



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO
CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, 2022

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración

Autor:

Yto Yto, Juan Luis

(ORCID: 0000-0003-2454-4179)

Asesor:

Bazán Ramírez, Wilfredo

(ORCID: 0000-0002-2685-8254)

Jurado:

Manrique Suarez, Luis Humberto

Collazos Páucar, Edwin

Tejada Estrada, Gina Coral

Lima - Perú

2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

HENRY JOHN LUNA CORDOVA - DOCTORADO

Fecha del Análisis:

8/02/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista: jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

16 %

Título:

GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL ÁREA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO CIENCIAS ECONÓMICAS DE
LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, 2022

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/151033001-413229-712102#Dcl7DglxDEDu6R+Qv7EjrNXQRRoBSgF22yJuDuM5tPeZ9uugmLYwAqbOC644oEnPvCiC93oTk/CiCImSQrZGc4I6j+pouaNdq7XsZ5rvx/7o21y0RAVn6lao8zt+wM=>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

“GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO
CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, 2022”

Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de:
Doctor en Administración

Autor:
Yto Yto, Juan Luis
ORCID-0000-0003-2454-4179

Asesor:
Bazán Ramírez, Wilfredo
ORCID- 0000-0002-2685-8254

Jurados:
Manrique Suarez, Luis Humberto
Collazos Páucar, Edwin
Tejada Estrada, Gina Coral

Lima – Perú
2023

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia y en especial a mi esposa
ya que sin su apoyo y sacrificio no hubiese sido posible
culminar esta etapa.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dr. Manrique Suarez, Luis Humberto

Dr. Collazos Páucar, Edwin

Dra. Tejada Estrada, Gina Coral

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Dr. Bazán Ramírez, Wilfredo

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

INDICE

PORTADA.....	i
DEDICATORIA	ii
RECONOCIMIENTO.....	iii
INDICE	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1.Planteamiento del problema.....	2
1.2.Descripción del problema	3
1.3.Formulación del problema	7
1.3.1. Problema general	7
1.3.2. Problemas específicos	7
1.4.Antecedentes	7
1.4.1. Antecedentes nacionales	7
1.4.2. Antecedentes internacionales.....	9
1.5.Justificación de la investigación	12
1.5.1. Justificación teórica	12
1.5.2. Justificación metodológica.....	13
1.5.3. Justificación práctica.....	13
1.6.Limitaciones de la investigación.....	13
1.7.Objetivos	13

1.7.1.	Objetivo general.....	13
1.7.2.	Objetivos específicos	14
1.8.	Hipótesis	14
1.8.1.	Hipótesis general.....	14
1.8.2.	Hipótesis específicas	14
II.	MARCO TEÓRICO.....	16
2.1.	Marco Conceptual.....	16
2.1.1	Gestión institucional	16
2.2.	Desempeño laboral.....	24
2.2.1.	Competencia profesional	24
2.2.2.	Capacidad.....	25
2.2.3.	Eficiencia	25
III.	MÉTODO	26
3.1.	Tipo de investigación.....	26
3.2.	Población y muestra.....	27
3.3.	Operacionalización de las variables.....	28
3.4.	Instrumentos.....	31
3.5.	Procedimientos.....	31
3.6.	Análisis de datos	31
3.7.	Consideraciones éticas	32
IV.	RESULTADOS.....	33
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83

VI.	CONCLUSIONES	87
VII.	RECOMENDACIONES.....	90
VIII.	REFERENCIAS.....	92
IX.	ANEXOS	98
	Anexo A: Matriz de consistencia	99
	Anexo B: Instrumento de recolección de datos variable independiente	101
	Anexo C: Instrumento de recolección de datos variable dependiente	103
	Anexo D. Ficha de validación de instrumento por juicio de experto	106

RESUMEN

La presente investigación se ha desarrollado con el objetivo fundamental de determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa del Personal Laboral, con respecto al desempeño laboral que viene realizándose dentro del Departamento Académico de Ciencias Económicas de La Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022. Se ha efectuado un estudio investigativo cuantitativo, básico y descriptivo, para lo cual se aplicó la encuesta correspondiente sobre una muestra significativa de 79 miembros administrativos que laboran en el área académica referida; habiéndose obtenido un coeficiente rho spearman principal de 0.797, validándose la hipótesis general de investigación, y con lo que se llegó a la conclusión principal, de que se está realizando una adecuada gestión en manejo del Personal Administrativo en el área académica referida, bajo aplicación práctica de la política de gestión de la Universidad Ricardo Palma, se ha estado consiguiendo que dicho Personal se haya estado desempeñando con sumo compromiso, responsabilidad, conocimiento y actitud laboral, con lo cual vienen desempeñando sus funciones laborales – administrativas con alto desempeño competente.

Palabras clave: Gestión y Personal administrativo, Planificación, Integración, Desarrollo desempeño laboral, Eficacia, Eficiencia y Trabajo en equipo.

ABSTRACT

The development of this research has been based on the fundamental objective of being able to determine the relationship between the Administrative Management of Labor Personnel, with respect to the job performance that has been carried out within the Academic Department of Economic Sciences of the Ricardo Palma University, during the year 2022; in that having carried out a quantitative, basic and descriptive investigative study, applying the corresponding survey on a significant sample of 79 administrative members who work in the referred academic area; having obtained a main rho spearman coefficient of 0.797, by which the general research hypothesis was validated, reaching the main conclusion that an adequate management of Administrative Personnel in the academic area has been carried out referred to, under the practical applicability of the management policy of the Ricardo Palma University, it has been achieved that said Personnel has been performing with great commitment, responsibility, knowledge and work attitude, with which they have been carrying out their labor - administrative functions with high competent performance.

Keywords: Management and administrative personnel, Planning, Integration, Work performance development, Effectiveness, Efficiency and Teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La instrucción académica de nivel superior llega a tener una función primordial en el desarrollo académico-profesional de toda persona; en que los centros universitarios deben estar orientados a tener una buena gestión administrativa de sus trabajadores para poder formar estudiantes de calidad, siendo indispensable el desempeño de los directivos para implementación de estrategias para conseguirse un mejorable desempeño de la actividad laboral de los trabajadores. Pedraza (2020).

Es considerada la satisfacción laboral como pilar principal que contribuye a la armonía de los trabajadores, trayendo como consecuencia actitud positiva en sus labores, queda demostrado que el 41.7% de los colaboradores, han llegado a manifestar una satisfacción de carácter intrínseca y el 36.7% manifiesta una satisfacción en modo extrínseca; resaltándose que la satisfacción de índole laboral debe coadyuvar hacia el logro de los niveles de eficiencia, efectividad y de desarrollo operativo-institucional, respecto al alcance de un máximo desempeño optimo según todos aquellos factores o elementos que influyan en la motivación de los empleados a sentirse plenamente realizados como tal (Zaldúa, 2018).

A fin de que la gestión sobre el desempeño del Personal Administrativo, llegue a ser óptima, se necesita de manera indispensable que cada trabajador en su función como colaborador, debe encontrarse ubicado en las áreas específicamente acorde con todas sus habilidades competentes, de tal modo que puedan rendir al máximo nivel de desempeño, minimizándose así el problema de la rotación laboral. Resaltando que el Personal debe llegar a desarrollar un alto nivel en capacidad de Talento Humano como un elemento primordial para toda Entidad Institucional. (Mendivil et al., 2019)

Dada la importancia que se tiene acerca de la estrecha relación de desarrollo de la gestión requerida en manejo estratégico, aprovechamiento especializado y selección

competente del Potencial Humano requerido, para efectos de que se pueda llegar a dar con la promoción y consolidación de un alto nivel de desempeño que deben desarrollar todos los Equipos de Trabajo bajo aplicación de la gestión administrativa de todas las Entidades Académicas con Especialización en Educación Superior, a efectos de que se pueda dar pleno alcance de todos los máximos grados de competitividad en relación con el desarrollo ejercitable de la actividad productiva-laboral y de los servicios que se deban ofrecer respectivamente en sí; y que es muy importante tener en cuenta a fin de disponerse de manera esencial respecto a la selección del Personal más competente y especializado que puedan integrar las Áreas Administrativas, y puedan coadyuvar hacia el ofrecimiento de servicios cada vez más calificados, o asimismo hacia el desarrollo de actividades educacionales cada vez más competentes; teniendo en cuenta que el personal trabajador administrativo seleccionado y asignado en las áreas departamentales, pueda llegar a cumplir satisfactoriamente con las exigencias de afrontar y superar los problemas difíciles que se pudieran presentar, el mismo que se tiende a dar frecuentemente en función de la realización de las funciones de actividad administrativa que llegase a corresponder.

1.1. Planteamiento del problema

Es importante mencionar, que al no efectuarse una adecuada gestión del Personal Laboral, en relación a la selección, además de no disponer de un sistema manejable del Personal más especializado y competente por parte del Área Gerencial sumamente competitivo, puede dificultar la asignación de manera más efectiva, inmediata y oportuna al personal competentemente requerido, Todo ello con el fin de dar solución a los problemas que se lleguen a manifestar en torno a la realización de las actividades operativas/administrativas que deban efectuar al respecto. Asimismo hacer más competitivo el desarrollo ejercitable de la capacidad funcional- administrativa de las Instituciones Públicas que correspondan al respecto.

Al respecto, se hace trascender lo sostenido por las autoras colombianas Pardo y Díaz (2014), quienes mencionan que:

La Gestión y Manejo competente del Talento Humano dentro de las capacidades y exigencias de un desarrollo organizacional competitivo y eficiente de toda empresa, debe conllevar propiciamente a que se pueda disponer de Personal de Trabajo constantemente capacitado y especializado, para que pueda llegar a conformar equipos de trabajo altamente competitivos que puedan en sí lograr los objetivos esenciales de sus organizaciones empresariales, incrementándose la capacidad productiva o de servicios que correspondan, y por ende asimismo de llegar en adaptarse a las exigencias de los cambios esenciales al que toda organización deba adaptarse para mantenerse competitiva y estable en el sector de su desempeño respectivo. (p. 39)

En el Perú, la gestión del personal administrativo está considerada como herramienta básica en todas las instituciones de índole privada o pública. Actualmente se manifiesta como problema general, la falta de planificación y estrategias en las instituciones. Según MINCETUR se tiene que en el Perú existe un elevado desinterés por la motivación al empleado de las instituciones universitarias. Apartándolos de las políticas ejecutables de desarrollo personal y crecimiento profesional para dicho personal colaborador. (Ramírez, 2021, p, 1).

1.2. Descripción del problema

En nuestro país, se llega a reconocer esencialmente al agotamiento como uno de los elementos que vulnera el desempeño de la actividad laboral ejercitable de los trabajadores o colaboradores de numerosas entidades, incluidas las de servicio académico. Ello es producido por sobrecargas laborales impuestas por sus jefes y este estado de ánimo se puede ver reflejado en su puesto de labores o al momento del trato con el usuario. Por ello es indispensable

promover una comunicación adecuada y el trabajo en equipo, de forma que cada colaborador pueda expresar sus propias necesidades en relación con su puesto laboral y logren sentirse valorados. (Pérez y Zapata, 2020, p. 2)

Según la Consultora Internacional Especializada en Gestión de RR.HH. Ackermann International (2020), en base a la encuesta que realizó a nivel nacional para determinar el grado de satisfacción laboral existente a nivel de los Trabajadores en el Perú, durante el año 2020, en la cual se llegó a obtener como resultados principales, que solamente el 24% de trabajadores peruanos se llegan a encontrar muy felices en sus centros laborales, y que dichos trabajadores al encontrarse debidamente contentos con el desarrollo de sus respectivas actividades laborales, llegan a ser 40% más productivos ,80% más innovadores y creativos. Asimismo, también se obtuvo como resultados de la encuesta que el 86% de peruanos están dispuestos a renunciar a sus puestos laborales.

Pronóstico del Problema:

- a. La fuga preocupante de un alto porcentaje de talento humano en principales Entidades Universitarias Peruanas, al no gestionarse mejores incentivos ni fomentarse las oportunidades requeridas de aprovechamiento estratégico para un gran número de trabajadores especializados de las Organizaciones Peruanas. Dicho talento humano tendrá la tendencia a abandonar sus puestos de trabajo y a buscar mejores oportunidades de desarrollo laboral en otras empresas de carácter transnacional o multinacional, o hasta de fugar al extranjero para lograr alcanzar sus máximas aspiraciones profesionales requeridas. Por ende existe una mayor desventaja para las Entidades Organizativas Peruanas, en la disminución de sus capacidades competitivas debido la fuga e insuficiencia de talento humano profesional.

- b. La consideración de la actividad especializada para un mejor desempeño del Personal Trabajador en las Organizaciones Peruanas, que mantienen todavía el problema renuente a mejorar la calidad y capacidad en modo gestionable y manejo del potencial humano requerido. Por ende no se están conformando los equipos de trabajo requeridos, y las Entidades Universitarias Peruanas en su gran mayoría no llegan a optimizar o mejorar su competitividad en su sector, además que en el mediano plazo experimenten un estancamiento en el desarrollo de la actividad administrativa/pedagógica en el Perú. Asimismo se redunde en el problema subsecuente de la fuga de talento humano nacional que aspire a buscar mejores oportunidades profesionales en el extranjero o de iniciar actividades empresariales de manera informal e independiente, que no vayan a estar de acuerdo con sus expectativas profesionales y conocimientos aprendidos.
- c. Afrontar la problemática creciente de la desmoralización profesional cada vez más acentuada en los profesionales trabajadores de las Entidades de Educación Superior, quienes, a pesar de desempeñarse con los enfoques de máxima eficiencia administrativa, todavía no se tiene una cultura de mejoramiento sostenible al respecto.

Control de Pronóstico:

- a. De esta manera, se tiene una problemática permanente en una gran mayoría de Entidades Universitarias peruanas y a nivel latinoamericano, sobre el arraigo problemático de la falta de gestión de talento humano, y de la falta de una selección competente del personal más selecto y preparado para la ocupación de puestos laborales estratégicos de producción o de servicios, que se constituyen en causas críticas que minimizan o tienden a desconsiderar el desarrollo y aprovechamiento competitivo del talento de personal humano o trabajadores.

- b. La Gestión del Talento Humano es una de las acciones administrativas – gerenciales más esenciales y primordiales en el manejo administrativo efectivo, aprovechamiento estratégico y evaluación de desempeño del potencial humano, que se debe efectuar a nivel de las Organizaciones, que conlleve hacia una óptima preparación, capacitación y selección del Talento Humano más competitivo para que pueda asumir con mayor eficacia y eficiencia en la ejecución de las funciones y servicios de atención a los usuarios. Asimismo, recibir el debido empoderamiento en los principales puestos de producción, cargos y áreas de servicios. Finalmente, a través del desarrollo de una gestión efectiva y óptima al respecto, conllevar plenamente a generar implicancias positivas para el mejoramiento competitivo de la calidad de servicios de las empresas, con relación al aumento productivo y de crecimiento organizacional, por ello las empresas nacionales puedan trascender competitivamente y ser reconocidas preferencialmente por sus usuarios.
- c. Si bien ya se tienen conocimientos básicos a nivel de las empresas peruanas, sobre la importancia esencial de una gestión estratégica del Talento Humano, diversos Gerentes Generales, Jefes de Áreas y hasta Jefes de Recursos Humanos de las Entidades Universitarias, aun mantienen problemas de concepciones y actitudes retrógradas centradas en una administración básica de los recursos humanos, sin considerar a profundidad sobre los aportes y ventajas de efectuarse una gestión estratégica más competente y efectiva del talento humano. Es decir, solamente llegan a realizar una gestión administrativa centrada en una promoción meritocrática limitada, y que permanentemente se efectúa la rotación de personal administrativo en empresas, sin tener en cuenta sobre las capacidades y fortalezas del potencial humano.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del personal administrativo y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la planeación y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación entre la Organización y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?
- c. ¿Cuál es la relación entre la Dirección y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?
- d. ¿Cuál es la relación entre el Control y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

Checalla y Pajuelo (2018). En su investigación presentaron el objetivo principal, de proponer un desarrollo gestionable de los Trabajadores Colaboradores bajo el modelo de competencias para darse con el mejoramiento del desempeño de la actividad laboral, a llevarse a cabo en la Universidad Los Ángeles de Chimbote Católica, con filial en Chiclayo. Dicha tesis investigativa es de carácter aplicativa y se basó en la aplicación del diseño de tipo experimental. La población de estudio está compuesta por 50 trabajadores de la universidad (10 administrativos y 40 docentes). Los referidos autores llegaron a concluir acerca de la prevalencia de nivel malo que se manifiesta en las dimensiones del desempeño de la actividad laboral correspondiente en torno a los sujetos colaboradores de labor administrativa y de

docentes que cumplen la respectiva función pedagógica en la Universidad los Ángeles de Chicbote católica, filial Chiclayo.

Tarrillo (2022). En su investigación planteó como objetivo principal, determinar la relación de influencia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén. Se empleó la metodología aplicable de carácter básica con sumo desarrollo del método de análisis cuantitativo de grado correlacional y de característica transversal en donde se efectuó el estudio investigativo sobre una muestra significativa constituida por ochenta y dos trabajadores del Personal Administrativo de la mencionada Universidad. Llegando a concluir que se manifiesta una vinculación en modo moderado y significativamente respecto a las variables abordadas de estudio tanto sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

Sánchez (2022). En su tesis investigativa planteó como objetivo principal, efectuar la vinculación relacional entre las variables estudiadas “gestión administrativa y desempeño de la actividad laboral” en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann durante el año 2020. En ella se realizó un estudio investigativo de tipo básica con diseño de investigación no experimental y de carácter transversalista. La muestra de estudio estuvo constituida por 208 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Llegaron a la conclusión principal de que se tiene la existencia de una elevada correlación en forma positiva y altamente significativa entre las variables señaladas, llegándose a dar con la obtención del coeficiente rho spearman de 0.952.

Espino (2022). En su investigación formuló como objetivo principal, manifestar y explicar la vinculación relacional que llega a existir en torno a la gestión del Potencial Humano con respecto al debido desarrollo y desempeño de la función laboral por parte del personal de

actividad administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, del año 2020. La tesis investigativa tuvo carácter aplicativo y con diseño correlacional-no experimental. Llegando a concluir principalmente que el 47.8% de los colaboradores encuestados han sostenido que sí existe una relación vinculante altamente considerativa entre el desarrollo ejercitable de la gestión de talento humano con respecto a su dimensión más importante referente a la competitividad de factor humano, con relación al modo de desempeño de accionar laboral de los colaboradores de función administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga-Ica.

Cubas (2022). En su tesis de investigación tuvo por finalidad principal, efectuar la determinación de la correlación existente entre las variables relacionadas a la Gestión del Potencial Humano como variable independiente, y el desempeño laboral como la variable dependiente, según se ha venido manifestando en torno al Personal Trabajador Administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de la Región Amazonas – Provincia de Chachapoyas, durante el año 2020. La misma se desarrolló con los métodos aplicativos de tipo cuantitativo, correlacional, de observación, con enfoque prospectivo, de carácter transversal y de índole analítica. La muestra de estudio estuvo conformada por 75 trabajadores administrativos. Se llegó a concluir que existe un nivel de correlación positivo y significativamente relacionable entre la variable principal referente a la Gestión de Recursos Humanos y el de la variable dependiente sobre el desempeño laboral por parte del Personal de Colaboradores de función administrativa de la UNTRM – Chachapoyas, en lo que respecta al año 2020, lo que se ha podido demostrar con un valor coeficiente de Chi Cuadrado (X_c^2) igual a 11,789 y de “p” con valor de $0,003 < 0,05$, acorde con un nivel de confianza al 95%.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Allauca (2022). En su tesis formuló como finalidad central, desarrollar de manera determinante el grado de influencia que llegue a tener el Gestionamiento Administrativo, respecto al nivel de desempeño de función laboral de los Trabajadores del Hotel Hacienda

Abraspungo. En dicho estudio investigativo se ha efectuado el respectivo método hipotético/deductivo, con un tipo de investigación basado en el estudio descriptivo con diseño correlacional y de índole no experimental. La muestra investigativa ha estado conformada por veintidós colaboradores y se llegó a la conclusión relevante de que la referida Entidad Empresarial de servicio hotelero, no ha venido aprovechando sus propios recursos humanos disponibles, no habiendo realizado las capacitaciones pertinentes ni de haberse efectuado las requeridas evaluaciones sobre el desempeño del personal de servicios. Indicando que el problema crítico es que no se ha venido manteniendo constante la acción intra-comunicativa entre los trabajadores de servicio hotelero y los jefes Directivos, lo que ha llegado a afectar de manera directa al nivel de calidad de las modalidades de servicio hotelero brindados por la mencionada empresa.

Solís (2020). En su tesis formuló como objetivo general de investigación, realizar la determinación de la influencia existente de la ejecución del procedimiento de acción reclutadora y de selección de personal competente de función administrativa en servicios administrativos, con respecto al desempeño de actividad laboral correspondiente, que se ha estado llevando a cabo dentro de las universidades públicas del Estado Ecuatoriano. La respectiva muestra de estudio estuvo conformada por administrativos amparados en la Ley Orgánica Ecuatoriana de Servicio Público. Los mismos que pertenecen a cuatro universidades estatales debidamente acreditables, y que se encuentran en la zona céntrica ecuatoriana. De ellas, se seleccionó una muestra significativa de 328 trabajadores. Se llegó a concluir con la aplicación de la correspondiente prueba estadística Spearman en base a una puntuación de coeficiente obtenido de -0.314, lo que ha llegado a significar específicamente que cuando el procedimiento técnico seleccionable del personal administrativo requerido, llegue a estar en modo concordante con la aplicación de la normativa jurídica-técnica exigible, tratándose del

nombramiento permanente o de efectuarse una contratación en modo ocasional, llega a implicar propiamente el cambio del respectivo grado de desempeño de la función laboral correspondiente.

