



Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa
Cineplanet S.A. Juliaca

Work performance and its relationship with personnel planning in the company
Cineplanet S.A. Juliaca

Desempenho do trabalho e sua relação com o planejamento de pessoal na empresa
Cineplanet S.A. Juliaca

Chyntia Karen Flores-Alvarado ^I
chyntiaflo09@gmail.com

Rene Eduardo Huanca-Frías ^{II}
reduhf@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5157-2947>

Ingrid Liz Quispe-Ticona ^{III}
ingrid_0737@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7619-9592>

Juan José Apaza-Justo ^{IV}
juanoapazajusto@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1020-1688>

Correspondencia: chyntiaflo09@gmail.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo Investigación

***Recibido:** 25 de junio ***Aceptado:** 23 de agosto de 2021 * **Publicado:** 3 de septiembre de 2021

- I. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca, Perú
- II. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca, Perú
- III. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca, Perú
- IV. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca, Perú

Resumen

Objetivo: Identificar la relación entre el desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019. Método: En este estudio se aplicó el método de investigación deductivo, el tipo de investigación fue aplicativo, teniendo en cuenta que es de un nivel correlacional – causal, teniendo como diseño de investigación no experimental – transversal, se utilizó para la recolección de datos la técnica de encuesta y como instrumento, se aplicó se aplicó por medio del análisis de Alfa de Cron Bach Resultados: Para los resultados de la investigación se trabajó con 110 trabajadores de la empresa Cineplanet S. A. Juliaca y con una muestra de 86 trabajadores de la empresa mencionada. Como resultados de esta investigación tenemos que el liderazgo para el desarrollo organizacional muestra que un (9,3%) es muy malo y un (0,0%) es muy bueno de los trabajadores encuestados, en el modelo de desarrollo empresarial muestra que (2,3%) es muy malo y un (24,4%) es muy bueno, en el modelo de evaluación se muestra que (15,1%) es muy malo y un (2,3%) es muy bueno, en la función de empleo se muestra que un (5,8%) es muy malo y un (4,7%) es muy bueno, y en compensación se muestra que un (19,8%) es muy malo y un (3,5%) es muy bueno. Conclusiones: Con un nivel de confianza del 95%, en donde se acepta H1, lo cual indica que existe relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019. Es decir, a mayor desempeño laboral mayor será la planificación.

Palabras clave: Compensación, desempeño laboral; función de empleo; liderazgo organizacional; modelo empresarial; planificación de personal.

Abstract

Objective: Identify the relationship between job performance and its relationship with personnel planning in the company Cineplanet S.A. Juliaca, year 2019. Method: In this study the deductive research method was applied, the type of research was applicative, taking into account that it is of a correlational - causal level, having as a non-experimental - cross-sectional research design, it was used to the data collection the survey technique and as an instrument, it was applied through the analysis of Cron Bach's Alpha Results: For the results of the investigation, we worked with

110 workers from the company Cineplanet SA Juliaca and with a sample of 86 workers of the aforementioned company. As results of this research we have that leadership for organizational development shows that (9.3%) is very bad and (0.0%) is very good of the workers surveyed, in the business development model it shows that (2.3%) is very bad and (24.4%) is very good, the evaluation model shows that (15.1%) is very bad and (2.3%) is very good, in the function of employment it is shown that (5.8%) is very bad and (4.7%) is very good, and in compensation it is shown that (19.8%) is very bad and (3.5%)) is very good. Conclusions: With a confidence level of 95%, where H1 is accepted, which indicates that there is a relationship between job performance and personnel planning in the company Cineplanet S.A. Juliaca, year 2019. That is, the higher the work performance, the greater the planning.

Key Words: Compensation; job performance; job function; organizational leadership; business model, personnel planning.

