



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Influencia de la Organización del Futuro en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A-2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Alejandra Quijano Obregon (ORCID: 0000-0002-6338-4676)

ASESORA:

Dr. Israel Barrutia Barreto (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CALLAO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente indagación está dedicada con mucho amor a mis padres por ser mi apoyo incondicionalmente, en el desarrollo de mi carrera profesional y por el apoyo moral y espiritual.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer ante todo a Dios por ser mi amuleto en los momentos más difíciles, a mis padres que son el pilar de apoyo constante, y a mi asesor Barrutia Barreto, Israel por sus conocimientos otorgados para nuestra profesión.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Alejandra Quijano Obregón con DNI N.º 73150694, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



ALEJANDRA QUIJANO OBREGON

DNI: 73150694

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria... ..	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	7
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	7
2.2 Operacionalización de variables.....	8
2.3 Población, muestra y muestreo.....	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5 Procedimiento.....	18
2.6 Método de Análisis de datos.....	19
2.7 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	19
3.1. Análisis Descriptivo.....	20
3.2 Prueba de Correlación	25
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	44
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	45
Anexo 3: Validación de experto N°01.....	46
Anexo 4: Anexo 4: Validación de experto N°02.....	48
Anexo 5: Anexo 5: Validación de experto N°03.....	50
Anexo 6: SPSS.....	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Operacionalización de variable independiente	13
Tabla 02. Operacionalización de variable dependiente	14
Tabla 03. Variable independiente (La Organización del Futuro)	17
Tabla 04. Variable dependiente (Performance Management)	18
Tabla 05. Variable independiente y variable dependiente	18
Tabla 06. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson	19
Tabla 07: Resumen de análisis descriptivo – frecuencias Organización del Futuro	20
Tabla 08: Resumen de análisis descriptivo – frecuencias Dirección Organizacional	21
Tabla 09 Resumen de análisis descriptivo – frecuencias Estrategia Organizacional	22
Tabla 10: Resumen de análisis descriptivo – frecuencias Condiciones Laborales	23
Tabla 11: Resumen de análisis descriptivo – frecuencias Performance Management	24
Tabla 12: Correlaciones de variables de Hipótesis Generales	25
Tabla 13: Resumen del modelo Regresión Lineal y R^2 (Organización del Futuro), (Performance Management)	26
Tabla 14: Prueba de Anova, independiente y dependiente	26
Tabla 15: Coeficientes (Organización del Futuro) y (Performance Management)	26
Tabla 16: Correlaciones de variables de Hipótesis Específicas	27
Tabla 17: Resumen del modelo Regresión Lineal y R^2 , Dimensión 1 y variable dependiente	27
Tabla 18. Prueba de Anova, Dimensión 1 y variable dependiente	28
Tabla 19. Coeficientes, conforme dimensión 1 y variable dependiente	28
Tabla 20. Correlaciones de variables de Hipótesis Específicas	29
Tabla 21. Resumen del modelo Regresión Lineal y R^2 , Dimensión 2 y variable dependiente	29
Tabla 22. Prueba de Anova, dimensión 2 y variable dependiente	30
Tabla 23. Coeficientes, dimensión 2 y variable dependiente	30
Tabla 24. Correlaciones de variables de Hipótesis Específicas	31
Tabla 25. Resumen del modelo Regresión Lineal y R^2 , Dimensión 3 y variable dependiente	31
Tabla 26. Prueba de Anova, Dimensión 3 y variable dependiente	32
Tabla 27. Coeficientes, dimensión 3 y variable dependiente	32

Resumen

En esta actualidad las organizaciones se preocupan por diferentes factores para incrementar la competitividad y permanencia de esta misma pero no prestan la debida atención al cambio acelerado que se está presentando hoy en día, en donde las nuevas tendencias cobran un papel estrechamente importante para las organizaciones de hoy para el futuro es así en donde aprovechan las oportunidades para la realización de tareas y metas comunes. Hay muchas causas que impiden el progreso de la organización ya sea por falta de liderazgo, responsabilidad, motivación, falta de formación o la mala realización de estrategias.

La indagación titulada “La influencia de la Organización del futuro en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.”, se elaboró con la intención de llegar al objetivo fundamental en determinar la influencia de la Organización del futuro en el Performance Management, estudio realizado en el argumento que ya hay nuevas ideas y reflexiones sobre la Organización del futuro en su extensión más amplia y duradera, a su vez se entiende que la organización tiene su sentido en el compromiso organizacional de los colaboradores. La presente indagación es de diseño no experimental de tipo correlacional, se realizó dos instrumentos: Un cuestionario sobre la organización del futuro y un cuestionario sobre el performance Management.

Como pieza final del trabajo de indagación se realiza un examen para identificar el impacto de dicha influencia en el rendimiento de sus colaboradores. Para su mejor perspicacia esta indagación ha sido dividido en 3 capítulos: capítulo 1 Introducción; capítulo 2 Método; capítulo 3 Aspectos Administrativos.

Palabras claves: Organización del Futuro - Performance Management – Gestión Humana

Abstract

Currently, organizations are concerned with different factors to increase their competitiveness and permanence, but they do not pay due attention to the accelerated change that is taking place today, where new trends acquire a very important role for today's organizations. The future, this is where they take advantage of opportunities to carry out common tasks and objectives. There are many causes that impede the progress of the organization, whether due to lack of leadership, responsibility, motivation, lack of training or poor implementation of the strategies.

The research entitled "The influence of the organization of the future in the management of the performance of the company AW Faber Castell Peruana SA", was prepared with the intention of achieving the fundamental objective of determining the influence of the Organization of the future in Performance Management , a study carried out under the argument that new ideas and reflections on the Organization of the future already exist in its broadest and most lasting extension, in turn it is understood that the organization has its meaning in the organizational commitment of the employees. It is of a non-experimental correlational design, two instruments were carried out: a questionnaire on the organization of the future and a questionnaire on performance management.

As a final piece of the investigation work, an examination is carried out to identify the impact of this influence on the performance of its collaborators. For your best insight this inquiry has been divided into 3 chapters: Chapter 1 Introduction; Chapter 2 Method; Chapter 3 Administrative Aspects.

Keywords: Organization of the Future - Performance Management - Human Management

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

Internacionalmente vemos a las organizaciones íntegramente estar en constante desafío de moverse más deprisa, adaptarse fácilmente, aceptar las dinámicas demandas profesionales y facilitar el aprendizaje de tal manera que ayude a las organizaciones a obtener mejores resultados y sea clave a la hora de tomar decisiones. Para ello se tiene que incorporar bien las estrategias e incorporar ciertos factores para lograr los desafíos que se presenta en el futuro y para estar al ritmo en este mundo tan globalizado.

A nivel nacional en ocasiones, las remodelaciones organizativas fracasan debido a que acaban reduciéndose a un ejercicio de recorte de presupuestos o se topan con la obstinación de la dirección de la empresa. De hecho, muchas firmas consultoras señalan anecdóticamente que hasta el 70 % de las reorganizaciones decaen debido a la desobediencia creativa del equipo ejecutivo. Para diseñar correctamente la organización del futuro, primero debemos atender más a la rapidez, la agilidad, y la adaptabilidad.

Localmente las dificultades de muchas organizaciones consideran que retocar el progreso de la organización requiere una gran entrada de inversión y por esa cognición dejan el argumento a un lado. Esto es un gran desliz, puesto que las consecuencias de una pésima administración concluyen siendo numeroso crecidamente costosas que el gasto que requiere optimizarlo.

Según Zumaeta, J. (2018) menciona lo siguiente:

Aptitus elaboro una averiguación en el cual dio como resultado que el 81% de los colaboradores nos dice que el clima es primordial para su desempeño profesional. En consecuencia, el 86% de peruanos sin duda renunciaría a su actual labor sí percibe un insuficientemente clima laboral. Para el 19% dijo que este aspecto no afecta a sus funciones. Para toda organización se tiene una manera definida; pero no tiene sentido que un colaborador con habilidades escoge dicha organización. Por consecuente, en primer término, tienen que poseer en cuenta que sus colaboradores vienen de distintas generaciones. En cuanto a cómo se evoluciona el clima profesional en una organización, el 70% toma importancia a sus opiniones, sugerencias,

contribución el 30% no lo hacen. De similar carácter, exclusivamente el 49% de los colaboradores practican la meritocracia para el reconocimiento (párr.4).

Según Kotter, J. (2014) menciona que:

La dificultad es que las compañías que han logrado superar el período primero progresan por su eficacia antes que, por su rapidez estratégica, esto quiere decir, por el desplazamiento de conseguir partido de las oportunidades y esquivar las amenazas con velocidad y certeza (p.3).

Para Díaz (2002) nos indica que:

Las empresas pueden verdaderamente añadir valoración a sus productos si son capaces de almacenar entendimiento y aplicarlo de forma innovadora. Es decir, el conocimiento y su mandato constituyen la clave de la gran diferenciación y, luego, de la elaboración de un excelente posicionamiento en el mercado competitivo (p.7).

Trabajos Previos

Hussain, T. (2013). *“Do Human Resource Management Practices Inspire Employees Retention?”* COMSATS University of Information Knowledge, Lahore-Pakistan. This test examines the correlation between the human property service practices implemented by the organization and the motivated purpose of the staff to maintain and deal effectively with the organization. The human resources management practices implemented in the study are training and progress, team improvement, performance transformation, internal communication method, professional security, person-organization commitment, personnel empowerment and award and benefit. Four hundred questionnaires were distributed among the staff of cadres of the textile manufacturing media management, of which 303 questionnaires completed in all aspects were received with a 75.75% answering pattern.