Palacios (2021). En base a su tesis investigativa desarrollada, se llegó a formular como objetivo central, efectuar un análisis profundizado sobre el grado de incidencia recurrente que llegue a tener la gestión de capacidad administrativa del potencial humano, en relación al grado de desempeño de la actividad laborable de los colaboradores administrativos y personal trabajador auxiliar de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. La muestra de estudio estuvo conformada por 106 colaboradores de la mencionada Universidad y donde se llegó a la conclusión principal de que el órgano administrativo en manejo seleccionable del Personal Laboral Administrativo, a su vez se pueda llegar a efectuar bajo la requerida implementación de un sistema competente de la gestión administrativa por procesos, destacando en forma mayoritaria, los colaboradores llegan a desempeñarse laboralmente en función ejecutable de las políticas laborales de carácter interno que llega a poseer la organización institucional referida. Dichos efectos deben darse con el cumplimiento requerido de los fines formulados y de las actividades laborales-funcionales a ejecutarse por cada trabajador administrativo.

Elizabeth y Farfán (2022). En su tesis de investigación planteó como finalidad principal, actuar el análisis de la incidencia que llega a tenerse entre el desarrollo del clima organizacional con respecto al nivel de desempeño de actividad laboral por parte de los docentes, colaboradores administrativos y demás personal trabajador del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja-Ecuador. Se desarrolló la investigación con una metodología mixta de índole transversalista y de modo correlacionable, mediante la

aplicación de los instrumentos de tipo cuantitativo. La muestra investigativa correspondiente, se basó en 150 miembros colaboradores. Tuvo como conclusión principal que un adecuado y estable clima organizacional se llega a relacionar de modo directamente positivo con respecto al nivel de desempeño de la función laboral que llegue a corresponder debidamente.

Robalino, L. (2022). En su trabajo de investigación formuló como finalidad principal, efectuar el análisis correspondiente del nivel de influencia que llega a tener la gestión de los recursos humanos respecto al desempeño de la actividad laboral a efectuarse dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema del cantón La Libertad. La tesis investigativa se llegó a desarrollar con el nivel metodológico de tipo descriptivo y de carácter exploratorio, habiéndose desarrollado asimismo un diseño investigativo de índole cuantitativo. Se llegó a la conclusión, que se han podido detectar diversas deficiencias respecto a la gestión administrativa que se viene llevando a cabo respecto al potencial humano que se dispone, constituyéndose en un factor altamente crítico, que se necesita desarrollar de manera adecuada y efectiva, asimismo en realizarse sobre la efectividad de poder aplicar debidamente la ejecución de los procesos de desarrollo manejable en materia de Gestión de Recursos Humanos, que llegue a contemplar las etapas de reclutamiento, función seleccionadora, acción capacitadora, reconocimiento compensatorio y calidad de los servicios administrativos que se lleguen a brindar.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación, se justifica teóricamente, dado que, se investigó de manera profunda las teorías desarrolladas respecto a la gestión del personal administrativo y la satisfacción laboral. A partir de ello, se seleccionó un conjunto de teorías sustentables que han permitido dar cumplimiento del objetivo general de este estudio investigativo, que a su vez

aportará a la comunidad científica, pues servirá como antecedente para futuras investigaciones académicas.

1.5.2. Justificación metodológica

La presente investigación, se justifica metodológicamente puesto que contribuyó con evidencia en favor de la metodología adoptada, por lo cual se pudo aplicar el instrumento para medir ambas variables en estudio, dichos instrumentos aplicados fueron los cuestionarios, que contienen un conjunto de ítems agrupados.

1.5.3. Justificación práctica

La presente investigación, se justifica de manera práctica puesto que, luego de los resultados obtenidos, se establecen una serie de recomendaciones enfocadas en la mejora la gestión del personal administrativo y la satisfacción laboral. Siendo los beneficiarios, los colaboradores del área de departamento académico de ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma. Los resultados de esta investigación no solo podrían servir para universidades, sino también para instituciones similares.

1.6. Limitaciones de la investigación

La escasez de investigaciones relacionadas con el tema trabajado en las instituciones (universidades) del país, ocasionó, que no se encuentren trabajos que determinen si la Gestión del personal administrativo se relaciona con el desempeño laboral.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del personal administrativo y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
- b. Determinar la relación entre la Organización y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
- c. Determinar la relación entre la Dirección y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
- d. Determinar la relación entre el Control y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del personal administrativo y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

1.8.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
- b. Existe relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
- c. Existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
- d. Existe relación significativa entre el Control y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1 *Gestión institucional*

La gestión institucional relacionada en la educación superior es primordial ya que permite incluir instancias orgánicamente institucionalizadas responsables del desarrollo en el diseño y organización de los procedimientos institucionales a ejecutarse en función de las actividades de gestión administrativa, que comprende tanto la toma requerida de las decisiones esperadas, así como de haberse efectuado la gestión de carácter administrativo para efectos de darse con a facilidad del flujo de capacidad informativa, siempre hacia afuera y desde adentro de la propia organización, para efectos de obtenerse una adecuada forma seleccionable y de modo contratable del personal de trabajo que se necesite, sin afectase el funcionamiento autónomo de la organización respectiva. (Roque, 2017)

La gestión es un documento normativo del Reglamento de Organización y Funciones que desarrolla la organización de la Universidad teniendo en cuenta sus requerimientos académicos y administrativos referidos a la organización de la Ley Universitaria, Estatuto de la Universidad que sirve para el sustento la elaboración de los Reglamentos de Organización y Funciones de los Vicerrectorados, Facultades, Escuela de Posgrado y Direcciones Administrativas de la Universidad. (Rodríguez y Choque, 2016)

2.1.1.1. Gestión del personal de trabajo. Denominada también como la Gestión de Personal o de Recursos Humanos, viene a consistir en la actividad gerencial de manejo y desarrollo óptimo de una promoción especializada de la capacitación del Personal de Trabajo, y de su asignación a los puestos o cargos competentes en que se puedan desempeñar de manera más óptima y efectiva, reasignándose al personal más competente a los puestos más esenciales,

y priorizándose en el máximo desempeño competente que cada miembro o trabajador debe ejercer en torno a las competencias y capacidades de los perfiles profesionales correspondientes; lo que en sí conlleve a que los empleados en su totalidad ejerzan sus funciones con la máxima competitividad requerida y así se pueda lograr un alto nivel de calidad en las funciones competenciales y/o servicios brindados por una organización o institución.

Se trata asimismo, del desarrollo e implementación de un conjunto de acciones con enfoque prioritario en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de desarrollo personal y profesional de los colaboradores que se desempeñen dentro de las Organizaciones Empresariales como de las Entidades Institucionales, llegándose a enfatizar propiamente en los objetivos primordiales, que los Jefes Gerentes y Jefes de Áreas prioricen en efectuar una gestión eficaz sobre el talento humano. En la cual deberían efectuar con un liderazgo proactivo y participativo que llegue a incentivar a los colaboradores en dar un máximo esfuerzo competitivo y de desempeño, y que asimismo se pueda poner en suma ejecución aplicativa el correspondiente sistema de evaluación de desempeño del personal a seleccionarse y aplicarse, para efectos de determinarse un alto rendimiento profesional de los trabajadores más competitivos que puedan ser aprovechados mediante un plan de empoderamiento, con lo que se les pueda asignar posteriormente a cargos esenciales de alto desarrollo productivo y de servicios a ofrecerse, y puedan así contribuir finalmente en generar implicancias positivas en la maximización de la productividad de las empresas en que llegan a laborar.

La gestión de talento humano se ha venido contemplando como una de las acciones gerenciales que se han venido ejecutando cada vez más con mayor prioridad en las áreas de recursos humanos de Entidades Institucionales y de Empresas, casi de manera generalizada que se llegue en basar en lineamientos y competencias meritocráticas, aunque la falta de una política de gestión más consolidada al respecto y de un programa organizado de capacitación, llegan a limitar las posibilidades de que se maximicen las capacidades potenciales del personal

colaborador, y que por ende todavía no consigan los niveles requeridos de calidad en producción y de los servicios que lleguen a ofrecer en sí.

Según Chiavenato (2004):

Es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. (p. 128)

Sin embargo, a las personas se les debe visualizar como asociadas de las organizaciones. En esa calidad, son proveedoras de conocimientos, habilidades, competencias y sobre todo, del aporte más importante para las organizaciones: la inteligencia que presenta decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos globales. En ese sentido, las personas constituyen parte integral del capital intelectual de la organización. Las organizaciones con éxito se dieron cuenta de ello y ahora tratan a sus trabajadores como asociados del negocio y proveedores de competencias, ya no como simples empleados contratados.

Según Robbins (2005): “las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención” (p. 178).

2.1.1.1. Conceptos de las fases administrativas de Gestión de Talento Humano.

Como en toda Gestión Administrativa de Recursos en las Organizaciones Empresariales, se tienen las siguientes fases de la administración gestionable de los Recursos Humanos, tales como:

a. Planeación

Es la fase inicial por la cual, se van a desarrollar todas las acciones previsibles para poder conocer específicamente sobre los requerimientos del Personal Colaborador que se necesita disponer y asignar a los puestos pertinentes de desarrollo organizacional de las

empresas; y por lo que se llega a elaborar como establecer un plan estratégico respectivo, sobre las formas de reclutamiento, evaluación y selección del Personal idóneo, a contratarse.

Como sostiene la autora Granja (2017), se trata:

De la función de proponerse las acciones o actividades necesarias para poder dar con la obtención y selección de la capacidad de recursos humanos que requiere la respectiva organización empresarial para el logro de sus objetivos competentes. Llegando a incorporar y definir todas las estrategias esenciales que contemplen en reclutar personal acorde con su nivel de rendimiento y desempeño laboral en otras organizaciones anteriores, así como de tenerse muy en cuenta su experiencia laboral, además de todos los conocimientos y habilidades principales que lleguen a desarrollar cada uno de los postulantes de trabajo, para su rigurosa evaluación que permita dar con la selección final de Personal altamente competitivo que se llegue en asignar para desempeñarse en los principales puestos laborales de la empresa que corresponda, lo que debe resultar de sumo beneficio tanto para el mismo desarrollo de la organización empresarial y del Personal Colaborador. (p. 3)

b. Organización

Trata acerca de la distribución de roles/funciones que deben cumplir los trabajadores colaboradores, acorde con las exigencias laborales de los puestos en que se desempeñarán respectivamente dentro de la Entidad Organizativa-Empresarial que corresponda.

Según Amao (2016), “se trata de distribuir competentemente a los colaboradores seleccionados en los cargos laborales exigibles, implicando el rediseño de la estructura organizativa respectiva, incentivando los grupos de desempeño laboral, acorde con la motivación empresarial y el uso de la tecnología moderna. (p. 16)

c. Dirección

Es la capacidad que deben desempeñar los jefes gerentes en ejercitar un mando directivo de mandato y ordenamiento sobre el Personal Colaborador, a fin de que puedan desempeñar sus actividades laborales en función de las exigencias pertinentes, y de que puedan cumplir satisfactoriamente con las funciones y/o tareas encomendadas, estando bajo supervisión del Jefe Directivo o de Gerente a cargo.

Para Blas (2014) sostuvo que desde el enfoque de la Gestión manejable del talento humano:

La Dirección es la capacidad funcional que pueden ejercer los Jefes Gerentes de toda Empresa, es de constituirse al mismo tiempo en Directores del propio personal de Colaboradores, dado que estos últimos son los encargados directos de dar cumplimiento ejecutable de todas las acciones estratégicas-políticas de la organización empresarial, tratándose del personal de trabajadores, resaltándose que en la actual era, el ejercicio de la función de los sujetos profesionales-gerentes a cargo de la dirección de Recursos Humanos es la de desenvolverse como asesores especializados, promoviéndose a los mismos directivos para poder aprovechar al máximo el potencial humano, de ser motivado constantemente para que puedan estar plenamente comprometidos con el desarrollo de la propia Entidad Empresarial. (p. 87)

d. Control

Consiste en la función especializada de monitoreo que deben ejecutar los Jefes Gerentes al mando de los Recursos Humanos, en poder supervisar y hacer un seguimiento del nivel de desempeño laboral que tengan dentro de la misma empresa, para efectos de tomarse todas las decisiones pertinentes.

2.1.1.2. Definiciones sobre las etapas/procesos de desarrollo aplicativo de la Gestión del talento humano. Al respecto se deben tener en cuenta sobre las etapas procedimentales en que se debe dar con la plena ejecución de la Gestión de Talento Humano, considerando las siguientes:

2.1.1.2.1. Selección de personal. Consiste en la determinación y aseguramiento de la calidad del Personal Empleado, con que deberá contar la Organización Empresarial para poder mejorar su actividad de producción, así como ofrecer competitivamente servicios de alta calidad, acorde con las exigencias y requerimientos de los perfiles profesionales de competencias que se hayan definido al respecto.

Como sostiene De León (2013), la Selección de Personal consiste en “el proceso utilizado para elegir, entre un grupo de personas solicitantes, a la indicada para una empresa en particular, es más, hacen mención, en cuanto a la importancia del reclutamiento, que el éxito del mismo lleva a una calidad de la decisión de selección” (p. 14).

2.1.1.2.2. Evaluación de desempeño del personal. La Evaluación de Desempeño se constituye en la etapa de desarrollo ejecutable de las acciones y procedimientos en que se examina la calidad de desempeño del personal trabajador, según su rendimiento y cumplimiento de exigencias acorde a las competencias predefinidas en los perfiles profesionales correspondientes; y para efectos de poderse seleccionar al Personal más competente que pueda ser reasignado o destinado a puestos laborales más competitivos así como para efectos de que pueda ser debidamente incentivado en el ejercicio de su actividad profesional.

Según Prieto Bejarano (2013):

La Evaluación de Desempeño del Personal es la herramienta estratégica del sistema de recursos humanos, mediante la cual se puede gestionar el conocimiento y retener el talento humano más importante, determinándose la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación con una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aporte a la obtención de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización. (p. 69)

2.1.1.2.3. Asignación competitiva a puestos laborales. Se trata de la fase en que, al determinarse al Personal más competente en función de alto rendimiento y capacidad de desempeño profesional, este pueda ser asignado a los puestos laborales de producción y/o de servicio más exigentes; o asimismo de poderse reasignar al personal competitivo para que pueda asumir nuevos puestos laborales; todo ello con la finalidad de que pueda incrementarse la productividad y la calidad de servicio de la empresa.

La asignación del personal competente en las funciones principales y prioritarias de la actividad productiva o de servicios de la organización empresarial.

Según Fernández (2004), consiste: En la designación y delegación del personal más competente y de alto rendimiento profesional en los puestos productivos de trabajo, de alta exigencia, y asimismo de enfatizarse en la reasignación del personal requerido, que puedan contribuir satisfactoriamente con el incremento de la productividad y competitividad empresarial. (p. 15)

2.1.1.3. Procedimiento de ejecución de los elementos decisivos de Gestión estratégica de talento humano. Se trata del conjunto de elementos que deben desempeñar óptimamente los Jefes Gerentes, Jefes de Área y Gerentes de Recursos Humanos de las

empresas públicas, principalmente en ejercer un liderazgo proactivo que incentive, motive y haga comprometer a los colaboradores en cumplir con la misión y visión de la empresa, con lo cual puedan así maximizar un alto desempeño de sus funciones y competencias, para poder mejorar e incrementar la competitividad y productividad de los servicios brindados a los ciudadanos.

En toda institución o empresa, es fundamental que el Jefe Gerente principal desarrolle un liderazgo convocador e incentivador sobre su personal colaborador a efectos de tender a que puedan comprometerse totalmente con la misión y visión estratégica de la entidad, y de hacer explotar las capacidades de talento humano de cada empleado, hasta poder conllevar el alcance de altos niveles de desempeño competitivo en el personal y por ende conseguirse mejoras continuas en la calidad de los servicios públicos.

2.1.1.4. Sistema de manejo estratégico de los recursos humanos. Consiste en un sistema altamente competitivo de gestión y manejo efectivo de los Recursos Humanos, que asegure plenamente la captación, formación, retención/conservación, evaluación de desempeño, selección y estimulación del Personal más competente, que pueda ser seleccionado y reasignado a los puestos o cargos administrativos como de servicios esenciales de las empresas, y poder desempeñarse con alta profesionalidad y cumplir estrictamente con los perfiles de competencias de sus cargos; lo que permita así incrementar la productividad y calidad de servicios de las organizaciones empresariales.

2.1.1.5. Programa de emprendimiento sobre en materia de desarrollo de los recursos humanos. Es el desarrollo de un plan de empoderamiento competitivo de los colaboradores, asignándose los mejores talentos humanos a los cargos más requeridos, que puedan incrementar la productividad y calidad de servicios de la empresa; y que asimismo puedan ejercer un liderazgo laboral, con una autonomía profesional decidida y con ejercicio de

capacidades innovadoras, puedan consolidar finalmente el sentido de pertenencia hacia su organización y un alto compromiso con él.

2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a como el trabajador se desenvuelve en el cumplimiento de sus asignaturas y también su relación con sus compañeros de trabajo para lograr el objetivo de la empresa. Esto va a depender del factor económico que percibe de los objetivos y metas de la institución, los incentivos se conceden de diversas formas de acuerdo con los resultados del trabajador y será recompensado por su desempeño. Esto dependerá del manejo de cada organización empresarial. (Oroya et al., 2021)

El desempeño laboral se evalúa en el momento de las revisiones de su rendimiento, a través de las cuales los empleadores toman en cuenta factores tales como las habilidades organizativas, productividad, capacidad de liderazgo y gestión del tiempo para analizar a cada empleado de forma individual. (Quiñónez, 2013)

2.2.1. Competencia profesional

La competencia es la capacidad de realización, el desempeño de una persona mediante el uso correcto de su conocimiento en una situación determinada, la capacidad de una persona para resolver problemas reales y crear nuevos conocimientos. El saber hacer, el hacer sabiendo, el saber porque y para que se hace, se expresa poniendo en práctica determinado conocimiento, es decir se traducen las situaciones que se realizan de acuerdo con su realidad. Estos elementos de la competencia dependen del individuo, área de conocimiento o el contexto. (Bohórquez y Cortez, 2013)

La competencia en el campo laboral se trata del análisis y descripción de cargos que se debe lleva a cabo en diferentes etapas, pues las acciones deben estar orientadas a la identificación de las competencias que deben estar presente en el colaborador con el fin de que

haya un desempeño sobresaliente. Es importante recordar que el proceso debe estar complementado mediante los perfiles ocupacionales relacionados con las características personales del futuro ejecutor de la tarea. (Montoya et al., 2016)

2.2.2. Capacidad

La capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad profesional. Se define también como el logro de un mejoramiento, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos, valores y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, calidad y rapidez. El mejoramiento y resultados de la inversión en el capital humano, capital social y capital de logística fortalecen las capacidades de liderazgos de los nuevos jefes, funcionarios y gerentes en la administración pública y privada. (Laferté y Barroso, 2009)

La capacidad de asumir responsabilidades que el jefe lo delega, con gran iniciativa en las labores diarias, aplica el sentido común para emitir un juicio acertado en los asuntos cotidianos y tomando decisiones dentro del margen de autoridad que se le ha asignado. Es por esto por lo que debe tener una formación amplia y capacidad para adaptarse a múltiples ambientes y funciones. (Bracho y Castro, 2009)

2.2.3. Eficiencia

La eficiencia del trabajador depende principalmente de cómo es tratado en la organización y el funcionamiento de esta. Se considera a las personas como un elemento determinante del desarrollo de la organización. La eficiencia de la organización en términos de desarrollo de sus empleados y de una cultura es capaz del cumplimiento de los objetivos de la empresa desde una posición de ventaja competitiva; constituyendo al recurso humano como un sujeto estratégico, capaz de influir en la estrategia de la organización. (Quijandría, 2014)

II. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Tipo

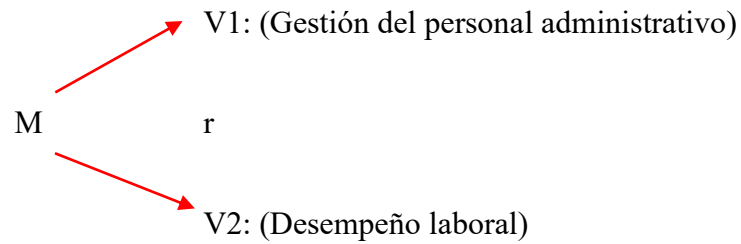
La presente investigación según lo definido por Hernández, et al., (2017) es el básico-descriptivo “porque se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, conforme se llegue a manifestar en el comportamiento” (p. 127); contemplando la descripción de las tendencias de comportamiento en un determinado grupo poblacional de estudio. Cabe resaltar que en una misma investigación se puede incluir diferentes alcances todo dependerá de lo que se busca determinar en la investigación.

3.1.2. Nivel

De acuerdo con Morán y Alvarado (2010), se ha desarrollado una investigación de estudio descriptivo con carácter correlacional, a fin de haberse determinado el grado correlacional existente entre las dos variables de estudio, que fue de nivel positivamente significativo.

3.1.3. Diseño

El diseño de este estudio investigativo es el de corte transversal y el No Experimental, porque se describen y analizan la incidencia e interrelación en un momento dado de las variables. Según (Hernández et al.,2010) menciona que son investigación no experimental porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural.



Dónde:

m = Muestras tomadas para observaciones

V. 1 = Variable 1

V. 2= Variable 2

r = Correlación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio es el total de personas que se desempeñan en el departamento académico de ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, la cual cuenta con 100 personas.

3.2.2. Muestra

Teniendo en cuenta que la población es de 100 elementos, se aplicó la fórmula de cálculo muestral al respecto. La muestra es de característica aleatoria, habiéndose obtenido con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q} \dots (1)$$

n = Tamaño de muestra.

z = Desviación de la curva normal

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = 1 – p = 0.2

N = Población

$e = 0.1$ máximo error permitido

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(100)(0.5)(0.5)}{(0.1)^2(100 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 79$$

La muestra de estudio se determinó en 79 personas que se desempeñan en el departamento académico de ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma.