Resumo

Objetivo: Identificar a relação entre o desempenho no trabalho e sua relação com o planejamento de pessoal na empresa Cineplanet S.A. Juliaca, ano 2019. Método: Neste estudo foi aplicado o método de pesquisa dedutiva, o tipo de pesquisa foi aplicada, tendo em vista que é de nível correlacional - causal, tendo como desenho de pesquisa não experimental - transversal, Utilizou-se para a coleta de dados a técnica de survey e como instrumento, foi aplicada por meio da análise de Alfa de Cron Bach. Resultados: Para os resultados da pesquisa, trabalhamos com 110 trabalhadores da empresa Cineplanet SA Juliaca e com uma amostra de 86 trabalhadores da referida empresa. Como resultados de esta investigación tenemos que el liderazgo para el desarrollo organizacional muestra que un (9,3%) es muy malo y un (0,0%) es muy bueno de los trabajadores encuestados, en el modelo de desarrollo empresarial muestra que (2.3%) es muy malo y un (24,4%) es muy bueno, en el modelo de evaluación se muestra que (15,1%) es muy malo y un (2,3%) es muy bueno, en la función de empleo se muestra que un (5,8%) es muy malo y un (4,7%) es muy bueno, y en compensación se muestra que un (19,8%) es muy malo y un (3,5%) é muito bom. Conclusões: Com um nível de confiança de 95%, onde se aceita H1, o que indica que há uma relação entre desempenho profissional e planejamento de pessoal na empresa Cineplanet S.A. Juliaca, ano 2019. Ou seja, quanto maior o desempenho no trabalho, maior o planejamento.

Palavras-chave: Remuneração, desempenho no trabalho; função de emprego; liderança organizacional; modelo de negócios; planejamento de recursos Humanos.

Introducción

La presente investigación se desarrolló en la empresa Cineplanet S. A. Juliaca, refiere al tema Desempeño Laboral y su relación con la planificación de personal; el desempeño laboral se basa con lo que en realidad el trabajador hace, el rendimiento, la motivación laboral y como aplica aquellas herramientas al ejecutar las funciones y tareas principales que requiere su cargo por lo tanto le son fundamentales aspectos tales como: Actitudes, comportamiento, disciplina y cualidades personales que se soliciten en el desempeño en determinadas actividades o cargos y por ende, la idoneidad señalada.

La importancia del desempeño laboral es evaluar la aplicación de las herramientas en sus funciones asignadas; es un componente esencial para las empresas, ya que ayudan a implementar estrategias y mejorar la eficacia.

El desarrollo abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos; la apreciación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de objetivos propuestos a nivel individual. Dicha estructura permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el beneficio u logro de resultados.

La planificación de personal tiene como función responder a modificaciones o disminuciones internas de personal, así como también de forma sistemática la provisión y demanda de colaboradores que una sobrellevará padecerá en un futuro más o menos próximo; tiene como número y tipo correcto de personal en los puestos adecuados y en el momento correcto.

Donde se pueda proyectar sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otros. Donde es de suma importancia incorporar conocimientos estratégicos para socorrer a la organización o compañía mediante programas de formación personal para aumentar la productividad, así mismo como objetivo primordial es la humanización en el lugar de trabajo.

La empresa Cineplanet S.A. Juliaca afronta una serie de crisis en el desempeño laboral y su relación con la planificación del personal por parte de la gerencia ya que no tiene capacitación para un adecuado reclutamiento de personal, la presente investigación sostendrá como problema general la siguiente interrogante.

¿Cómo es el desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019?

Por ello se plantea el siguiente sucesivo objetivo general, Identificar la relación entre el desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

La hipótesis general que se idea en esta investigación es enfatizar si existe relación significativa entre desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019. Durante el proceso de la investigación se han presentado algunas observaciones o dificultades para el normal desarrollo, por ejemplo la suspicacia por parte de los trabajadores de la empresa Cineplanet S.A. Juliaca al momento de realizar el cuestionario; el hecho de que todos los colaboradores no han aceptado, en un primer momento al realizar el instrumento de investigación; así mismo el escaso tiempo suficiente para el estudio de campo y su posterior informe científico han sido restricciones que se han afrontado y controlado a fin de no dañar el normal desarrollo de investigación.

Metodología

Enfoque de investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo, debido a que se basa en el uso de la encuesta. ya que pretende explicar una realidad social desde una perspectiva externa y objetiva (Gómez, 2006, p. 121).

Enfoque de la Investigación

Para ya establecida investigación se aplicó el enfoque cuantitativo ya que es el método que llevó a conseguir resultados apropiados que respondan a los objetivos inicialmente proyectados (Gomez,

2006) destaca lo que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir.