Raduan, R., Naresh, K., Ong, P. (2009). *“The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance”*. Universiti Putra Malaysia in compliance. The intent of this thesis is to inspect the result of organizational instruction, organizational responsibility and job satisfaction in professional performance among state favor managers. Together, this thesis establishes the document of organizational

responsibility and professional complacency as a mediator in correspondence through the group professionally performed by public service managers. The thesis population is 4579 administrative and diplomatic officers (ADSs) who work the 28 groups of specific ministries in the state of Kuala Lumpur and Putrajaya.

Cuesta, A. (2016). *“Contribución a la evaluación del desempeño, el sentido de compromiso y el accionar de la gestión del capital humano en la empresa”*. CUJAE, Superioridad de la Técnica Industrial. Estado de Cuba. El propósito absoluto del trabajo expone al avance constante del adiestramiento. De esta manera se obtuvo un dominio de la entelequia entre vínculos relacionados a la gestión humana, las tácticas y los medidores, y así adquiriendo una amplia gama de innovación para mejorar los planes de las tácticas que determinan la estimación del desenvolvimiento propio e industrial. Como resultados de las distintas conceptualismos y tecnologías (comprendiendo un unido de métodos y técnicas) que llevaron a la destreza corporativo los citados investigadores tutelados, se obtuvieron aplicaciones parciales verificadas en la experiencia, que en este compromiso se integran conformando la secuela científica.

Vílchez, P., Bernita, S. (2018). *“Gestión del talento Humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del puesto de Salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018”*. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Esta investigación sostuvo la correlación de por medio de la gestión de la capacidad humana y la ejecución profesional de los trabajadores en el oficio de Salud. En la cual se desarrolló una indagación de orientación cuantitativa, muestra de indagación aplicada, de proyección no experimental y horizonte relativo. Como rendimiento se informó que presenta correspondencia estadísticamente relevante según $p=0,000$ presente de por medio de las variables gestión de la capacidad humana y el desenvolvimiento profesional quienes conforman el puesto, existe correlación estadísticamente relevante según $p=0,007$ de por medio la gestión de la capacidad humana como también la eficacia del procedimiento del esfuerzo por el desenvolvimiento que brindan cada uno de sus trabajadores de dicha organización.

Ramos, N., Calixta, M. (2017). *“Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”* Universidad de Huánuco, Junín, Perú. El objetivo importante es establecer la concordancia efectivo que se presenta entre ambas variables de estudio dado en el ayuntamiento distrital de Pichanaqui. Cabe resaltar que los productos obtenidos se examinaron de manera estadística empleadas en el aplicativo SPSS. De esta manera se obtuvo como producto una equivalencia de 0.819 de factor de spearman,

eso quiere decir que presenta una analogía efectiva alta, entre ambas variables de estudio.

Condori, M., Miriam, N. (2017). *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”* Universidad Nacional del Altiplano, Perú. La actual indagación de juicio tiene como principal propósito implantar una analogía entre dichas variables. En consecuencia se determinó por medio de la indagación que si existe una relación directa y representativa entre ambas variables de estudio; donde el 34.8% indica que si se ejecuta la gestión de la capacidad humana y en consecuencia el desenvolvimiento es media. En conclusión la capacidad humana representa una correlación tolerante de un 0,528 con el desenvolvimiento profesional.

Teorías relacionadas al tema

Las Organizaciones Teal

Según Frederic, L. (2014) nos dice que “El sitio de ida para ejecutar advenimiento del teal es fundamental suplantando la primacía del ego por una confianza en la abundancia de la existencia con el ego bajo inspección” (pp.897-914).

Para Frederic, L. (2014) nos comenta:

La razón sentimental y las sensaciones de la nómina son tenidas en cálculo en el progreso de la responsabilidad. Se consigue permitiendo la investigación, la indagación y el hallazgo, y no fijando predicciones de inspección tan rigurosos. Esto es viable gracias al valor agregado de agudeza de los trabajadores, de lo que la corporación persigue lograr (pp.973-1022).

La Evaluación del Desempeño como proceso

Según Perdomo, R. (2011) nos comenta:

El procedimiento de cálculo debe hallarse instruido en un modo que asegure su planificación, realización e inspección, en donde se definan indicadores conectados con los puestos de responsabilidad y competencias laborales y deben ser proporcionados a frecuentar a los miembros de la sociedad. Para desarrollar a un desarrollo de estimación efectivo y enérgico se requiere conjuntamente de fortalecer los procedimientos, osadía y requerimiento que provoque una motivación en quienes evalúan y evaluados (p.13).

Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la influencia de la Organización del futuro en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?

Problemas Específicos

¿Cuál es la influencia de la Dirección organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?

¿Cuál es la influencia de la Estrategia Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?

¿Cuál es la influencia de las Condiciones Laborales en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?

Justificación del Estudio

Las organizaciones del futuro cobran un papel importante en la mejora financiero defendible, puesto que son creadoras de fortuna, conjuntamente, a los individuos que conforman las organizaciones y a sus entornos inmediatos. Son organizaciones que se adaptan a las nuevas tecnologías con relativa habilidad, por tanto, su planificación y formación no requiere de numeroso capital. Estas organizaciones tienen que permanecer en los mercados de alta competición y para ello deben lograr un progreso corporativo que se los permita.

Las organizaciones del futuro se preocupan de la buena dirección de los capitales humanos, actualmente que es particular de los factores fundamentales que repercute concisamente en la ampliación de los colaboradores como además en el impulso de la organización misma. A la hora de diseñar la organización del futuro, no solo requerimos de una estrategia sólida, apoyo de la dirección y una magnífica gestión del cambio; también es importante una buena gestión que los facilite trasladar las estrategias en acciones.

La indagación de indagación tiene como objetivo primordial decretar cuál es el dominio de la Organización del futuro en el Performance Management de la sociedad A.W. Faber Castell Peruana S.A.; a través de una indagación científica, nos proponemos proporcionar resultados exploratorios, dejar reportes y estudios para futuros análisis de mayor dato, ya que dicha indagación requerirá de apoyo de los colaboradores y de las diferentes facultades para el lucro de los objetivos respectivos.

Por interrupción de la esta indagación se indaga cuáles son las variables que interfieren en el Performance Management y mediante este origen el rendimiento de la presente indagación se centra en la Organización del Futuro. Se reafirma que la calidad del estudio de la Organización del Futuro obedece al hecho de que permitirá frecuentar una variable mediana de superioridad.

Hipótesis

Hipótesis General

La Organización del futuro tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Hipótesis Específicos

La Dirección Organizacional tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

La Estrategia Organizacional tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Las Condiciones Laborales tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Objetivos

General

Determinar la influencia de la Organización del futuro en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Específicos

Determinar la influencia de la Dirección Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Determinar la influencia de la Estrategia Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Determinar la influencia de las Condiciones Laborales en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Enfoque de Investigación

Para Rodríguez, J. (2010) nos dice “El procedimiento cuantitativo se enfoca en hechos del anómalo usual, por ende este procedimiento utiliza el cuestionario, inventarios e indagación demográficos los cuales pueden ente observados estadísticamente para evidenciar” (p.32).

Método de Investigación

Según Cegarra, J. (2012) manifiesta que: “El procedimiento es hipotético deductivo se enfoca en constituir la hipótesis de futuras respuesta. Cuando el indecoroso está colindante al grado observacional, la cuestión crecidamente simple, las hipótesis podemos clarificarlas como empíricas” (p.82).

Tipo de Investigación

Esta indagación realizada es aplicada. Para Chávez (2015) nos dice que:

(...) esta indagación se obtiene como el propósito primordial de solucionar el inconveniente en un periodo breve. Dirigida al estudio inmediato mediante acciones concretas para enfrentar el inconveniente. Luego, se establece a las acciones inminentes y no al progreso de la hipótesis y sus resultados, mediante actividades precisas para revolverse la dificultad (p. 136).

Nivel de Investigación

Para Hernández (2013) señala que “La experiencia de hipótesis e investiga que dichas respuestas estén relacionadas con los principios científicos, en donde se formula como objetivos investigar el porqué de las cosas, los hechos, y los fenómenos” (p.46).

Diseño de Investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2013) señala que “Los estudios no experimentales pueden ser de dos tipos, transaccionales y longitudinales. Su valor es definir variables y estimar su suceso y exactitud en un tiempo” (p.270).

Según su prolongación en el tiempo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2013) señala que “La recopilación de dicha indagación en un período determinado” (p. 151).

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Organización del Futuro

Según Kotter, J. (2014) nos dice “El desafío al que se plasman los líderes es como desarrollarse de modo provechoso en medio de constantes turbulencias y alteraciones” (p.5).

- **Dimensión Dirección Organizacional**

Para Munch, L. (1997) define que “Es el cumplimiento de los métodos comunes de la administración a través de un plan de ejecución para incrementar el compromiso, la unión y adecuado control” (p.148).

✓ **Indicadores**

▪ **Estructura Organizacional**

Para Chiavenato (2002) menciona que “Una estructura organizacional es efectiva cuando aporta a las personas la obtención de los objetivos y es eficiente cuando se logran con costos mínimos” (p.369).