3.3. Operacionalización de las variables

Definición Conceptual:

V. Independiente - Gestión de Personal Administrativo

Para Choquehuanca (2017): “Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo”. (p. 19)

V. Dependiente – Desempeño laboral

Según Espinoza y Montalvo (2021) citando a Corvo (2018): Se trata del nivel de trabajo desempeñado correctamente o no, por parte del trabajador que llegue a realizar su correspondiente actividad laboral. (p. 36)

Definición Operacional:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Gestión del personal administrativo	Planeación	Procedimiento	1-9
		Programación	
		Objetivos	
	Organización	División de trabajo	10-18
		Objetivos y estándares	
	Dirección	Toma de decisiones	19-27
		Motivación	
		Liderazgo	
	Control	Supervisión	28-36
		Retroalimentación	
		Evaluación	
Desempeño laboral	Compromiso	Ambiente laboral	1-9
		Desafíos	
		Empoderamiento	
	Responsabilidad	Puntualidad	10-18
		Decisiones	
		Solución de problemas	
	Conocimiento	Formación e información	19-27
		Calidad	
		Autoestima	
	Actitud	Satisfacción en el trabajo	

De la variable independiente: Gestión del personal administrativo

Planeación

Según Valencia y Solano (2021): “Relacionada con el direccionamiento de las organizaciones hacia lo que será su futuro”. (p. 36)

Organización

“Trata de la división del trabajo en asignarse a los trabajadores-colaboradores, acorde por responsabilidades y áreas funcionales designadas”. (Valencia y Solano, 2021)

Dirección

Para Valencia y Solano (2021); “Se refiere a la conducción de las personas que laboran en las organizaciones para el logro de los objetivos previstos en la planeación”. (p. 36)

Control

Consiste “en el proceso de evaluar y retroalimentar el desempeño de las personas y las organizaciones para el logro de sus objetivos”. (Bernal y Sierra 2008, p. 42)

De la variable dependiente: Desempeño Laboral

Compromiso

Es el grado de afianzamiento que los trabajadores deben ostentar en el cumplimiento de las actividades laborales que se lleguen a designar para ejercerse,

Responsabilidad

Es el deber de cumplimiento de todas las actividades laborales que deben desempeñar los trabajadores dentro de un periodo de tiempo especificado.

Conocimiento

Es el conjunto de todos los saberes y aportes cognoscitivos que se lleguen a disponer para su debida aplicación en el logro de los objetivos laborales esperados.

Actitud:

Según Flores (2017) “Es el conjunto de formas a través de las cuales el individuo demuestra afecto y afiliación a la organización como un todo”. (p. 26)

3.4. Instrumentos

El instrumento de la recolección de datos se basó tanto en la hoja aplicable de observación directa y de haberse aplicado la encuesta correspondiente en base a 72 ítems, tanto de 36 preguntas relacionadas a la variable independiente, y de otras 36 sobre la variable dependiente, en lo correspondiente sobre sus respectivas dimensiones e indicadores; habiéndose contestado con las opciones de escala Likert según los siguientes ítems de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

3.5. Procedimientos

Se ha empleado la correspondiente base de datos en torno a las opciones, de las cuales se han podido efectuar los correspondientes estudios estadísticos, en que se ha podido dar con la aplicación requerida del software estadístico SSPS 25.0, y en relación concordada con el uso del software informático Excel 2019 en que se efectuará el análisis de estudio estadístico que llegue a corresponder.

3.6. Análisis de datos

Se ha llegado en basar con el desarrollo de las tablas y gráficas estadísticos que se han podido obtener del pertinente análisis procedimental – estadístico de los datos resultantes que se hayan obtenido, y que se han podido analizar y comparar con el desarrollo de otros estudios de investigación análogos al tema tratado.

3.7. Consideraciones éticas

El desarrollo de esta investigación se ha cumplido con las exigencias éticas fidedignas en la data informativa desarrollada, y de constatación acreditable de todas las fuentes de información consultadas al respecto, acorde con las referencias en normas APA 6ta y 7ma edición.

III. RESULTADOS

4.1. Contrastación de Hipótesis

4.1.1. Prueba de hipótesis general

H₀: La gestión del personal administrativo no se relaciona con el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

H₁: La gestión del personal administrativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

Tabla 2

Prueba de hipótesis entre Gestión del Personal Administrativo y Desempeño Laboral.

				Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Administrativo	Personal	Coefficiente de Correlación	,799**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	79

Según la tabla 4, el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.799 que indica una relación positiva significativa en las variables; por tanto, se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis alterna; en ese sentido, existe relación significativa entre la gestión del personal administrativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

Validación de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica a

H₀: La planeación en gestión del personal administrativo no se relaciona con su desempeño laboral dentro del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

H₁: La planeación en gestión del personal administrativo se relaciona significativamente con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

Tabla 3

Prueba de hipótesis entre La Planeación y el Desempeño laboral.

		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	La Planeación	Coefficiente de Correlación
		,788**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		79

Según la tabla 5, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.788 que indica la relación positiva significativa entre las variables, según Sampieri et al (2017); por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión Existe relación significativa entre la planeación en materia de gestión del personal administrativo, que se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022., con un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba de hipótesis específica b

H₀: La Organización dentro del desarrollo de la gestión del personal administrativo, no se relaciona con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

H₁: La Organización dentro del desarrollo de la gestión del personal administrativo, se relaciona con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

Tabla 4

Prueba de hipótesis entre la Organización y el Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de Correlación	,798**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

Según la tabla 6, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.798 que indica la relación positiva significativa entre las variables; por tanto como señala Sampieri et al (2017) se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión: Existe relación significativa existe entre el desarrollo de la Organización en materia de la gestión del personal administrativo, que se relaciona significativamente con el desempeño laboral de dicho personal del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022, con un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba de hipótesis específica c

H₀: La Dirección en materia de desarrollo de la gestión del personal administrativo no se relaciona con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

H₁: La Dirección en materia de desarrollo de la gestión del personal administrativo se relaciona significativamente con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

Tabla 5

Prueba de hipótesis entre la Dirección y el Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de Correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

Según la tabla 7, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.795 que indica la relación positiva significativa en las variables; por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión existe relación significativa entre la Dirección desarrollada bajo competencia de la Gestión del Personal Administrativo, se llega a relacionar significativamente con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022., con un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba de hipótesis específica d

H₀: El Control dentro del desarrollo ejercitable de la gestión del personal administrativo no se relaciona con su desempeño laboral dentro del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

H₁: El Control dentro del desarrollo ejercitable de la gestión del personal administrativo se relaciona con su desempeño laboral dentro del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.

Tabla 6

Prueba de hipótesis entre el Control y el Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	El Control	Coeficiente de Correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

Según la tabla 7, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.786 que indica la relación positiva significativa en las variables; por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión existe relación significativa entre el Control ejercido bajo gestión del personal administrativo se llega a relacionar significativamente con su desempeño laboral en el área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022, con un nivel de confiabilidad del 95%.

a) Análisis de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a la muestra de Trabajadores Administrativos del departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma.

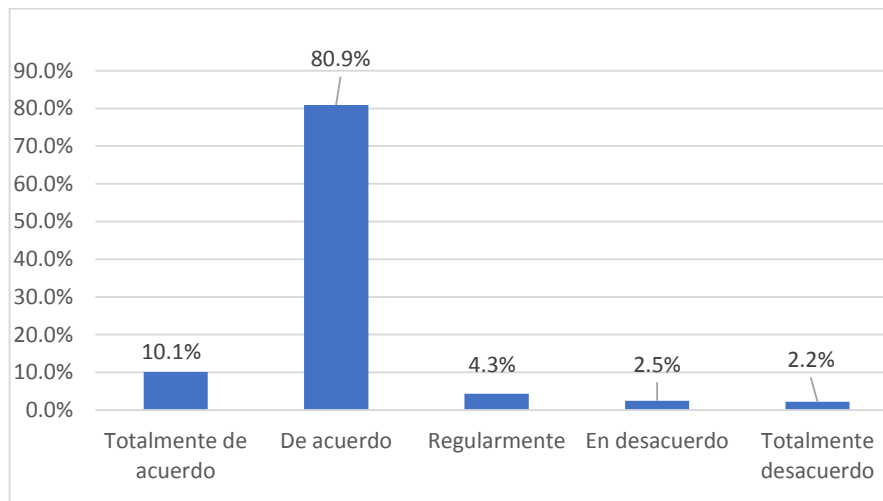
Tabla 8

Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación

Totalmente de acuerdo	8	10.1%
De acuerdo	64	80.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.3%
En desacuerdo	2	2.5%
Totalmente en desacuerdo	2	2.2%
	79	100.00%

Figura 1

Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación



Interpretación: El 80.9% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo que frecuentemente se sienten orgullosos de trabajar en una institución de alta reputación; lo que se ha complementado con el 10.1% de encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo al respecto.

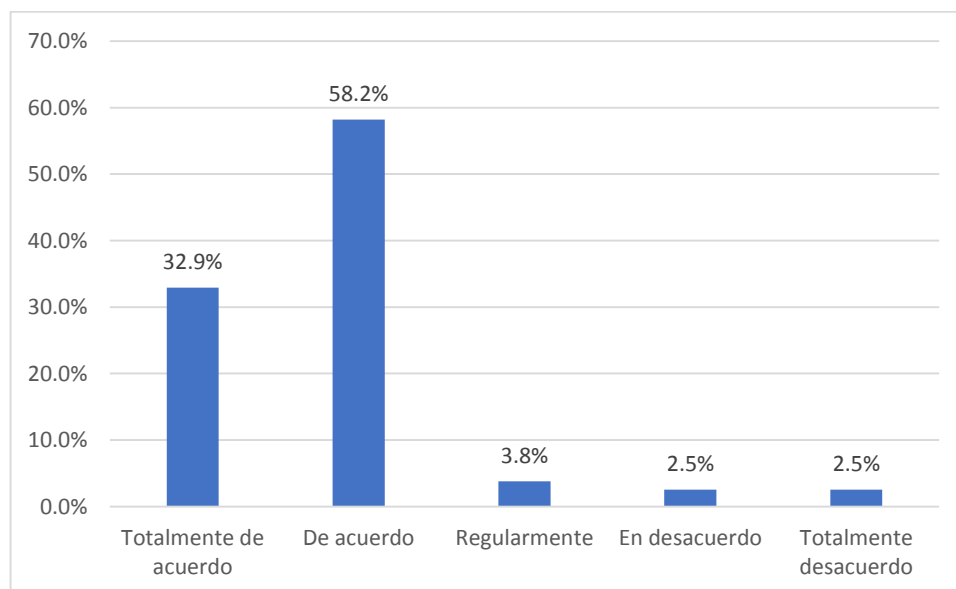
Tabla 9

Intento mejorar mi desempeño laboral

Totalmente de acuerdo	26	32.9%
De acuerdo	46	58.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.8%
En desacuerdo	2	2.5%
Totalmente en desacuerdo	2	2.5%
	79	100.00%

Figura 2

Intento mejorar mi desempeño laboral



Interpretación: El 58.23% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que se haya venido dando con su Intento de mejorar su desempeño laboral; lo que se ha complementado con el 32.91% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

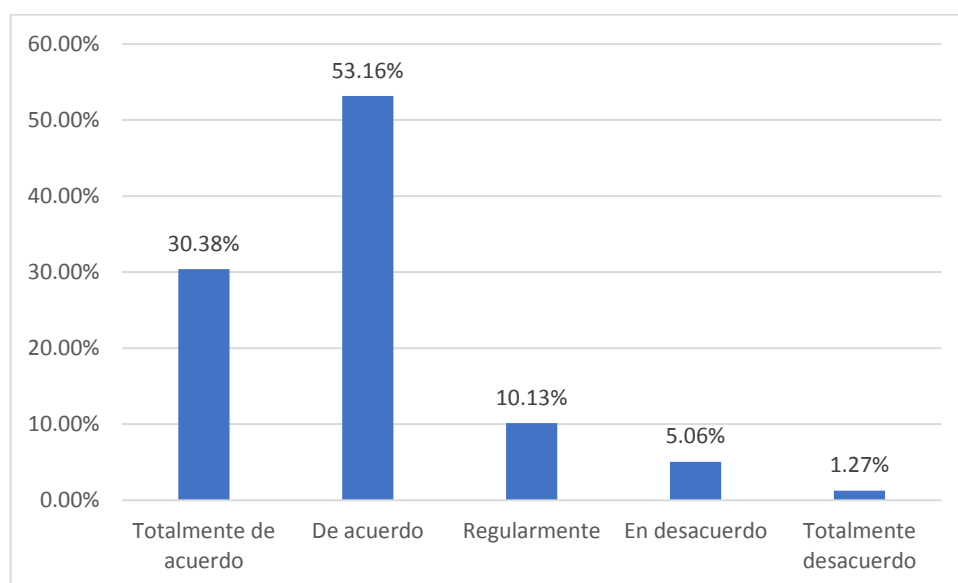
Tabla 10

Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo

Totalmente de acuerdo	24	30.38%
De acuerdo	42	53.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10.13%
En desacuerdo	4	5.06%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 3

Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo



Interpretación: El 53.16% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de estar satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo; lo que se ha complementado con el 30.38% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

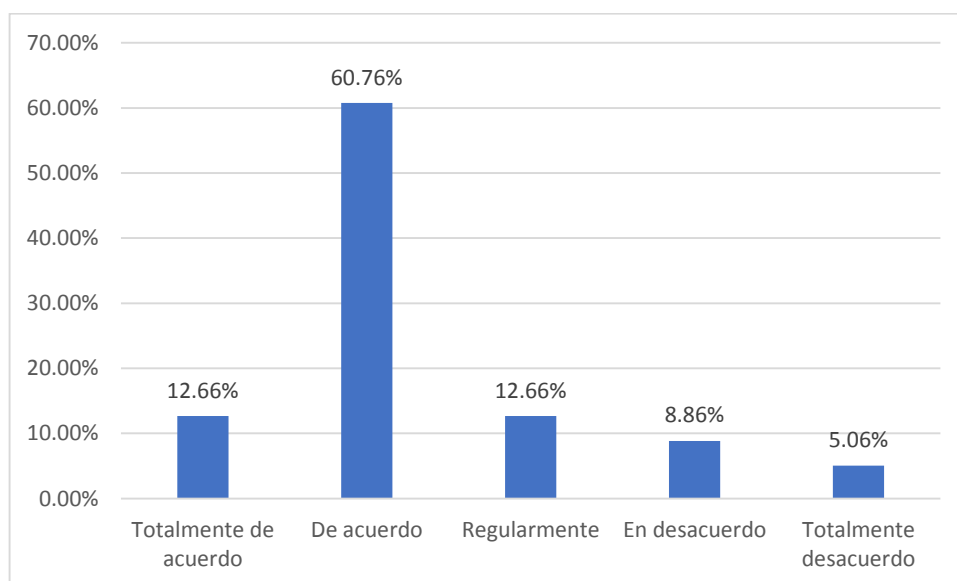
Tabla 11

Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución

Totalmente de acuerdo	10	12.66%
De acuerdo	48	60.76%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.66%
En desacuerdo	7	8.86%
Totalmente en desacuerdo	4	5.06%
	79	100.00%

Figura 4

Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución



Interpretación: El 60.76% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que les motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución; lo que se ha complementado con el 12.66% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

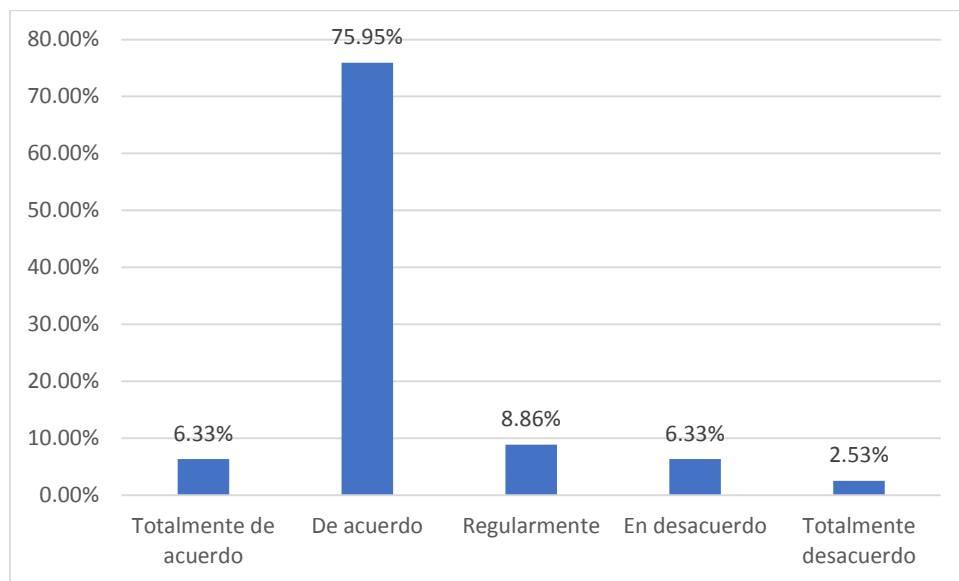
Tabla 12

Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma

Totalmente de acuerdo	5	6.33%
De acuerdo	60	75.95%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8.86%
En desacuerdo	5	6.33%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 5

Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma



Interpretación: El 75.95% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que pueden realizar su trabajo de manera autónoma.

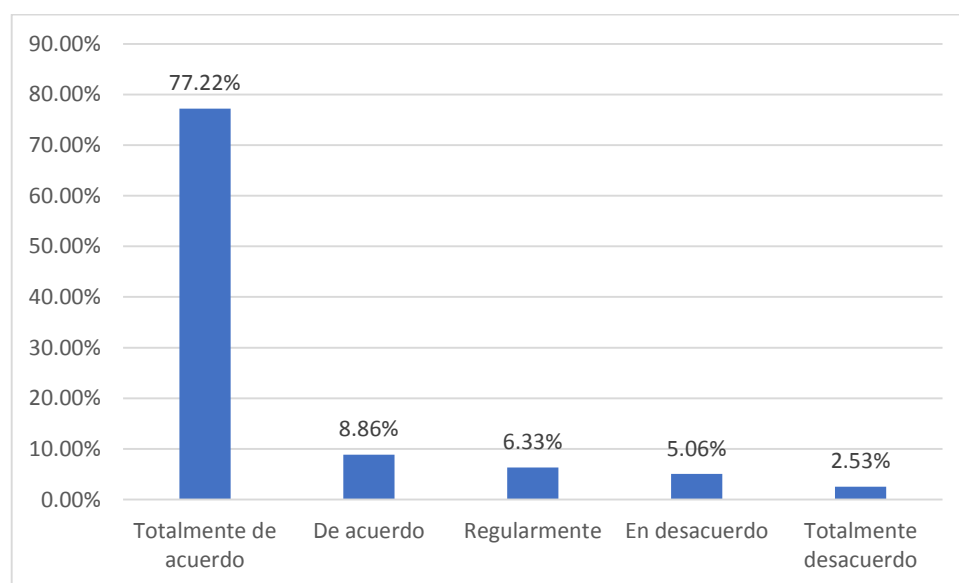
Tabla 13

Me gusta ser programado en tareas complejas

Totalmente de acuerdo	61	77.22%
De acuerdo	7	8.86%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.33%
En desacuerdo	4	5.06%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 6

Me gusta ser programado en tareas complejas



Interpretación: El 77.22 %de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que le gusta ser programado en tareas complejas.

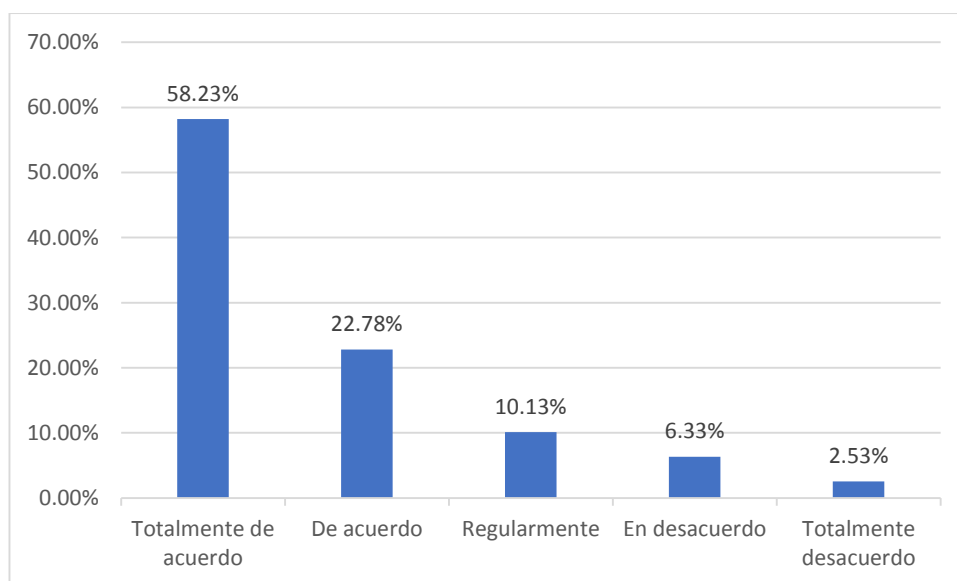
Tabla 14

Me gusta fijar y alcanzar metas realistas

Totalmente de acuerdo	46	58.23%
De acuerdo	18	22.78%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10.13%
En desacuerdo	5	6.33%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 7

Me gusta fijar y alcanzar metas realistas



Interpretación: El 58.23% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que les gusta fijar y alcanzar metas realistas; lo que se ha complementado con el 22.78% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar de acuerdo.