Método aplicado a la investigación

En el proceso de la investigación fue aplicado el método deductivo de acuerdo a lo planteado por (Davila, 2006) debido a que permitió ejecutar el análisis supuesto de forma general, el proyecto de desempeño laboral y planificación de personal para la empresa, a un habituado modo particular analizando en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca tanto a los gerentes, trabajadores y ex trabajadores.

Tipo de Investigación

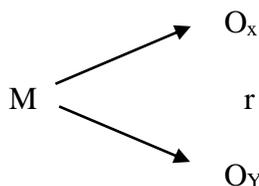
De acuerdo a la investigación y según el propósito se utilizó el tipo Aplicativo, como indica (Sierra, 2002) para su fin es básico y aplicativo, por poseer parámetros y lineamientos planteados para la investigación de desempeño laboral y planificación de personal para la empresa Cineplanet; se aplica desarrollando la necesidad en la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la UANCV, así como plantea (Vara, 2010).

Nivel de Investigación

El nivel o alcance de la investigación como plantean los autores. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Es de nivel Correlacional – Causal, porque se realizó a nivel de valoración en el desempeño laboral y planificación de personal de la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, conforme al proyecto para América Latina.

Diseño de Investigación

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el diseño aplicado fue el diseño no experimental – transversal, ya que se trata de un análisis de datos en un determinado momento dado, según manifiesta, (Pino, 2010).



Donde:

M= Muestra de Estudio

O_x= Medición de variable uno

O_y= Medición de variable dos

r= Relación

Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo conformada por 110 colaboradores de la empresa Cineplanet S.A. De acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 1: Áreas a encuestar

Áreas administrativas	Población
Gerencia administrativa	12
Área de servicio	40
Área de dulcería	38
Área de producción cinematográfica	10
Área de mantenimiento	10
Total	110

Fuente: Elaboración propia del investigador

Muestra

Si hay un muestreo aleatoriamente, las características de la muestra deberán ser muy idénticas a las características de la población, considerando un 95% de nivel de confianza y un 5% como margen de error, una vez estimado el número de clientes; estuvo constituida por 86 trabajadores, de acuerdo al muestreo estratificado.

$$n = \frac{NpqZ^2}{e^2(N - 1) + pqZ^2}$$

Aplicando la formula se tiene: 86 trabajadores

Tabla 2: Áreas a encuestadas

Áreas administrativas	Población
Gerencia administrativa	9
Área de servicio	31
Área de dulcería	30
Área de producción cinematográfica	8
Área de mantenimiento	8
Total	86

Fuente: Elaboración propia del investigador

Técnicas e instrumentos

Técnica

Para recoger los datos de la investigación presente, se utilizó la técnica de la encuesta ya que permite elaborar y obtener datos de modo apresurado y eficazmente. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario conjuntamente con la escala de Likert porque, es un método de medición empleado por investigadores con el propósito de evaluar la opinión y conducta de las personas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad

La confiabilidad fue aplicada a través de la herramienta del análisis Alfa de Cron Bach, como indica (Vara, 2010) El medio del procedimiento realizado fue con el software de procesamiento estadístico (SPSS).

$$= \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

H₁: Existe relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 3: Desempeño y planificación

			Desempeño	Planificación
Tau_b de Kendall	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,328**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Planificación	Coefficiente de correlación	,328**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia del investigador

Cálculo de P – valor: $P= 0,000$

Como $P = 0,000 < \alpha=0.05$, Es decir, se acepta H_1 , lo indicando que existe relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

Pruebas de hipótesis específica 1

Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No Existe relación significativa entre liderazgo para el desarrollo organizacional y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo para el desarrollo organizacional y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, 2019.

