe buena comunicación con los colegas y jefes inmediatos?**

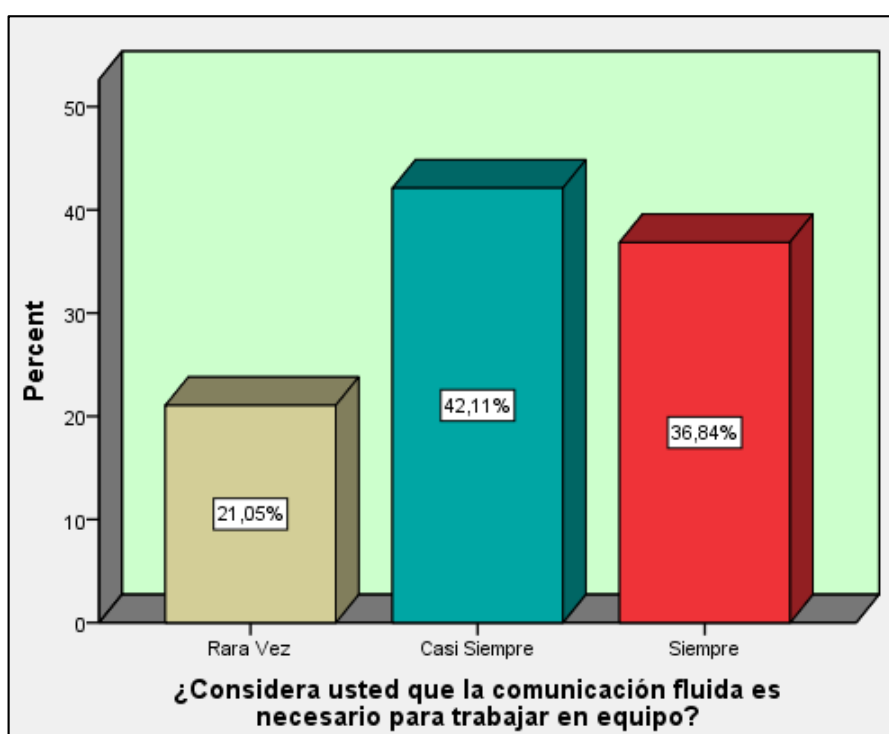
INTERPRETACIÓN: Los docentes del IESPP “MDM” manifiestan que casi siempre existe buena comunicación entre los colegas de trabajo en un 52.63% y el 47.37% opina que siempre, ello se debe a que muchos de ellos comparten más horas de clases que con otros.

**TABLA N°02 ¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	4	21,1	21,1	21,1
Casi Siempre	8	42,1	42,1	63,2
Siempre	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N° 2

Elaboración: El investigador

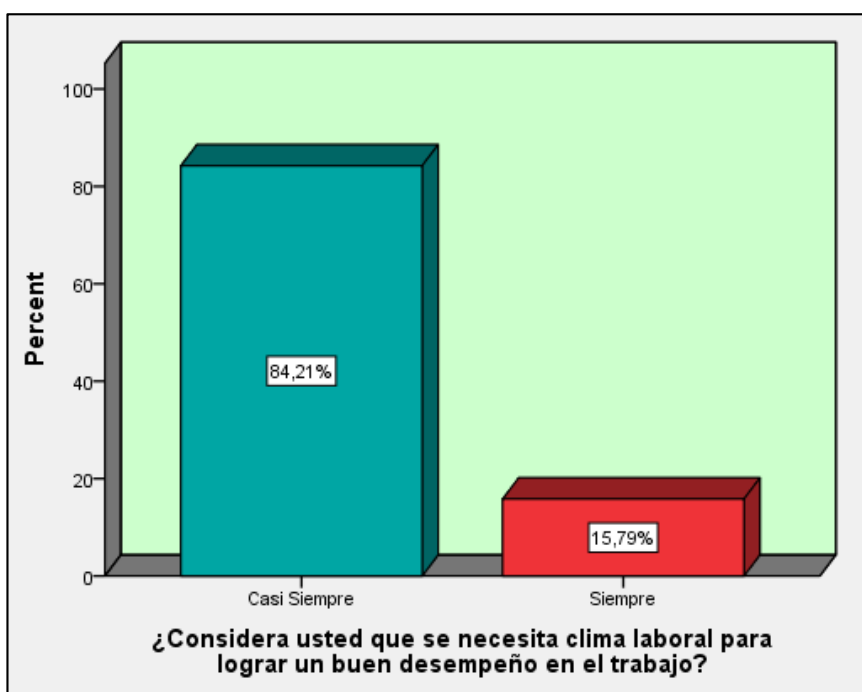
**GRÁFICO N°02 ¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo?**

INTERPRETACIÓN: Los docentes del IESPP “MDM” casi siempre consideran que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo en un 42.11%, mientras que el 21.05% opinan que vez en cuando es necesario, ello se debe a que ese pequeño porcentaje considera que no se necesita comunicación fluida para lograr un buen trabajo en equipo.

**TABLA N°03 ¿Considera usted que se necesita un buen clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	16	84,2	84,2	84,2
Validos Siempre	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N° 3  
Elaboración: El investigador

**GRÁFICO N°03 ¿Considera usted que se necesita un buen clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo?**

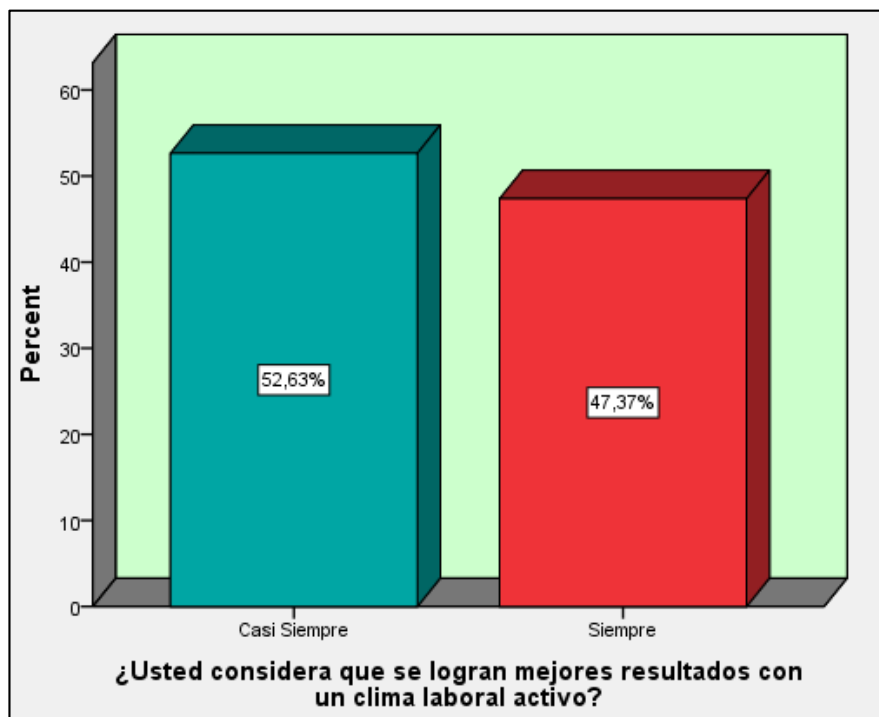
INTERPRETACIÓN: Los docentes del IESPP “MDM”, el 84.21% manifiesta que casi siempre es necesario contar con armonía laboral en su trabajo para realizar eficientemente sus labores, mientras que el 15.79% opina que si es fundamental; ello se debe a que los docentes son conscientes de que un buen clima laboral adecuado en el trabajo es bueno para un desempeño eficiente en el trabajo.