▪ **Liderazgo**

Brown, M., Treviño, L. (2006) comenta que “El liderazgo conduce las acciones personales y las relaciones interpersonales y promueve un comportamiento moral a través de la unión bidireccional, el apoyo y la toma de decisiones” (p. 120).

▪ **Cultura Organizacional**

Según Dan, D. (Citado en Miron et al., 2004) define lo siguiente “La cultura está presente en los valores, ideas y principios que se instauran la base del método gerencia en un organismo” (p.2).

▪ **Dimensión Estrategia organizacional**

Para Chandler (2013) “Es la autodeterminación clara de las metas y objetivos de una organización, las acciones a promover y la asignación de recursos fundamentales para la consecución de dichas metas” (p. 161).

✓ **Indicadores**

▪ **Datificación**

Según Santamaría (2016) nos dice que “Es coleccionar indagación relativa lo que existe bajo la luz y es viable calcular gracias a la infraestructura tecnológica en la cultura de los datos” (p.2).

▪ **Aprendizaje Colaborativo**

Para Del Valle (2008) define que “El clima socio psicológico que propicia el adiestramiento colaborativo se establece a través de la coyuntura y la carencia de explicarle al conjunto las ideas propias de modo concreto y preciso” (p. 4).

- **Gamificación**

Para Ramírez, J. (2014) define que “Es emplear estrategias y mecánicas de interacción en contextos no juzgables, con el propósito de que los colaboradores adopten ciertos comportamientos” (p.1).

- **Dimensión Condiciones Laborales**

Según Sánchez (2003) señala que “Están vinculada al ambiente laboral, en que ciertas circunstancias como la seguridad, calidad o limpieza llegan a originar circunstancias negativas para los trabajadores” (p. 9).

- ✓ **Indicadores**

- **Tecnología**

Quintanilla (1998) define como “Grupo de conocimientos de fundamento científica que permite narrar, diseñar y emplear soluciones técnicas a problemas prácticos de carácter sistemática y lógico” (p. 5).

- **Recompensas**

Según Terence, M. (1989) nos dice “Son incentivos que otorgan por el desempeño eficiente, estas mismas llegan a influir directamente en la satisfacción de los colaboradores mejorando su rendimiento” (p. 448).

Variable 2: Performance Management

Según Gonzales, L. (2015) nos dice que “Un método que permite a las empresas calcular que tan conforme se están desempeñando, por mediano de un riguroso análisis con relación a las metas establecidas” (párr.3).

- **Dimensión Evaluación del Desempeño**

Según Sastre y Aguilar. (2003) nos dice “La estimación del desempeño se desarrolla metódico y estructurado de rastreo del trabajo profesional del colaborador para apreciar su realización” (p. 321).

✓ **Indicadores**

▪ **Competencia**

Para Tobón (2006) señala que “Es una guía de formación en donde nos permite conocer el progreso y evolución en un tiempo determinado” (p. 5).

▪ **Eficacia**

Para Chiavenato (2004) nos dice “Eficiencia resulta el empleo adecuado de los recursos brindados con el menor coste utilizado para dicha elaboración” (p. 52).

▪ **Metas Alcanzadas**

Según Maehr y Nicholls. (1980) manifiesta que “(...) las metas nos diagnosticaran sus percepciones sobre el lucro del triunfo, en cambio, el fracaso. Esto dependerá de la eficacia en el lucro de su término” (p. 13).

▪ **Dimensión Administración del Talento Humano**

Para Chávez, A. (2014) nos dice que “Es el intangible que una organización posee como mejor recurso para el éxito empresarial” (pp. 75-81).

✓ **Indicadores**

▪ **Conocimiento**

Según Tsoukas y Vladimirou. (2001) señala que “Es el dominio propio para verificar distinciones en relación al argumento, hipótesis o a ambos” (p. 973).

▪ **Habilidades**

Según Maximova, V. (1962) manifiesta que “Es un método de acciones conscientes las cuales posibilitan el estudio productivo de los conocimientos y hábitos en nueva situación en exactitud con su objetivo” (p. 27).

▪ **Capacidad**

Según Gutiérrez, A. (2008) nos dice “Es la suma de condiciones, cualidades y aptitudes que permite el desarrollo de algo” (p. 1).

- **Dimensión Proceso de Evaluación**

Según Sastre y Aguilar. (2003) nos dice “Es el período en la que se debe precisar la cantidad a valorar, el juicio primordial de valoración qué calcular y los métodos de valoración debiendo haber un valioso grado de relación en tales medidas” (p.323).

- ✓ **Indicadores**

- **Capacitación**

Según Chiavenato (2007) nos dice “Es un progreso pedagógico de conciso plazo donde se desarrollan competencias en relación con los objetivos fijos” (p.386).

- **Aprendizaje**

Según Glaser (1979) nos dice “Es una transformación en las disposiciones o capacidades humanas que persiste durante determinado tiempo y que no es atribuible únicamente a los procesos de evolución” (p.2).

Tabla 01. Operacionalización de variable independiente

Variable	Explicación conceptual	Explicación operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Organización del Futuro (Variable independiente)	Según Kotter, J. (2014) nos dice "El gran desafío al que se proponen los líderes empresariales es como perdurar competitivos y desarrollarse de manera provechosa en medio de constantes turbulencias y alteraciones" (p.5).	La variable independiente se mide por medio de un cuestionario que contiene 10 ítems, de esta forma se tiene en suma los indicadores para la realización del estudio.	Dirección Organizacional	Estructura Organizacional	1	Según Hernández, Fernández y Baptista. (2013). Ordinal Esta escala se constituye un orden de mayor a menor, indicando en ella una gradación (pág. 218). Razón Esta escala obtiene transcurso iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto, no es arbitrario (pág. 221).
				Liderazgo	2	
				Cultura Organizacional	3	
			Estrategia Organizacional	Datificación	4	
				Aprendizaje Colaborativo	5	
				Gamificación	6	
			Condiciones Laborales	Tecnología	7	
				Recompensas	8	

Fuente: Elaboración personal

Tabla 02. Operacionalización de variable dependiente

Variable	Explicación conceptual	Explicación operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Performance Management (Variable dependiente)	Según Gonzales, L. (2015) nos dice que: Es un sistema que permite a las empresas darse cuenta que tan bien se están desempeñando, por medio de la comparación de los resultados logrados por la empresa con respecto a las metas establecidas durante el planeamiento hecho a principios del año (párr.3).	La variable dependiente se mide por medio de un cuestionario que contiene 10 ítems, de esta forma se tiene en suma los indicadores para la realización del estudio.	Evaluación del Desempeño	Competencia	1	Según Hernández, Fernández y Baptista. (2013) Ordinal Esta escala se establece un orden de mayor a menor, indicando en ella una gradación (pág. 215). Razón Esta escala tiene transcurso iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto (no es arbitrario) (pág. 216).
				Eficacia	2	
				Metas Alcanzadas	3	
			Administración del Talento Humano	Conocimiento	4	
				Habilidades	5	
				Capacidad	6	
			Proceso de Evaluación	Capacitación	7	
				Aprendizaje	8	

Fuente: Elaboración personal

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández, y Baptista. (2014) menciona que “Los conjuntos de un conjunto de todos sucesos donde coinciden con determinadas especificaciones” (p.178).

Para los respectivos resultados de la subsiguiente indagación, la población universal está constituida por 50 colaboradores que laboran en la organización A.W. Faber Castell Peruana S.A.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista. (2014) nos dice que “Un componente de la muestra es analizada rigurosamente para lograr un único modelo de demostración” (p.172).

El componente de muestreo para la indagación está conformado por los colaboradores vinculados a A.W. Faber Castell Peruana S.A. Área administrativa.

Según, Hernández, Fernández y Baptista. (2014) afirma “El modelo pertenece a un grupo pequeño de la población y es de suma importancia para en la recolección de datos” (p. 183).

Se valió de una muestra probabilística- aleatorio simple.

Muestreo

Para Hernández, Fernández y Baptista. (2013) manifiesta “Dichos componentes poseen una congruencia de ser seleccionados y se consiguen aclarando las particularidades de la población y la dimensión del molde” (p.179).

Además, para la evaluación de la muestra se llegó a emplear la consecuente fórmula:

$$\mathbf{n} = \frac{K^2 P * Q * N}{(e^2 * (N - 1) + K^2 * P * q)}$$
$$\mathbf{n} = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) * 50}{(0.05^2 * (50 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = \mathbf{44}$$

N: Tamaño del universo	50
K: Escala de validez	1.96
e: Falla maestra deseada	0.5
p: Alcance de personas que adquieren la particularidad de aplicación	0.5
q: Alcance de personas que no adquieren la particularidad	0.5

La actual modelo de la subsiguiente indagación está compuesta por 44 colaboradores que laboran en la sociedad A.W. Faber Castell Peruana S.A.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Peralta (2014) nos dice que “La manera en la cual se puede representar a fin de explicar el estudio de las variables es mediante la encuesta” (p.54).

Se empleó como herramienta la encuesta para la sinopsis de información en el avance de la indagación, facilito la recopilación de datos mediante respuestas dadas por lo colaboradores sondeados y concorde de preguntas estipuladas por el investigador.

Según Chávez (2013) nos dice que “Diseñada para el almacenamiento de información es el interrogatorio, averigua cual es el vínculo de las variantes, cualquier medio” (p.48).

