



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **FACULTAD DE ADMINISTRACION**

GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR EN VILLA EL

SALVADOR, AÑO 2024

**Línea de investigación:**  
**Gestión Empresarial e Inclusión Social**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de  
Empresas

### **Autora**

Felipe Vicerrel, Giovana Celinda

### **Asesora**

Zevallos de las Casas, Luisa Inés

ORCID: 0000-0002-0867-5366

### **Jurado**

Ponce Veneros, Manuel Santos

Engracio Salinas, Jorge Aurelio

Zavala Sheen, Elmo Ramón

**Lima - Perú**

**2025**

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA  
(CC BY-NC-ND)



# GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR EN VILLA EL SALVADOR, AÑO 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
10	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

### **GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR EN VILLA EL SALVADOR, AÑO 2024**

#### **Línea de Investigación:**

Gestión Empresarial e Inclusión Social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

#### **Autora**

Felipe Vicerrel, Giovana Celinda

#### **Asesora**

Zevallos de las Casas, Luisa Inés  
(0000-0002-0867-5366)

#### **Jurado**

Ponce Veneros, Manuel Santos  
Engracio Salinas, Jorge Aurelio  
Zavala Sheen, Elmo Ramón

**Lima – Perú**  
**2025**

**Dedicatoria**

A los trabajadores anónimos que construyen la imagen de la UNTELS, de manera especial a las secretarias.

### **Agradecimiento**

Primero, a Dios, porque nos protege y bendice cada día.

Segundo, a las autoridades de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

Tercero, a mis hijos y familia; padres y hermanos.

Cuarto, a los trabajadores administrativos, secretarias, personal de servicio y mantenimiento de la UNTELS.

Quinto, a mis compañeros de clase de la universidad.

## Índice

Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. Introducción.....	10
1.1. Descripción y formulación del problema.....	10
1.2. Antecedentes .....	12
1.3. Objetivos .....	16
1.4. Justificación:.....	16
1.5. Hipótesis:.....	17
II. Marco Teórico:.....	19
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	19
III. Método .....	28
3.1. Tipo de investigación .....	28
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	29
3.3. Variables.....	29
3.4. Población y muestra .....	32
3.5. Instrumento.....	32
3.6. Procedimientos .....	33
3.7. Análisis de datos.....	34
3.8. Consideraciones éticas .....	34
IV. Resultados.....	36
4.1. Análisis de los resultados .....	36

4.2. Contrastación de Hipótesis.....	39
V. Discusión de resultados.....	48
VI. Conclusiones.....	55
VII. Recomendaciones.....	57
VIII. Referencias.....	59
IX. Anexos.....	67

**Índice de tablas**

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	30
Tabla 2 Operacionalización de variable 2.....	31
Tabla 3 Validación de jueces o expertos.....	33

## Índice de figura

Figura 1. Relación variable Gestión y variable Competitividad del personal .....	36
Figura 2. Relación dimensión planificar y dimensión innovación .....	36
Figura 3. Relación dimensión organizar y dimensión desempeño laboral .....	37
Figura 4. Relación dimensión ejecutar y dimensión calidad del trabajo .....	38
Figura 5. control de proceso y dimensión compromiso organizacional .....	38
Figura 6. jora continua y dimensión adaptabilidad .....	39
Figura 7. Correlación de variables gestión y competitividad del personal .....	40
Figura 8. Correlación de las dimensiones planificación e innovación.....	41
Figura 9. Correlación de las dimensiones organización y desempeño laboral .....	43
Figura 10. Correlación de las dimensiones ejecución y calidad del trabajo .....	44
Figura 11. Correlación de las dimensiones control de procesos y compromiso organizacional .....	45
Figura 12. Correlación de las dimensiones mejora continua y adaptabilidad.....	47

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión y la competitividad del personal en los trabajadores de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador.

**Método:** enfoque cuantitativo, con diseño no experimental - correlacional. 52 trabajadores integraron la muestra, aplicándose como instrumentos dos cuestionarios.

**Resultados:** Se halló un vínculo favorable y significativo entre la gestión y la competitividad del personal en la UNTELS. El coeficiente de correlación obtenido ( $r = 0.9870$ ) evidencia una conexión estrecha entre ambas variables.

**Conclusiones:** Los hallazgos confirman la hipótesis general del estudio: una gestión eficiente influye directamente en el incremento de la competitividad del personal de la UNTELS.

*Palabras clave:* gestión, competitividad del personal, desempeño laboral

### **Abstract**

**Objective:** To determine the relationship between management and staff competitiveness among employees of the Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur in Villa El Salvador. **Method:** A quantitative approach with a non-experimental, correlational design was employed. The sample consisted of 52 employees, and two questionnaires were used as instruments. **Results:** A favorable and significant relationship was found between management and staff competitiveness at UNTELS. The obtained correlation coefficient ( $r = 0.9870$ ) indicates a strong connection between both variables. **Conclusions:** The findings confirm the study's general hypothesis: efficient management directly influences the increase in staff competitiveness at UNTELS.

*Keywords:* management, personnel competitiveness, job performance

## I. Introducción

### 1.1. Descripción y formulación del problema

#### 1.1.1. Descripción del problema

La gestión universitaria representa uno de los pilares fundamentales que garantizan el logro de los objetivos y propósitos institucionales, para asegurar la excelencia educativa y administrativa en educación superior. En términos generales, la gestión puede entenderse como la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar los patrimonios de una institución con el propósito de lograr metas específicas satisfactoriamente (López, 2022). A la par, la competitividad del personal representa el conjunto de aptitudes, habilidades y comportamientos que permiten a los trabajadores desempeñarse adecuadamente en su entorno laboral, contribuyendo directamente al logro de metas organizacionales (Meza, 2022). Ambas variables gestión y competitividad, se interrelacionan de manera directa, porque una administración eficiente impulsa el desarrollo del personal y este, a su vez, fortalece la capacidad institucional para afrontar los desafíos de un entorno más dinámico y exigente.

A nivel mundial, la UNESCO (2024) advierte que las universidades se enfrentan a desafíos significativos relacionados con la gestión institucional. Estos problemas no solo afectan la motivación, productividad y desempeño del personal, también repercuten en la calidad educativa, lo que limita la competitividad de las propias universidades frente a otras instituciones. La deficiente gestión universitaria, sumada a la falta de competitividad del personal, conlleva a la ausencia de liderazgo institucional que afectan a la educación de los profesionales en formación y al avance social, económico y científico de naciones.

En América Latina, este escenario se refleja de manera particular. Según (Solano et al., 2022), en Colombia el sistema educativo superior presenta falencias que deben ser atendidas en los próximos años con el fin de mejorar la administración universitaria y elevar los estándares de calidad. De igual modo, en Chile, los profesionales encargados de la gestión

universitaria requieren implementar estrategias eficaces que promuevan la mejora continua y garanticen una gestión administrativa de calidad (Álvarez et al., 2024). Estas experiencias permiten evidenciar que el mejoramiento continuo de la gestión y el perfeccionamiento de la competitividad del personal son retos comunes en la región.