Nivel de significancia

$\alpha= 5\%=0.05$

Prueba estadística

Tabla 4: Liderazgo y planificación

			Liderazgo	Planificación
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,311**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Planificación	Coefficiente de correlación	,311**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia del investigador

Cálculo p – valor; P= 0,000

Como $P = 0,000 < \alpha = 0.05$, Es decir, se acepta H_1 , indicando que existe relación entre el liderazgo para el desarrollo organizacional y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

Planteamiento de Hipótesis

H_0 : No Existe relación significativa entre el modelo del desarrollo empresarial y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre el modelo del desarrollo empresarial y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 5: Desarrollo Empresarial

			Desarrollo Empresarial	Planificación
Tau_b de Kendall	Desarrollo Empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
		Planificación	,654**	1,000
		Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia del investigador

Cálculo p – valor: P= 0,000

Como $P = 0,000 < \alpha = 0.05$, Es decir, se acepta H₁, indicando que existe relación entre el modelo del desarrollo empresarial y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre el modelo de evaluación y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre el modelo de evaluación y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 6: Evaluación

		Evaluación	Planificación	
Tau_b de Kendall	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,271**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	86	86
Planificación		Coeficiente de correlación	,271**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia del investigador

Cálculo P – valor: P= 0,000

Como $P = 0,000 < \alpha = 0.05$, Es decir, se acepta H₁, indicando que existe relación entre el modelo de evaluación y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019.

Resultados y discusión

Resultados

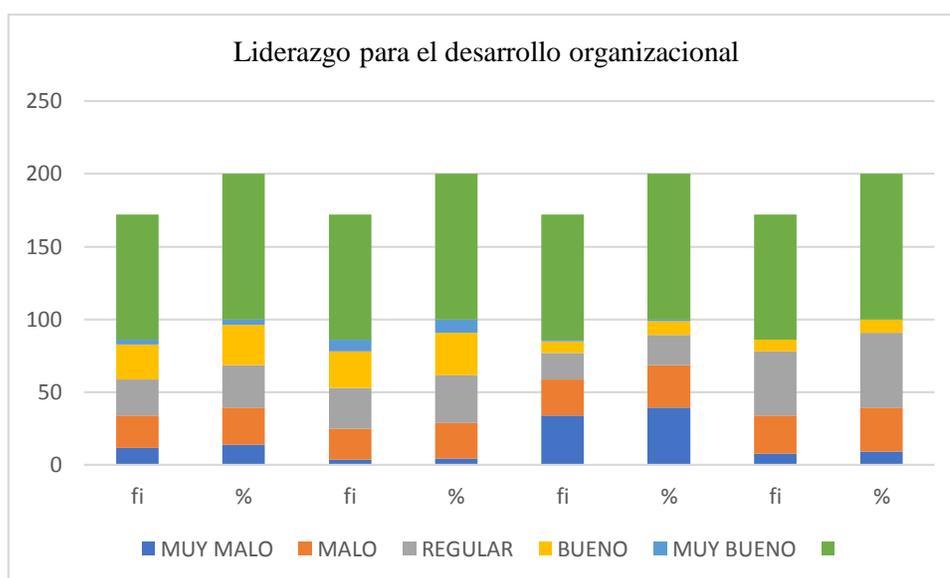
Tabla 7: Liderazgo para el desarrollo organizacional en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.

Comunicación entre el jefe de área con los colaboradores	Relaciones entre colaboradores de áreas	Barreras de opinión	Liderazgo para el desarrollo organizacional
--	---	---------------------	---

Condición	Fi	%	fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy Malo	12	14.0	4	4.7	34	39.5	8	9.3
Malo	22	25.6	21	24.4	25	29.1	26	30.2
Regular	25	29.1	28	32.6	18	20.9	44	51.2
Bueno	24	27.9	25	29.1	8	9.3	8	9.3
Muy Bueno	3	3.5	8	9.3	1	1.2	0	0.0
	86	100.0	86	100.0	86	100.0	86	100.0

Fuente: Trabajo de campo ejecutado de fecha: 19 de septiembre hasta 27 de diciembre de 2019.

Gráfico 1: Liderazgo para el desarrollo organizacional en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.



Fuente: Resultado de la tabla 7.

Interpretación: Se percibió que del 100% de los colaboradores entrevistados en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, el 51.2% de los colaboradores afirma que el desarrollo organizacional es regular; seguido del 30,2% indican que el liderazgo para el desarrollo organizacional es malo; 9.3 afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es muy malo; así mismo el 9,3% afirma que el liderazgo para el desarrollo organizacional bueno y finalmente el 0,0% indican que el liderazgo para el desarrollo organizacional es muy bueno.