Se elaboró un cuestionario en la presente indagación para el resumen de la recopilación de la información, y se guio a los colaboradores de la organización. Se constituyó por un total de dieciséis preguntas (16): De las cuales ocho preguntas (8) fueron formuladas en relación a la variable organización del futuro y ocho preguntas (8) en relación a la variable Performance Management.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2013) nos dice que “El nivel de herramienta efectivamente valora la variante que intenta comprobar” (p.209).

De este carácter, se recurrió a la cordura de presentes jurados pertenecientes a la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo sede callao para rendir los instrumentos empleados y ver el grado de eficacia presentada.

Docente	Grado	Especialidad
Israel Barrutia Barreto	Dr.	Administración

Para Bernal (2015) indica que “Compone los fenómenos una y otra vez con la propia herramienta de cálculo, se obtiene los mismos productos, si la contestación es afirmativa se puede expresar que el instrumento es eficaz” (p.85).

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy baja
-0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

FIABILIDAD GENERAL

Tabla 03. Variable independiente (La Organización del Futuro)

Síntesis de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Resultado	44	100,0

a. La anulación por lista se enfoca en suma de las variables del método.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,924	8/

Interpretación: En los cuadros se puede observar el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems son elevados, obteniendo la variable independiente como resultado un 0.924 de fiabilidad.

Tabla 04. Variable dependiente (Performance Management)

Síntesis de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Resultado	44	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,912	8/

a. La anulación por lista se enfoca en suma de las variables del método.

Interpretación: En los cuadros se puede observar el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems son elevados, obteniendo la variable dependiente como resultado un 0.912 de fiabilidad.

Tabla 05. Variable independiente y variable dependiente

Síntesis de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Resultado	44	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,915	16

a. La anulación por lista se enfoca en suma de las variables del método.

Interpretación: El resultado estadístico de ambas variables las variables nos dio 0.915, según la confiabilidad nos dice que la herramienta y los ítems son muy altos.

2.5. Procedimiento

La fiabilidad de la herramienta de 16 preguntas utilizada fue el procedimiento de Alfa de Cronbach, por medio de la profunda indagación y datos estadísticos obtenidos en el SPSS, que corresponde a un total de 50 colaboradores de la organización A.W. Faber Castell Peruana S.A., con una formulación interrogantes.

2.6 Método de Análisis de datos

Este proyecto recurrió del siguiente programa de SPSS 22 como herramienta de indagación. Las evaluaciones respectivas que se empleó fueron: El alfa de Cronbach donde se calculó la confiabilidad de los instrumentos y para la legitimidad del presente instrumento, el juicio de los respectivos expertos.

2.7 Aspectos éticos

- Requerimiento de indagación: Este estudio tomó en cuenta una identificación de los colaboradores y posteriormente los datos recopilados no fueron de nuevo uso.
- Estimación social: El fragmento en esta indagación fue la población universal y fue propensa al riesgo, ni usada por responsabilidad.
- Autenticidad científica: Los elementos perpetuos de diferentes autores tienen las fuentes correspondientes, de carácter donde la legalidad hipotética es exacta, sin ajustarla averiguación en relación con el primer creador.

III. RESULTADOS

Tabla 06. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

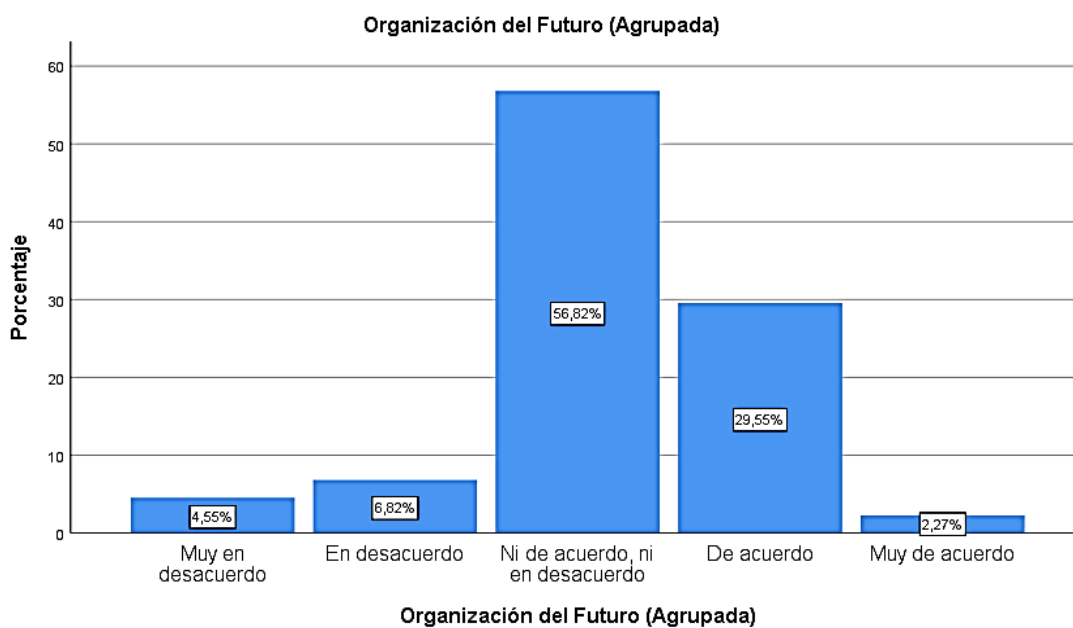
Coeficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 07. Resumen de análisis descriptivo – frecuencias

Organización del Futuro (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	3	6,8	6,8	11,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	56,8	56,8	68,2
	De acuerdo	13	29,5	29,5	97,7
	Muy de acuerdo	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



Interpretación: Según el análisis descriptivo relacionado a la Organización del Futuro indica que el 4,55% está muy en desacuerdo, mientras un 6,82% está en desacuerdo y un 2,27% se encuentra muy de acuerdo.

Tabla 08. Resumen de análisis descriptivo – frecuencias

Dirección Organizacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	10	22,7	22,7	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	47,7	47,7	72,7
	De acuerdo	11	25,0	25,0	97,7
	Muy de acuerdo	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



Interpretación: Según el análisis descriptivo relacionado a la dirección organizacional indica que el 2,27% está muy en desacuerdo, un 22,73% está en desacuerdo y un 2,27% se encuentra muy de acuerdo.

Tabla 09. Resumen de análisis descriptivo – frecuencias
Estrategia Organizacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	4	9,1	9,1	11,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	56,8	56,8	68,2
	De acuerdo	13	29,5	29,5	97,7
	Muy de acuerdo	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Interpretación: Según el análisis descriptivo relacionado a la Estrategia Organizacional indica que el 2,27% está muy en desacuerdo, un 9,09% está en desacuerdo y un 2,27% se encuentra muy de acuerdo.

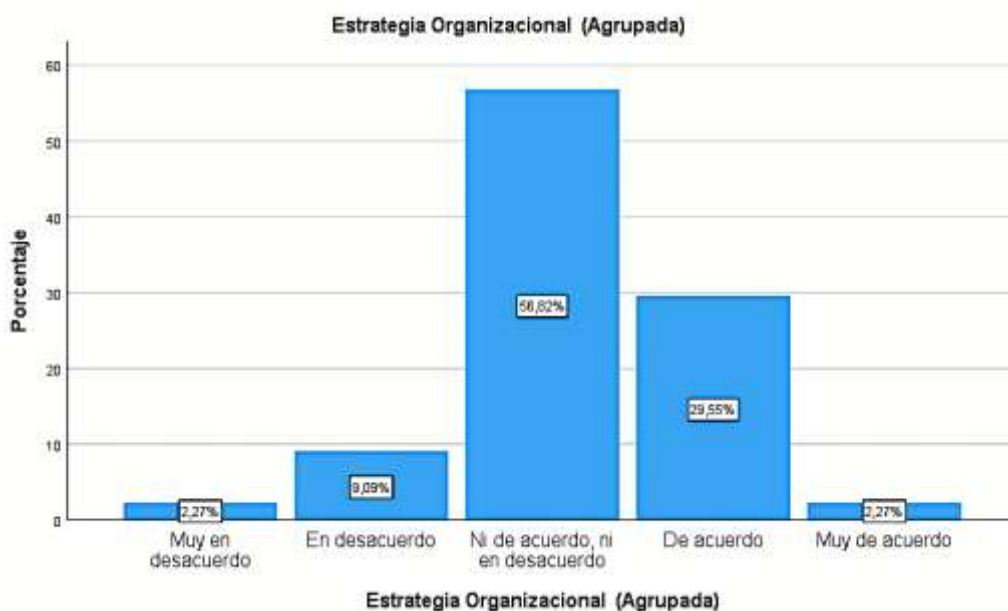


Tabla 10. Resumen de análisis descriptivo – frecuencias

Condiciones Laborales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	2	4,5	4,5	6,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	6,8	6,8	13,6
	De acuerdo	11	25,0	25,0	38,6
	Muy de acuerdo	27	61,4	61,4	100,0
	Total		44	100,0	100,0

Interpretación: Según el análisis descriptivo relacionado a las condiciones laborales indica que el 2,27% se encuentra muy en desacuerdo, un 4,55% está en desacuerdo y un 61,36% se encuentra muy de acuerdo.