En el contexto peruano, la problemática es evidente. La SUNEDU (2021) informó que cuarenta y ocho universidades y dos escuelas de posgrado no lograron obtener la licencia de funcionamiento, lo que refleja deficiencias en la administración universitaria. Esta realidad expone la necesidad de replantear los procesos de gestión en las universidades, con el fin de garantizar la gestión adecuada de los recursos; así como el logro de los objetivos académicos y administrativos. En respuesta, algunos centros de formación profesional como la UNM de San Marcos han implementado modelos de gestión basados en competencias para cargos administrativos, lo que busca fortalecer el desarrollo organizacional y asegurar la eficiencia en la gestión (Castillo, 2021).

En el ámbito local, las universidades ubicadas en la región de Lima enfrentan realidades similares. La UNTELS, ubicado en el distrito de VES, se constituye en un ejemplo relevante. La institución presenta desafíos en el fortalecimiento de sus procesos de gestión y en el incremento de la competitividad de su personal, aspectos que resultan cruciales para consolidar su posicionamiento académico y su impacto en la sociedad. Si dichas problemáticas persisten, la UNTELS, podría enfrentar dificultades para alcanzar sus objetivos estratégicos, lo que afectaría al logro de los principios rectores de la institución.

Frente a este panorama, es necesario llevar a cabo investigaciones que profundicen en el estudio sobre el vínculo entre gestión y competitividad del personal en la UNTELS. Dicho análisis no solo permitirá comprender el estado actual de la administración universitaria y de las capacidades del personal, sino que también servirá como base para plantear estrategias orientadas a la mejora institucional. En consecuencia, el presente estudio busca aportar

evidencias que contribuyan al fortalecimiento de la gestión universitaria y al incremento de la competitividad del personal, elementos fundamentales para asegurar una educación de excelencia y la mejora del distrito de VES, de la región y del país en su conjunto.

### ***1.1.2 Formulación del problema:***

#### **1.1.2.1 Problema General:**

¿Cuál es la relación entre Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?

#### **1.1.2.2 Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre planificación e innovación en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?

¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?

¿Cuál es la relación entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?

¿Cuál es la relación entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?

¿Cuál es la relación entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?

## **1.2. Antecedentes**

### ***1.2.1. Antecedentes Nacionales:***

Campoo (2024) en la investigación titulada “Gestión del talento humano y competitividad en una empresa de servicios de capacitación, Lima 2023”. El presente estudio tuvo como propósito examinar el vínculo entre gestión del talento humano y competitividad en

una empresa de capacitación en Lima. Es de tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de tipo transeccional-correlacional. 60 trabajadores conforman la muestra. La técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios. Utilizó el software SPSS versión 26 para analizar los datos. Y concluyó que la gestión del talento humano tiene vínculo directo con la competitividad en una empresa de capacitación.

Terrones (2022) en su publicación “Gestión del talento humano y competitividad del Banco Pichincha, sede Miraflores - 2021”. Tuvo como objetivo encontrar el vínculo entre Gestión del talento humano y competitividad del Banco Pichincha, sede Miraflores – 2021. Fue de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. 30 colaboradores integran la muestra. Instrumento dos cuestionarios. Se concluye que si la organización mejora sus procesos de gestión del talento humano mejora el nivel de competitividad.

Meza (2022) en su publicación “Gestión estratégica y competitividad del personal administrativo de la municipalidad distrital de Huaura, 2022”. Tuvo como objetivo analizar la correspondencia entre gestión estratégica y competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. Adoptó el diseño no experimental, tipo descriptivo, enfoque cuantitativo. 155 colaboradores conforman la muestra, se empleó dos cuestionarios como instrumento: Conclusión, la gestión estratégica se vincula con la competitividad de los trabajadores en la institución municipal.

Vallejos (2021) en su publicación “Gestión administrativa y competitividad empresarial de las MYPE en el sector transporte de pasajeros en el distrito de Chota, 2019”. Tuvo como objetivo determinar la colaboración de la gestión administrativa en la competitividad empresarial de las MYPE en el sector transporte de pasajeros en el distrito de Chota, durante el año 2019. Utilizó el diseño no experimental, tipo aplicada, nivel descriptivo y correlacional, y el enfoque cuantitativo. La muestra fue de 27 empresas, el instrumento fue

el cuestionario. El estudio determinó que la gestión administrativa contribuye de manera significativa en la competitividad empresarial.

Flores y CCorimanya (2024) en su publicación “Relación entre gestión empresarial y competitividad en la Asociación de productores agropecuarios de Agua Blanca-Madre de Dios 2023.”. Tuvo como objetivo determinar el vínculo entre la Gestión Empresarial y la Competitividad en la Asociación de Productores Agropecuarios de Agua Blanca - Madre de Dios 2023. El presente estudio corresponde al tipo básica, diseño no experimental, correlacional y transversal. Se empleó la técnica de encuesta, un cuestionario. La muestra estuvo integrada por 27 socios. Se concluyó, Gestión Empresarial mantienen una estrecha relación con la Competitividad.

### ***1.2.2. Antecedentes internacionales***

Quiñones et al. (2020), publicaron el artículo Gestión y comercialización: Pequeñas y medianas empresas de servicios en Ecuador. Su objetivo principal fue analizar la gestión y comercialización en las pymes del sector servicios en el Cantón Esmeraldas, Ecuador. El estudio empleó un enfoque descriptivo basado en el análisis documental, fuentes secundarias y 114 entrevistas abiertas a clientes. Los hallazgos concluyeron que la gestión mantiene un enfoque social. En cuanto a la comercialización, se identificó la necesidad de diversificar los canales de venta según las exigencias del mercado. Además, se destacó la importancia de involucrar activamente al cliente para la promoción y defensa del producto y servicio. Finalmente, se propuso el empleo de estrategias integradas que fortalezcan tanto la gestión como la comercialización en estas pymes.

Chinga y Gómez (2023) en su estudio titulado Gestión administrativa en las empresas de servicios de catering del cantón Portoviejo, Manabí, Ecuador. Tuvo como objetivo El objetivo fue analizar la gestión administrativa en las empresas de servicios de catering del cantón Portoviejo. El trabajo corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de

tipo descriptivo. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. La muestra incluyó 29 empresas de catering. Llegó a la siguiente conclusión que la gestión administrativa implementada en estas empresas permite alcanzar los objetivos establecidos mediante el compromiso, la capacidad y el talento del personal, lo que permite generar transformación, crecimiento y aportes significativos al desarrollo empresarial y social.

Salas et al. (2023), en su estudio titulado Influencia de la gestión humana en la competitividad de pequeñas y medianas empresas colombianas. Tuvo como objetivo reconocer el dominio de la gestión humana sobre la competitividad de las pequeñas y medianas empresas colombianas (Pymes). La investigación adopta un enfoque cuantitativo. 174 gerentes integro la muestra, utilizó la técnica utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Conclusión, la gestión desde la perspectiva de la gestión humana contribuye en las políticas públicas nacionales y gubernamentales y mejora la competitividad.