**TABLA N°04 ¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	10	52,6	52,6	52,6
Validos Siempre	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°04.

Elaboración: El investigador

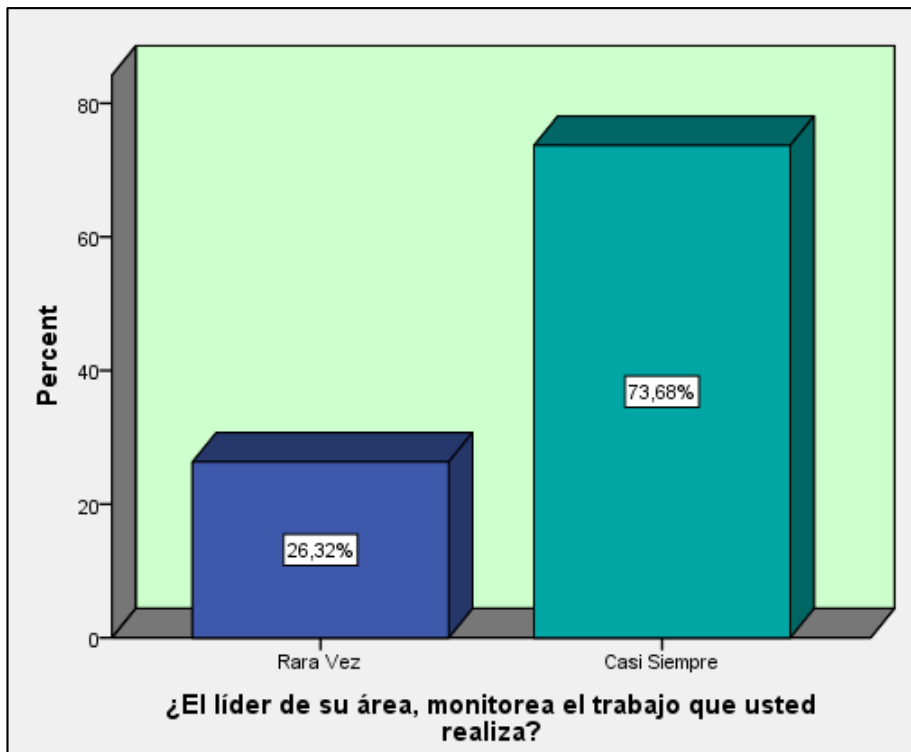
**GRÁFICO N°04 ¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo?**

INTERPRETACIÓN: Los docentes del IESPP “MDM” consideran que si efectivamente para lograr mejores resultados se necesita de un clima laboral adecuado en el trabajo ello se refleja en un 52.63% y en 47.37% que siempre es efectivo

**TABLA N°05 ¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	5	26,3	26,3	26,3
Validos Casi Siempre	14	73,7	73,7	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°05  
Elaboración: El investigador

**GRÁFICO N°05 ¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza?**

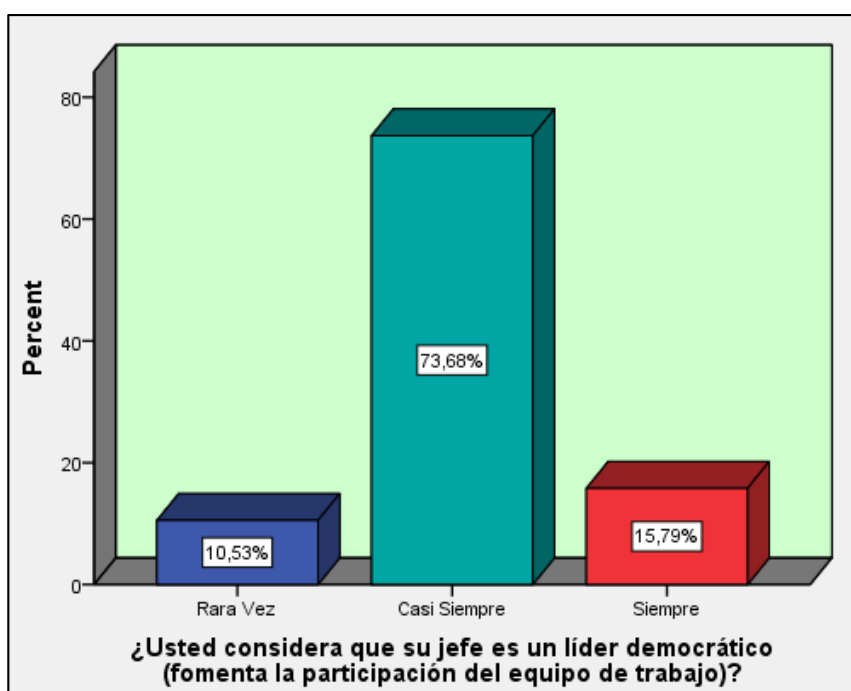
INTERPRETACIÓN: El 73.68% de los docentes manifiestan que su jefe inmediato si monitorea el trabajo que realiza y solo el 26.32% manifiesta que rara vez monitorean su trabajo, ello se debe a que como son docentes que enseñan a últimos ciclos los alumnos salen de prácticas profesionales, y muchos de estos docentes no se encuentran en la institución porque van a supervisar a sus alumnos.



**TABLA N°06 ¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	2	10,5	10,5	10,5
Casi Siempre	14	73,7	73,7	84,2
Siempre	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°06.  
Elaboración: El investigador

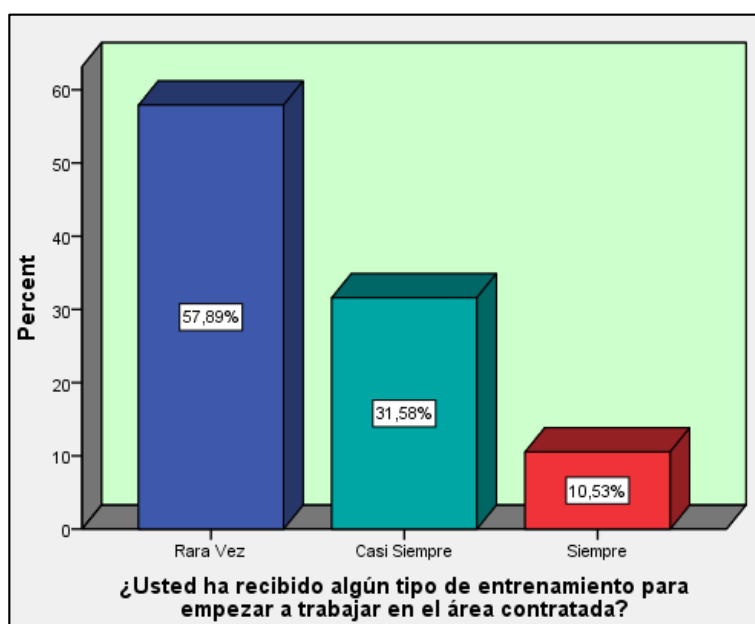
**GRÁFICO N°06 ¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)?**

INTERPRETACIÓN: El 73.68% de los docentes del IESPP “MDM” manifiestan que, si efectivamente su jefe es un líder democrático, ya que fomenta la participación de todos para las actividades que se presenten, mientras que solo el 10.53% manifiesta que es a veces; ello se debe a la carencia de comunicación existente entre todos los docentes del instituto.