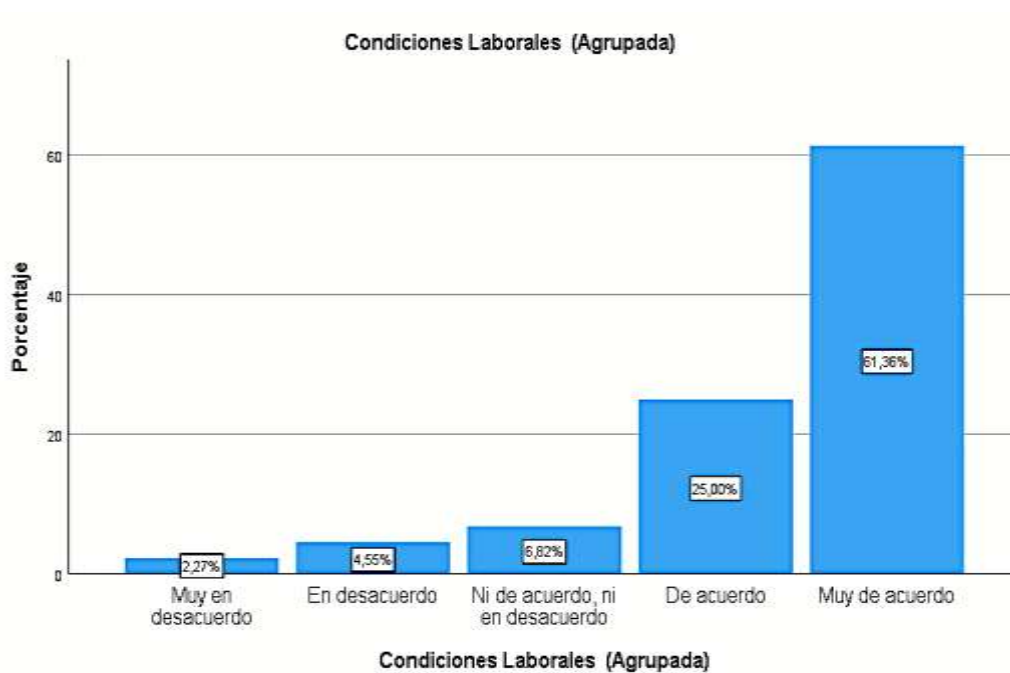
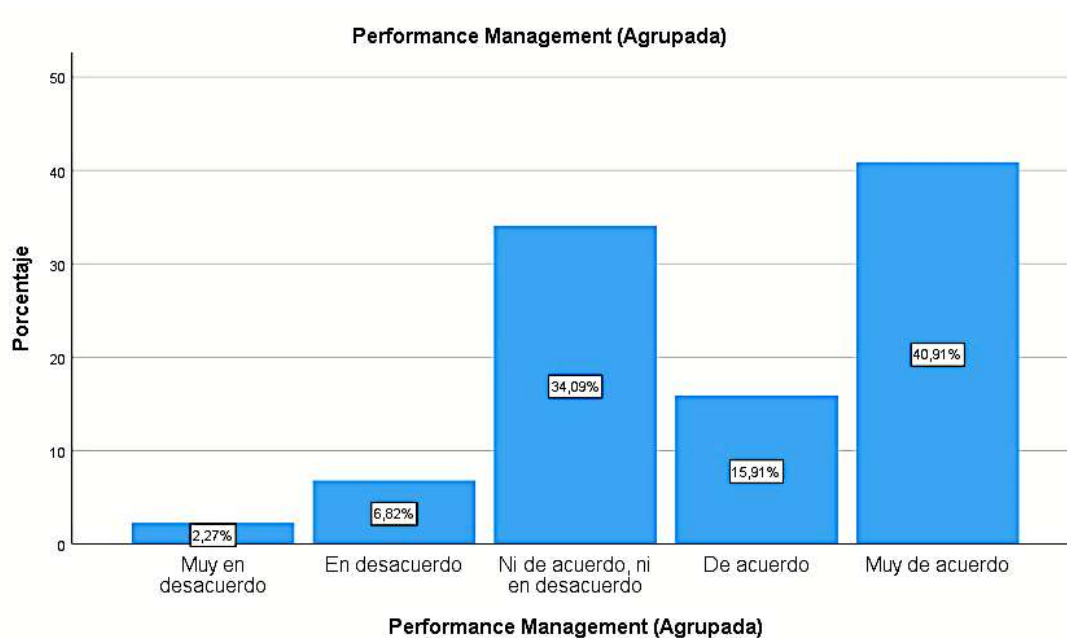


Tabla 11. Resumen de análisis descriptivo – frecuencias

Performance Management (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	3	6,8	6,8	9,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	34,1	34,1	43,2
	De acuerdo	7	15,9	15,9	59,1
	Muy de acuerdo	18	40,9	40,9	100,0
	Total		44	100,0	100,0

Apreciación: Según el análisis descriptivo relacionado al Performance Management indica que el 2,27% está muy en desacuerdo, un 34,09% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 40,91% se encuentra muy de acuerdo.



3.2 Prueba de Correlación.

Hipótesis general.

H_G: Organización del Futuro influye significativamente en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₀: No Existe influencia directa entre la Organización del Futuro y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₁: Existe influencia directa entre la Organización del Futuro y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

En cuenta lo siguiente:

Sig. < 0.05, se refuta la H_0 .

Sig. > 0.05, no se refuta la H_0 .

Tabla 12. Correlaciones de variables de Hipótesis Generales

		Organización del Futuro (agrupado)	Performance Management (agrupado)
Organización del Futuro (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,945**
	Sig. (bilateral)		,000
	Número	44	44
Performance Management (agrupado)	Correlación de Pearson	,945**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Número	44	44

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

Fuente: Elaboración personal.

Apreciación: Alcanzo una correlación de Pearson de 0.945 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), nos dice que la correlación de las variables es elevada; en la cual refuta la hipótesis H_0 y, en consecuencia, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Tabla 13. Resumen del modelo Regresión Lineal y R² (Organización del Futuro), (Performance Management)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Falla estándar de la estimación
1	,945	,639	,631	,289

Apreciación: Se alcanzó una correlación (R) válida apreciable de un 94.50% entre Organización del Futuro y Performance Management. Asimismo, se detalla que el coeficiente de determinación (R²) es de un 63.90%.

Tabla 14. Prueba de Anova, independiente y dependiente

Modelo		Total de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,218	1	6,218	74,411	,000 ^b
	Residuo	3,509	42	,084		
	Resultado	9,727	43			

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Organización del Futuro (Agrupada)

Apreciación: Se obtuvo que $0.000 < 0.05$ en la prueba Anova, señala: se objeta la H₀, en efecto, aprobamos la H₁, y a su vez se comprueba la hipótesis de investigación H_G como efectiva.

Tabla 15. Coeficientes (Organización del Futuro), (Performance Management).

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,914	,220		4,155	,000
	Organización del Futuro (Agrupada)	,785	,080	,945	8,626	,000

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

Apreciación: Se aprecia una escala de significancia de 0.000, mínimo a 0.05, en análisis, se rechaza la H₀, se aprueba la H₁, y se ratifica la hipótesis de investigación H_G se consigna veraz.

Hipótesis específica 1

H_G: Dirección Organizacional influye significativamente en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₀: No Existe influencia directa entre la Dirección Organizacional y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₁: Existe influencia directa entre la Dirección Organizacional y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

En cuenta que:

Sig. < 0.05, se refuta la H_0 .

Sig. > 0.05, no se refuta la H_0 .

Tabla 16. Correlaciones de variables de Hipótesis Específicas

		Dirección Organizacional (agrupado)	Performance Management (agrupado)
Dirección Organizacional (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,914**
	Sig. (bilateral)		,000
	Número	44	44
Performance Management (agrupado)	Correlación de Pearson	,914**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Número	44	44

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

Fuente: Elaboración personal.

Apreciación: Alcanzo una correlación de Pearson de 0.914 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), nos dice que la correlación de las variables es elevada; en la cual refuta la hipótesis H_0 y, en consecuencia, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Tabla 17. Resumen del modelo Regresión Lineal y R², Dimensión 1 y variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Falla estándar de la estimación
1	,914	,784	,573	,311

a. Predictores: (Constante), Dirección Organizacional (agrupado)

Fuente: Elaboración personal.

Apreciación: Se alcanzó una correlación (R) válida apreciable de un 91.40% entre Dirección Organizacional y Performance Management. Asimismo, se detalla que el coeficiente de determinación (R²) es de un 78.40%.

Tabla 18. Prueba de Anova, Dimensión 1 y variable dependiente

Modelo		Total de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,670	1	5,670	58,701	,000 ^b
	Residuo	4,057	42	,097		
	Resultado	9,727	43			

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Dirección Organizacional (Agrupada)

Apreciación: Se obtuvo que $0.000 < 0.05$ en la prueba Anova, señala: se objeta la H₀, en efecto, aprobamos la H₁, y a su vez se comprueba la hipótesis de investigación HG como efectiva.

Tabla 19. Coeficientes, conforme dimensión 1 y variable dependiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,780	,264		2,952	,005
	Dirección Organizacional (Agrupada)	,812	,093	,914	7,662	,000

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

Apreciación: Se aprecia una escala de significancia de 0.000, mínimo a 0.05, en análisis, se rechaza la H₀, se aprueba la H₁, y se ratifica la hipótesis de investigación HG se consigna veraz.