Ramírez (2020) en su estudio Eficiencia y rankings en la gestión pública universitaria. Modelos de medición y comparación a través del análisis envolvente de datos. La muestra fue de 30 colaboradores. Su objetivo, determinar la relación entre diseño de puestos y la calidad de servicios en la empresa GEMK Pacasmayo, Callao-2018. El diseño que manejó fue descriptivo correlacional. Se utilizó como instrumento al cuestionario. Conclusión, existe relación entre el diseño de puestos y la calidad de servicios.

Jiménez (2022) en su estudio Gestión educativa y liderazgo educativo; las TIC en la mejora de la competitividad. Su objetivo fue analizar la conexión entre la Gestión Educativa y Liderazgo Directivo. El diseño fue descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. El instrumento el cuestionario. Conclusión, la gestión educativa se relaciona directamente con la motivación del liderazgo directivo.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo General:***

Determinar la relación entre la Gestión y la Competitividad del personal en los trabajadores de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador.

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos:***

Comprobar la relación entre planificación e innovación en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Demostrar la relación entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Definir la relación entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Identificar la relación entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Demostrar la relación entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

### **1.4. Justificación:**

Justificación metodológica, el estudio se justifica porque acoge el enfoque cuantitativo para certificar adecuadamente los resultados. Se ha empleado el Diseño no experimental; Descriptivo correlacional para ello se ha implementado dos instrumentos; dos cuestionarios para recopilar datos de campo referido a la gestión y la competitividad del personal. Los hallazgos obtenidos servirán como base para futuras investigaciones, incentivando el estudio de nuevas variables y su impacto en otros contextos educativos y poblacionales.

Este estudio tiene una justificación teórica, porque consolida sustento teórico sobre la relación positiva y significativa entre gestión y competitividad; asimismo alcanza información académica sobre los procesos administrativos y estratégicos que impactan en el desempeño y la eficiencia de los trabajadores. Además, esta investigación contribuirá al desarrollo de futuras líneas de estudio al identificar factores clave que pueden ser explorados en diferentes contextos educativos y laborales.

La investigación se justifica desde la perspectiva práctica porque los hallazgos permiten proponer estrategias para mejorar la competitividad del personal de la UNTELS. Esto beneficia tanto a los docentes como al personal administrativo, optimizando su desempeño y generando un ambiente laboral más eficiente. Asimismo, la investigación ofrece herramientas para que la institución implemente mejores prácticas de gestión, favoreciendo la calidad del servicio educativo. Los resultados también son útiles para otras universidades que enfrentan desafíos similares en la gestión y la competitividad organizacional.

## **1.5. Hipótesis:**

### ***1.5.1 Hipótesis general.***

Existe una relación positiva entre Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador.

### ***1.5.2 Hipótesis Específicas.***

Existe una relación positiva entre planificación e innovación en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Existe una relación positiva entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Existe una relación positiva entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Existe una relación positiva entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

Existe una relación positiva entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.

## **II. Marco Teórico:**

### **2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación**

#### **2.1.1. Variable 1: Gestión**

##### **2.1.1.1. Definición**

Esquivel et al. (2017), es el proceso de realizar una adecuada planificación, organización, dirección y control. Cano (2017) agrega un proceso más, el proceso de mejora continua. Estos procesos permiten a las organizaciones como las universidades a lograr metas a corto, mediano y largo plazo de forma eficiente y efectiva.

##### **2.1.1.2. Enfoques teóricos de gestión**

Bajo esta perspectiva de la gestión, en el Perú, las universidades han adoptado diversos enfoques de gestión para mejorar su funcionamiento y desempeño en función a la ordenanza de la Ley señala para las universidades (Ley N° 30220) y el SINEACE. A continuación, se describen los enfoques más utilizados:

##### **Enfoque de Calidad y Acreditación Universitaria**

Este enfoque es fundamental en las universidades peruanas, ya que la acreditación es un requisito para garantizar la calidad educativa. Las universidades implementan formatos de calidad con el propósito de cumplir con los estándares del SINEACE (MINEDU, 2021). Según Zeballos (2023) La planificación estratégica es esencial para alinear la variable gestión de las universidades con los sistemas de evaluación y acreditación de las mismas. Este enfoque promueve la integración de herramientas como el paradigma por procesos y el empleo de fichas de procesos, contribuyendo para lograr buena gestión. La Ley de universidades, Ley N° 30220 (2014) insta la obligatoriedad de engendrar con estándares de calidad. Este enfoque se basa en modelos como del SINEACE, que promueve una gestión orientada a la mejora continua, asegurando que las universidades cumplan con estándares internacionales de educación

superior. Según Espino et al. (2023), la calidad educativa se considera un vehículo crucial para el desarrollo humano integral. Este enfoque destaca la importancia de programas académicos actualizados, docentes altamente capacitados, procesos de evaluación rigurosos y la promoción del estudio y la procreación de conocimiento.

### **Enfoque de Gestión por Resultados**

Según Bendezú (2023), este modelo se centra en alcanzar metas y propósitos de la institución mediante el uso eficiente de los recursos. En las universidades peruanas, este enfoque busca mejorar la calidad educativa, optimizar el uso de financiamiento público y privado, y fortalecer la rendición de cuentas. Se alinea con las políticas del MINEDU y la SUNEDU, quienes exigen indicadores de desempeño en docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

### **Enfoque de Gestión Estratégica**

Para Mendoza et al. (2024), Se fundamenta en la planificación a largo plazo, estableciendo visión, misión, objetivos estratégicos e indicadores de desempeño. En Perú, muchas universidades aplican este enfoque para mejorar su posicionamiento, desarrollar alianzas con el sector productivo y garantizar sostenibilidad financiera. Se apoya en herramientas como el Balanced Scorecard (BSC) y la gestión basada en competencias.

### **Enfoque de Innovación y Transformación Digital**

Según el Ministerio de Educación (2022) este paradigma se basa en la innovación y transformación digital en el ámbito universitario se refiere al proceso de incorporación de tecnologías digitales y metodologías innovadoras para modernizar los procesos académicos, administrativos y de gestión, con el propósito de fortalecer la calidad educativa y adaptarse a las demandas del entorno actual. Este enfoque incluye la implementación de plataformas

virtuales, herramientas de aprendizaje en línea, inteligencia artificial, big data y otras tecnologías emergentes que facilitan la educación virtual y la gestión remota.

En el marco de la educación superior, este enfoque busca:

**Modernizar la infraestructura tecnológica:** Implementar aulas virtuales, laboratorios digitales y sistemas de gestión académica.

**Fomentar la innovación educativa:** Diseñar metodologías de enseñanza-aprendizaje que aprovechen las herramientas digitales.