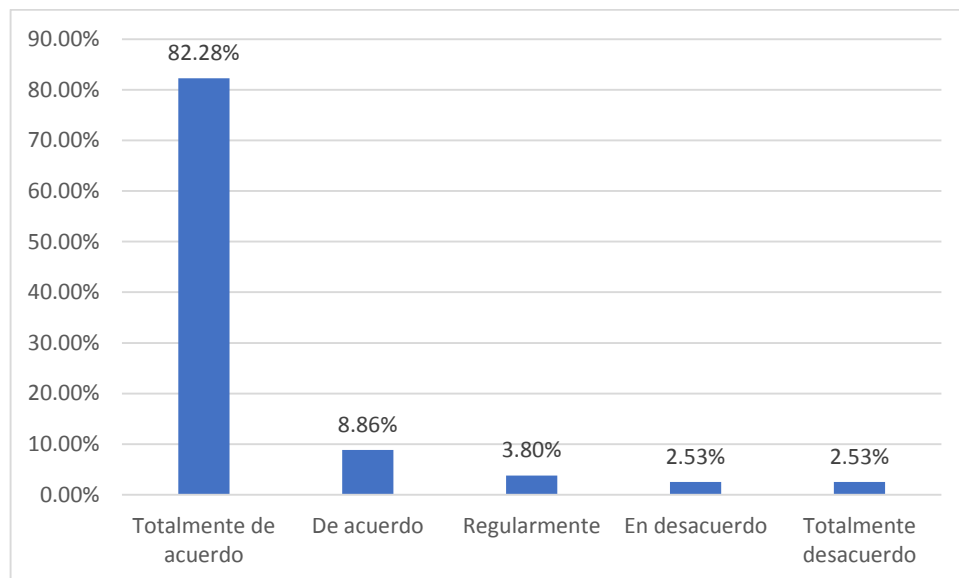
Tabla 15

Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.

Totalmente de acuerdo	65	82.28%
De acuerdo	7	8.86%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 8

Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.



Interpretación: El 82.28% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que sienten que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.

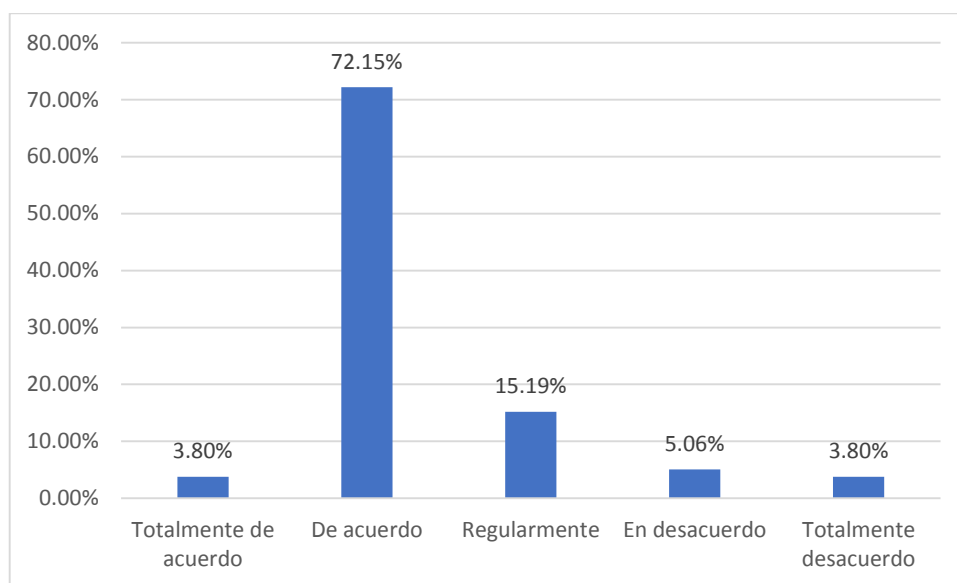
Tabla 16

Me siento tranquilo por trabajar en un ambiente seguro

Totalmente de acuerdo	3	3.80%
De acuerdo	57	72.15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15.19%
En desacuerdo	4	5.06%
Totalmente en desacuerdo	3	3.80%
	79	100.00%

Figura 9

Me siento tranquilo por trabajar en un ambiente seguro



Interpretación: El 72.15% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que se sienten tranquilos por trabajar en un ambiente seguros. Solo un 15.19% consideró que se da regularmente, al no estar de acuerdo ni en desacuerdo al respecto.

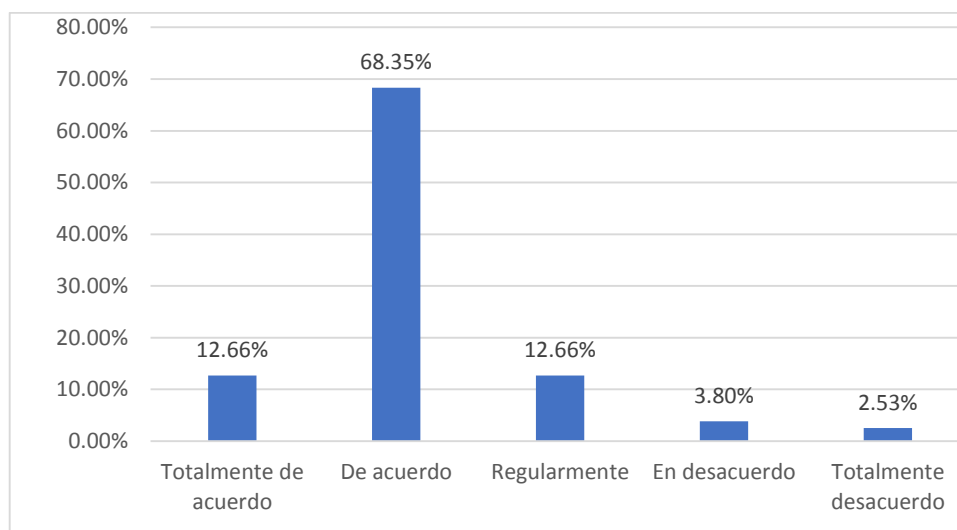
Tabla 17

Hago mi mayor esfuerzo para entregar mis trabajos en la fecha pactada

Totalmente de acuerdo	10	12.66%
De acuerdo	54	68.35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.66%
En desacuerdo	3	3.80%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 10

Hago mi mayor esfuerzo para entregar mis trabajos en la fecha pactada



Interpretación: El 68.36% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que hacen su mayor esfuerzo para entregar mis trabajos en la fecha pactada; lo que se ha complementado con el 12.66% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo. Otro 12.66% de encuestados consideró no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

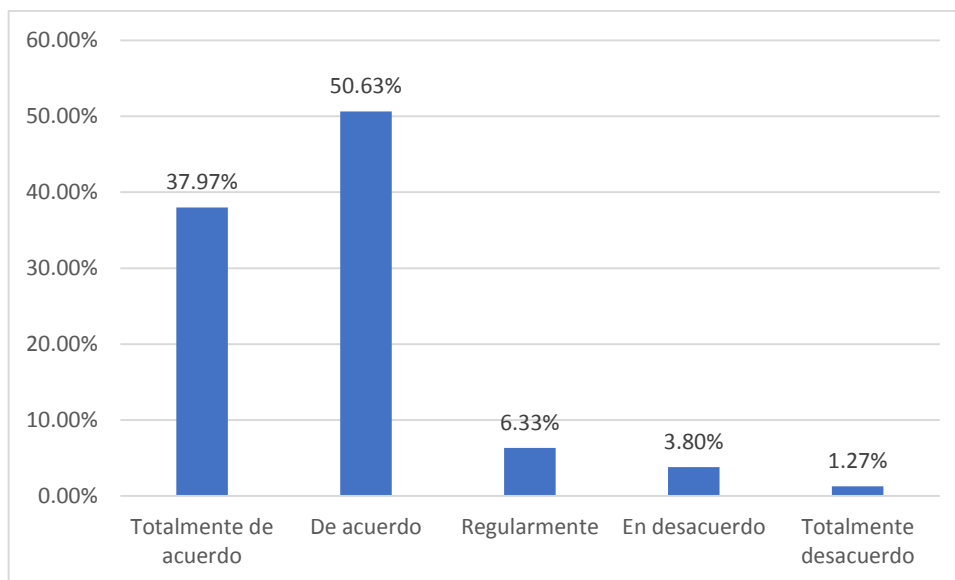
Tabla 18

Entrego mis trabajos con el formato adecuado e información completa.

Totalmente de acuerdo	30	37.97%
De acuerdo	40	50.63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.33%
En desacuerdo	3	3.80%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 11

Entrego mis trabajos con el formato adecuado e información completa.



Interpretación: El 50.63% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que llegan a entregar sus trabajos con el formato adecuado e información completa; lo que se ha complementado con el 37.97% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

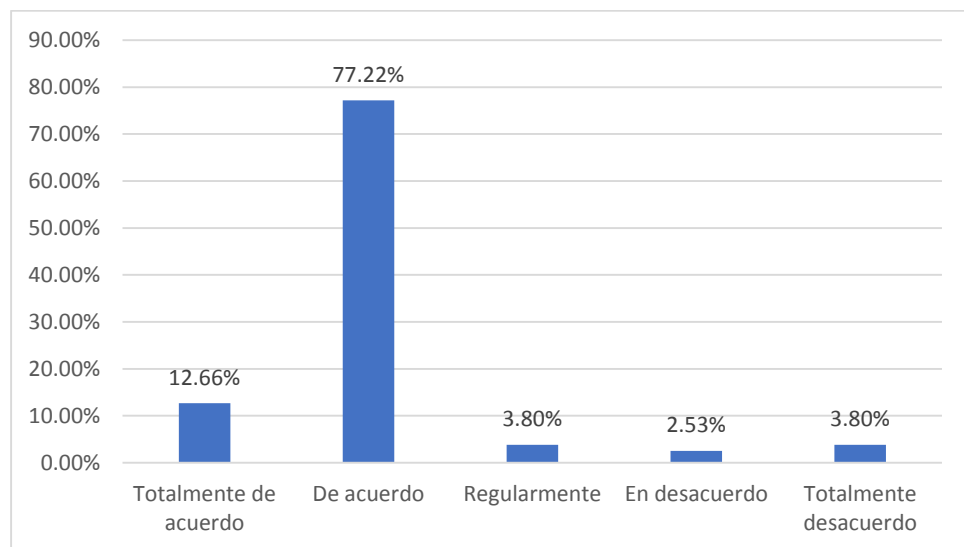
Tabla 19

El tiempo de entrega de mi trabajo depende del tiempo que se me informa de dicho trabajo a realizar

Totalmente de acuerdo	10	12.66%
De acuerdo	61	77.22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	3	3.80%
	79	100.00%

Figura 12

El tiempo de entrega de mi trabajo depende del tiempo que se me informa de dicho trabajo a realizar



Interpretación: El 77.22% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que el tiempo de entrega de sus trabajos depende del tiempo que se me informa de dicho trabajo a realizar; lo que se ha complementado con el 12.66% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

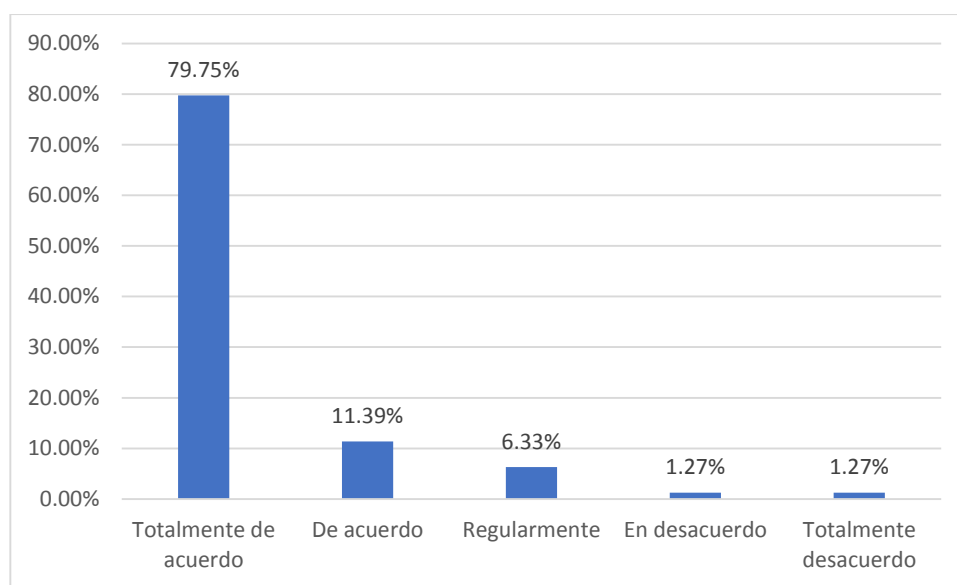
Tabla 20

Realizo mis actividades por mí mismo, evitando darme copia de mis compañeros.

Totalmente de acuerdo	63	79.75%
De acuerdo	9	11.39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.33%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 13

Realizo mis actividades por mí mismo, evitando darme copia de mis compañeros.



Interpretación: El 79.75% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que realizaron sus actividades por sí mismos, evitando dar una copia a sus compañeros; y un 11.39% manifestó estar de acuerdo.

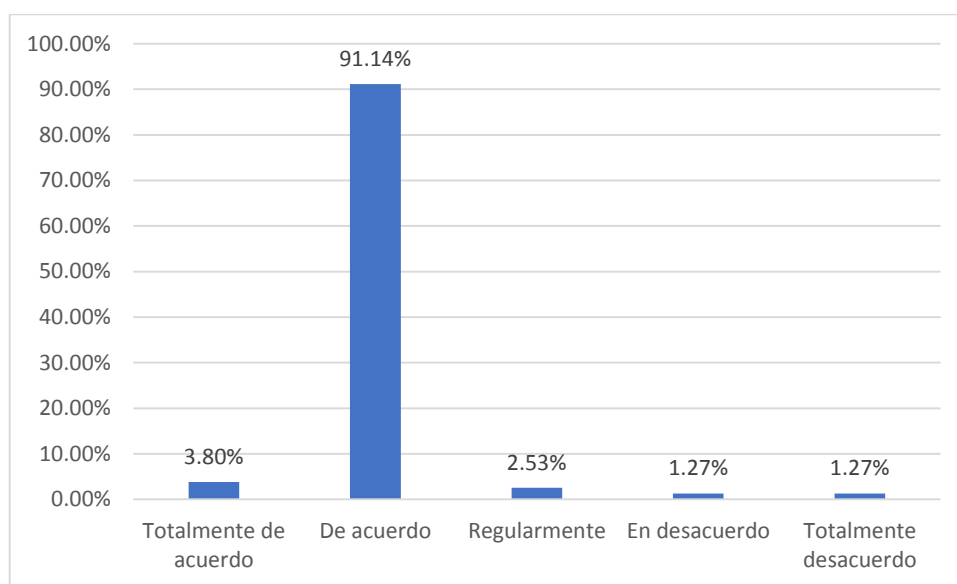
Tabla 21

Tengo miedo de realizar preguntas o dar mi opinión sobre las cosas

Totalmente de acuerdo	3	3.80%
De acuerdo	72	91.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 14

Tengo miedo de realizar preguntas o dar mi opinión sobre las cosas



Interpretación: El 91.14% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que tienen miedo de realizar preguntas o dar su opinión sobre las cosas.

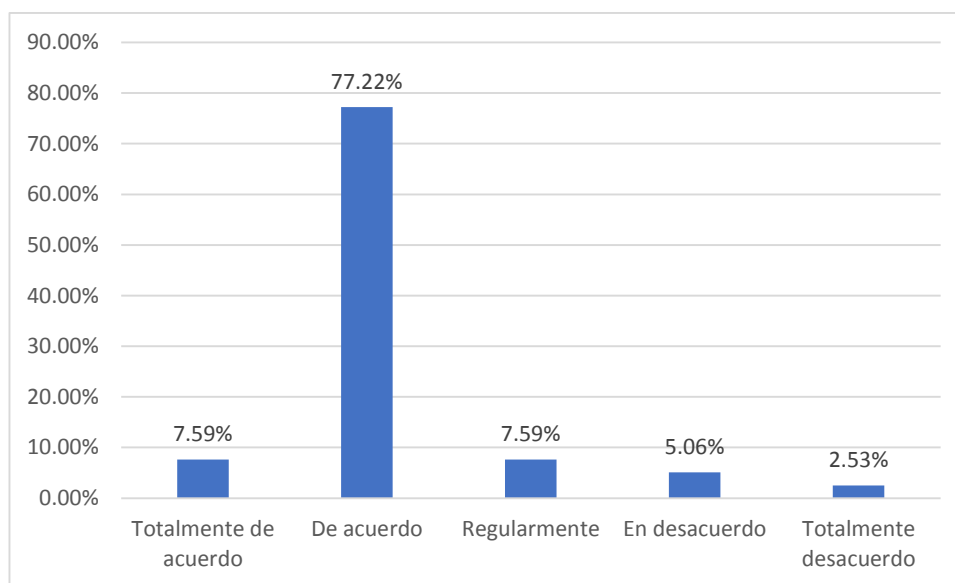
Tabla 22

Primero analizo la situación para dar una información

Totalmente de acuerdo	6	7.59%
De acuerdo	61	77.22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7.59%
En desacuerdo	4	5.06%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 15

Primero analizo la situación para dar una información



Interpretación: El 77.22% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que primero analizan la situación para dar una información. Lo sostenido se complementa con lo manifestado por el 7.59% de encuestado que sostuvo estar totalmente de acuerdo. Solo otro 7.59% consideró no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

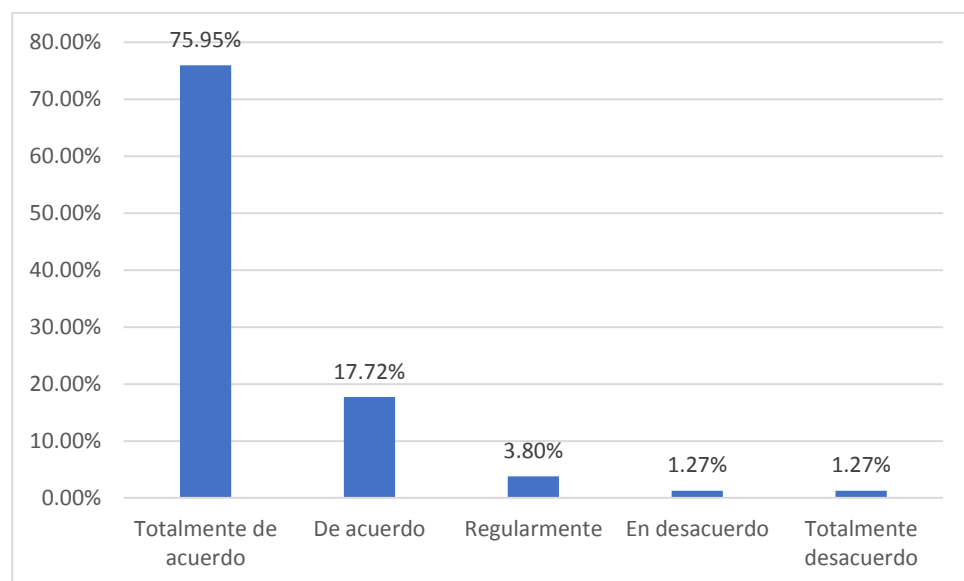
Tabla 23

Ante un problema me hago cargo y elijo un camino, por más que luego deba cambiar de rumbo

Totalmente de acuerdo	60	75.95%
De acuerdo	14	17.72%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 16

Ante un problema me hago cargo y elijo un camino, por más que luego deba cambiar de rumbo



Interpretación: El 75.95% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar totalmente de acuerdo de que ante un problema se hacen cargo y eligen un camino, por más que luego deba cambiar de rumbo. Mientras que el 17.72% consideró complementariamente estar de acuerdo con lo señalado.

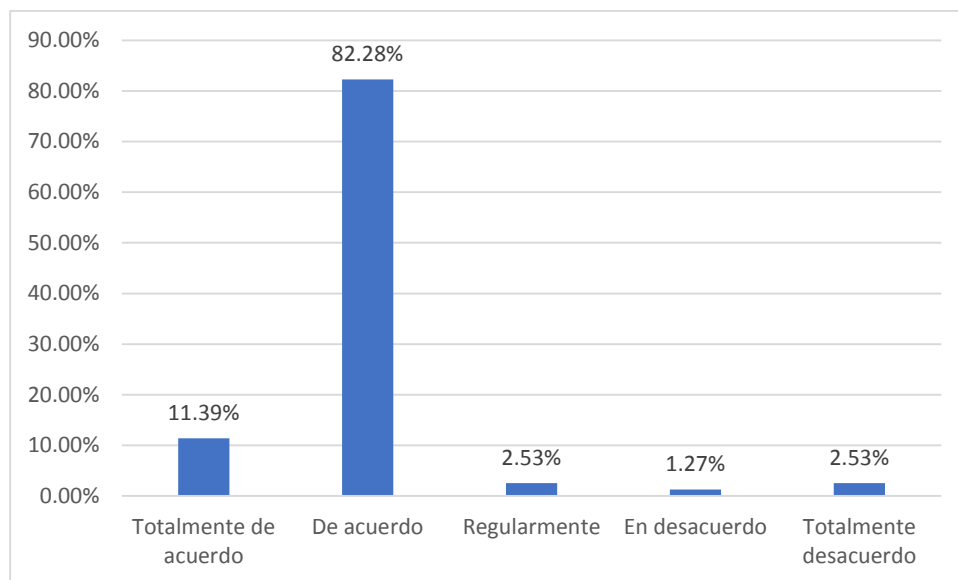
Tabla 24

La forma de sentirme dentro de la institución repercute a mis hechos laborales

Totalmente de acuerdo	9	11.39%
De acuerdo	65	82.28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 17

La forma de sentirme dentro de la institución repercute a mis hechos laborales



Interpretación: El 82.28% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar de acuerdo de que la forma de sentirse dentro de la institución repercute en sus hechos laborales; lo que se complementó con lo manifestado por el 11.39% de encuestados que sostuvo estar totalmente de acuerdo.