Hipótesis específica 2

H_G: Estrategia Organizacional influye significativamente en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₀: No Existe influencia directa entre la Estrategia Organizacional y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₁: Existe influencia directa entre la Estrategia Organizacional y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

En cuenta que:

Sig. < 0.05, se refuta la H_0 .

Sig. > 0.05, no se refuta la H_0 .

Tabla 20. Correlaciones de variables de Hipótesis Específicas

		Estrategia Organizacional (agrupado)	Performance Management (agrupado)
Estrategia Organizacional (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	Número	44	44
Performance Management (agrupado)	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Número	44	44

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

Fuente: Elaboración personal.

Apreciación: Alcanzo una correlación de Pearson de 0.910 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), nos dice que la correlación de las variables es elevada; en la cual refuta la hipótesis H_0 y, en consecuencia, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Tabla 21. Resumen del modelo Regresión Lineal y R^2 , Dimensión 2 y variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Falla estándar de la estimación
1	,910	,765	,374	,376

a Predictores: (Constante), Estrategia Organizacional (agrupado)

Fuente: Elaboración personal.

Apreciación: Se alcanzó una correlación (R) válida apreciable de un 91.00% entre Estrategia Organizacional y Performance Management. Asimismo, se detalla que el coeficiente de determinación (R²) es de un 76.50%.

Tabla 22. Prueba de Anova, dimensión 2 y variable dependiente

Modelo		Total de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,780	1	3,780	26,696	,000 ^b
	Residuo	5,947	42	,142		
	Resultado	9,727	43			

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Estrategia Organizacional (Agrupada)

Apreciación: Se obtuvo que $0.000 < 0.05$ en la prueba Anova, señala: se objeta la H₀, en efecto, aprobamos la H₁, y a su vez se comprueba la hipótesis de investigación HG efectiva.

Tabla 23. Coeficientes, dimensión 2 y variable dependiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,635	,227		7,186	,000
	Estrategia Organizacional financiera (Agrupada)	,684	,087	,910	5,167	,000

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

Apreciación: Se aprecia una escala de significancia de 0.000, mínimo a 0.05, en análisis, se rechaza la H₀, se aprueba la H₁, y se ratifica la hipótesis de investigación HG se consigna veraz.

Hipótesis específica 3.

H_G: Condiciones Laborales predomina significativamente en el Performance Management de A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₀: No Existe influencia directa entre las Condiciones Laborales y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

H₁: Existe influencia directa entre las Condiciones Laborales y el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.

En cuenta que:

Sig. < 0.05, se refuta la H_0 .

Sig. > 0.05, no se refuta la H_0 .

Tabla 24. Correlaciones de variables de Hipótesis Específicas

		Condiciones Laborales (agrupado)	Performance Management (agrupado)
Condiciones Laborales (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	Número	44	44
Performance Management (agrupado)	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Número	44	44

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

Fuente: Elaboración personal.

Apreciación: Alcanzo una correlación de Pearson de 0.896 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), nos dice que la correlación de las variables es elevada; en la cual refuta la hipótesis H_0 y, en consecuencia, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Tabla 25. Resumen del modelo Regresión Lineal y R^2 , Dimensión 3 y variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Falla estándar de la estimación
1	,896	,507	,495	,338

a. Predictores: (Constante), Condiciones Laborales (agrupado)

Apreciación: Se alcanzó una correlación (R) válida apreciable de un 89.60% entre Condiciones Laborales y Performance Management. Asimismo, se detalla que el coeficiente de determinación (R²) es de un 50.70%.

Tabla 26. Prueba de Anova, Dimensión 3 y variable dependiente.

Modelo		Total de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,932	1	4,932	43,205	,000 ^b
	Residuo	4,795	42	,114		
	Resultado	9,727	43			

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Condiciones Laborales (Agrupada)

Apreciación: Se obtuvo que $0.000 < 0.05$ en la prueba Anova, señala: se objeta la H₀, en efecto, aprobamos la H₁, y a su vez se comprueba la hipótesis de investigación H_G efectiva.

Tabla 27. Coeficientes, dimensión 3 y variable dependiente.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,218	,242		5,034	,000
	Condiciones Laborales (Agrupada)	,741	,090	,896	6,573	,000

a. Variable dependiente: Performance Management (Agrupada)

Apreciación: Se aprecia una escala de significancia de 0.000, mínimo a 0.05, en análisis, se rechaza la H₀, se aprueba la H₁, y se ratifica la hipótesis de investigación H_G se consigna veraz.

IV. DISCUSIÓN

Discusión - Hipótesis general

La actual indagación estableció como propósito primordial establecer el dominio de la Organización del Futuro en el Performance Management en la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A. Así propio, por medio de estimación de personas sondeadas, concluyó que existe relación positiva estrechamente fuerte de un 0.945. Se obtuvo que $0.000 < 0.05$ en la prueba Anova, señala: se objeta la hipótesis cero, en efecto, aprobamos la primera hipótesis, y a su vez se comprueba efectiva la hipótesis general de estudio.

Hussain, T. (2013). *“Do Human Resource Management Practices Inspire Employees’ Retention?”* The human resources management practices implemented in the study are training and progress, team improvement, performance transformation, internal communication method, professional security, person-organization commitment, personnel empowerment and award and benefit. Four hundred questionnaires were distributed among the staff of cadres of the textile manufacturing media management, of which 303 questionnaires completed in all aspects were received with a 75.75% answering pattern.

Así mismo Kotter, J. (2014) nos dice “El desafío al que se plasman los líderes es como desarrollarse de modo provechoso en medio de constantes turbulencias y alteraciones” (p.5).

Entonces, teniendo en cuenta los aportes de autores indicados en los párrafos precedentes se finaliza tiene relación.

Discusión – Hipótesis específica 1

En la segunda extensión se estableció como fin primordial establecer el dominio de la dirección Organizacional en el Performance Management de dicha organización. De esta forma a través de la valoración de colaboradores sondeados, se observó que existe correspondencia positiva estrechamente fuerte de un 0.914. Se observó que $0.000 < 0.05$ en la prueba Anova, señala: se objeta la hipótesis cero, en efecto, se afirma la primera hipótesis, y a su vez se ratifica efectiva la hipótesis general.

De acuerdo con la investigación realizada Vílchez, P., Bernita, S. (2018). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Enero 2018.*” El resultado obtuvo correspondencia significativa según $p=0,000$ presentes entre la gestión de la capacidad humana y el desenvolvimiento profesional, asimismo existe correlación significativa según $p=0,007$ presente entre sus variables.

Para Munch, L. (1997) define que “Es el cumplimiento de los métodos comunes de la administración a través de un plan de ejecución para incrementar el compromiso, la unión y adecuado control” (p.148).

En consecuencia con los aportes de estudio brindados en los párrafos anteriores, en suma con los resultados obtenidos estadísticamente se concreta que existe una relación directa entre las variables.

Discusión – Hipótesis específica 2

Asimismo se sostiene como propósito comprobar la influencia de La Estrategia Organizacional en el Performance Management de dicha organización. Del propio modo, se obtuvo que existe correspondencia elevada de 0.910. Se observó que $0.000 < 0.05$, señala: se objeta la hipótesis cero, en efecto, se afirma la primera hipótesis.

De acuerdo con Condori, M., Miriam, N. (2017). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*”. A través de dicha investigación se comprobó que existe una relación representativa entre ambas variables en el que el 34.8% indica que si se presenta la gestión de la capacidad humana y en consecuencia el rendimiento es moderada. Igualmente, el mandato de capacidad humana representa correlación tolerante de un 0,528** con relación al desenvolvimiento de los trabajadores.

Entonces, teniendo en cuenta el aporte de Condori, M., Miriam, N., señalados a su vez por Cuesta, A. (2016). Logra prevalecer la entelequia entre las variables presentes relacionadas a los indicadores de gestión. En resumen en esta indagación se logró la destreza corporativa, se obtuvo aplicaciones parciales comprobadas en la experiencia, que en este compromiso se incorporan en relación a la secuela científica.

Asimismo, con la aportación de la indagación brindada en los párrafos anteriores, se concreta que existe una relación directa entre ambas variables.

Discusión – Hipótesis específica 3

De igual forma se sostiene como propósito diagnosticar la influencia de Las Condiciones Laborales en el Performance Management de dicha organización. También, se determinó que: existe una correlación válida de un 0.896. Se obtuvo que $0.000 < 0.05$, señala: se objeta la hipótesis cero, en efecto, se afirma la primera hipótesis, y a su vez se ratifica efectiva la hipótesis general de estudio.

De acuerdo con la investigación realizada por Ramos, N., Calixta, M. (2017) (2017). “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*” Esta indagación obtuvo una equivalencia de 0.819 spearman, nos interpreta que presenta una analogía elevada entre ambas variables de estudio.

Según Sánchez, Y. (2003), indica que las Condiciones Laborales: “Están vinculada al ambiente laboral, en que ciertas circunstancias como la seguridad, calidad o limpieza llegan a originar circunstancias negativas para los trabajadores”. (p. 9)

Igualmente, con la aportación de la indagación dada en los párrafos anteriores, se precisó que existe una relación directa entre ambas variables.

V. CONCLUSIONES

- a) La variable Organización del Futuro muestra una relación significativamente efectiva en relación con la variable Performance Management de la organización A.W. Faber Castell Peruana S.A-2019.