**Mejorar la accesibilidad:** Garantizar que los estudiantes y docentes puedan acceder a recursos educativos desde cualquier lugar.

**Optimizar la gestión universitaria:** Digitalizar procesos administrativos para hacerlos más eficientes y transparentes.

Este enfoque cobró especial relevancia durante la pandemia de COVID-19, cuando las universidades peruanas tuvieron que acelerar su transformación digital para continuar con la prestación de servicios educativos de manera remota.

### **2.1.1.3. Importancia de la gestión empresarial en las universidades**

Parafraseando a Soza (2023), la gestión implica la ejecución de actividades destinadas a administrar y coordinar diversos aspectos en la organización con finalidad de lograr metas establecidas. Por ello, se resalta la importancia de una adecuada gestión en el funcionamiento empresarial, ya que incide directamente en el cumplimiento de metas, así como en la eficiencia y eficacia de la organización. Por lo tanto, cobra relevancia la gestión gerencial en el ámbito universitario que debe enfocarse en garantizar el empleo adecuado, módico y vigoroso de los recursos públicos. Asimismo, debe supervisar el desempeño de los funcionarios en relación con el logro de las metas establecidas y el nivel de logro de los resultados esperados. Todo esto con el propósito de generar beneficios que contribuyan a atender las necesidades sociales del entorno local, regional, nacional e internacional.

Julio (2020) afirma que la gestión es importante porque abarca los conocimientos sobre administración. No solo implica dirigir y seguir las 4 etapas esenciales en la gestión administrativa definidas por Henry Fayol; planificación, organización, ejecución o dirección, y control, Pero también agrega otros elementos para alcanzar las metas de la organización en este caso de las universidades. Esto implica el uso de estrategias, una visión a futuro con misión y visión clara, así como la comprensión del presente considerando el entorno y el contexto. Además, permite anticipar y planificar diferentes escenarios para el futuro.

#### **2.1.1.4. Dimensión de gestión**

La presente investigación considerando la afirmación de Esquivel et al. (2017) y Cano (2017) desarrolla cinco dimensiones; planificación, organización, ejecución, control de procesos y mejora continua; que son las funciones esenciales del proceso administrativo y permiten a las organizaciones -en este caso a las universidades- alcancen sus objetivos de manera eficiente y efectiva.

##### **Dimensión 1: Planificación:**

Según Boland et al. (2018), consiste en definir los objetivos y determinar las estrategias y acciones necesarias para lograrlos. Esta etapa implica anticipar escenarios futuros y establecer planes que guíen las actividades de la organización.

##### **Dimensión 2: Organización:**

Para Viedma et al. (2021), se trata de organizar y coordinar los patrimonios de la organización, como el personal y los materiales, para llevar a cabo los planes que se han diseñado. Esto significa repartir tareas, definir quién hace qué y crear una estructura que ayude a que el trabajo fluya de manera eficiente.

### Dimensión 3: Ejecución:

Según Cano (2017) También conocida como dirección, se refiere a la implementación de los planes a través de la conducción y motivación del personal. En esta fase, los líderes encaminan a los trabajadores por el camino de lograr las metas de las instituciones.

### Dimensión 4: Control de proceso:

Schmidt et al. (2018), Consiste en monitorear y evaluar las actividades para asegurarse de que se estén cumpliendo según lo planificado. Si se detectan desviaciones, se toman medidas correctivas para realinear las acciones con los objetivos establecidos.

### Dimensión 5: Mejora continua:

Según Esquivel et al. (2017), la mejora continua se ha integrado como una función esencial en el proceso administrativo moderno, complementando las etapas tradicionales de planificación, organización, ejecución y control. Este enfoque busca optimizar constantemente los procesos y prácticas organizacionales como las universidades, basándose en las lecciones aprendidas y en la retroalimentación obtenida durante las fases anteriores. Según Orellana (2020) es la realización de actividades que perfeccionen los procesos en una institución para mitigar errores.

## ***2.1.2. Variable 2: Competitividad del personal***

### **2.1.2.1. Conceptualización**

Según Salazar et al. (2022), la competitividad de la persona se refiere a la habilidad de un individuo para destacar y sobresalir en su entorno laboral o profesional, por medio de, habilidades o destrezas adquiridas, que le permite enfrentar desafíos, adaptarse a cambios y alcanzar sus metas de manera efectiva.

Para Villa (2020) un individuo competente es aquella persona que tienen actitudes positivas, como obediencia, solidaridad y valores de convivencia, desarrolla habilidades interpersonales, como saber comunicarse y trabajar en equipo, cuenta con inteligencia

emocional, es decir, sabe manejar sus emociones y entender a los demás, posee una buena formación profesional, que le permite desempeñarse de manera excelente en su vida personal y laboral.

Para Valverde (2023) son conocimientos, habilidades y actitudes que el trabajador posee y emplea en su trabajo dentro de la organización. Estas cualidades son propias de cada persona y pueden ser evaluadas y desarrolladas para mejorar tanto el desempeño de la empresa como el del trabajador.

De las afirmaciones se concluye que la competitividad personal implica conocimientos técnicos, habilidades blandas, actitudes positivas y la habilidad de adecuarse a los cambios. Son elementales para el éxito en el mundo personal y laboral porque contribuye al éxito de las organizaciones.

#### **2.1.2.2. Diferencia entre competitividad del personal y competencia personal**

Competitividad personal:

Salazar et al. (2022), Villa (2020) y Valverde (2023) precisan con exactitud lo que significa la competitividad personal a diferencia de competencia personal; se representa a la habilidad de un individuo con la finalidad de competir o superar a otros en un entorno específico, como el laboral, académico o deportivo. Está más enfocada en la comparación con los demás y en lograr un mejor desempeño frente a otros.

Ejemplo: Una persona con alta competitividad personal siempre busca ser el mejor en su trabajo o ganar en una competencia deportiva.

Competencia personal:

Chisholm et al. (2021), la competencia es la suma de habilidades, conocimientos y capacidades que todo individuo posee para realizar una tarea o enfrentar un desafío. Aquí el enfoque está en el desarrollo individual y no necesariamente en compararse con otros.

Ejemplo: Una persona con competencia personal tiene capacidades como la comunicación efectiva, la resolución de problemas o la gestión del tiempo, que le permite desempeñarse bien en su vida personal o profesional.

En resumidas palabras, la competitividad personal gira en torno a la idea de competir con los demás, es decir, busca destacar o superar a otros en un entorno específico, como en el ámbito laboral, académico o incluso en actividades recreativas y es afectada por los factores de felicidad, bienestar y educación. Por otro lado, la competencia personal se refiere al mejoramiento desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades propias, sin que esto implique una comparación directa con otras personas. Aquí, el enfoque está en mejorar individualmente y alcanzar un desempeño óptimo basado en el crecimiento personal.