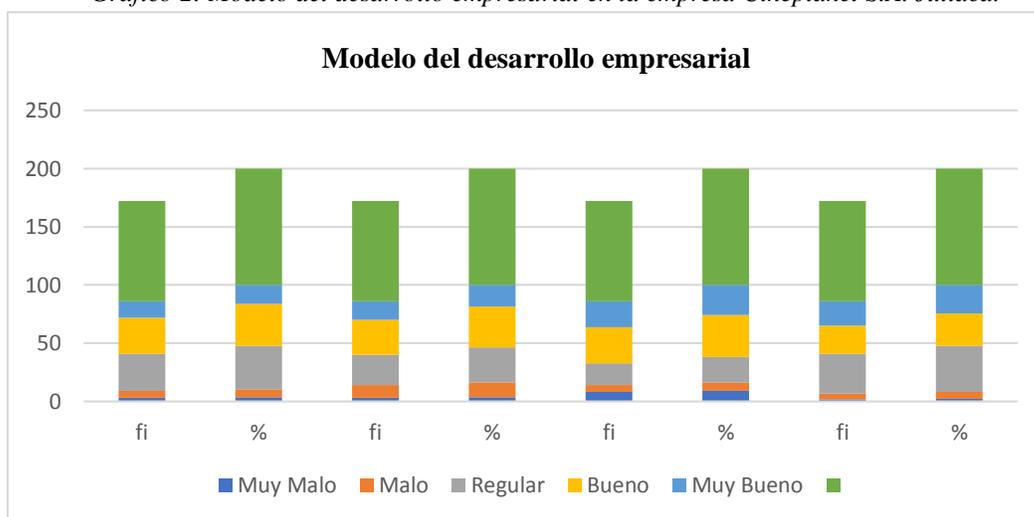
Tabla 8: Modelo del desarrollo empresarial en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.

Condición	Implementos para el buen rendimiento laboral		Desempeño de los colaboradores en su área de trabajo		Potencial en el puesto que se desempeñas		Modelo del desarrollo empresarial	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy Malo	3	3.5	3	3.5	8	9.3	2	2.3

Malo	6	7.0	11	12.8	6	7.0	5	5.8
Regular	32	37.2	26	30.2	19	22.1	34	39.5
Bueno	31	36.0	30	34.9	31	36.0	24	27.9
Muy Bueno	14	16.3	16	18.6	22	25.6	21	24.4
	86	100.0	86	100.0	86	100.0	86	100.0

Fuente: Trabajo de campo ejecutado de fecha: 19 de septiembre hasta 27 de diciembre de 2019.

Gráfico 2: Modelo del desarrollo empresarial en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.



Fuente: Resultado de la tabla 8.

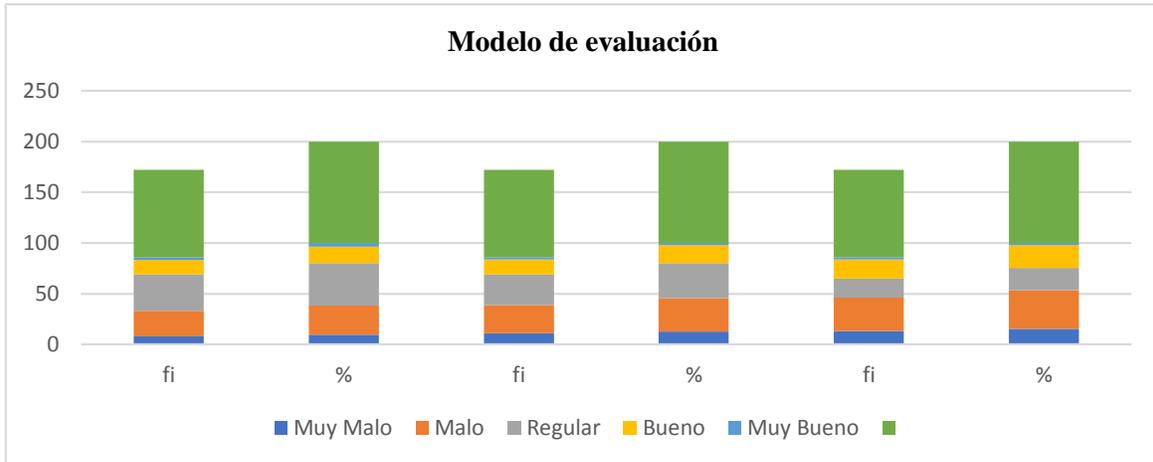
Interpretación: Se percibió que el 100% de los colaboradores entrevistados en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, el 39,5% de los colaboradores afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es regular; seguido del 27,9% indican que el liderazgo para el desarrollo organizacional es bueno; 24,4% afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es muy bueno; así mismo el 5,8% indican que el liderazgo para el desarrollo organizacional es malo y finalmente el 2,3% afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es muy malo.