**TABLA N°07 ¿Usted ha recibido capacitación antes de empezar a laborar en el área contratada?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	11	57,9	57,9	57,9
Casi Siempre	6	31,6	31,6	89,5
Siempre	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°07.  
Elaboración: El investigador

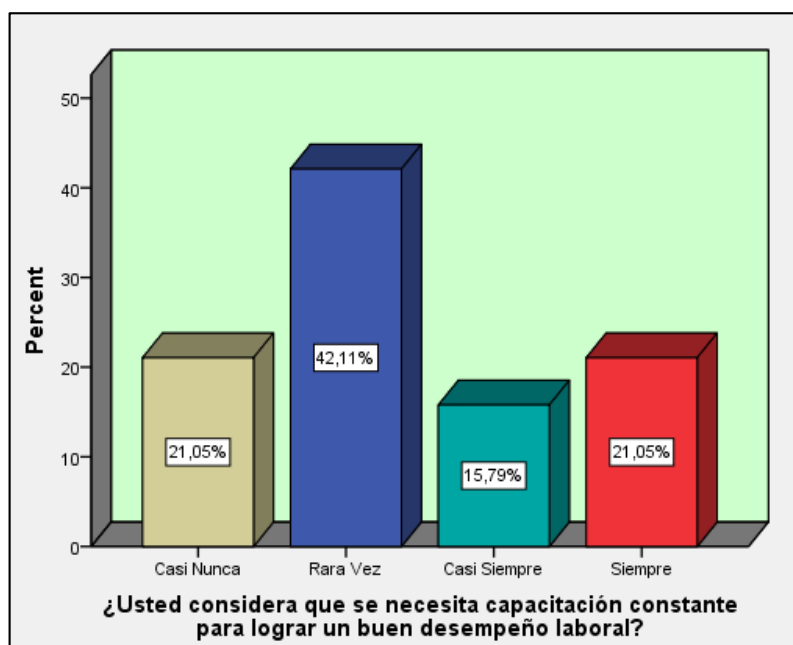
**GRÁFICO N°07 ¿Usted ha recibido capacitación antes de empezar a laborar en el área contratada?**

INTERPRETACIÓN: El 57.89% manifiestan que rara vez ha recibido algún tipo de entrenamiento para laborar en el área que ocupa, mientras que el 31.58% de la muestra manifiesta que, si efectivamente ha recibido entrenamiento, ello se debe a que la institución en cada docente de contrata este es especialista en su área, es por ello que solo a veces dan capacitaciones de este tipo.

**TABLA N°08 ¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Nunca	4	21,1	21,1	21,1
Rara Vez	8	42,1	42,1	63,2
Validos Casi Siempre	3	15,8	15,8	78,9
Siempre	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°08.  
Elaboración: El investigador

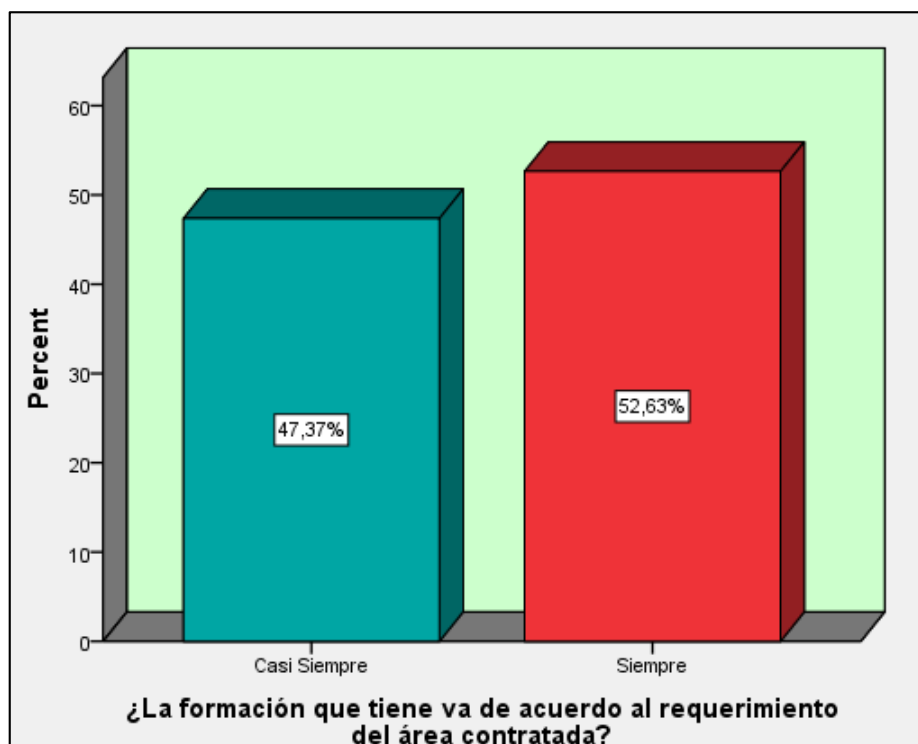
**GRÁFICO N°08 ¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral?**

INTERPRETACIÓN: El 42.11% manifiesta que rara vez se necesita capacitación para lograr un adecuado desempeño laboral, mientras que el 15.79% de los docentes manifiestan que casi siempre es necesario. La mayoría de docentes manifiestan que rara vez se necesita capacitación debido a que consideran que cada uno ya sabe cómo realizar su trabajo eficientemente.

**TABLA N°09 ¿La formación profesional que tiene esta en función al requerimiento del área contratada?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	9	47,4	47,4	47,4
Validos Siempre	10	52,6	52,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°09.  
Elaboración: El investigador

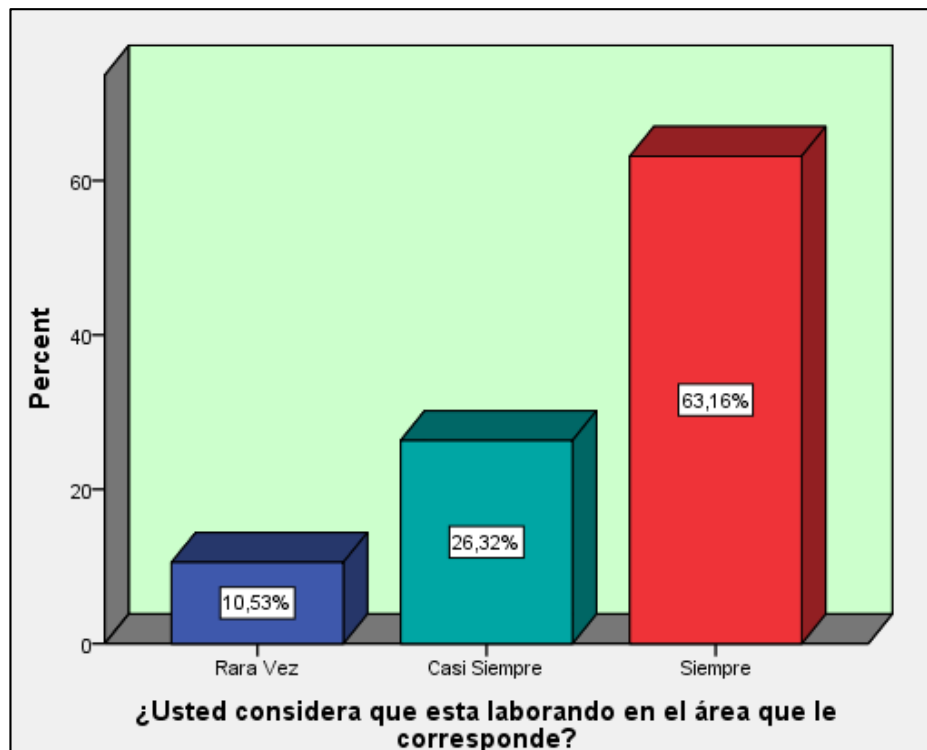
**GRÁFICO N°09 ¿La formación profesional que tiene esta en función al requerimiento del área contratada?**

INTERPRETACIÓN: El 52.63% afirman que está en el área adecuada de acuerdo a su formación y el 47.37% manifiesta que casi siempre considera ello. Esto se debe a que el IESPP es un ente bastante riguroso en cuando al personal de la misma, debido a que estos son docentes cuyo trabajo es formar docentes profesionales de calidad y altamente competitivos.