### **2.1.2.3. Importancia de la competitividad del personal**

Según Cerda y Facundo (2024), es clave para lograr que las instituciones resalten en un rubro. Para ello es importante contratar a excelentes profesionales, también emplear estrategias para lograr buen ambiente de trabajo. Esto ayuda a retener empleados valiosos y mejora su desempeño. Para Cabana et al. (2022), las empresas buscan trabajadores bien preparados que compartan los valores de la organización, lo que aumenta su compromiso y contribuye a mejores resultados.

Hoy en día, la competencia personal es muy apreciada por los líderes, ya que las esperanzas de los clientes son cada vez más altas. Por esta razón, es un factor clave para el éxito de las empresas. Se mide a través de una gestión adecuada de los recursos, donde La persona es el más importante. Por esta razón, es importante desarrollar el talento humano y generar trabajo en equipos eficientes que ayuden a alcanzar los objetivos de la organización (Díaz et al., 2021).

#### **2.1.2.4. Dimensiones de la competitividad del personal**

Para precisar las dimensiones de esta variable es pertinente reflexionar; según Salazar et al. (2022), Villa (2020) y Valverde (2023) la competitividad personal es la sabiduría de una persona para competir o vencer a otros en un entorno específico, como el laboral, académico o deportivo para lograr un mejor desempeño frente a otros. Para este fin, La competencia laboral es la base.

Según Nieto (2021) Las competencias laborales son las habilidades y conocimientos que una persona tiene para realizar un trabajo. Estas competencias muestran sus capacidades y características que la hacen adecuada para desempeñar una tarea. Por eso, es importante tenerlas en cuenta durante el proceso de selección de personal. Esto ayuda a formar equipos sólidos y a elegir a las personas más competentes para la organización. Por lo tanto, para ser competitivo, es necesario desarrollar competencias laborales sólidas; porque, sin habilidades y conocimientos, es difícil destacar en un entorno competitivo.

Esta reflexión permite, al estudio trabajar con cinco dimensiones elementales para la competitividad del personal:

##### **Dimensión 1: Innovación**

Parafraseando a Briones et al. (2024), la innovación, en la vida académica y empresarial, es una tarea que consiste en crear, implementar y difundir nuevas ideas, productos, servicios o métodos de trabajo. Su principal objetivo es generar un impacto positivo, en la realización de las tareas, para resolver problemas.

##### **Dimensión 2: Desempeño laboral.**

Para Irving y Palacios (2021), el desempeño laboral son las acciones que un empleado realiza en su puesto de trabajo. Es la contribución que cada persona hace a la empresa de forma individual, de distintas maneras, durante un tiempo específico. Este desempeño ayuda a cumplir las metas de la empresa y permite evaluar cómo trabaja el empleado.

### Dimensión 3: Calidad del trabajo

Según Tandazo (2023) es tener un amplio conocimiento de los temas relacionados con su área de responsabilidad. Debe ser capaz de entender lo esencial de los temas complejos. También debe poder colaborar con personas de su mismo nivel y de otros niveles. Es importante que tenga buen juicio para tomar decisiones. Debe compartir su experiencia y conocimientos con los demás. Además, debe basarse en hechos y ser razonable (mantener el equilibrio). Por último, debe mostrar siempre interés por seguir aprendiendo.

### Dimensión 4: Compromiso organizacional

Según Perleche (2024), el compromiso organizacional es la conexión que un empleado siente con su empresa. Es como un lazo emocional que lo hace sentirse parte del equipo y querer contribuir al éxito de la organización. Este compromiso se manifiesta de varias formas: puede ser porque el empleado disfruta trabajar allí (compromiso afectivo), porque necesita el trabajo por razones prácticas como el salario o la estabilidad (compromiso de continuidad), o porque siente que es su deber permanecer en la empresa (compromiso normativo). En pocas palabras, es la lealtad y dedicación que un trabajador tiene hacia su lugar de trabajo, lo que lo motiva a dar lo mejor de sí y a permanecer en la empresa a largo plazo.

### Dimensión 5: Adaptabilidad

Para Iliana (2021), la dimensión adaptabilidad es la capacidad para adecuarse y ajustarse a los cambios. Esto puede incluir modificar la forma de actuar si es necesario, con el fin de alcanzar metas cuando aparecen obstáculos, nueva información o cambios en el entorno. Estos cambios pueden provenir del exterior, de la organización, del cliente o de las demandas del trabajo mismo.

### III. Método

#### 3.1. Tipo de investigación

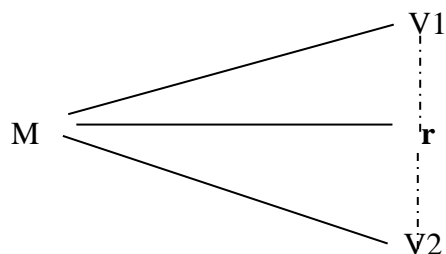
La presente investigación es de tipo aplicada, debido a que busca analizar la relación entre dos fenómenos como señala Arispe et al. (2020); es decir, analiza la relación entre la gestión y la competitividad del personal que labora en la UNTELS, con la finalidad de generar información útil que contribuya a la toma de decisiones y a la mejora de los procesos de gestión del personal.

Nivel de Investigación es correlacional, como precisa Cordero et al. (2021) tuvo el propósito de conocer la relación que existe entre las variables gestión y competitividad del personal.

Método de Investigación: Cuantitativa, en concordancia con la afirmación de Hernández et al, (2021), los estudios cuantitativos emplean la estadística para establecer indicadores exactos. En el estudio se ha empleado métodos estadísticos para precisar la relación entre las variables gestión y competitividad personal en una universidad pública lo que ha permitido formular las conclusiones pertinentes.

Se trabajó con el diseño no experimental de corte transversal, porque se ha realizado una observación en un momento específico y único siguiendo lo indicado por Hernández et al, (2021).

Este diseño se grafica de la siguiente forma (Hernández et al. 2014):



Dónde:

**M** = es la muestra,

**V1** = es la observación que se realiza a la variable independiente; Gestión

**V2** = es la observación que se realiza a la variable dependiente; competitividad personal, y

**r** = es la relación de las variables.

### **3.2. Ámbito temporal y espacial**

Ámbito temporal: El proceso de investigación fue ejecutado durante el año académico 2024.

Ámbito espacial: La investigación fue ejecuta en el Departamento de Lima, Provincia del mismo nombre, distrito Villa El Salvador, específicamente en el Campus de la UNTELS ubicado en la Av. Revolución S/N del distrito mencionado.

### **3.3. Variables**

#### **3.3.1. Variable 1**

**Gestión**

**Dimensiones;**

Planificar, Organizar, Ejecutar, Controlar y Mejora Continua

#### **3.3.2. Variable 2**

**Competitividad personal**

**Dimensiones;**

Innovación, Desempeño laboral, Calidad de Trabajo, Compromiso Organizacional y Adaptabilidad.