Tabla 9: Modelo de evaluación en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.

Condición	Rendimiento de los administradores en la empresa		conducta ante un riesgo negativo		Modelo de evaluación	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Muy Malo	8	9.3	11	12.8	13	15.1
Malo	25	29.1	28	32.6	33	38.4
Regular	36	41.9	30	34.9	19	22.1
Bueno	14	16.3	15	17.4	19	22.1
Muy Bueno	3	3.5	2	2.3	2	2.3
	86	100.0	86	100.0	86	100.0

Fuente: Trabajo de campo ejecutado de fecha: 19 de septiembre hasta 27 de diciembre de 2019.

Gráfico 3. Modelo de evaluación en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.



Fuente: Resultado de la tabla 9.

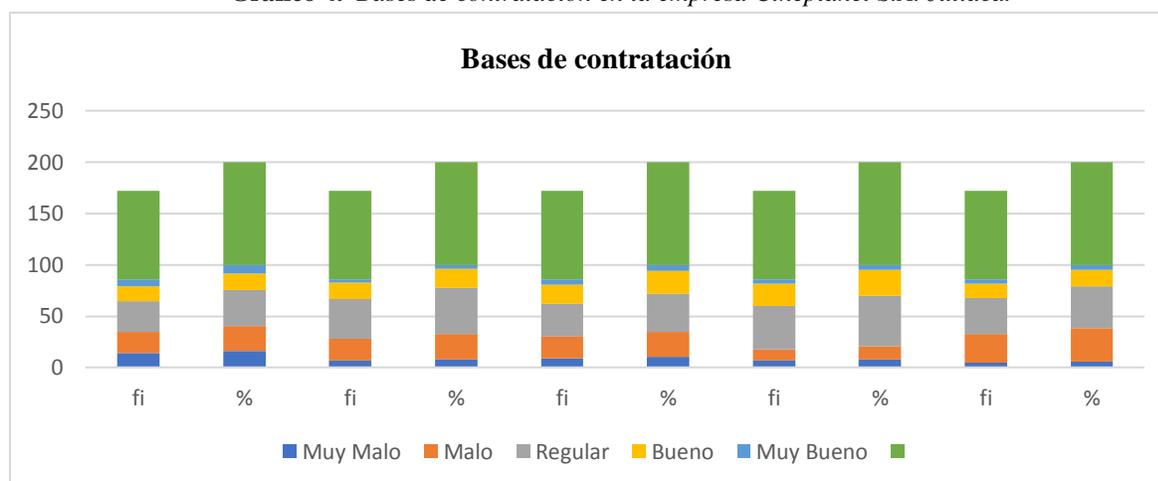
Interpretación: Se percibió que el 100% de los colaboradores entrevistados en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, el 38,4% de los colaboradores afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es malo; seguido del 22,1% indican que el liderazgo para el desarrollo organizacional es regular; 22,1% afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es bueno; así mismo el 15,1% indican que el liderazgo para el desarrollo organizacional es muy malo y finalmente el 2,3% afirman que el liderazgo para el desarrollo organizacional es muy bueno.

Tabla 10: Función de empleo en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.

Condición	Importancia de la experiencia en el reclutamiento		Pruebas durante el proceso de selección		Método al realizar las entrevistas		Bases de contrastación		Función de empleo	
	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Muy Malo	14	16.3	7	8.1	9	10.5	7	8.1	5	5.8
Malo	21	24.4	21	24.4	21	24.4	11	12.8	28	32.6
Regular	30	34.9	39	45.3	32	37.2	42	48.8	35	40.7
Bueno	14	16.3	16	18.6	19	22.1	22	25.6	14	16.3
Muy Bueno	7	8.1	3	3.5	5	5.8	4	4.7	4	4.7
	86	100	86	100	86	100	86	100	86	100

Fuente: Trabajo de campo ejecutado de fecha: 19 de septiembre hasta 27 de diciembre de 2019.