- b) La variable Dirección Organizacional muestra una relación significativamente positiva en relación con la variable Performance Management de dicha organización.

- c) La Estrategia Organizacional presenta una correlación representativamente efectiva en relación con la variable Performance Management de dicha organización.

- d) Las Condiciones Laborales presenta una correlación representativamente efectiva en relación con la variable Performance Management de dicha organización.

VI. RECOMENDACIONES

- a) Se tiene que fortalecer cada día mediante la educación empresarial, capacitándose constantemente para el mejor manejo de las nuevas tendencias y así hacer que la organización sea exitosa en el transcurso del tiempo.

- b) Establecer una técnica de comunicación que logre a los colaboradores trabajar en conjunto, al reorganizar todos sus esfuerzos y contribuir eficientemente a los objetivos organizacionales.

- c) Formular estrategias organizacionales para mejorar el desempeño y los resultados en cada área. Se trata de la creación ideas, planes, proyectos y modelos enfocados al éxito y la competitividad para que una estrategia organizacional.

- d) Establecer óptimas condiciones laborales, los colaboradores más fructuosos son aquellos que creen que pueden dar lo mejor de sí mismos, que cuentan con el incentivo de su supervisor y cuyas apreciaciones son tenidas en cuenta.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación: Proceso de investigación científica*. (2.^a ed.). Colombia: Universidad de La Sabana.
- Brown, M., Treviño, L. (2006). *Ethical leadership: A review and future directions*. *The Leadership Quarterly*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/222394137_Ethical_Leadership_Review_and_Future_Directions
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. (1.^a ed.). España, Madrid: Diez de Santos
- Chávez, A. (2014). *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. (4.^a ed.). Perú: Horizonte de la Ciencia.
- Chávez, R. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. (1.^a ed.). Ecuador: Ediciones utmach.
- Chandler, A. (2013). *Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. (1.^a ed.). New York: Beard Books.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. (2.^a ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7.^a ed.). New Jersey: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. (2.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chapman, A. (abril, 2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Recuperado de <http://www.businessballs.com/maslow.htm>.
- Condori, M., Miriam, N. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>
- Cuesta, A. (2016). *Contribución a la evaluación del desempeño, el sentido de compromiso y el accionar de la gestión del capital humano en la empresa* (Tesis de maestría). Recuperada de <https://docplayer.es/77788691-Contribucion-a-la-evaluacion-del-desempeno-el-sentido-de-compromiso-y-el-accionar-de-la-gestion-del-capital-humano-en-la-empresa.html>

- Dessler, (2001). *Administración de Personal*, Prentice Hall. (1.^a ed.). México: Prentice Hall.
- Dan, D. (2004). *La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf?sequence=1>
- Díaz, E. (marzo, 2002). Dirección y organización. *Revista de dirección, Organización y administración de empresas*, 27, 37-43.
- Feldman, R. (2005). *Psicología: complicaciones en países de habla hispana*. (1.^a ed.). México DF: McGrawHill.
- Frederic, L. (2014). *Reinventing organizations*. (2.^a ed.). Bélgica: Kindle Edition.
- Glaser (1979). *All's well that begins and ends with both knowledge and process: A reply to Stenberg*. *American Psychologist*. 40, 573-575.
- Gonzales, L. (junio, 2015). *Business Performance Management: ¿Cómo este sistema puede beneficiar a tu empresa?*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/06/22/businessperformance-management-como-este-sistema-puede-beneficiar-a-tu-empresa/>
- Gutiérrez, A. (octubre, 2018). *Impacto de la educación inicial y preescolar en el neurodesarrollo infantil*. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200033
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. (5.^a ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Investigation methodology*. (6.^a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hussain, T. (2013). *Do Human Resource Management Practices Inspire Employees Retention?* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de https://www.researchgate.net/publication/286779900_Do_Human_Resource_Management_Practices_Inspire_Employees'_Retention

- Kotter, J. (2014). *La planeación estratégica en el proceso administrativo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-planeacion-estrategica-en-el-proceso-administrativo/>
- Raduan, R., Naresh, K., Ong, P. (2009). *The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance* (Tesis de maestría). Recuperada de https://www.researchgate.net/publication/288967296_The_Effect_Of_Organizational_Learning_On_Organizational_Commitment_Job_Satisfaction_And_Work_Performance
- Ramírez, J. (julio, 2014). *Gamificar una propuesta docente Diseñando experiencias positivas de aprendizaje*. Recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/39195/1/Gamificacio%CC%81n%20\(definicio%CC%81n\).pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/39195/1/Gamificacio%CC%81n%20(definicio%CC%81n).pdf)
- Maehr, M., Nicholls, J. (1980). *Culture and achievement motivation: A second look*. En N. Warren (Ed.), *Studies in cross-cultural psychology*, (pp. 221-267). New York: Academi Press.
- Maximova, V. (1962). *Problemas actuales de la didáctica*. (3.^a ed.). España: Editorial Praxis.
- Morillo, M. (enero-junio, 2009). *La calidad en el servicio y la satisfacción del usuario en instituciones financieras del municipio Libertador del estado Mérida*. *Revista Economía*, 199-223.
- Munch, L. (1997). *Fundamentos de administración: casos y prácticas*. (2.^a ed.). México: Trillas.
- Perdomo R., (2011). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- Ramos, N., Calixta, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de pichanaqui, 2017* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_c93f2f9bcd8a3ccecc62b240163618c1
- Robbinson, (octubre, 2013). *Cultura organizacional*. Recuperado de <https://www.scribd.com/doc/105849102/La-Cultura-Organizacional>.

- Rodríguez, J. (2010). *Proceso de investigación científica*. (1.ª ed.). Perú, Lima: Disco compacto.
- Sánchez, Y. (2003). *Salud laboral: Seguridad, higiene, Ergonomía, Psicosociología*. (1.a ed.). España. Editorial Vigo.
- Santamaría, F. (diciembre, 2016). Los nuevos Ambientes/Entornos Virtuales de Aprendizaje: hacia el smart learning. Recuperado de <https://fernandosantamaria.com/blog/2016/12/>
- Sastre, M. & Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. (2.a ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Vílchez, P., Bernita, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018 (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Tsoukas, H. & Vladimirou, E. (2001). *What is organizational knowledge?* Journal of Management Studies, 38(7), 973–993.
- Terence, M. (1989). *Administración*. (3.ª ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. (1.ªed.). Bogotá: ECOE.
- Zumaeta, J. (agosto, 2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Revista Andina. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / indicadores	Metodología
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es la influencia de La Organización del Futuro en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?</p> <p><u>problemas específicos</u></p> <p>¿Cuál es la influencia de La Dirección Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?</p> <p>¿Cuál es la influencia de La Estrategia Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?</p> <p>¿Cuál es la influencia de Las Condiciones Laborales en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la influencia de la Organización del Futuro en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Determinar la influencia de La Dirección Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.</p> <p>Determinar la influencia de La Estrategia Organizacional en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.</p> <p>Determinar la influencia de Las Condiciones Laborales en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>La Organización del Futuro tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>La Dirección Organizacional tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A</p> <p>La Estrategia Organizacional tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A</p> <p>Las Condiciones Laborales tiene influencia en el Performance Management de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Organización del Futuro</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Performance Management</p>	<p>Dimensión Dirección Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura Organizacional - Liderazgo - Cultura Organizacional <p>Dimensión Estrategia Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datificación - Aprendizaje Colectivo - Gamificación <p>Dimensión Condiciones Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecnología - Recompensas <p>Dimensión Evaluación de Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Eficiencia - Metas Alcanzadas <p>Dimensión Administración del Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Habilidades - Capacidad <p>Dimensión Proceso de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Aprendizaje 	<p>Diseño de la Investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Explicativo causal</p> <p>Población</p> <p>50 trabajadores de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A., Lima</p> <p>Muestra</p> <p>44 trabajadores de la empresa A.W. Faber Castell Peruana S.A., Lima</p> <p>Técnica de procesamiento de la información</p> <p>Programa estadístico SPSS 22</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Variable independiente: Organización del Futuro		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Dirección Organizacional						
1	La estructura organizacional de la empresa A.W. Faber Castell Peruana se encuentra bien definida y establecida.					
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.					
3	En la empresa se fomenta la cultura positiva para el alcance de los objetivos comunes.					
Dimensión 2: Estrategia Organizacional						
4	En la empresa A.W. Faber Castell Peruana realiza la datificación adecuada para el control de la información.					
5	En la empresa se da la debida importancia al aprendizaje colaborativo para apoyar el proceso del aprendizaje.					
6	Se emplea el método de la gamificación para desarrollar un mayor compromiso con sus colaboradores.					
Dimensión 4: Condiciones Laborales						
7	Se promueve el avance constante de la tecnología para mejorar y facilitar el progreso de las actividades o tareas.					
8	En esta empresa hay recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho.					

Variable dependiente: Performance Management		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Evaluación del Desempeño						
1	Considera usted que la empresa realiza competencias para la mejora continua del personal.					
2	Considera que en la empresa A.W. Faber Castell Peruana, desarrolla las actividades y tareas eficientemente.					
3	El personal se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas.					
Dimensión 2: Administración del Talento Humano						
4	Se preocupan por hacer una óptima gestión del conocimiento para sus colaboradores.					
5	El personal cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
6	El personal de la empresa A.W. Faber Castell Peruana, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
Dimensión 3: Proceso de Evaluación						
7	En la empresa A.W. Faber Castell Peruana, se realiza una adecuada capacitación que garantice el desarrollo del personal.					
8	El jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo.					