### 3.3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variable 1*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Gestión</b>	Gestión es el proceso de planificar, organizar, ejecutar, controlar y mejorar los procesos de gestión administrativo para que las organizaciones -en este caso las universidades- alcancen sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Cano, 2017).	Evaluar la gestión en la UNTELS a través del cuestionario 1 de tipo escala de Likert	Planificar,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de objetivos.</li> <li>Establecimiento de prioridades.</li> <li>Creación de cronogramas.</li> <li>Asignación de recursos.</li> <li>Análisis de riesgos.</li> <li>Distribución de tareas.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	
			Organizar,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso eficiente de recursos.</li> <li>Estructuración de equipos.</li> <li>Delegación de responsabilidades.</li> <li>Coordinación interna</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	1 = Nunca
			Ejecutar,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de tareas planificadas.</li> <li>Adherencia a cronogramas.</li> <li>Resolución de problemas en tiempo real.</li> <li>Implementación de estrategias.</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPI).</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15	2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente
			Controlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluaciones periódicas de avance.</li> <li>Identificación de desviaciones.</li> <li>Retroalimentación continua.</li> <li>Ajuste de estrategias.</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	
			Mejorar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de nuevas prácticas.</li> <li>Uso de retroalimentación para ajustes.</li> <li>Innovación en procesos.</li> <li>Capacitaciones periódicas.</li> <li>Cultura de aprendizaje continuo.</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 25	5 = Siempre

*Fuente:* Elaboración propia.

**Tabla 2**  
*Operacionalización de variable 2*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
<b>Competitividad del personal:</b>	La competitividad de la persona se refiere a la habilidad de un individuo para destacar y sobresalir en su entorno laboral o profesional, por medio de, habilidades o destrezas adquiridas, que le permite enfrentar desafíos, adaptarse a cambios y alcanzar sus metas de manera efectiva (Villa, 2020).	Evaluar la competitividad del personal a través del cuestionario 2 de tipo escala de Likert	laboral	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia en las tareas asignadas.</li> <li>• Cumplimiento de metas.</li> <li>• Calidad en los resultados.</li> <li>• Puntualidad en entregas.</li> <li>• Evaluaciones de desempeño.</li> <li>• Lealtad hacia la institución.</li> </ul>	1,2,3,4,5	
			organizacional	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa en actividades.</li> <li>• Sentido de pertenencia.</li> <li>• Identificación con los valores organizacionales.</li> <li>• Esfuerzo adicional por el equipo</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	1 = Nunca
				Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta de nuevas ideas.</li> <li>• Aplicación de soluciones creativas.</li> <li>• Implementación de mejoras.</li> <li>• Participación en proyectos de innovación.</li> <li>• Actitud hacia la creatividad.</li> </ul>	11,12,13, 14, 15,	4 = Frecuentemente
			trabajo	Calidad del	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisión en las actividades realizadas.</li> <li>• Profesionalismo en las entregas.</li> <li>• Satisfacción de los usuarios.</li> <li>• Cumplimiento de estándares.</li> <li>• Retroalimentación positiva.</li> </ul>	16,17, 18, 19, 20	
				Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad ante cambios.</li> <li>• Resolución efectiva de problemas inesperados.</li> <li>• Capacidad para aprender nuevas herramientas.</li> <li>• Actitud proactiva ante retos.</li> <li>• Manejo del estrés en situaciones de cambio.</li> </ul>	21,22, 23, 24, 25	5 = Siempre

*Nota:* Fuente: Elaboración propia.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

Según Hernández et al. (2014), es el conjunto total de elementos que son objeto de estudio y de los cuales se obtienen datos. En la investigación, la población estuvo integrada por 182 trabajadores profesionales administrativos, técnicos y auxiliares administrativos de la UNTELS.

#### **3.4.2. Muestra:**

Parafraseando a Hernández et al. (2014), es un subconjunto de la población y se puede clasificar en muestra probabilística, no probabilística y censal. La muestra en la presente investigación estuvo conformada por 52 trabajadores de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, debido a que la selección de los participantes se realizó considerando la accesibilidad, disponibilidad y disposición de los trabajadores para participar en el estudio, sin recurrir a un proceso de selección aleatoria o estadística.

### **3.5. Instrumento**

En la investigación se utilizó la técnica de encuesta que según Hernández et al. (2014), se implica a la muestra. El instrumento fue dos cuestionarios referidos a las variables de investigación, es decir; a gestión y competitividad del personal. Por esta razón, se empleó como instrumento; dos cuestionarios que fueron elaborados por el investigador, cada instrumento está integrado por 25 reactivos, distribuidos en cinco dimensiones, cada dimensión tiene cinco ítems de acuerdo a los indicadores propuestos. Cada ítem asume la siguiente escala de medición:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez: Tres jueces o expertos validaron los dos instrumentos. Cordero et al. (2021), subrayan que los jueces son investigadores con una sólida formación académica en investigación que le otorga autoridad para valorar las preguntas de los instrumentos propuestos.

**Tabla 3**

*Validación de jueces o expertos*

Número	Instrumento validado	
Experto Nro. 1	cuestionario 1 y 2	Aplicable
Experto Nro. 2	cuestionario 1 y 2	Aplicable
Experto Nro. 3	cuestionario 1 y 2	Aplicable

*Nota.* Los tres expertos coincidieron en que ambos cuestionarios eran aplicables.

*Nota:* Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: la confiabilidad del instrumento se halló a través de la técnica estadística Alfa de Cronbach. En esta tarea, los criterios considerados fueron:

Si el coeficiente es igual o mayor a 0.8, el instrumento es fiable.

Si el coeficiente es menor a 0.8, el instrumento no es fiable.

El cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach se realizó con el software SPSS 25,

### **3.6. Procedimientos**

En la investigación se ha desarrollado el siguiente proceso para recolectar datos de campo y obtener las conclusiones finales, así como las recomendaciones:

Primero

Después de obtener la validación y tener la confiabilidad del instrumento, el investigador alcanzó el documento pertinente al jefe de recursos humanos de la UNTELS.

Segundo

Se programó una reunión informativa vía zoom con todos los trabajadores invitados a integrar la muestra, donde se informó de los objetivos de la investigación y sobre la aplicación del cuestionario.

Tercero

Se organizó la información recolectada para realizar el procesamiento estadístico.

Cuarto.

Finalmente, se construyeron las tablas de frecuencia y gráficos estadísticos para precisar la relación entre gestión y competitividad del personal y formular las conclusiones junto a las recomendaciones.

### **3.7. Análisis de datos**

Para analizar los datos, se adoptó la recomendación de Hernández et al. (2014), procesar y analizar los datos sistemáticamente. Para esta tarea la estadística descriptiva fue fundamental, con ella se construyeron las tablas de frecuencia, lo que permitió analizar los resultados de manera precisa. También se utilizaron gráficos de dispersión. Además, se aplicó análisis inferencial con el Coeficiente de Pearson.