Gráfico 4. Bases de contratación en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.



Fuente: Resultado de la tabla 10

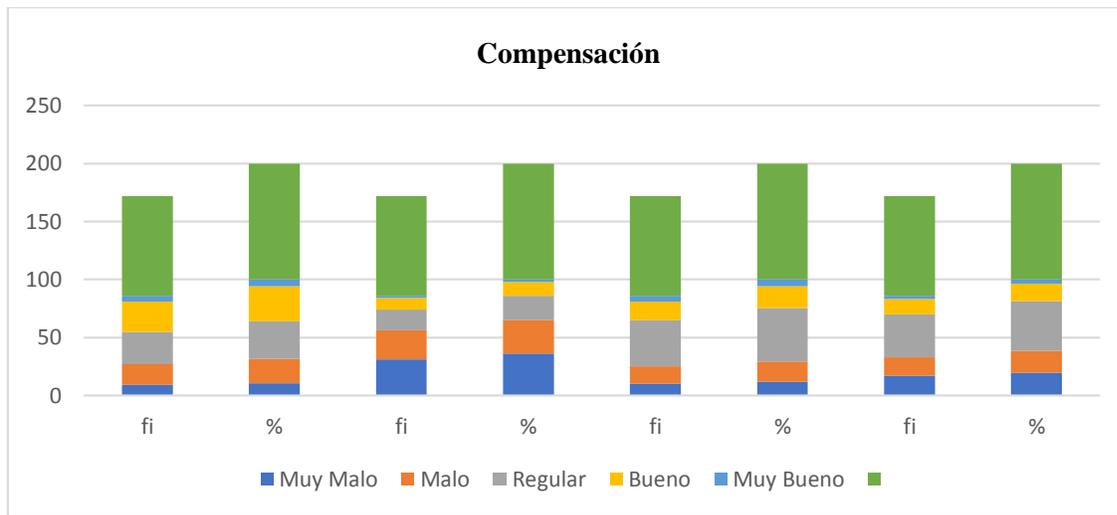
Interpretación: Se percibió que el 100% de los colaboradores entrevistados en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, el 40,7% de los colaboradores afirman que la planificación de personal es regular; seguido del 32,6% indican que el que la planificación de personal es mala; 16,3% afirman que la planificación de personal es buena; así mismo el 5,8% indican que la planificación de personal es muy mala y finalmente el 4,7% afirman que la planificación de personal es muy buena.

Tabla 11. Compensación en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.

Condición	Incentivos ante un objetivo realizado		Equidad interna en el rango laboral		Reconocimiento por parte de la empresa		Compensación	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Muy Malo	9	10.5	31	36.0	10	11.6	17	19.8
Malo	18	20.9	25	29.1	15	17.4	16	18.6
Regular	28	32.6	18	20.9	40	46.5	37	43.0
Bueno	26	30.2	10	11.6	16	18.6	13	15.1
Muy Bueno	5	5.8	2	2.3	5	5.8	3	3.5
	86	100.0	86	100.0	86	100.0	86	100.0

Fuente: Trabajo de campo ejecuto de fecha: 19 de septiembre hasta 27 de diciembre de 2019.

Gráfico 5: Compensación en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca.



Fuente: Resultado de la tabla 11.

Interpretación: Se percibió que el 100% de los colaboradores entrevistados en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, el 43,0% de los colaboradores afirman que la planificación de personal es regular; seguido del 19,8% indican que el que la planificación de personal es muy mala; 18,6% afirman que la planificación de personal es mala; así mismo el 15,1% indican que la planificación de personal es buena y finalmente el 3,5% afirman que la planificación de personal es muy buena.

Discusión

Debemos confiar en los resultados ya que existe una relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A; y así podemos aplicar en otras empresas.

Las limitaciones de esta presente investigación fue encuestar a todo el personal ya que se trabaja por turnos y/o por sus días de descanso.