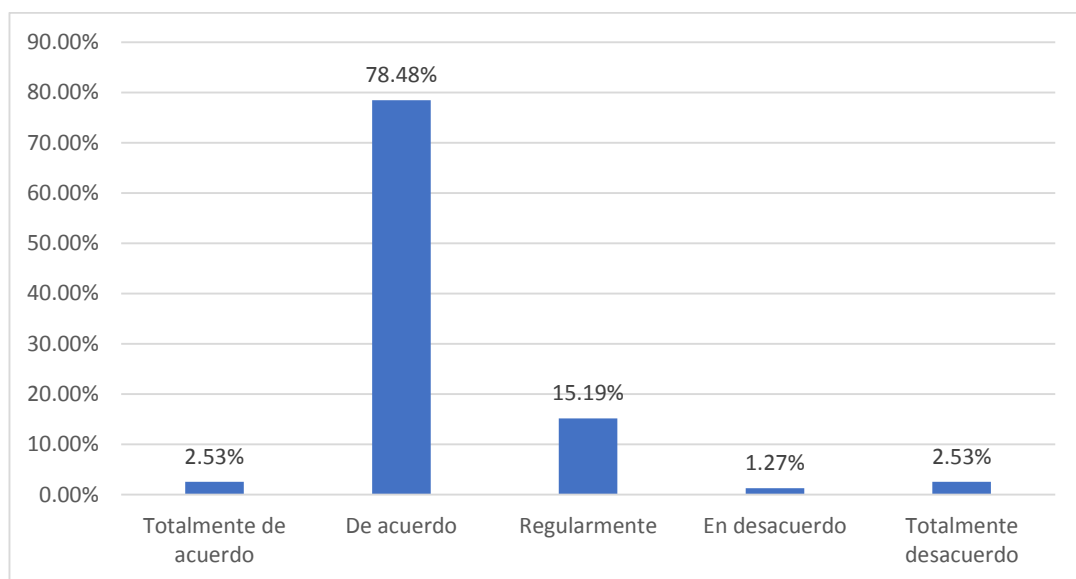
Tabla 25

Reviso, acuerdo con mi equipo de trabajo, y documento la prioridad de las situaciones por resolver

Totalmente de acuerdo	2	2.53%
De acuerdo	62	78.48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15.19%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 18

Reviso, acuerdo con mi equipo de trabajo, y documento la prioridad de las situaciones por resolver



Interpretación: El 78.48% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar de acuerdo de que revisan, acorde con el respectivo equipo de trabajo, y documentan la prioridad de las situaciones por resolver; mientras que solo el 15.19% consideró no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

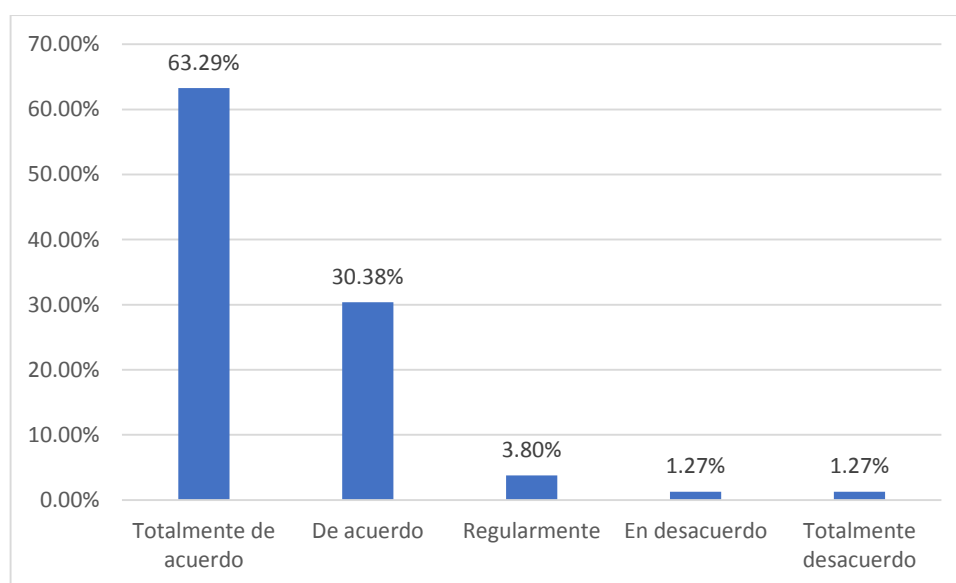
Tabla 26

Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo

Totalmente de acuerdo	50	63.29%
De acuerdo	24	30.38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 19

Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo



Interpretación: El 63.29% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar totalmente de acuerdo de que reciben la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo; lo que se complementa con el 30.38% de encuestados que sostuvieron estar de acuerdo.

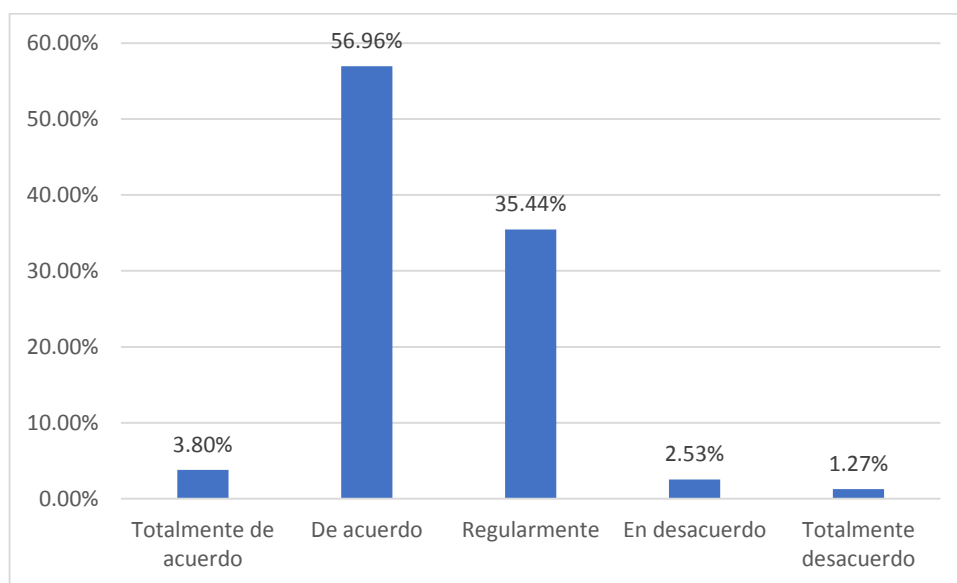
Tabla 27

Tengo la formación necesaria del puesto que tengo.

Totalmente de acuerdo	3	3.80%
De acuerdo	45	56.96%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	35.44%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 20

Tengo la formación necesaria del puesto que tengo.



Interpretación: El 56.96% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar de acuerdo de que tienen la formación necesaria del puesto que ostentan; mientras que el 35.44% de Trabajadores Administrativos encuestados manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

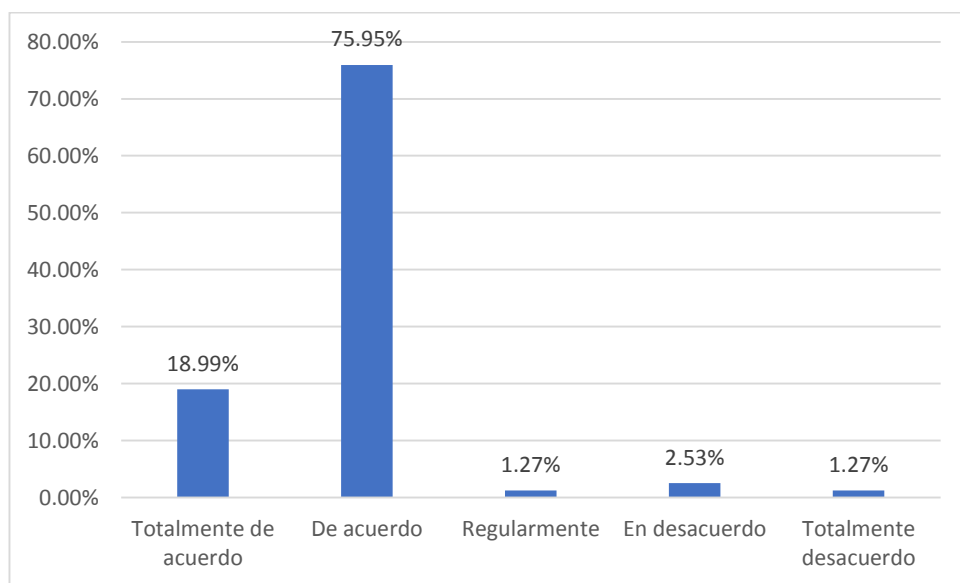
Tabla 28

Cuando se implantan nuevos mecanismos, la institución me lo proporciona

Totalmente de acuerdo	15	18.99%
De acuerdo	60	75.95%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.27%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 21

Cuando se implantan nuevos mecanismos, la institución me lo proporciona



Interpretación: El 75.95% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo que cuando se implantan nuevos mecanismos, la institución se los proporciona; lo que se ha complementado con el 18.99% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

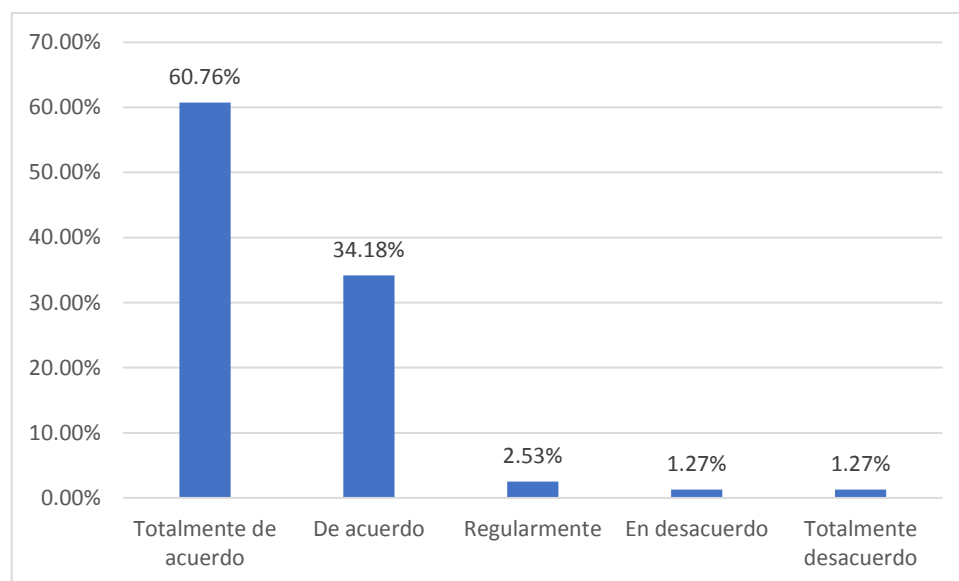
Tabla 29

Tengo interés en capacitarme constantemente y aprender cosas nuevas

Totalmente de acuerdo	48	60.76%
De acuerdo	27	34.18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%

Figura 22

Tengo interés en capacitarme constantemente y aprender cosas nuevas



Interpretación: El 60.76% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo en tener interés en capacitarse constantemente y aprender cosas nuevas; lo que se ha complementado con el 34.18% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

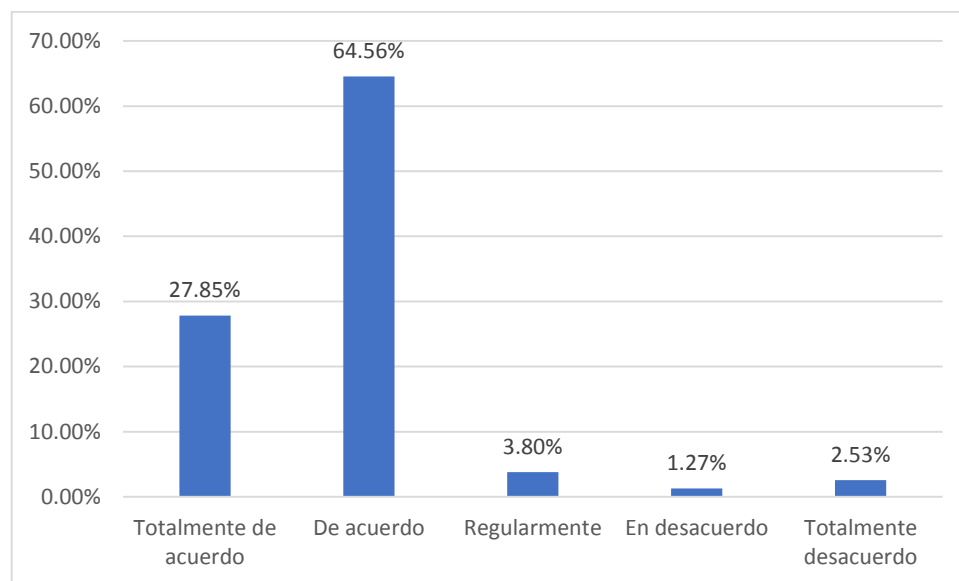
Tabla 30

Logro con precisión, esmero y pulcritud los resultados de trabajos planeados

Totalmente de acuerdo	22	27.85%
De acuerdo	51	64.56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	2	2.53%
	79	100.00%

Figura 23

Logro con precisión, esmero y pulcritud los resultados de trabajos planeados



Interpretación: El 64.56% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que ha logrado con precisión, esmero y pulcritud los resultados de trabajos planeados; lo que se ha complementado con el 27.85% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

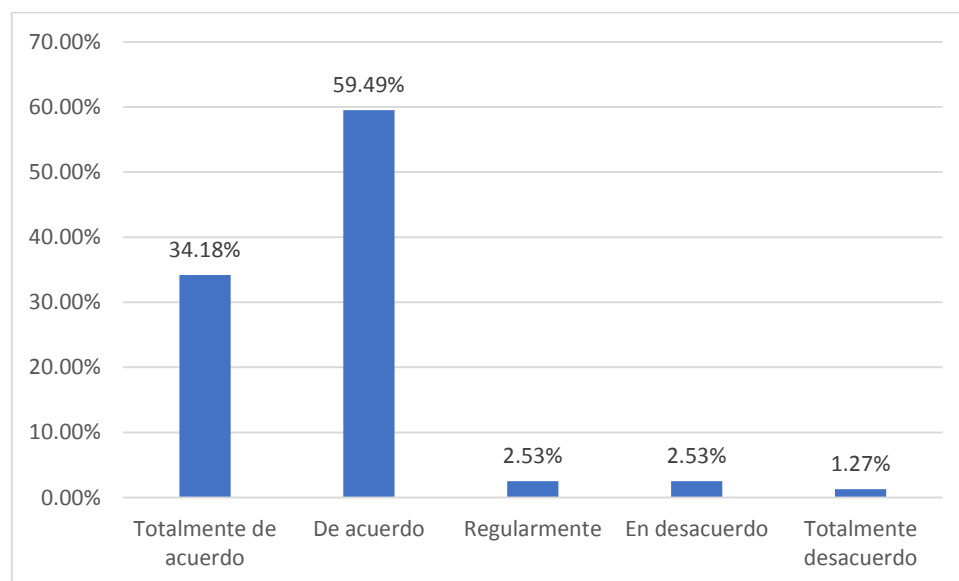
Tabla 31

Suelo aportar ideas o soluciones que benefician a la organización

Totalmente de acuerdo	27	34.18%
De acuerdo	47	59.49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 24

Suelo aportar ideas o soluciones que benefician a la organización



Interpretación: El 59.49% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que suelen aportar ideas o soluciones que benefician a la organización; lo que se ha complementado con el 34.18% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

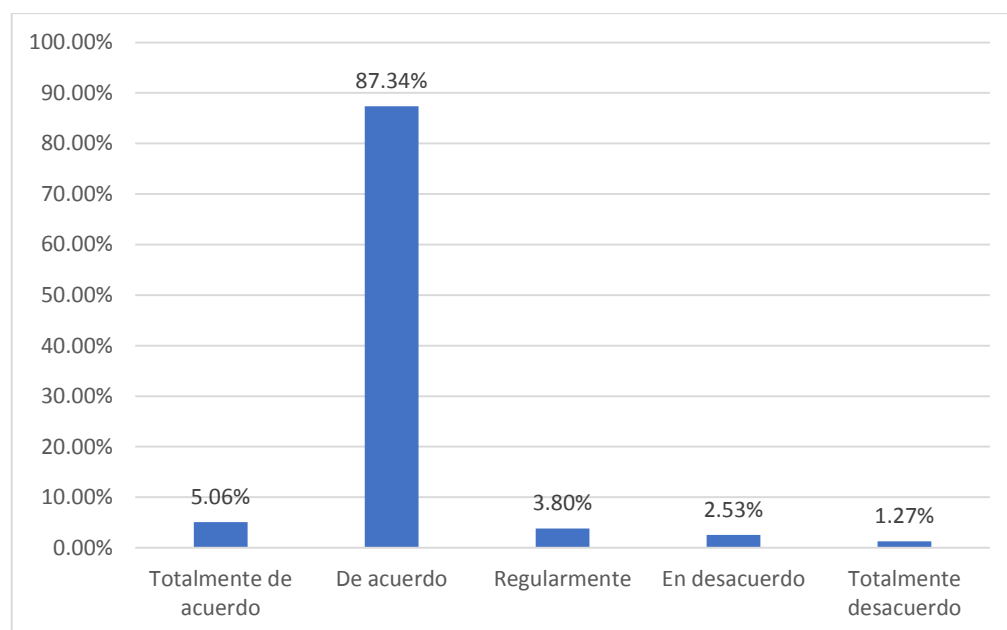
Tabla 32

Ayudo a mis compañeros con temas de mi conocimiento.

Totalmente de acuerdo	4	5.06%
De acuerdo	69	87.34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 25

Ayudo a mis compañeros con temas de mi conocimiento.



Interpretación: El 87.34% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que ayudan a sus compañeros con temas de su conocimiento.

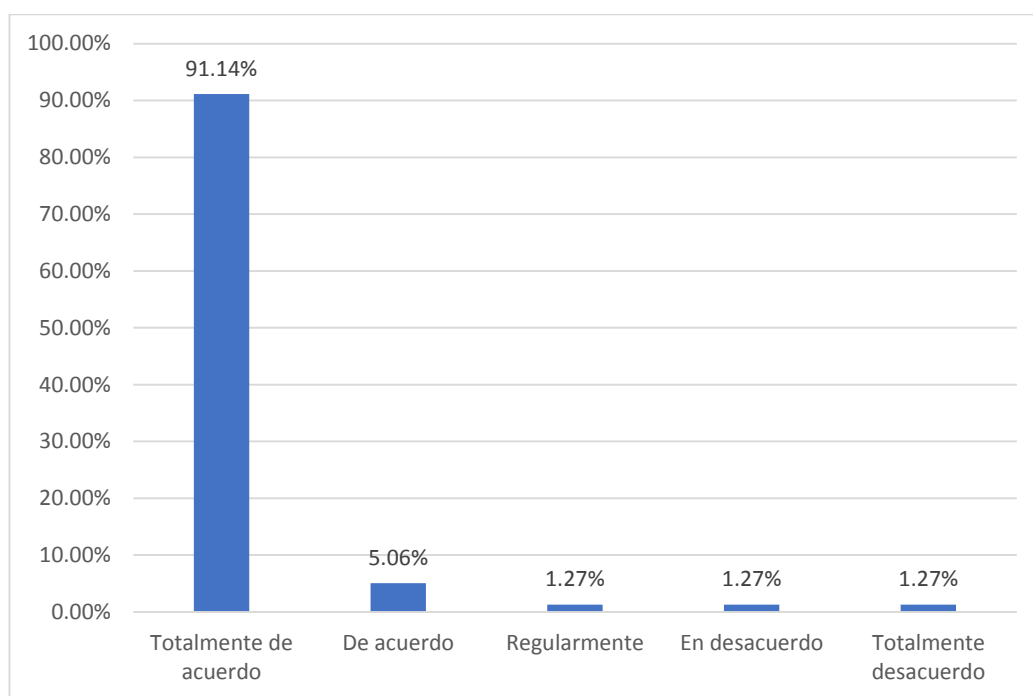
Tabla 33

Trato de liderar con un error particularmente difícil

Totalmente de acuerdo	72	91.14%
De acuerdo	4	5.06%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.27%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 26

Trato de liderar con un error particularmente difícil



Interpretación: El 91.14% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que sí tratan de liderar con un error particularmente difícil.

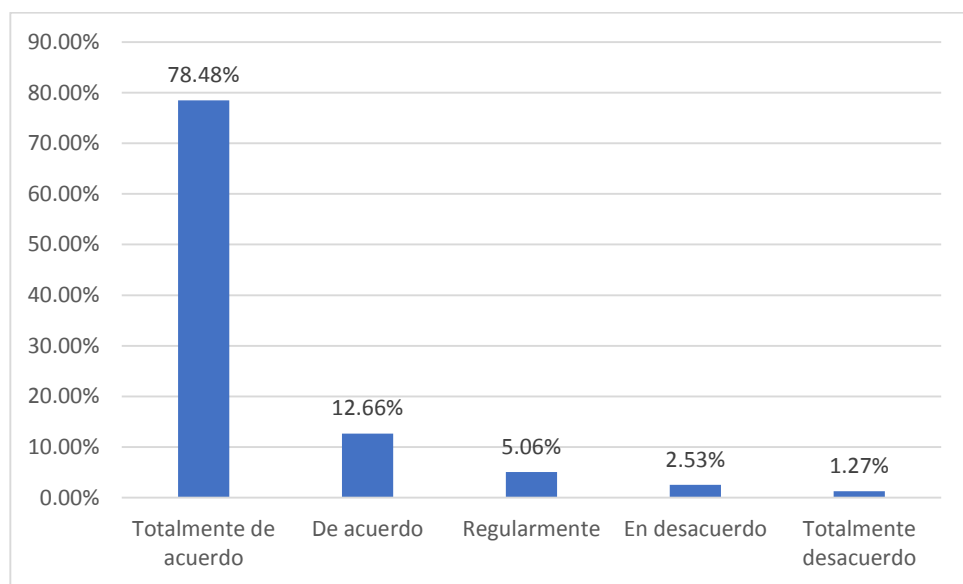
Tabla 34

Siento que mis compañeros me tienen confianza

Totalmente de acuerdo	62	78.48%
De acuerdo	10	12.66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.06%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 27

Siento que mis compañeros me tienen confianza



Interpretación: El 78.48 % de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que sienten que sus compañeros le tienen confianza; lo que se ha complementado con el 12.66% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar de acuerdo.