### **3.8. Consideraciones éticas**

La investigación fue desarrollada bajo las normas éticas que se precisan a continuación:

#### **Consentimiento informado:**

Se expuso a los participantes, de manera clara y detallada, los objetivos de la investigación y su derecho a renunciar en el momento que desee. Todos firmaron un documento de consentimiento para confirmar su participación voluntaria.

#### **Confidencialidad y anonimato:**

Los datos se protegieron manteniendo el anonimato de los participantes. En lugar de usar nombres, se emplearon códigos numéricos.

#### **Respeto a la autonomía:**

Nadie fue obligado a participar. Se les recordó que podían retirarse cuando quisieran, sin que esto afectara su relación con la institución o su estatus.

**Integridad científica:**

El estudio se realizó con honestidad y siguiendo métodos rigurosos. Se citaron adecuadamente las fuentes utilizadas y se reconoció el trabajo de otros investigadores. Además, el trabajo fue revisado y validado por el programa Turnitin.

**Cumplimiento de normas legales e institucionales:**

La investigación se ajustó a las reglas establecidas por la UNFV para la realización de trabajos de investigación.

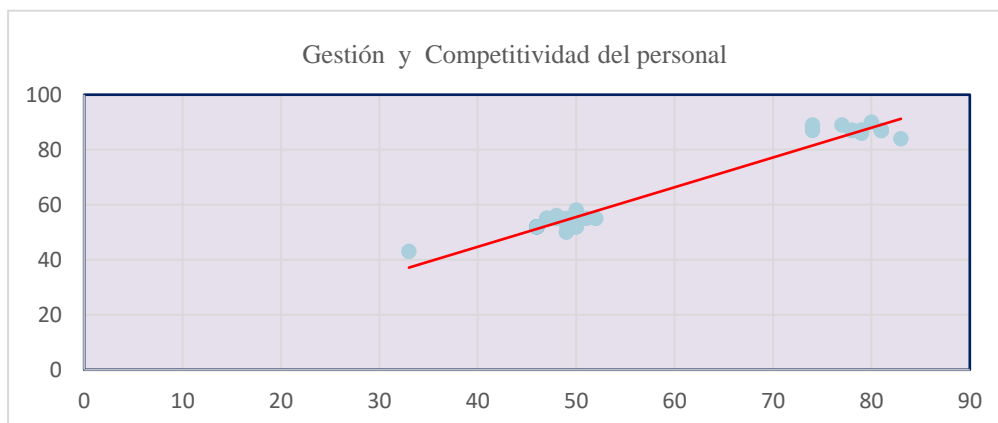
## IV. Resultados

### 4.1. Análisis de los resultados

#### 4.1.1. Relación entre la variable Gestión y variable Competitividad del personal.

**Figura 1.**

*Relación variable Gestión y variable Competitividad del personal*



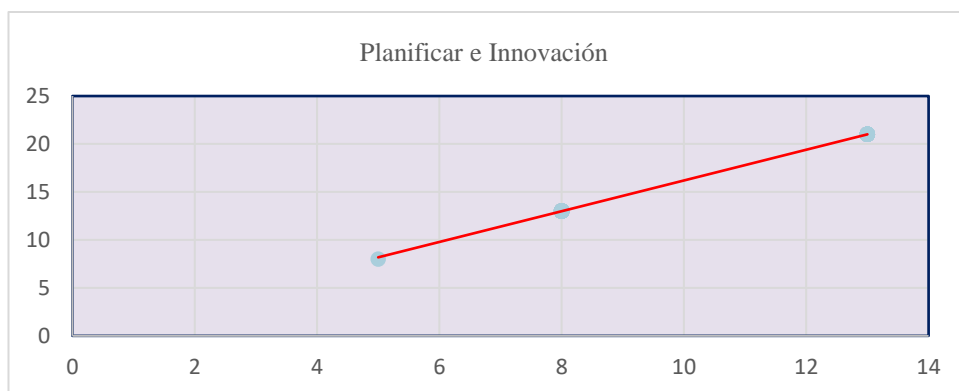
*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

La figura 1 evidencia una correlación lineal alta y positiva con la variable Gestión y la variable Competitividad del personal, lo que se alinea con el coeficiente de correlación de 0.9870. Es decir, El gráfico muestra tendencia ascendente, entonces se afirma que sube los valores de gestión, también se incrementa los valores de competitividad del personal.

#### 4.1.2. Relación entre la dimensión planificar y la dimensión innovación

**Figura 2.**

*Relación dimensión planificar y dimensión innovación*



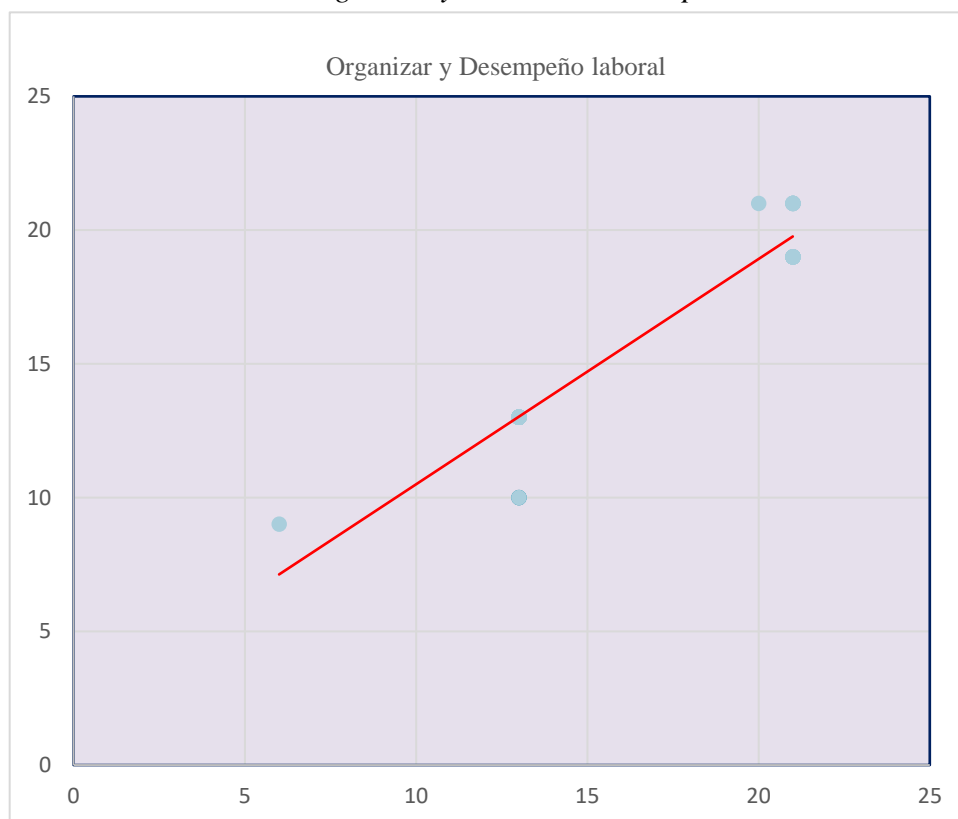
*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

La figura 2 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión planificar y la dimensión innovación, lo cual coincide con el coeficiente de correlación de 0.9999. Es decir, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión planificar, también se incrementan los niveles de innovación (Y).