**TABLA N°10 ¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	2	10,5	10,5	10,5
Casi Siempre	5	26,3	26,3	36,8
Siempre	12	63,2	63,2	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°10  
Elaboración: El investigador

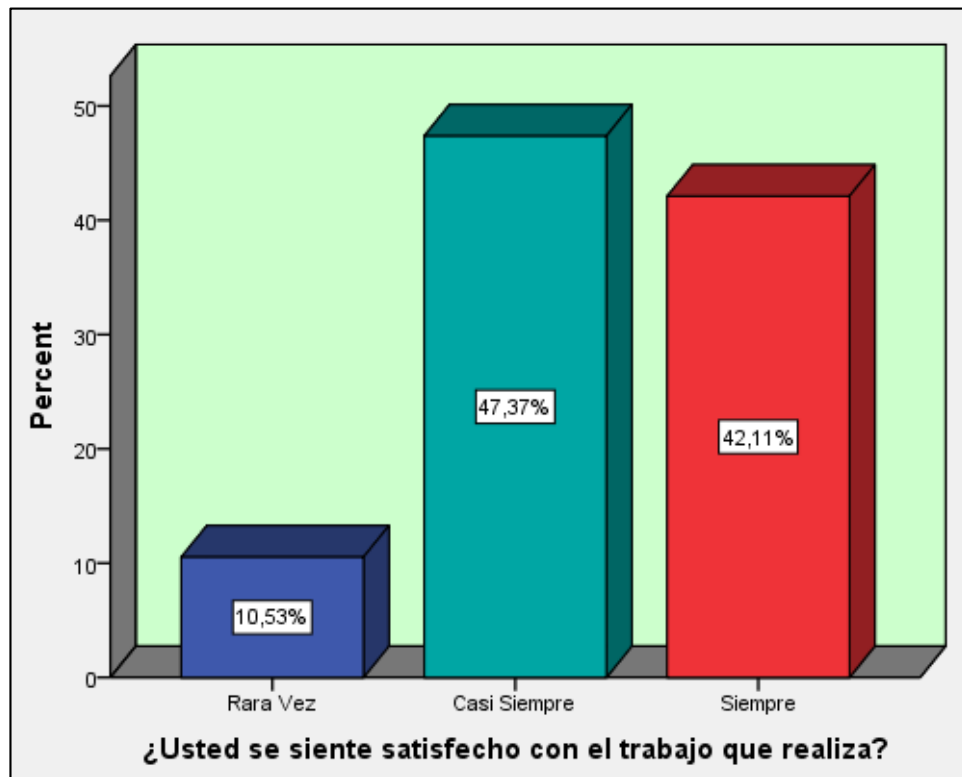
**GRÁFICO N°10 ¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde?**

INTERPRETACIÓN: Los docentes del IESPP “MDM” manifiestan que el 63.16% considera que, si efectivamente están laborando en el área que le corresponde, mientras el 10.53% manifiesta que no, ello se debe por ciertas dificultades que se puedan presentar y no se abastecen con el tiempo que disponen.

**TABLA N°11 ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?**

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	2	10,5	10,5	10,5
Casi Siempre	9	47,4	47,4	57,9
Siempre	8	42,1	42,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
 Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°11  
 Elaboración: El investigador

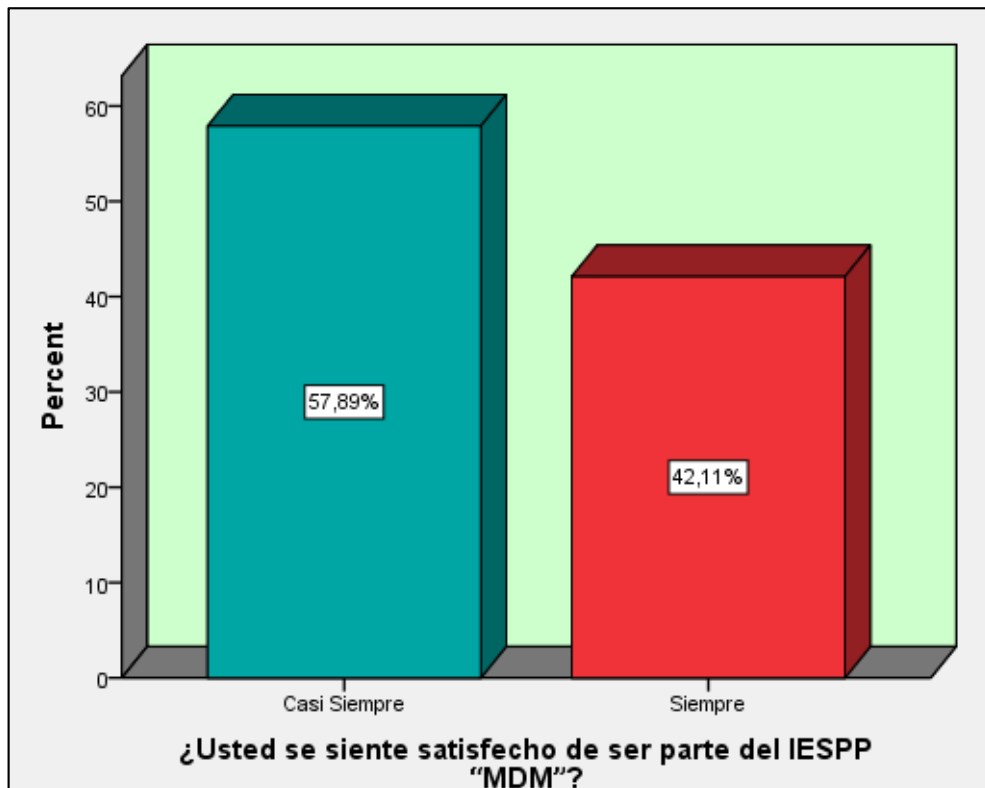
**GRÁFICO N°11 ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?**

INTERPRETACIÓN: El 47.37% consideran que, si se sienten satisfechos por el trabajo que realizan, ya que consideran que es para ello que se prepararon. Mientras que el 10.53% de la muestra manifiesta que rara vez.