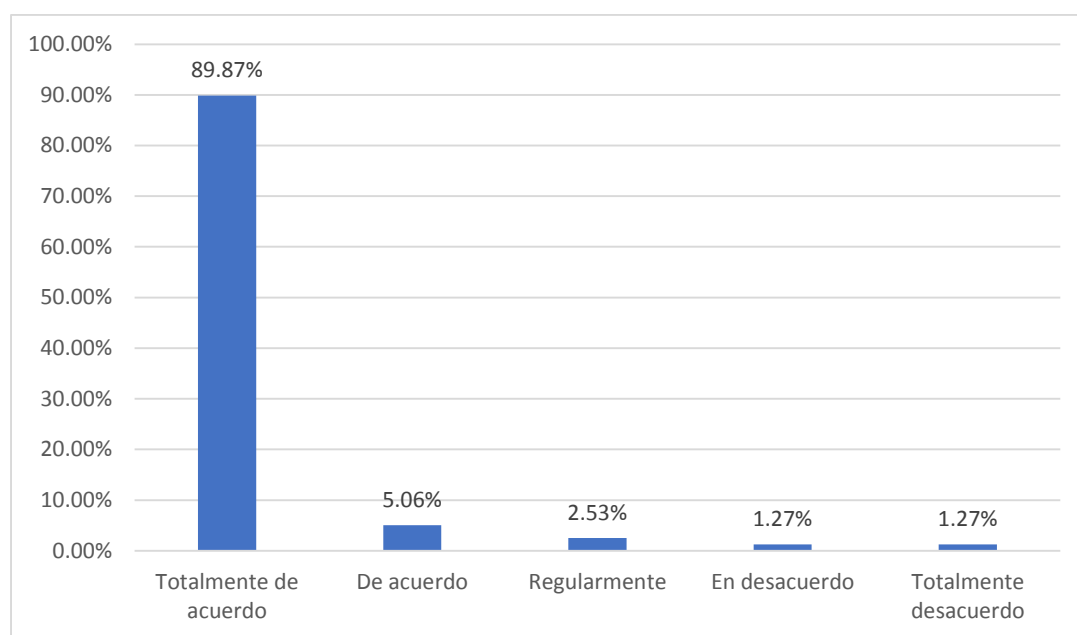
Tabla 35

Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo

Totalmente de acuerdo	71	89.87%
De acuerdo	4	5.06%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 28

Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo



Interpretación: El 89.87% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.

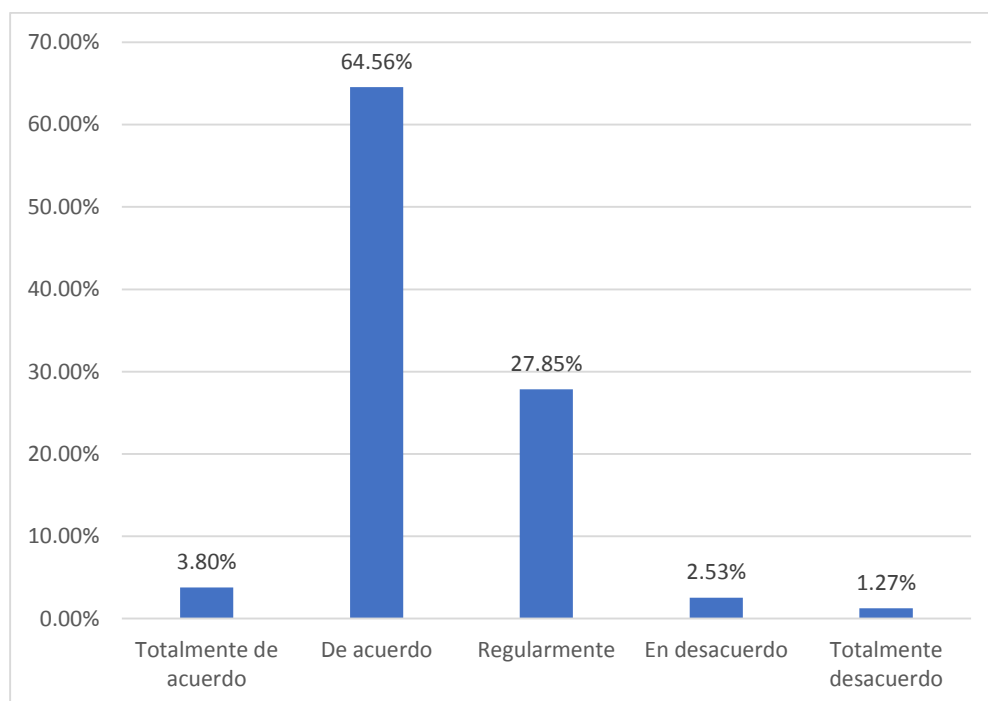
Tabla 36

Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones

Totalmente de acuerdo	3	3.80%
De acuerdo	51	64.56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	27.85%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 29

Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones



Interpretación: El 64.56% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones. Solo un 27.85% consideró que se da regularmente, al no estar de acuerdo ni en desacuerdo al respecto.

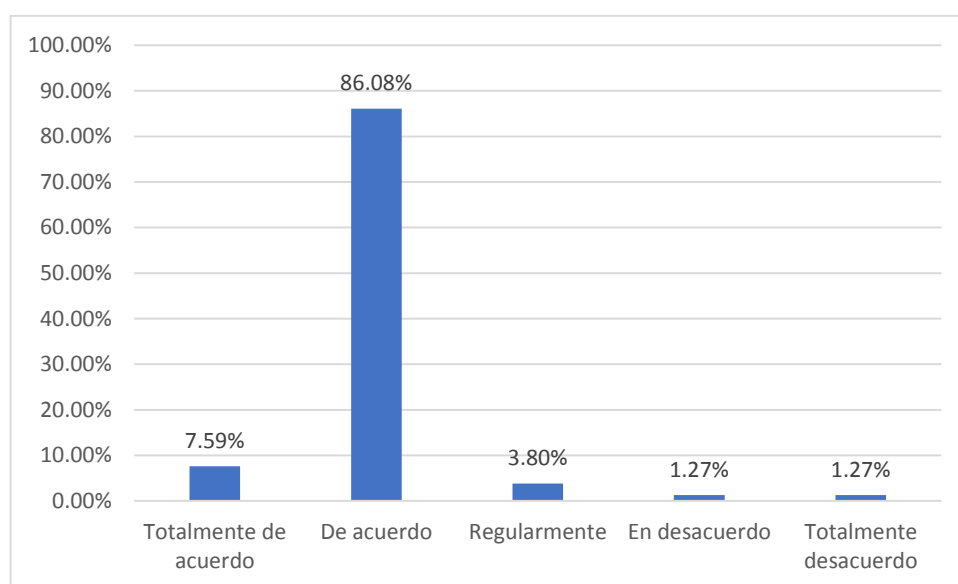
Tabla 37

Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo

Totalmente de acuerdo	6	7.59%
De acuerdo	68	86.08%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 30

Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo



Interpretación: El 86.08% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que les gusta influenciar en las personas para conseguir su objetivo; lo que se ha complementado con el 7.59% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

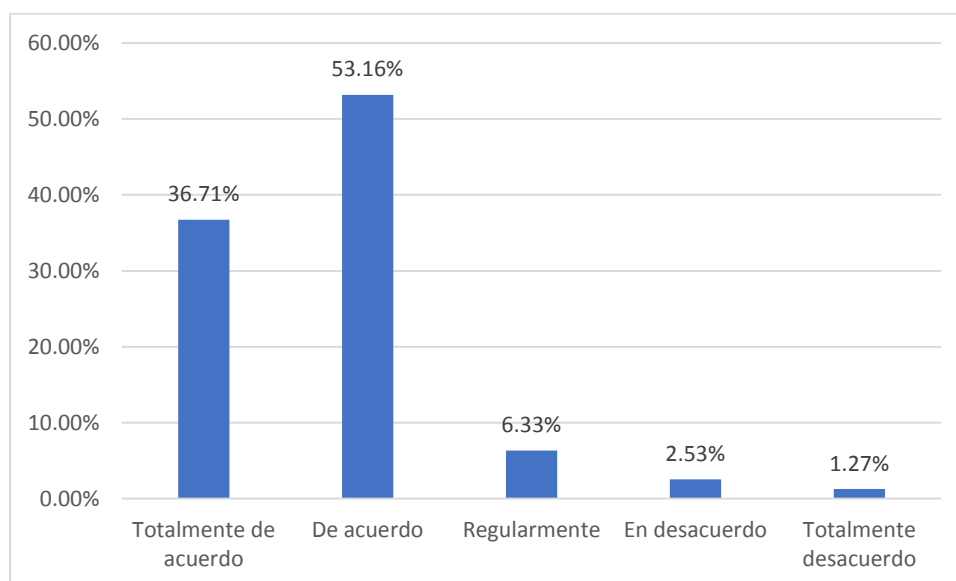
Tabla 38

Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean

Totalmente de acuerdo	29	36.71%
De acuerdo	42	53.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.33%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 31

Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean



Interpretación: El 53.16% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean; lo que se ha complementado con el 36.71% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

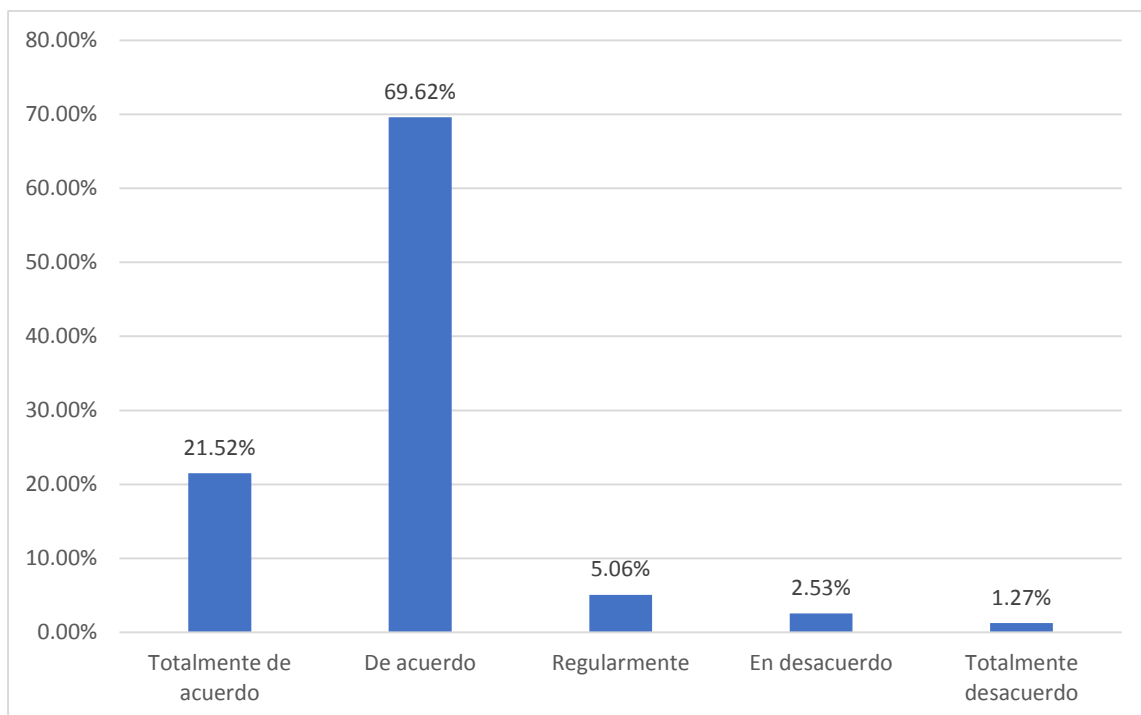
Tabla 39

Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo

Totalmente de acuerdo	17	21.52%
De acuerdo	55	69.62%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.06%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 32

Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo



Interpretación: El 69.62% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos; lo que se ha complementado con el 21.52% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

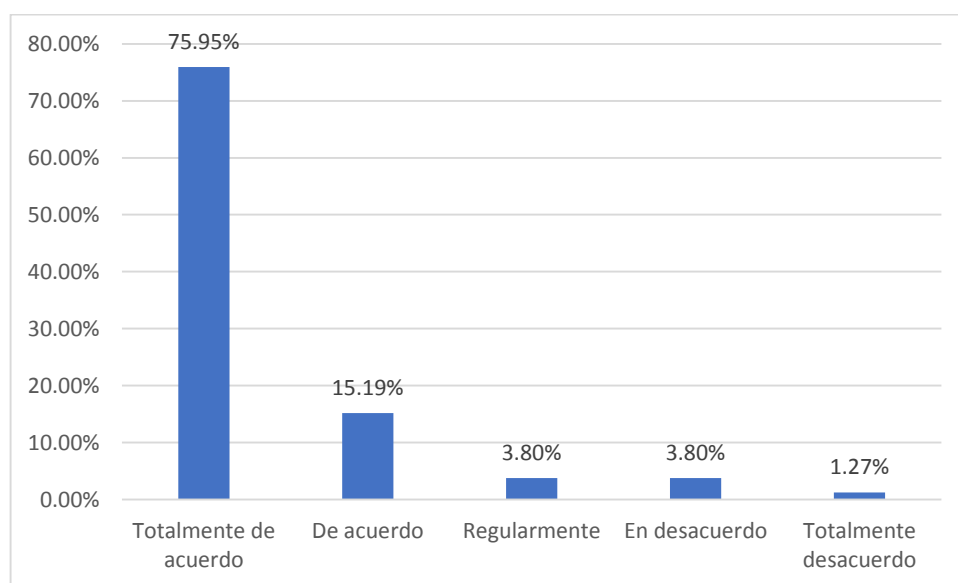
Tabla 40

Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo

Totalmente de acuerdo	60	75.95%
De acuerdo	12	15.19%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	3	3.80%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	64	1000%

Figura 33

Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo



Interpretación: El 75.95% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que les resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo; y un 15.19% de Trabajadores Administrativos manifestó estar de acuerdo.

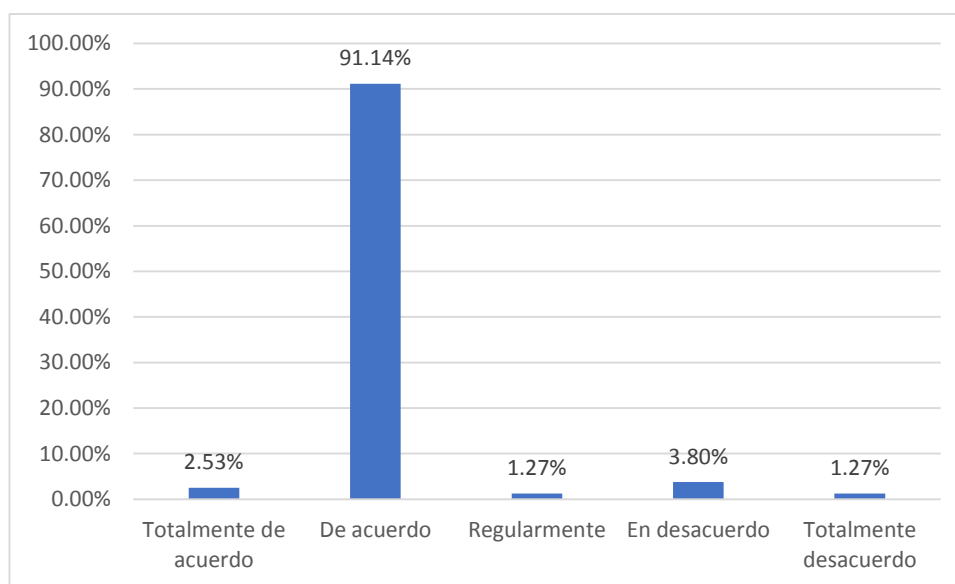
Tabla 41

Me justifico siempre de mis actos.

Totalmente de acuerdo	2	2.53%
De acuerdo	72	91.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.27%
En desacuerdo	3	3.80%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 34

Me justifico siempre de mis actos.



Interpretación: El 91.14% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que justifican siempre sus actos.

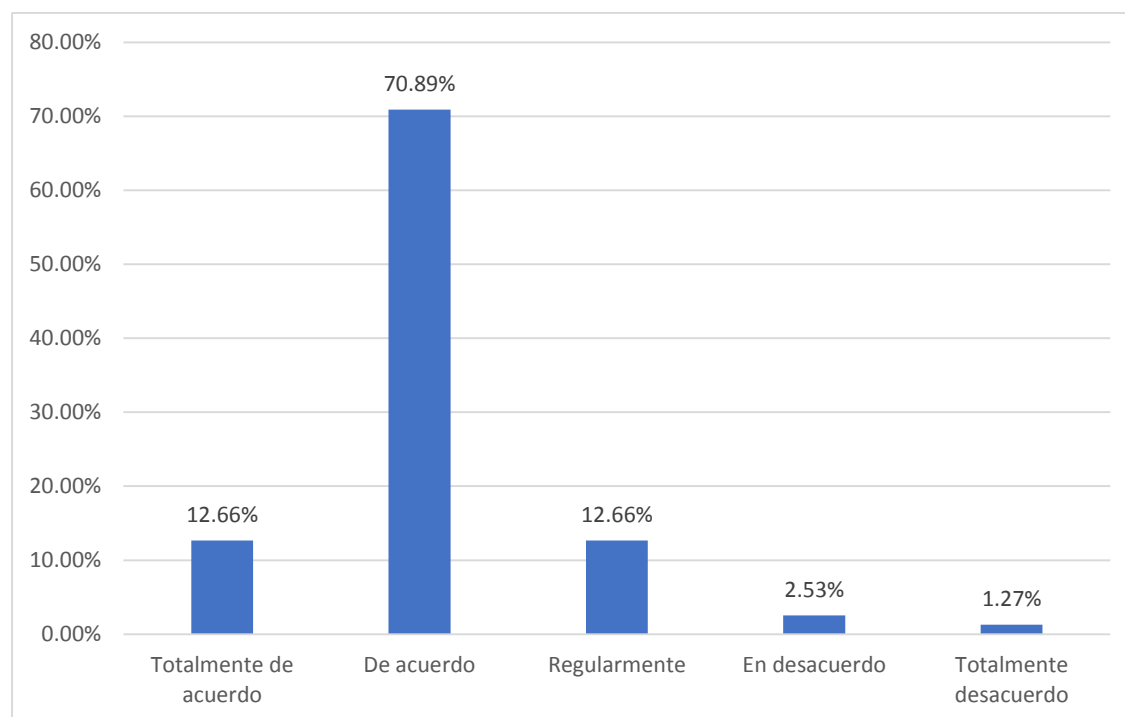
Tabla 42

Usualmente me falta tiempo en realizar mis labores.

Totalmente de acuerdo	10	12.66%
De acuerdo	56	70.89%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.66%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 35

Usualmente me falta tiempo en realizar mis labores.



Interpretación: El 70.89% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que usualmente les falta tiempo en realizar sus labores. Lo sostenido se complementa con lo manifestado por el 13.92% de Trabajadores Administrativos encuestados que sostuvo estar totalmente de acuerdo. Solo otro 12.66% consideró no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

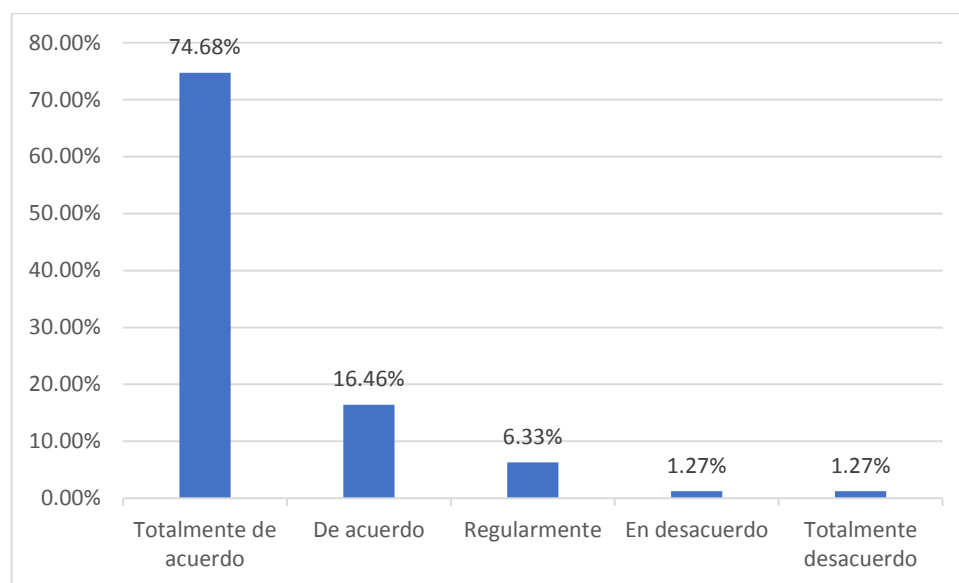
Tabla 43

No me siento productivo cuando estoy sin hacer nada.

Totalmente de acuerdo	59	74.68%
De acuerdo	13	16.46%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.33%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 36

No me siento productivo cuando estoy sin hacer nada.



Interpretación: El 74.68% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar totalmente de acuerdo de que no se sienten productivos cuando están sin hacer nada. Mientras que el 16.46% consideró complementariamente estar de acuerdo con dicha propuesta jurídica de derogación.

Resultados de la encuesta aplicada en base a ítems referente a la variable independiente
 “Gestión de Personal Administrativo”

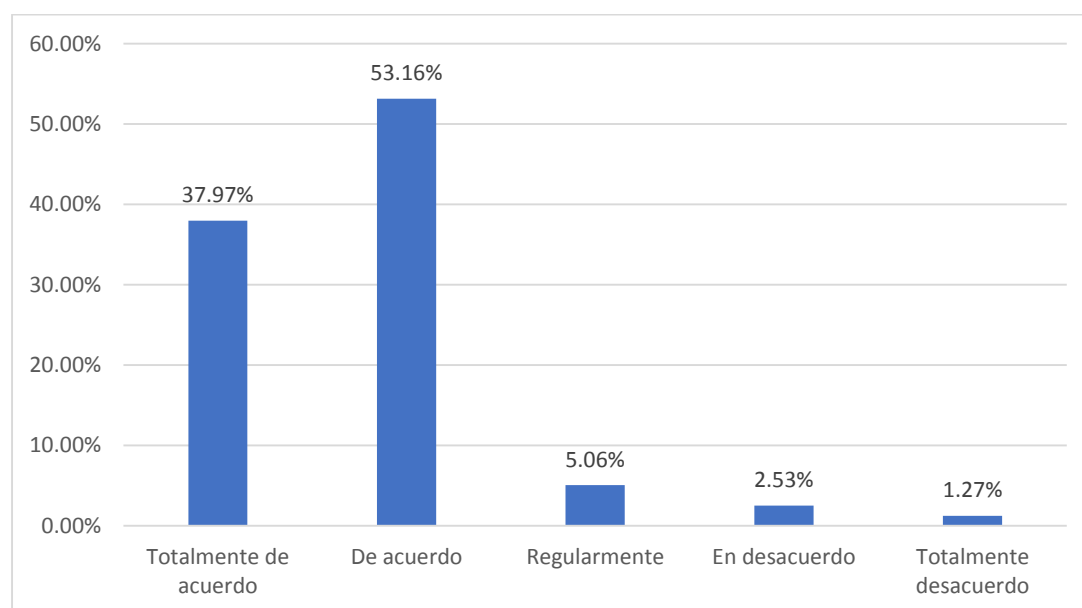
Tabla 44

Tengo conocimiento de los planes a realizarse en la organización

Totalmente de acuerdo	30	37.97%
De acuerdo	42	53.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.06%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 37

Tengo conocimiento de los planes a realizarse en la organización



Interpretación: El 53.16% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar de acuerdo de que tienen conocimiento de los planes a realizarse en la organización; lo que se complementó con lo manifestado por el 37.97% de encuestados que sostuvo estar totalmente de acuerdo.