Anexo 3: Validación de experto N°01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ORGANIZACIÓN DEL FUTURO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIRECCIÓN ORGANIZACIONAL								
<i>Estructura Organizacional</i>								
1	La estructura organizacional de la empresa A.W. Faber Castell Peruana se encuentra bien definida y establecida.	X		X		X		
<i>Liderazgo</i>								
2	La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.	X		X		X		
<i>Cultura Organizacional</i>								
3	En la empresa se fomenta la cultura positiva para el alcance de los objetivos comunes.	X		X		X		
ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL								
<i>Calificación</i>								
4	En la empresa A.W. Faber Castell Peruana realiza la calificación adecuada para el control de la información.	X		X		X		
<i>Aprendizaje Colectivo</i>								
5	En la empresa se da la debida importancia al aprendizaje colaborativo para apoyar el proceso del aprendizaje.	X		X		X		
<i>Gamificación</i>								
6	Se emplea el método de la gamificación para desarrollar un mayor compromiso con sus colaboradores.	X		X		X		
CONDICIONES LABORALES								
<i>Tecnología</i>								
7	Se promueve el avance constante de la tecnología para mejorar y facilitar el progreso de las actividades.	X		X		X		
<i>Recompensas</i>								
8	En esta empresa se otorga recompensas por el trabajo bien hecho.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. ISRAEL BARRUTIA BARRETO**

DNI N.º..... **10614083**

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

FECHA: **08/11/2014**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFORMANCE MANAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO								
<i>Competencia</i>								
1	• Considera usted que la empresa realiza competencias para la mejora continua del personal.	X		X		X		
<i>Eficiencia</i>								
2	• Considera que en la empresa A.W. Faber Castell Peruana, desarrolla las actividades y tareas eficientemente.	X		X		X		
<i>Metas Alcanzadas</i>								
3	• El personal se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO								
<i>Conocimiento</i>								
4	• Se preocupan por hacer una óptima gestión del conocimiento para sus colaboradores.	X		X		X		
<i>Habilidades</i>								
5	• El personal cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.	X		X		X		
<i>Capacidad</i>								
6	• El personal de la empresa A.W. Faber Castell Peruana, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.	X		X		X		
PROCESO DE EVALUACIÓN								
<i>Capacitación</i>								
7	• En la empresa A.W. Faber Castell Peruana, se realiza una adecuada capacitación que garantice el desarrollo del personal.	X		X		X		
<i>Aprendizaje</i>								
8	• El jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ISRAEL BARRUTIA BARRETO

DNI N.º 10614088

Especialidad del validador: Dr en Administración

FECHA: 08/11/2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad:

Anexo 4: Validación de experto N°02



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ORGANIZACIÓN DEL FUTURO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIRECCIÓN ORGANIZACIONAL								
<i>Estructura Organizacional</i>								
1	• La estructura organizacional de la empresa A.W. Faber Castell Peruana se encuentra bien definida y establecida.	✓		✓		✓		
<i>Cultura Organizacional</i>								
2	• La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.	✓		✓		✓		
3	• En la empresa se fomenta la cultura positiva para el alcance de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL								
<i>Datificación</i>								
4	• En la empresa A.W. Faber Castell Peruana realiza la datificación adecuada para el control de la información.	✓		✓		✓		
<i>Aprendizaje Colectivo</i>								
5	• En la empresa se da la debida importancia al aprendizaje colaborativo para apoyar el proceso del aprendizaje.	✓		✓		✓		
<i>Gamificación</i>								
6	• Se emplea el método de la gamificación para desarrollar un mayor compromiso con sus colaboradores.	✓		✓		✓		
CONDICIONES LABORALES								
<i>Tecnología</i>								
7	• Se promueve el avance constante de la tecnología para mejorar y facilitar el progreso de las actividades.	✓		✓		✓		
<i>Recompensas</i>								
8	• En esta empresa se otorga recompensas por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Mg. Nera Gabriela Quillana*

DNI N.º: *07726557*

Especialidad del validador: *Quali Foris*

FECHA: *29/11/2019*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

M. Quillana
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFORMANCE MANAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO								
<i>Competencia</i>								
1	• Considera usted que la empresa realiza competencias para la mejora continua del personal.	X		X		X		
<i>Eficiencia</i>								
2	• Considera que en la empresa A.W. Faber Castell Peruana, desarrolla las actividades y tareas eficientemente.	X		X		X		
<i>Metas Alcanzadas</i>								
3	• El personal se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO								
<i>Compromiso</i>								
4	• Se preocupan por hacer una óptima gestión del conocimiento para sus colaboradores.	X		X		X		
<i>Habilidades</i>								
5	• El personal cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.	X		X		X		
<i>Capacidad</i>								
6	• El personal de la empresa A.W. Faber Castell Peruana, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.	X		X		X		
PROCESO DE EVALUACIÓN								
<i>Capacitación</i>								
7	• En la empresa A.W. Faber Castell Peruana, se realiza una adecuada capacitación que garantice el desarrollo del personal.	X		X		X		
<i>Aprendizaje</i>								
8	• El jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: *Mg. Nora Carama Dellave*

DNI N.º: *08726557*

Especialidad del validador: *Química*

FECHA: *24/11/2019*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 5: Validación de experto N°03



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ORGANIZACIÓN DEL FUTURO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIRECCIÓN ORGANIZACIONAL								
<i>Estructura Organizacional</i>								
1	¿La estructura organizacional de la empresa A.W. Faber Castell Peruana se encuentra bien definida y establecida?	✓		✓		✓		
<i>Liderazgo</i>								
2	¿La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados?	✓		✓		✓		
<i>Cultura Organizacional</i>								
3	¿En la empresa se fomenta la cultura positiva para el alcance de los objetivos comunes?	✓		✓		✓		
ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL								
<i>Datificación</i>								
4	¿En la empresa A.W. Faber Castell Peruana realiza la datificación adecuada para el control de la información?	✓		✓		✓		
<i>Aprendizaje Colectivo</i>								
5	¿En la empresa se da la debida importancia al aprendizaje colaborativo para apoyar el proceso del aprendizaje?	✓		✓		✓		
<i>Gamificación</i>								
6	¿Se emplea el método de la gamificación para desarrollar un mayor compromiso con sus colaboradores?	✓		✓		✓		
CONDICIONES LABORALES								
<i>Tecnología</i>								
7	¿Se promueve el avance constante de la tecnología para mejorar y facilitar el progreso de las actividades?	✓		✓		✓		
<i>Recompensas</i>								
8	¿En esta empresa se otorga recompensas por el trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO

Especialidad del validador: Mg. en administración

DNI N.° 00273202

FECHA: 29/11/2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
 Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFORMANCE MANAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO								
<i>Competencia</i>								
1	• ¿Considera usted que la empresa realiza competencias para la mejora continua del personal?	X		Y		X		
<i>Eficiencia</i>								
2	• ¿Considera que en la empresa A.W. Faber Castell Peruana, desarrolla las actividades y tareas eficientemente?	X		Y		X		
<i>Metas Alcanzadas</i>								
3	• ¿El personal se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas?	X		Y		X		
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO								
<i>Compromiso</i>								
4	• ¿Se preocupan por hacer una óptima gestión del conocimiento para sus colaboradores?	X		Y		X		
<i>Habilidades</i>								
5	• ¿El personal cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima?	X		Y		Y		
<i>Capacidad</i>								
6	• ¿El personal de la empresa A.W. Faber Castell Peruana, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente?	Y		Y		Y		
PROCESO DE EVALUACIÓN								
<i>Capacitación</i>								
7	• ¿En la empresa A.W. Faber Castell Peruana, se realiza una adecuada capacitación que garantice el desarrollo del personal?	Y		Y		X		
<i>Aprendizaje</i>								
8	• ¿El jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo?	Y		Y		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO

Especialidad del validador: Mg. en Administración

DNI N.° 00273200

FECHA: 29/11/2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

Anexo 6: SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	p11	p12	p13	P14	P15	P16	sumv ar1	sum dm1	sum dm2	sum dm3	sumv ar2
1	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	36	14	13	9	32
2	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	25	8	10	7	48
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	25	8	9	8	44
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	26	8	9	9	38
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	27	9	10	8	46
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	26	8	9	9	47
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	29	10	9	10	46
8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	29	10	9	10	40
9	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	23	6	8	9	45
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	29	10	10	9	48
11	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	28	9	9	10	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	24	8	8	8	37
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	9	9	10	50
14	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	23	6	8	9	46
15	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	10	10	9	41
16	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	28	9	10	9	42
17	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	23	9	6	8	37
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	9	10	10	50
19	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	25	7	9	9	45
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	8	8	8	40
21	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	27	9	9	9	46
22	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	19	7	6	6	34
23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	22	7	8	7	37
24	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	27	9	9	9	48
25	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	23	7	7	9	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	30	10	10	10	43
27	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	27	10	8	9	45
28	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	26	8	8	10	38
29	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	27	9	10	8	38
30	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	27	9	10	8	49
31	3	3	3	2	3	4	5	2	4	3	4	4	3	3	5	4	18	6	5	7	37
32	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	28	9	9	10	37
33	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	25	8	9	8	47
34	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	28	9	10	9	41

Vista de datos Vista de variables