**TABLA N°12 ¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP “MDM”?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	11	57,9	57,9	57,9
Validos Siempre	8	42,1	42,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021.  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°12  
Elaboración: El investigador

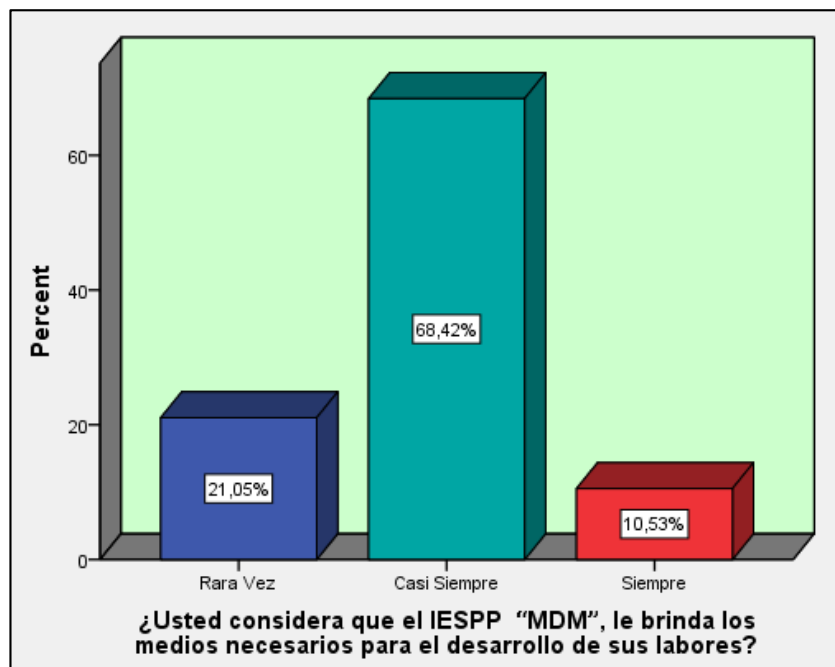
**GRÁFICO N°12 ¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP “MDM”?**

INTERPRETACIÓN: El 57.89% manifiestan que casi siempre se siente satisfecho de formar parte del IESPP “MDM” y el 42.11% manifiesta que siempre, ello se debe al adecuado clima laboral de la misma institución y la comunicación existente entre los mismos, los cuales son factores importantes que generan satisfacción en el personal.

**TABLA N°13 ¿usted considera que el IESPP “MDM”, le facilita los materiales esenciales, para la adecuada ejecución de sus labores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	4	21,1	21,1	21,1
Casi Siempre	13	68,4	68,4	89,5
Siempre	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°13  
Elaboración: El investigador

**GRÁFICO N°13 ¿usted considera que el IESPP “MDM”, le facilita los materiales esenciales, para la adecuada ejecución de sus labores?**

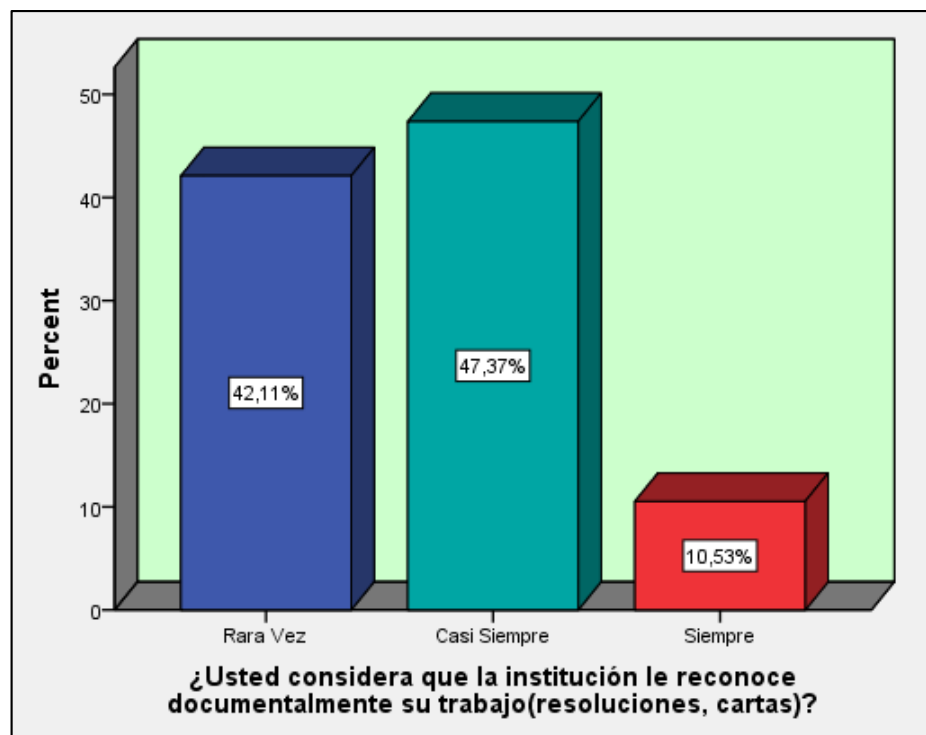
INTERPRETACIÓN: El 68.42% manifiestan que el instituto casi siempre les brinda las herramientas necesarias para el adecuado avance de sus labores y el 10.53% manifiesta que siempre. Con ello podemos decir que la institución si se preocupa para que los docentes cuenten con todo lo necesario para desarrollar eficientemente su trabajo.



**TABLA N°14 ¿Usted considera que la institución le reconoce documentalmente su trabajo (resoluciones, cartas)?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	8	42,1	42,1	42,1
Casi Siempre	9	47,4	47,4	89,5
Siempre	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°14.  
Elaboración: El investigador

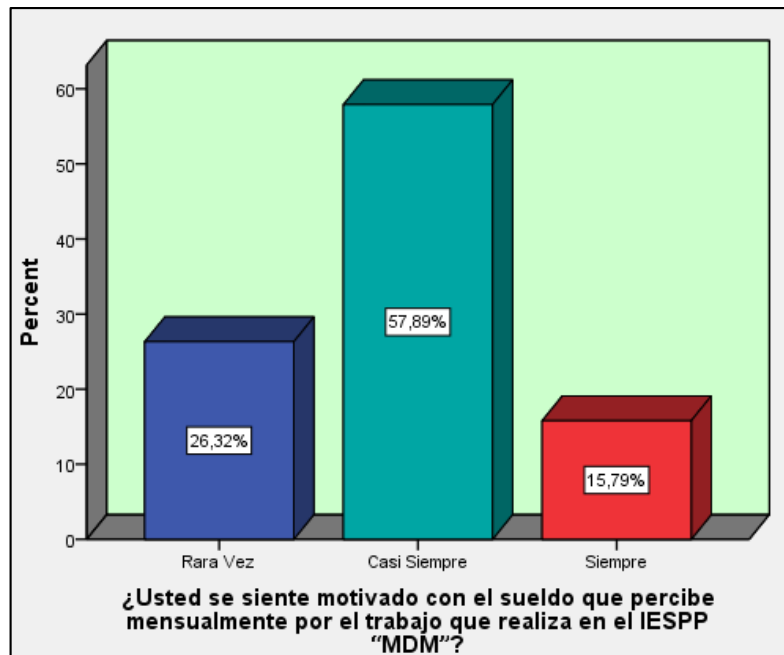
**GRÁFICO N°14 ¿Usted considera que la institución le reconoce documentalmente su trabajo (resoluciones, cartas)?**

INTERPRETACIÓN: Los docentes del IESPP “MDM”, consideran que la institución casi siempre les reconoce documentalmente su trabajo con un 47.37% y el 10.53% manifiestan que siempre les reconoce documentalmente su trabajo realizado.