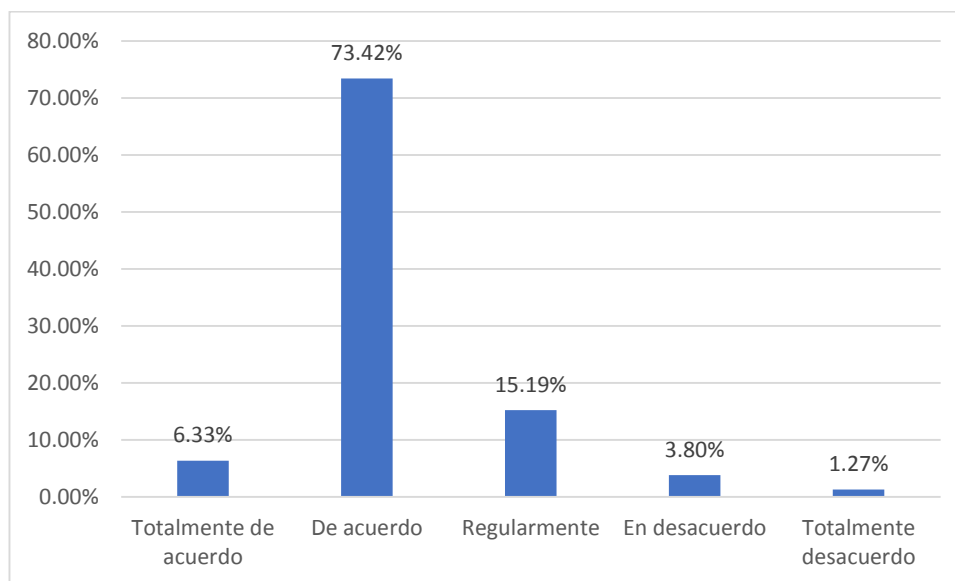
Tabla 45

Planifico bien mis actividades en la organización

Totalmente de acuerdo	5	6.33%
De acuerdo	58	73.42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15.19%
En desacuerdo	3	3.80%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 38

Planifico bien mis actividades en la organización



Interpretación: El 73.42% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar de acuerdo de que sí planifica bien sus actividades en la organización; mientras que el 15.19% consideró no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

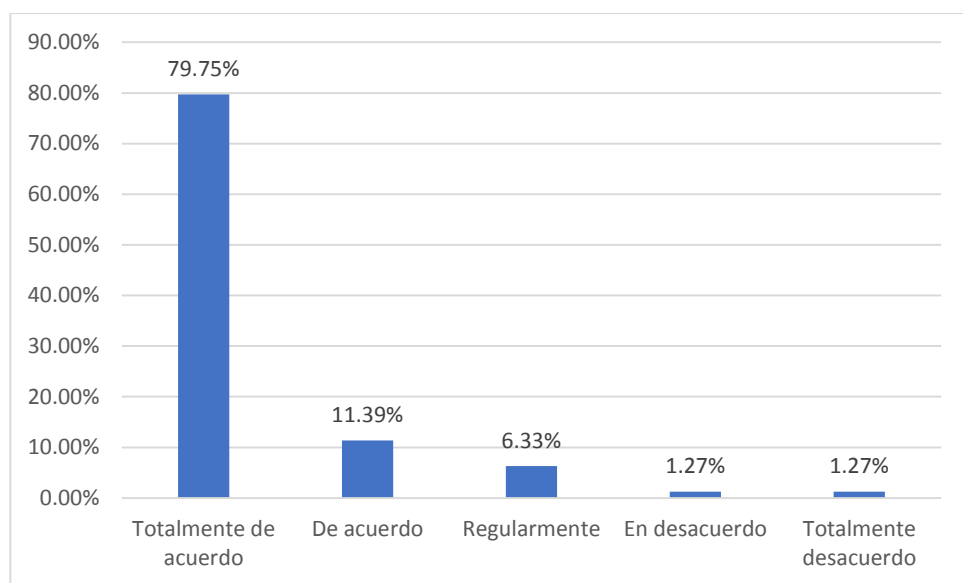
Tabla 46

La organización planifica bien sus actividades

Totalmente de acuerdo	63	79.75%
De acuerdo	9	11.39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.33%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 39

La organización planifica bien sus actividades



Interpretación: El 79.75% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar totalmente de acuerdo de que la organización planifica bien sus actividades; lo que se complementa con el 11.39% de encuestados que sostuvieron estar de acuerdo.

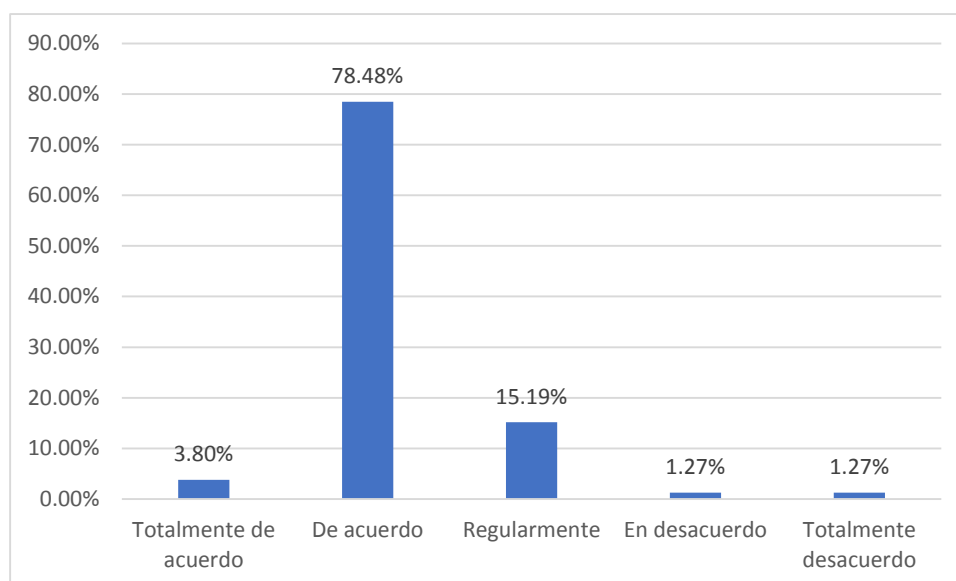
Tabla 47

Llego a mis metas con continuidad

Totalmente de acuerdo	3	3.80%
De acuerdo	62	78.48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15.19%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 40

Llego a mis metas con continuidad



Interpretación: El 78.48% de Trabajadores Administrativos encuestados, sostuvo estar de acuerdo de que sí llegan a sus metas con continuidad; mientras que el 15.19% de Trabajadores Administrativos encuestados manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

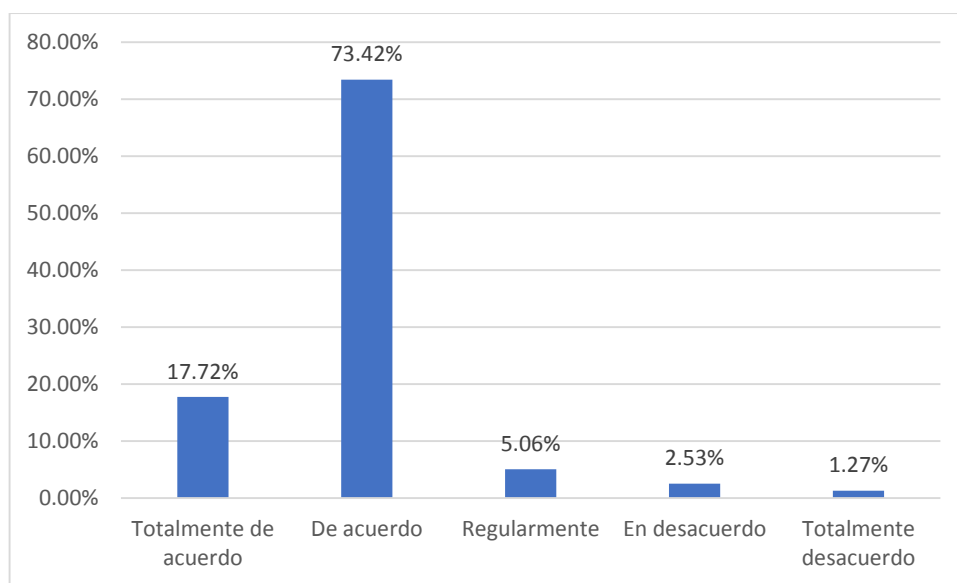
Tabla 48

El área cumple con sus metas programas.

Totalmente de acuerdo	14	17.72%
De acuerdo	58	73.42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.06%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 41

El área cumple con sus metas programas.



Interpretación: El 73.42% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo que el área sí cumple con sus metas programas; lo que se ha complementado con el 17.72% de Abogados encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

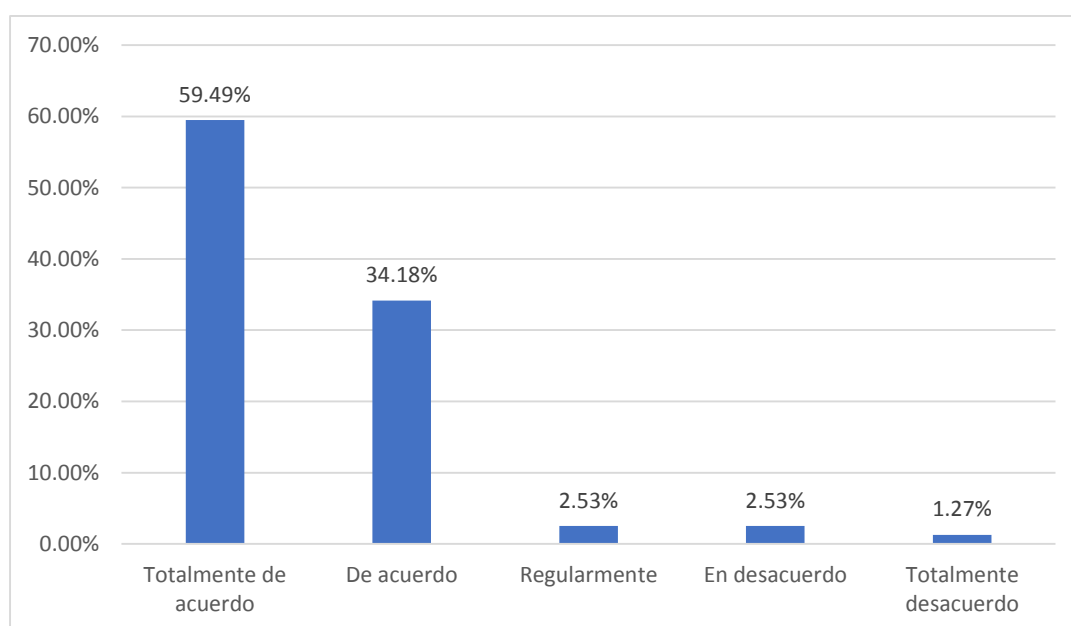
Tabla 49

Las metas que les asignan son iguales para todos mis compañeros

Totalmente de acuerdo	14	17.72%
De acuerdo	58	73.42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.06%
En desacuerdo	2	2.53%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 42

Las metas que les asignan son iguales para todos mis compañeros



Interpretación: El 59.49% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar totalmente de acuerdo de que las metas que les asignan son iguales para todos sus compañeros; lo que se ha complementado con el 34.18% de Trabajadores Administrativos encuestados que manifestaron estar de acuerdo.

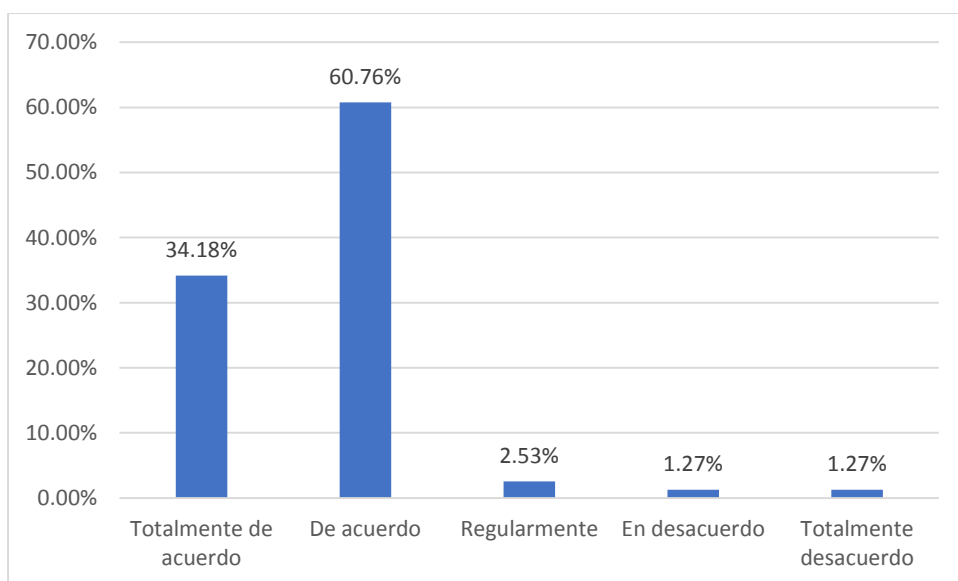
Tabla 50

Los objetivos que el área fija son alcanzables

Totalmente de acuerdo	27	34.18%
De acuerdo	48	60.76%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 43

Los objetivos que el área fija son alcanzables



Interpretación: El 60.76% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que se han establecido objetivos que el área fija son alcanzables; lo que se ha complementado con el 34,18% de Abogados encuestados que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

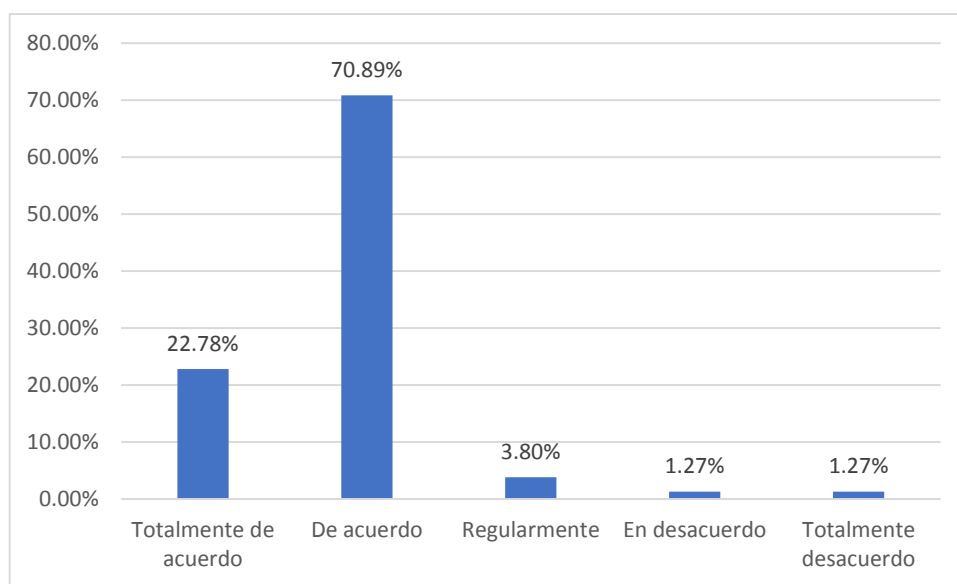
Tabla 51

Seguimos un orden para alcanzar los objetivos

Totalmente de acuerdo	18	22.78%
De acuerdo	56	70.89%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3.80%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 44

Seguimos un orden para alcanzar los objetivos



Interpretación: El 70.89% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que sí sigue un orden para alcanzar los objetivos; lo que se ha complementado con el 22.78% de Trabajadores Administrativos que manifestaron estar totalmente de acuerdo.

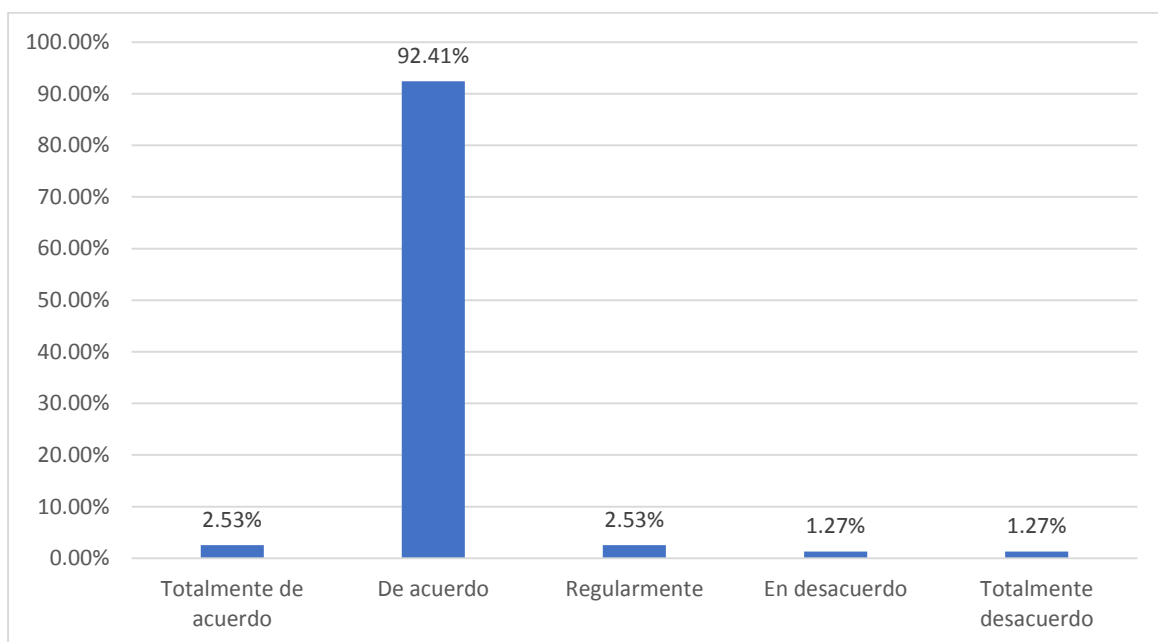
Tabla 52

Doy fecha aproximada para culminar mi trabajo y cumplo con esa fecha

Totalmente de acuerdo	2	2.53%
De acuerdo	73	92.41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.53%
En desacuerdo	1	1.27%
Totalmente en desacuerdo	1	1.27%
	79	100.00%

Figura 45

Doy fecha aproximada para culminar mi trabajo y cumplo con esa fecha



Interpretación: El 92.41% de Trabajadores Administrativos encuestados sostuvo estar de acuerdo de que sí dan fecha aproximada para culminar sus trabajos, llegando a cumplir con dicha fecha fijada.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se ha podido validar positivamente la Hipótesis General de Investigación, con un coeficiente rho spearman de 0.799, por el cual se ha podido determinar que existe una alta correlación significativa entre las variables de estudio, entre la Gestión del Personal Administrativo y el Desempeño Laboral, que se viene dando en el área de Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma (URP), durante el año 2022; concordándose con lo aportado por los autores Sánchez (2022), Espino (2022) y Palacios (2021), que en sus investigaciones, comúnmente han determinado en base al 75% del promedio de Trabajadores encuestados, de que se ha venido dando una suma prioridad considerativa y estratégica de la Gestión Administrativa en sus respectivas Áreas Departamentales correspondiente en materia de un mejor manejo administrativo del Personal de Trabajo, con lo cual se ha propendido a que puedan desempeñar óptimamente sus funciones administrativas designadas en sí; llegando a tener un alto nivel de desempeño laboral en las actividades administrativas diarias que han estado efectuando.

Se ha podido validar positivamente la primera Hipótesis Específica, en base a un coeficiente rho spearman de 0.788, con que se ha validado afirmativamente, de que la gestión del personal administrativo conforme se ha venido desarrollando en modo relacionable en función de la planeación de RR.HH., que se ha llevado a cabo debidamente dentro del área de departamento académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022; lo que se ha podido corroborar con lo aportado por los autores Cubas (2022) y Palacios (2021), en que de conformidad se ha venido priorizando en una mayor prioridad en torno a la planeación efectuada, en función del 82% promedio de los Trabajadores y de Gerentes Administrativos que fueron encuestados, lo que se ha corroborado a su vez con un coeficiente rho spearman de 0.795, de que se ha efectuado una adecuada planificación

seleccionable del Personal de Trabajo más competitivo y eficiente, garantizándose aquello mediante un programa de capacitación/especialización permanente, que pueda incentivar en el fomento de todos los conocimientos necesarios que conlleven hacia que puedan desempeñarse óptimamente en la ejecución de sus funciones laborales pertinentes, resultando primordial en aplicarse para el Personal Administrativo de Servicio, la requerida política de capacitación permanente, para intensificarse en su nivel de conocimientos adquiribles, lo que pueda asegurar en que dicho Personal Administrativo, tenga un alto nivel de desempeño laboral competente, y de que pueda resultar sumamente significativo en que puedan tener un alcance de suma consideración aportativa para efectos de lograrse las metas fundamentales de progresar dentro de su carrera profesional correspondiente.