Como primer objetivo del primer antecedente fue describir el nivel de inteligencia emocional desde el modelo de solovey y adaptarla como habilidad que posee la persona; como segundo objetivo es determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral; el tercer objetivo del antecedente es estudiar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula en el nivel pre escolar; así como determinar la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los

trabajadores del colegio; el siguiente objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia, se evidencio una relación significativa en donde demostró una correlación de dichos resultados; con los resultados obtenidos en la investigación se llegó a coincidir con unos cuantos, llegando a resultados similares.

Así como la satisfacción laboral y el clima organizacional surgieron a través de la investigación y el tema que no se toco es la motivación laboral que podría ser abordado para próximas investigaciones.

Conclusión

Luego de realizar la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

Con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se acepta H_1 , lo cual indica que existe relación entre el desempeño laboral y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019. Es decir, a mayor desempeño laboral mayor será la planificación, calculado con el estadístico Tau – b de Kentall.

Con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se acepta H_1 , lo cual indica que existe relación entre el liderazgo para el desarrollo organizacional y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019; calculado con el estadístico Tau – b de Kentall.

Con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se acepta H_1 , lo cual indica que existe relación entre el modelo del desarrollo empresarial y planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019; calculado con el estadístico Tau – b de Kentall.

Con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se acepta H_1 , lo cual indica que existe relación entre modelo de evaluación y la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca, año 2019; calculado con el estadístico Tau – b de Kentall.

Referencias

1. ¿Qué es un modelo organizacional? | Pequeña y mediana empresa - La Voz Texas. (n.d.). Retrieved January 31, 2021, from <https://pyme.lavoztx.com/qu-es-un-modelo-organizacional-5938.html>
2. Chiavenato, I. (2002). Administración teórica, procesos y práctica. In Universidad de Cordoba, Colombia.
3. Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano Gestión de Talento Humano. Gestión Del Talento Humano.
4. Corral, F. (2006). Recursos Humanos : Compensación.
5. Cruz, I. A., & Vargas, A. D. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio Nueva América.
6. Desempeño laboral: concepto, importancia, medición, beneficios. (n.d.). Retrieved January 31, 2021, from <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
7. Felipe Osterling Parodí. (n.d.). Compensación. Retrieved January 31, 2021, from <https://economipedia.com/definiciones/compensacion.html>
8. Historia De Cineplanet - 3239 Palabras | Monografías Plus. (n.d.). Retrieved January 14, 2021, from <https://www.monografias.com/docs/Historia-De-Cineplanet-PKY5542CBZ>
9. Méndez Álvarez, C. E. (2006). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. Bogotá: Editorial Limusa.
10. Paredes Fernández, B., Sánchez Pérez, M. J., & Salaiza Lizárraga, F. C. (2011). La Relación Entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente Dentro del Aula, en el Nivel Preescolar. Evolución de Sociedades.
11. Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales.
12. Pizarro, C. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la Ciudad de Chachapoyas, Año, 2016.

13. PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL Y SU IMPORTANCIA PARA LA EMPRESA – Grupo Empresarial del Oriente. (n.d.). Retrieved January 31, 2021, from <https://empleadorgeo.wordpress.com/2016/11/30/planificacion-del-personal-y-su-importancia-para-la-empresa/>
14. Rico, M., Garcia, S., & Najera, J. (2001). La Dirección De Recursos Humanos. In Administración de empresas y organización de la producción.
15. Rodríguez M., A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Organizational climate and job satisfaction as performance predictors in a chilean public organization. *Salud & Sociedad*.
16. Rojas Galván, E. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016. Universidad César Vallejo.
17. Samra, R. y. (2006). La cultura organizacional y su relacion con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirurgico Divino Niño C.A. Tesis.
18. Solano Reátegui, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Universidad César Vallejo.
19. Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia. (2007). Importancia de la Planificación de Recursos Humanos en la Empresa. *Article*, 20, 28.
20. Ynzunza-Cortes, C. B., Izar-Landeta, J. M., & Avila-Acosta, R. (2013). Cultura organizacional, gestión de conocimiento y desempeño laboral. *Hitos de Ciencias Economico Administrativas*.

© 2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)