**TABLA N°15 ¿Usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP “MDM”?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	5	26,3	26,3	26,3
Casi Siempre	11	57,9	57,9	84,2
Siempre	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°15  
Elaboración: El investigador

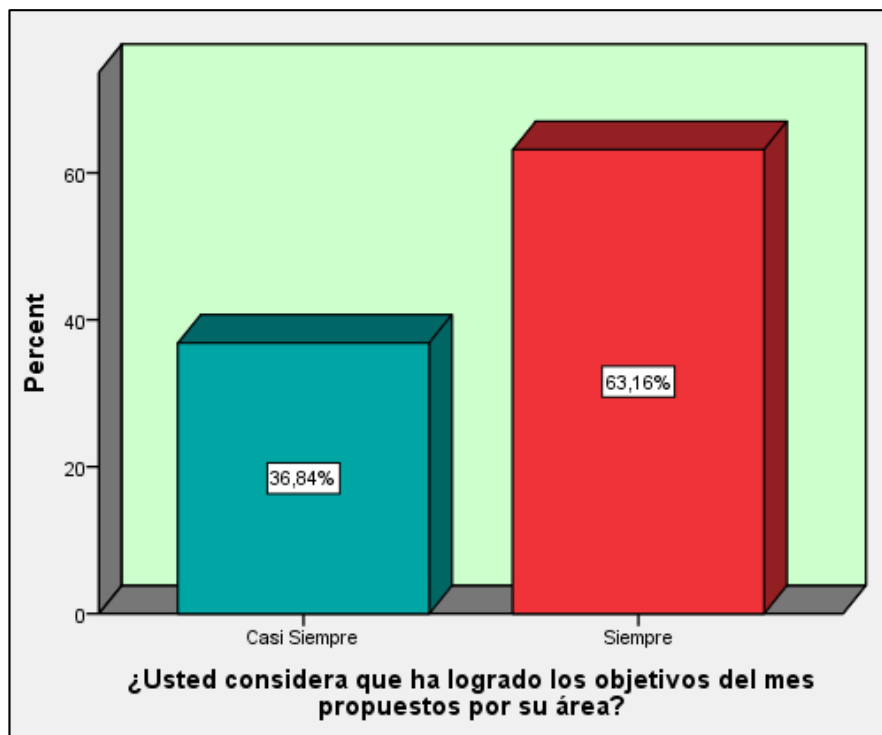
**GRÁFICO N°15 ¿Usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP “MDM”?**

INTERPRETACIÓN: El 57.89% manifiestan que casi siempre se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza y el 15.79% manifiesta que siempre se siente motivado, ello se debe a que los mismos consideran que su sueldo es el adecuado de acuerdo al trabajo que estos realizan.

**TABLA N°16 ¿Usted considera que ha logrado los objetivos del mes propuestos por su área?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	7	36,8	36,8	36,8
Validos Siempre	12	63,2	63,2	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°16  
Elaboración: El investigador

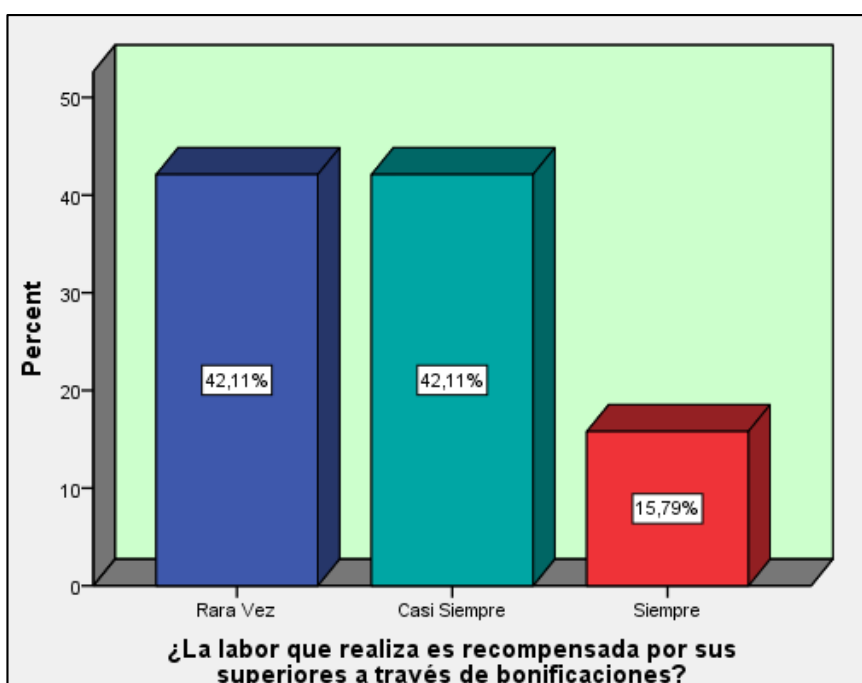
**GRÁFICO N°16 ¿Usted considera que ha logrado los objetivos del mes propuestos por su área?**

INTERPRETACIÓN: El 63.16% de los docentes consideran que siempre logra los objetivos mensuales propuestos por su área y solo el 36.84% manifiesta que casi siempre logra con los objetivos propuestos por su área.

**TABLA N°17 ¿La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de bonificaciones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Rara Vez	8	42,1	42,1	42,1
Casi Siempre	8	42,1	42,1	84,2
Siempre	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°17  
Elaboración: El investigador

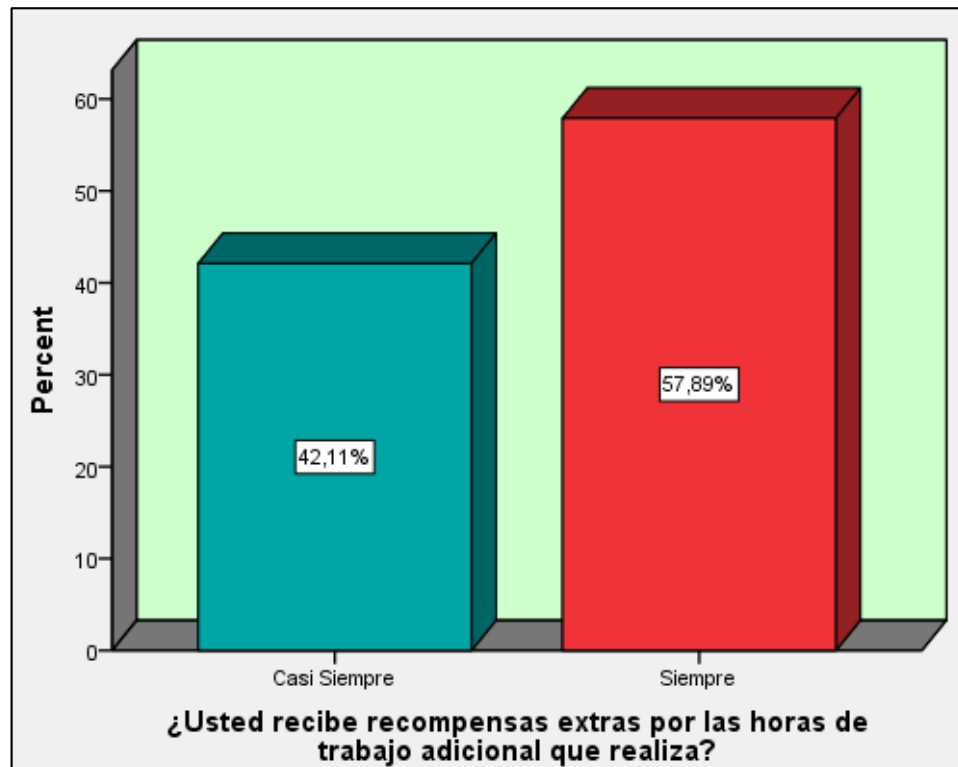
**GRÁFICO N°17 ¿La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de bonificaciones?**

INTERPRETACIÓN: El 42.11% manifiestan que casi siempre su trabajo es recompensado por sus superiores a través de bonificaciones y el 15.79% manifiesta que su trabajo siempre es recompensado por sus superiores a través de bonificaciones.