Respecto a la segunda hipótesis específica, que se llegó a validar significativamente en función con un coeficiente rho spearman de 0.798, entre el desarrollo correlacional de una organización óptimamente adecuada y distribuible del Personal Trabajador dentro del Área Académica de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, en el año 2022, lo que en determinada forma ha conllevado hacia un mejor desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos; concordándose con lo sostenido por los autores Tarrillo (2022), Sánchez (2022), Espino (2022) y Palacios (2021), que afirmaron en común de que es esencialmente requerido en llevarse a cabo una eficaz labor administrativa de organización, en que los trabajadores puedan realizar sus funciones laborales acorde con su distribución organizativa en los puestos asignables en que lleguen a destacar con la mayor competitividad exigible, y de que puedan tener el alcance requerido para efectos de obtener los mejores logros profesionales en sí, que conlleven hacia un rendimiento óptimo de dicho Personal de Trabajo en su desempeño laboral-administrativo, lo que de conformidad se ha podido obtener de parte de los autores mencionados entre sus investigaciones citadas, un coeficiente promedio rho spearman de 0.798, en modo concordado con un promedio del 82% obtenido también por los autores

citados, respecto a una cantidad significativa de trabajadores encuestados en las investigaciones de los autores señalados, que afirmaron acerca de que una cantidad significativa de empleados administrativos, que han sido plenamente organizados y destinados a los puestos laborales, donde han podido destacar significativamente en torno a su desempeño laboral respectivo.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se ha validado con un coeficiente rho spearman de 0.795, en que se ha estado ejerciendo una Dirección significativamente aportativa y positiva por parte del Jefe del Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, con respecto a la Gestión del Personal Trabajador - Administrativo durante el año 2022, habiendo llegado a relacionarse con un mejoramiento del desempeño laboral de dichos trabajadores; lo que en se ha llegado concordar con lo aportado por Checalla y Pajuelo (2018), acerca de la necesidad de enfatizarse en la aplicabilidad de las capacidades de Dirección que debe tener el Jefe de toda Entidad Organizacional-Pública respecto a la capacidad de desempeño del Personal Administrativo de la Organización, corroborada con una validación significativa del coeficiente rho spearman de 0.786, para efectos de poderse mejorar e intensificar las capacidades laborales en los trabajadores, bajo una dirección gerencial efectiva y moderna, que les augure y facilite en tener mejores ascensos laborales e incentivos bonificables que les pueda asegurar en alcanzar un alto grado de desarrollo en performance profesional, que les conlleve en ostentar un alto nivel significativo de sumo efecto considerable para su propia trayectoria profesional como corresponda, en función propiamente de consolidar y maximizar su ascenso profesional en sí.

Se tiene acerca de que la cuarta hipótesis específica, tiene una validación significativa con un coeficiente rho spearman de 0.786, en que se ha venido ejerciendo un control competente por parte del Jefe del Área Académica de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, para asegurarse un mejoramiento constante de la capacidad de desempeño de los trabajadores administrativos, lo que en sí llega a concordarse con lo aportado por los autores

Sánchez (2022), Espino (2022) y Palacios (2021) y por Tarrillo (2022), quienes en base a un coeficiente rho spearman promedio de 0.791 y con un porcentaje de más del 78% de trabajadores encuestados, que han sostenido que al estar bajo un control de monitoreo permanente y exigido, se puede conllevar en mejorar sus niveles de desempeño laboral en sí.

V. CONCLUSIONES

6.1. Al determinarse un coeficiente rho spearman de 0.799, se llega a tener una adecuada y efectiva gestión del Personal Administrativo, en función relacionable con el desempeño laboral significativamente positivo dentro del Área Departamental- Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022; sosteniéndose que al aplicarse una política de promoción y capacitación laboral en forma oportuna, que viene contribuyendo de manera significativa en el alcance de beneficios y reconocimientos en los trabajadores administrativos del Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad RP, con lo cual dicho Personal Trabajador puede llegar en ascender profesionalmente de modo significativo, brindando servicios administrativos de alta calidad y eficiencia a los Usuarios de la Especialidad Académica referida, sobretodo de ofrecerse una atención administrativa a todos los Estudiantes Universitarios, según sus requerimientos administrativos en sí.

6.2. Mediante un Coeficiente Rho Spearman de 0.788, se ha determinado que existe una relación significativa entre el ejercitamiento de una planeación eficiente y competente en selección manejo del Personal Administrativo, con respecto al desarrollo positivo del desempeño laboral el área departamental-académico de Ciencias Económicas de la URP, durante el año 2022, debiéndose a que llega a ejecutarse un programa de selección y especialización del Personal Trabajador Administrativo en forma competente y para efectos de conseguirse una mejor capacitación actualizada en los trabajadores de labor administrativa conforme se ha venido dando por parte del Departamento Académico referido, y bajo desarrollo de la política de gestión y promoción de los recursos humanos de la Gerencia de Personal de la mencionada Universidad, con lo cual han venido enfatizando en el desarrollo de una mejor capacidad en selección y disponibilidad del

Personal Administrativo más competitivo, que tenga un alto sentido de compromiso laboral que les conlleve en mejorar su nivel de desarrollo profesional con la máxima eficiencia profesional.

6.3.A través de haberse obtenido un coeficiente rho spearman de 0.798, se ha podido determinar ostensiblemente que existe una relación sumamente estrecha y adecuada entre el desarrollo de la Gestión efectiva en materia de organización del personal administrativo con respecto al fomento de la disponibilidad de Personal Administrativo altamente preparado y especializado, que se ha venido desempeñando con una alta responsabilidad laboral dentro del área de departamento académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, en el año 2022, y que de por sí aquello se ha estado debiendo a que en dicha Institución Universitaria se ha estado priorizando en un mayor ejercitamiento de la política de concientización en el Personal de Trabajo, tanto Administrativo, Directivo y Docente, haciéndose un mayor hincapié en intensificarse la actividad de desempeño laboral al respecto de los trabajadores administrativos para efectos de que puedan desarrollar sus funciones administrativas con la mayor responsabilidad laboral exigible, a fin de que puedan maximizar el ejercitamiento requerido de sus actividades laborales-administrativas que correspondan en sí.

6.4.Se ha determinado mediante el coeficiente correlacional rho spearman de 0.785, en cuanto de que llega a existir una relación significativa y positiva entre el desarrollo ejercitable de la dirección basada en la especialización y fomento de las capacidades de destreza laboral en los miembros trabajadores del personal administrativo, en función con un desarrollo ostensible de todos los conocimientos que debe ostentar, para poder acrecentar y maximizar su desempeño y rendimiento laboral en función de las actividades laborales que se han venido llevando a cabo dentro del área de departamento académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, en lo que va del año 2022.

6.5. Mediante el coeficiente rho spearman determinado de 0.786, se ha podido establecer que existe un nivel de gestión significativa en cuanto al control aplicable sobre el desempeño del Personal Administrativo tratado, y de su relación directamente significativa con el fomento y práctica de todas las actitudes laborales orientadas hacia el pleno desarrollo con suma eficiencia laboral a desempeñarse las funciones administrativas a ejecutarse dentro del departamento académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, conforme se viene dando en lo que va del año 2022, demostrando el Personal Administrativo en cuanto a poseer un nivel de actitud altamente proactiva y tendiente en conseguirse la máxima eficiencia requerida para efectos de poderse hacer más eficientes y eficaces el desarrollo de las actividades laborales-administrativas que correspondan.

VI. RECOMENDACIONES

- 7.1. Es fundamental de que se refortalezca permanentemente la plena ejecución de la política administrativa de Recursos Humanos en el Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, a fin de poderse mejorar las condiciones de desempeño del Personal Administrativo para efectos de lograrse una alta competitividad profesional de dicho Personal al respecto.
- 7.2. Se debe priorizar en la ejecución de talleres y charlas de especialización laboral para el Personal Administrativo del Área Departamental-Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma; a fin de maximizarse una mayor concientización en dicho Personal de Trabajo, para efectos de que desempeñe con mayor compromiso su actividad laboral – administrativa de manera cada vez más competente y satisfactoria, en beneficio de la atención administrativa a brindarse a los usuarios universitarios.
- 7.3. Es importante introducirse cursos de Coaching Especializado que permitan maximizar y concientizar permanentemente al Personal Trabajador Administrativo del Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, a desempeñar sus funciones laborales-administrativas con suma responsabilidad, esfuerzo, compromiso y dedicación de trabajo a diario.
- 7.4. Es muy relevante de que se pueda mejorar la capacidad de desempeño laboral al respecto de los Trabajadores Administrativos del Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, a fin de poderse fomentar y acrecentar la práctica ejecutable de todos los conocimientos requeridas, para que puedan intensificar sus capacidades de destreza laboral al respecto.

7.5. Es altamente significativo en que se priorice el establecimiento y seguimiento de modelos profesionales de actitudes laborales positivas y ejemplares, para que todos los Trabajadores Administrativos del Departamento Académico de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma, puedan seguir y dar ejecución de las actividades administrativas-laborales que lleguen a corresponder, para que puedan mejorar constantemente el desempeño de sus funciones laborales asignadas.

VII. REFERENCIAS

- Allauca, A. (2022). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo] <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>
- Amao, G. (2016). *Manejo del talento humano y desempeño de rol del personal asistencial de salud de la Micro Red Ate II del Año 2016, Lima*: [Tesis de maestría, del Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105447>
- Bohorquez J., y Cortez F. (2013). *Factores que determinan, según su entorno, el rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] <http://201.159.223.180/bitstream/3317/513/1/T-UCSG-POS-MES-6.pdf>
- Bracho A., y Castro L. (2009). *Técnicas secretariales para el desempeño profesional del área administrativa de las secretarías de la pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra- propuesta alternativa*. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3660/1/05%20FECYT%20631%20TESIS.pdf>
- Checalla, Y. y Pajuelo, E. (2018). *Gestión de personal por competencias para el desempeño laboral en la Universidad Los Ángeles de Chimbote Católica, Filial Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21344>
- Choquehuanca, K. (2017). *Gestión del Talento Humano y la Evaluación del Desempeño en Instituciones Públicas del Estado Peruano*. Lima: [Tesis de maestría, Tesis

Especializadas en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21344>

Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]

Elizabeth, M. y Farfán, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]

Espino, J. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]

Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: [Tesis del Repositorio Académico de la Escuela de Post-Grado de la Universidad Continental]

Granja, A. (2017), *Sistema de Gestión y Mejoramiento Continuo de Recursos Humanos del Hospital San Vicente De Paúl de la Ciudad de Ibarra. Ibarra, Ecuador*: [Tesis de maestría, Universidad Técnica Del Norte]

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*.

(5ta ed.) Editorial McGraw-Hill

Laferté, A., y Barroso, P. (2009). *El desempeño y la superación profesional de los profesores del perfil de Gestión de Información en Salud de la carrera de Licenciatura en Tecnología*. [Tesis de doctorado Escuela de Post-Grado de la Universidad Continental]

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200007

Mayurí, J. (2015). *El marketing y la ventaja competitividad en los alumnos de FCA-UNMSM, comparada con los alumnos de administración de la Universidad de los Estudios de Bérnago*. Revista de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, 18(36), 31-38.

Mendívil, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2019). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262

Montoya, C., Boyero, M., y Guzmán, V. (2016). La Gestión Humana: un Socio Estratégico Organizacional. *Revista Conrado*,
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000100005

Oroya, L., Ochoa A., y Velásquez, M. (2021). *Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias económicas administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali- Pucallpa, 2018*.
http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4930/B69_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_DEISSY-OROYA_MOISES-OCHOA_AMPARITO-VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morán G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. Primera edición. Pearson educación, México.

Pardo, C. y Díaz, O. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.* Bogotá, Colombia: Publicado en la *Revista Virtual ELSEIVER DOYMA*; <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700187?token=D1314BB2394CCD10B4B70B38B3F236AB588AE18C9D4968C8D1DE49BAC4720753DD2049A84BB28B1C05E59E7948AEF57D&originRegion=us-east-1&originCreation=20221222225905>

Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo* [Tesis de Maestría, Universidad técnica estatal de Quevedo]

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007-7467, 10(20). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pérez, A. y Zapata, F. (2020). *Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública*. *Revista Clake Education*, 1(4). <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39>

Quijandría, G.. (2019). *Sistema de estrategias basadas en competencias en el quehacer del personal administrativo para mejorar su desempeño y potencializar la gestión administrativa de la UNSM - T - 2018*. [Tesis de Maestría., Universidad técnica estatal

de Quevedo]
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3431/DOCTORADO%20%20Gloria%20Francisca%20Quijandr%C3%ADa%20Oliva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiñónez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas* (PUCESE). [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Quevedo]
<http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>

Ramírez, A., Ampa, I. y Ramírez, K. (2007). *Tecnología de la investigación*. Primera edición. Editorial Moshera SRL.

Ramírez, D. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina General de Administración del MINCETUR*, Lima 2021.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74216>

Robalino, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, cantón La Libertad, año 2021* [Tesis de Maestría]. Universidad Estatal Península de Santa Elena]

Rodríguez, I., y Choque, G. (2016). *Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Ricardo Palma*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/37219/n/reglamento-de-organizacion-y-funciones-urp.pdf>

Roque, O. (2017). *La Gestión Universitaria y la empleabilidad del egresado de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma*.

<file:///C:/Users/User/Downloads/1373-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2984-1-10-20180515.pdf>

Salgado G., y Rodríguez G. (2011). *El perfil profesional de las secretarias de la UTN y su incidencia en la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones-propuesta alternativa.*

<http://repositorio.utn.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1918/3/TESIS.pdf>

Sánchez, A. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2020.* [Tesis de Grado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]

Solís, E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]

Tarrillo, R. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]

Valencia, H. y Solano, J. (2021). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019. Huancavelica:* [Tesis en el Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo]

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad.* Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.

Zaldúa, A. (2018). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí.* [Tesis de Grado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]

VIII. ANEXOS

GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, 2022

Anexo A: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Metodología			
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del personal administrativo y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del personal administrativo y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del personal administrativo y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022	Gestión del personal administrativo	Planeación	Procedimiento	1-9	Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo			
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la [dimensión] planeación y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?	Objetivos específicos Determinar la relación entre la [dimensión] planeación y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la [dimensión] planeación y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.			Organización			Programación	10-18	
								Objetivos		
				Dirección	División de trabajo	19-27				
					Objetivos y estándares					
					Toma de decisiones					
				Control	Motivación	28-36				
					Liderazgo					
					Supervisión					
				Desempeño laboral	Determinar la relación entre la Organización y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la	Existe relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias		Compromiso	Retroalimentación	1-9
									Evaluación	
Ambiente laboral										
Responsabilidad	Desafíos	10-18								
	Empoderamiento									
			Puntualidad							
			Decisiones							

Universidad Ricardo Palma, 2022? ¿Cuál es la relación entre la Dirección y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022? ¿Cuál es la relación entre el Control y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022?	Universidad Ricardo Palma, 2022. Determinar la relación entre la Dirección y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022. Determinar la relación entre el Control y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.	económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022. Existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022. Existe relación significativa entre el Control y el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022.
---	---	--

	Solución de problemas	
Conocimiento	Formación e información	
	Calidad	
	Autoestima	
Actitud	Satisfacción en el trabajo	19-27

Anexo B: Instrumento de recolección de datos variable independiente

Cuestionario de Gestión administrativa

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión administrativa en la institución donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Con respecto a cada ítemte pedimos que valores y marque con una X, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Planeación						
1	Tengo conocimiento de los planes a realizarse en la organización	1	2	3	4	5
2	Planifico bien mis actividades en la organización	1	2	3	4	5
3	La organización planifica bien sus actividades	1	2	3	4	5
4	Llego a mis metas con continuidad	1	2	3	4	5
5	El área cumple con sus metas programas	1	2	3	4	5
6	Las metas que les asignan son iguales para todos mis compañeros	1	2	3	4	5
7	Los objetivos que el área fija son alcanzables	1	2	3	4	5
8	Seguimos un orden para alcanzar los objetivos	1	2	3	4	5
9	Doy fecha aproximada para culminar mi trabajo y cumplo con esa fecha	1	2	3	4	5
Organización						
10	Cumplo con el modelo en el proceso	1	2	3	4	5
11	La organización cumple las normas estrictamente	1	2	3	4	5
12	Sigo los procedimientos de la organización para mantener mi seguridad	1	2	3	4	5
13	Agilizo los procesos en la organización	1	2	3	4	5
14	Me informan con anticipación los trabajos a realizar	1	2	3	4	5
15	Tengo mucha carga de trabajo	1	2	3	4	5
16	Tengo en claro mis funciones y las de mis compañeros	1	2	3	4	5
17	Mis actividades están correctamente definidas	1	2	3	4	5

18	Doy a conocer mi especialización	1	2	3	4	5
Dirección						
19	Mis sugerencias son importantes para la toma de decisiones de la organización	1	2	3	4	5
20	Las opiniones de mis compañeros son importantes para la toma de decisiones de la organización	1	2	3	4	5
21	Identifico un problema y doy alternativas de solución a mi jefe	1	2	3	4	5
22	Me siento motivado en la organización	1	2	3	4	5
23	Tengo que estar motivado para lograr los objetivos	1	2	3	4	5
24	Las políticas motivacionales de la organización deben ser Mejoradas	1	2	3	4	5
25	Mi jefe me da instrucciones claras para los proyectos	1	2	3	4	5
26	Mi jefe se toma el tiempo de revisar mis trabajos a realizar o Realizados	1	2	3	4	5
27	Mi jefe me pregunta si tengo claras las tareas a realizar	1	2	3	4	5
Control						
28	Monitorean las actividades que realizo	1	2	3	4	5
29	Mi jefe me mantiene informado sobre las políticas, planes y desarrollo de la organización	1	2	3	4	5
30	Mi supervisor hace que aplique las normas de la organización	1	2	3	4	5
31	La organización realiza capacitaciones constantes para tener más información	1	2	3	4	5
32	Mi jefe es específico y me da ejemplos para las labores a realizar	1	2	3	4	5
33	Mi jefe establece metas y expectativas	1	2	3	4	5
34	Toman medidas correctivas cuando no cumplo las normas	1	2	3	4	5
35	Evalúan mi trabajo según lo planeado	1	2	3	4	5
36	Corrigen mis errores encontrados en mis trabajos	1	2	3	4	5

Anexo C: Instrumento de recolección de datos variable dependiente
Cuestionario Desempeño Laboral

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes tu desempeño laboral en la institución donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Con respecto a cada ítemte pedimos que valores y marque con una X, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Compromiso						
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación	1	2	3	4	5
2	Intento mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
3	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo	1	2	3	4	5
4	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución	1	2	3	4	5
5	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	1	2	3	4	5
6	Me gusta ser programado en tareas complejas	1	2	3	4	5
7	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
8	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
9	Me siento tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	1	2	3	4	5
Responsabilidad						
10	Hago mi mayor esfuerzo para entregar mis trabajos en la fecha pactada	1	2	3	4	5
11	Entrego mis trabajos con el formato adecuado e información completa	1	2	3	4	5
12	El tiempo de entrega de mi trabajo depende del tiempo que se me informa de dicho trabajo a realizar	1	2	3	4	5

13	Realizo mis actividades por mí mismo, evitando darme copia de mis compañeros	1	2	3	4	5
14	Tengo miedo de realizar preguntas o dar mi opinión sobre las cosas	1	2	3	4	5
15	Primero analizo la situación para dar una información	1	2	3	4	5
16	Ante un problema me hago cargo y elijo un camino, por más que luego deba cambiar de rumbo	1	2	3	4	5
17	La forma de sentirme dentro de la institución repercute a mis hechos laborales	1	2	3	4	5
18	Reviso, acuerdo con mi equipo de trabajo, y documento la prioridad de las situaciones por resolver	1	2	3	4	5
Conocimiento						
19	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	1	2	3	4	5
20	Tengo la formación necesaria del puesto que tengo	1	2	3	4	5
21	Cuando se implantan nuevos mecanismos, la institución me lo proporciona	1	2	3	4	5
22	Tengo interés en capacitarme constantemente y aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
23	Logro con precisión, esmero y pulcritud los resultados de trabajos planeados	1	2	3	4	5
24	Suelo aportar ideas o soluciones que benefician a la organización	1	2	3	4	5
25	Ayudo a mis compañeros con temas de mi conocimiento	1	2	3	4	5
26	Trato de liderar con un error particularmente difícil	1	2	3	4	5
27	Siento que mis compañeros me tienen confianza	1	2	3	4	5
Actitud						
28	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
29	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
30	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	1	2	3	4	5
31	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5

32	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	1	2	3	4	5
33	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo	1	2	3	4	5
34	Me justifico siempre de mis actos	1	2	3	4	5
35	Usualmente me falta tiempo en realizar mis labores	1	2	3	4	5
36	No me siento productivo cuando estoy sin hacer nada	1	2	3	4	5

Anexo D. Ficha de validación de instrumento por juicio de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Pajuelo Camones, Carlos Heraclides
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de EUPG-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
- 1.5. Título de la Investigación: Gestión del personal administrativo y su relación con el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022
- 1.6. Autor(a) del Instrumento: Yto Yto Juan Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61%-80%	Muy buena 81%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☐ e) Muy Buena ☒

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, mayo 2022

Dr. CARLOS HERACLIDES, PAJUELO CAMONES

Nombre y Firma del Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: BARRUETO PEREZ, MARIA TERESA
- 1.2. Grado académico: Doctora
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de EUPG-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
- 1.5. Título de la Investigación: Gestión del personal administrativo y su relación con el desempeño laboral del área de departamento académico ciencias económicas de la Universidad Ricardo Palma, 2022
- 1.6. Autor(a) del Instrumento: YTO ~~YTO~~ JUAN LUIS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61%-80%	Muy buena 81%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					90%
4. Organización	Existe una organización lógica					90%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					90%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					90%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					90%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☐ e) Muy Buena ☒

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN.

Lima, mayo 2022

Dra. BARRUETO PEREZ, MARIA TERESA

Nombre y Firma del Experto