**TABLA N°18 ¿Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo adicional que realiza?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	8	42,1	42,1	42,1
Validos Siempre	11	57,9	57,9	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2021  
Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°17  
Elaboración: El investigador

**GRÁFICO N°18 ¿Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo adicional que realiza?**

INTERPRETACIÓN: El 57.89% manifiestan que si efectivamente recibe recompensas extras por el trabajo adicional que estos realizan, es por ello que los mismos consideran que la institución si valora su trabajo. Mientras que el 42.11% manifiesta que casi siempre.

## CONCLUSIONES

- En relación al Objetivo General se determinó como los componentes de la Gestión de Personal se involucran en el área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel – Huánuco 2021, se concluye que los componentes de la Gestión de Personal tienen una incidencia muy buena para la institución, ello se demuestra según los resultados de la tabla N°1 donde el 52.63%, manifiesta que existe una buena comunicación con todos los colegas de trabajo; así mismo en la tabla N°12 se muestra que el 57.89% de la muestra se siente satisfecho de trabajar para el instituto y en la tabla N°15 manifiesta que el 57.89% se siente motivado con el sueldo que percibe.
- En relación al Objetivo Especifico 1, se determinó como el trabajo en equipo se involucra en el área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel, en el cual se concluye que tienen una incidencia muy buena para el área administrativa de la institución, ello se sustenta en la tabla N°2 en el que el 42.11% de la muestra manifiesta que una comunicación fluida es muy importante para trabajar en equipo, así mismo según la tabla N°4 el 52.63% considera que contar con un clima laboral adecuado en el trabajo contribuye a lograr un mejor desempeño laboral.
- En relación al Objetivo Especifico 2, se determinó como la capacitación se involucra en el área administrativa de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel, en el que se concluye que el 42.11% de la muestra considera que no se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral, debido a que estos son especialistas en el área que enseñan, así mismo según la tabla N°10 el 63.16% consideran que están laborando en el área que les corresponde y es por ello que se sienten satisfechos en la institución.
- En relación al Objetivo Especifico 3, se determinó como la motivación se involucra en el área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel, en el que se puede decir que el

personal se siente motivado, ello se sustenta en la tabla N° 13 donde el 68.42% de la muestra manifiesta que se siente motivado debido a que el instituto se preocupa en brindarles los medios necesarios para que estos desarrollen su trabajo eficientemente, así mismo según la tabla N°15 el 57.89% de la muestra se siente motivado también por el sueldo que perciben mensualmente y según la tabla N°18 el 57.89% de la muestra considera que la institución si valora su trabajo adecuadamente, debido a que les reconoce por las horas extra de trabajo que realizan.

## RECOMENDACIONES

- (CONCLUSIÓN 1) Se recomienda a la administradora del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel, seguir poniendo énfasis en estas dimensiones de estudio, debido a que causan un impacto muy bueno tanto para los docentes como para la institución.
- (CONCLUSIÓN 2) Se sugiere a los maestros del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel, mantener y mejorar más, la comunicación interna existente entre los mismos de esa manera el clima laboral en el trabajo seguirá siendo el adecuado hasta mucho mejor.
- (CONCLUSIÓN 3) Se recomienda a la administradora del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Marcos Duran Martel, a tratar de realizar capacitaciones de temas actuales que ayuden a mantener o adquirir nuevos conocimientos al personal de la institución.
- (CONCLUSIÓN 4) Se recomienda a la administradora del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Marcos Duran Martel, plantear más estrategias que sigan reforzando la motivación del personal de la institución, tal vez realizando paseos con todo el personal de la institución de esta manera conocerlos un poco más.



## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en la UGEL Yarowilca*. Huánuco.
- Balestrini. (2002). El Cuestionario. *Eumed.net*, 138.
- Castillo, I. (27 de agosto de 2018). importancia del recurso humano en instituciones publicas. *Semanario universidad*.
- Emprende Pyme.net*. (25 de enero de 2019). Obtenido de *Emprende Pyme.net*: <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>
- EOI. (28 de Mayo de 2013). Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/28/papel-de-recursos-humanos-en-las-estrategias-de-la-empresa/#>
- ESAN, C. (2019 de Septiembre de 2019). Obtenido de Mas estrategias del Talento Huamano: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/09/04/mas-estrategias-del-talento-humano/>
- Fidias, A. (2006). *El proyecto de Investigación*. Venezuela: Episteme.
- Gardey, a. (2015). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://definicion.de/rentabilidad/>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hérrnandez, G. (12 de marzo de 2019). *Factor Capital Humano*. Obtenido de <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/el-director-de-rh-de-coca-cola-destaca-la-importancia-de-generar-buenas-experiencias-para-el-capital-humano/2018/11/>
- Jáuregui, K. (03 de septiembre de 2019). *CONEXION ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/09/03/la-gestion-del-talento-aun-es-una-deuda-pendiente/>
- la motivacion laboral. (2015). *Grupo Up*. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- Malpartida, R. (2019). *Gestión del Personal y Clima Organizacional en la empresa automotores mopal S.A Huánuco 2018*. Huánuco.

Maravi, g. (2007). *LA GESTION DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS PUBLICAS*.

MonografiasPlus. (2019). *Elaboracion de cuadros y graficos estadisticos*. Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/Elaboraci%C3%B3n-Cuadros-y-Gr%C3%A1ficos-Estad%C3%ADsticos-F3YPXAFYBY>

okdiario. (26 de Junio de 2018). *El metodo descriptivo*. Obtenido de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

Porras Rivas, G. I. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad metropolitana en el año 2016*. Ecuador.

QuestionPro. (octubre de 2018). *Muestreo No Probabilistico*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-noprobabilistico/#:~:text=El%20muestreo%20no%20probabil%C3%ADstico%20es,hacer%20la%20selecci%C3%B3n%20al%20azar>.

Ramirez santos, a. (16 de abril de 2015). *La motivacion*. Obtenido de La motivacion: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html>

saba lumesse. (06 de febrero de 2018). Obtenido de saba lumesse: [lumesse@audalialumesse.com](mailto:lumesse@audalialumesse.com)

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodoligi de la Investigación*. Obtenido de <http://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/03/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Sandhusen, R. (2018). *Mercadotecnia Global, internacional y mercadotecnia. Question pro*.

*startup guide*. (13 de marzo de 2019). Obtenido de <https://www.ionos.mx/startupguide/#>

Wikipedia. (14 de Diciembre de 2020). *Diagrama de Barras*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Diagrama\\_de\\_barras](https://es.wikipedia.org/wiki/Diagrama_de_barras)

Wikipedia. (12 de Diciembre de 2020). *SPSS*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/SPSS>

# **ANEXOS**

### ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>“LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGOGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL – HUANÚCO 2021”</p>	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo los componentes de la Gestión de Personal involucran al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cómo el <b>Trabajo en Equipo</b> involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021? ¿Cómo la <b>Capacitación</b> involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021? ¿Cómo la <b>Motivación</b> involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Describir como los componentes de la Gestión de Personal involucran al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar cómo el <b>Trabajo en Equipo</b> involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021. Determinar cómo la <b>Capacitación</b> involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021. Determinar cómo la <b>Motivación</b> involucra al área administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel - Huánuco 2021.</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Población y Muestra:</b> <b>Población:</b> Docentes nombrados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel”</p> <p><b>Muestra:</b> 19 docentes nombrados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel”</p> <p><b>Técnica e Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li>• <b>Instrumento:</b> cuestionario</li> </ul>

## ANEXO N°2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
LA GESTIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	1.Existe buena comunicación con los colegas de trabajo y jefes inmediatos.
			2.Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo
		Armonía Laboral	3.Considera usted que se necesita clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo
			4.Usted considera que se logran mejores resultados con un clima laboral activo
		Liderazgo	5.El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza
			6. Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)
	CAPACITACIÓN	Entrenamiento	7.Usted ha recibido capacitación antes de empezar a laborar en el área contratada.
			8. usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral
		Formación	9.La formación profesional que tiene esta en función al requerimiento del área contratada.
			10.Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde.
		Satisfacción	11.Se siente satisfecho en el puesto que ocupa.
			12.Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP “MDM”
	MOTIVACIÓN	Extrínseca	13.Usted considera que el IESPP “MDM”, le facilita los materiales esenciales, para la adecuada ejecución de sus labores.
			14.Usted considera que la institución le reconoce documentalmente su trabajo(resoluciones, cartas).
		Intrínseca	15.usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP “MDM”
			16. Usted considera que ha logrado los objetivos del mes propuestos por su área
		Recompensa	17.La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de resoluciones y/o bonificaciones
			18.Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo adicional.

### ANEXO N°3 INSTRUMENTO

#### “LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL – HUÁNUCO 2021”

**OBJETIVO:** Este cuestionario tiene por finalidad precisar como los componentes de la Gestión de Personal involucran al área administrativa del IESPP Marcos Duran Martel

**INSTRUCCIONES:** marque con un aspa (X) en cada pregunta según su respuesta, debe responder todas las preguntas, según la siguiente escala.

5= Siempre    4= Casi Siempre    3= Rara Vez    2= Casi Nunca    1= Nunca

**DATOS INFORMATIVOS:**

Género: Femenino ( )    Masculino ( )

variable	N°	Ítems	Valoración				
			5	4	3	2	1
<b>GESTIÓN DE PERSONAL</b>	1	¿Existe buena comunicación con los colegas de trabajo y jefes inmediatos?					
	2	¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo?					
	3	¿Considera usted que se necesita clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo?					
	4	¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo?					
	5	¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza?					
	6	¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)?					
	7	¿Usted ha recibido capacitación antes de empezar a laborar en el área contratada?					
	8	¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral?					
	9	¿La formación profesional que tiene esta en función al requerimiento del área contratada?					
	10	¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde?					
	11	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?					
	12	¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP “MDM”?					
	13	¿Usted considera que el IESPP “MDM”, le facilita los materiales esenciales, para la adecuada ejecución de sus labores?					

14	¿Usted considera que la institución le reconoce documentalmente su trabajo(resoluciones, cartas)?					
15	¿Usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP "MDM"?					
16	¿Usted considera que ha logrado los objetivos del mes propuestos por su área?					
17	¿La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de bonificaciones?					
18	¿Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo adicional que realiza?					

**¡Gracias por su colaboración!**

## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

**ANEXO N°3 INSTRUMENTO**  
**"LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL – HUÁNUCO 2021"**

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la incidencia de los componentes de la Gestión de Personal en el IESPP Marcos Duran Martel

**INSTRUCCIONES:** marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:  
 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= Rara Vez 2= Casi Nunca 1= Nunca

**DATOS INFORMATIVOS:**  
 Género: Femenino (X) Masculino ( )

variable	N°	Ítems	Valoración				
			5	4	3	2	1
GESTIÓN DE PERSONAL	1	¿Existe buena comunicación con los colegas de trabajo y jefes inmediatos?	X				
	2	¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo?	X				
	3	¿Considera usted que se necesita clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo?	X				
	4	¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo?		X			
	5	¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza?	X				
	6	¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)?		X			
	7	¿Usted ha recibido algún tipo de entrenamiento para empezar a trabajar en el área contratada?			X		
	8	¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral?	X				
	9	¿La formación que tiene va de acuerdo al requerimiento del área contratada?	X				
	10	¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde?	X				
	11	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	X				
	12	¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP "MDM"?	X				
	13	¿Usted considera que el IESPP "MDM", le brinda los medios necesarios para el desarrollo de sus labores?	X				

**ANEXO N°3 INSTRUMENTO**  
**"LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL – HUÁNUCO 2021"**

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la incidencia de los componentes de la Gestión de Personal en el IESPP Marcos Duran Martel

**INSTRUCCIONES:** marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:  
 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= Rara Vez 2= Casi Nunca 1= Nunca

**DATOS INFORMATIVOS:**  
 Género: Femenino ( ) Masculino (X)

variable	N°	Ítems	Valoración				
			5	4	3	2	1
GESTIÓN DE PERSONAL	1	¿Existe buena comunicación con los colegas de trabajo y jefes inmediatos?		X			
	2	¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo?		X			
	3	¿Considera usted que se necesita clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo?			X		
	4	¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo?			X		
	5	¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza?		X			
	6	¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)?		X			
	7	¿Usted ha recibido algún tipo de entrenamiento para empezar a trabajar en el área contratada?			X		
	8	¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral?			X		
	9	¿La formación que tiene va de acuerdo al requerimiento del área contratada?			X		
	10	¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde?		X			
	11	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?		X			
	12	¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP "MDM"?			X		
	13	¿Usted considera que el IESPP "MDM", le brinda los medios necesarios para el desarrollo de sus labores?			X		
	14	¿Usted considera que la institución le brinda oportunamente su trabajo/resoluciones, cartas?		X			

**ANEXO N°3 INSTRUMENTO**  
**"LA GESTIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL – HUÁNUCO 2021"**

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la incidencia de los componentes de la Gestión de Personal en el IESPP Marcos Duran Martel

**INSTRUCCIONES:** Si marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:  
 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= Rara Vez 2= Casi Nunca 1= Nunca

**DATOS INFORMATIVOS:**  
 Género: Femenino ( ) Masculino (X)

variable	N°	Ítems	Valoración				
			5	4	3	2	1
GESTIÓN DE PERSONAL	1	¿Existe buena comunicación con los colegas de trabajo y jefes inmediatos?	X				
	2	¿Considera usted que la comunicación fluida es necesario para trabajar en equipo?	X				
	3	¿Considera usted que se necesita clima laboral para lograr un buen desempeño en el trabajo?	X				
	4	¿Usted considera que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo?	X				
	5	¿El líder de su área, monitorea el trabajo que usted realiza?			X		
	6	¿Usted considera que su jefe es un líder democrático (fomenta la participación del equipo de trabajo)?	X				
	7	¿Usted ha recibido algún tipo de entrenamiento para empezar a trabajar en el área contratada?		X			
	8	¿Usted considera que se necesita capacitación constante para lograr un buen desempeño laboral?		X			
	9	¿La formación que tiene va de acuerdo al requerimiento del área contratada?	X				
	10	¿Usted considera que esta laborando en el área que le corresponde?	X				
	11	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	X				
	12	¿Usted se siente satisfecho de ser parte del IESPP "MDM"?	X				
	13	¿Usted considera que el IESPP "MDM", le brinda los medios necesarios para el desarrollo de sus labores?	X				
	14	¿Usted considera que la institución le brinda oportunamente su trabajo/resoluciones, cartas?	X				

15	¿Usted se siente motivado con el sueldo que percibe mensualmente por el trabajo que realiza en el IESPP "MDM"?		X			
16	¿Usted considera que le faltan los recursos del mes propuestos por su área?		X			
17	¿La labor que realiza es recompensada por sus superiores a través de bonificaciones?			X		
18	¿Usted recibe recompensas extras por las horas de trabajo realizadas?	X				

¡Gracias por su colaboración!