#### 4.1.3. Relación entre la dimensión organizar y la dimensión desempeño laboral

**Figura 3.**

*Relación dimensión organizar y dimensión desempeño laboral*



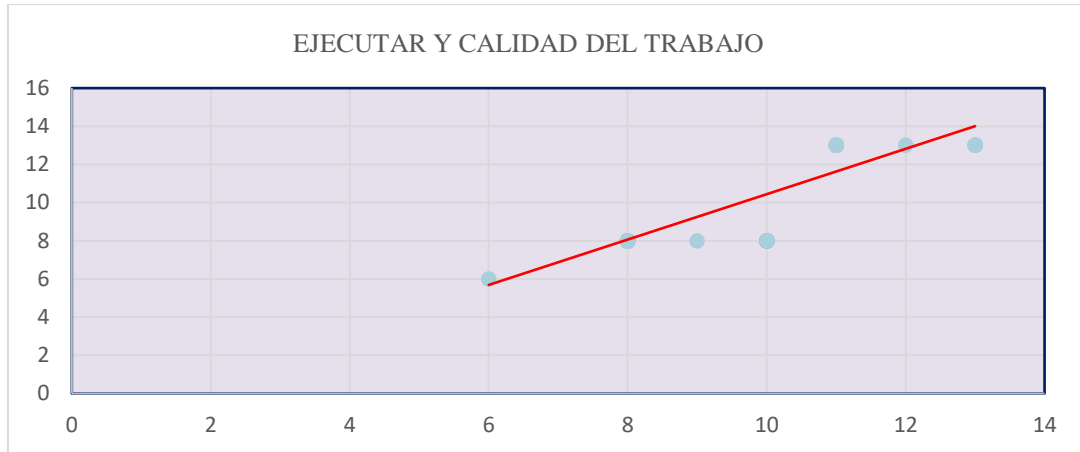
*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

La figura 3 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre organizar y desempeño laboral, lo cual coincide con el coeficiente de correlación de 0.9731. Es decir, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión organizar, también se incrementan los niveles de la dimensión desempeño laboral.

#### 4.1.4. Relación entre la dimensión ejecutar y calidad del trabajo

**Figura 4.**

*Relación dimensión ejecutar y dimensión calidad del trabajo*



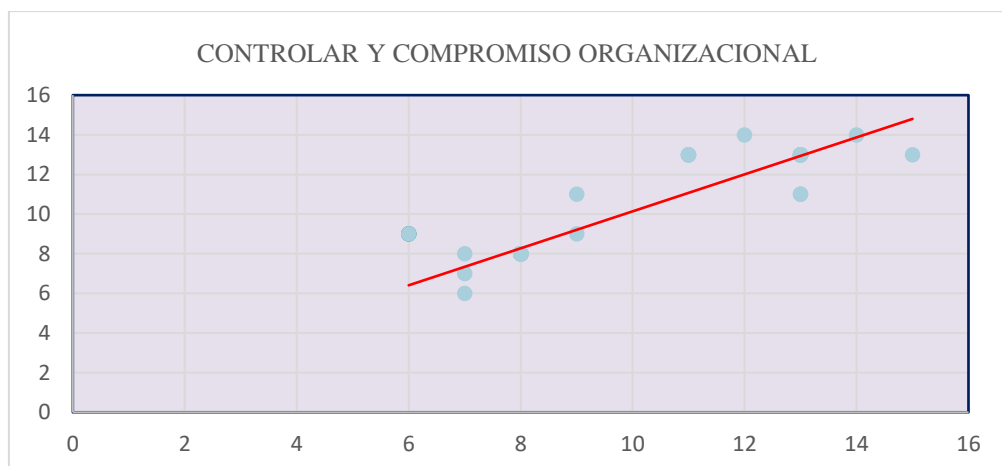
*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

La figura 4 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión ejecutar y la dimensión calidad del trabajo, lo cual coincide con el coeficiente de correlación de 0.9326. En otras palabras, el gráfico presenta una tendencia ascendente; a medida que aumentan la dimensión ejecutar, también se incrementan los niveles de la dimensión calidad del trabajo.

#### 4.1.5. Relación entre la dimensión controlar y compromiso organizacional

**Figura 5.**

*Relación dimensión control de proceso y dimensión compromiso organizacional*

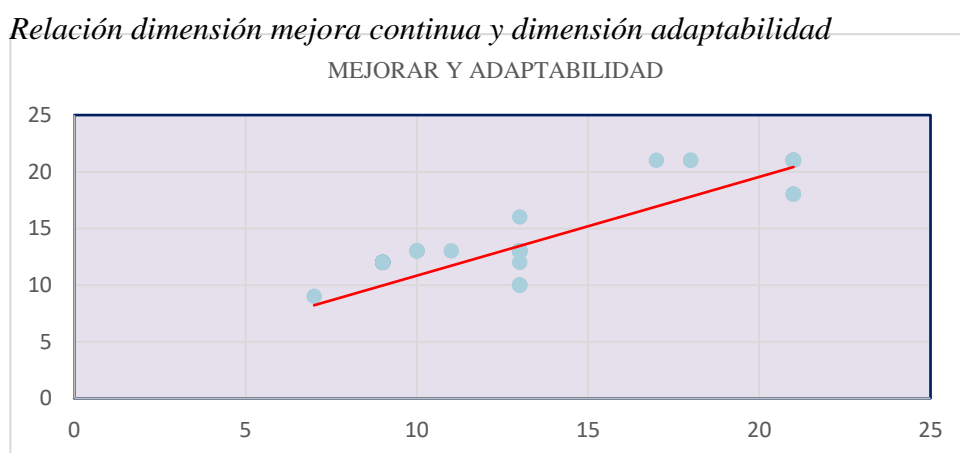


*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

La figura 5 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión controlar y compromiso organizacional, lo cual coincide con el coeficiente de correlación de 0.9213. Es decir, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión controlar también se incrementan los niveles de compromiso organizacional.

#### 4.1.6. Relación entre la dimensión mejora continua y dimensión adaptabilidad

**Figura 6.**



*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

La figura 6 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión mejorar y adaptabilidad, lo cual coincide con el coeficiente de correlación de 0.9046. Es decir, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión mejorar también se incrementan los niveles de adaptabilidad.

## 4.2. Contrastación de Hipótesis

### 4.2.1 Contrastación de Hipótesis general.

#### 1.- Formulación de la hipótesis

H1: Existe una relación positiva entre Gestión y Competitividad del personal que labora en la UNTELS.

H0: No existe una relación positiva entre Gestión y Competitividad del personal que labora en la UNTELS.

## 2.- Nivel de significancia

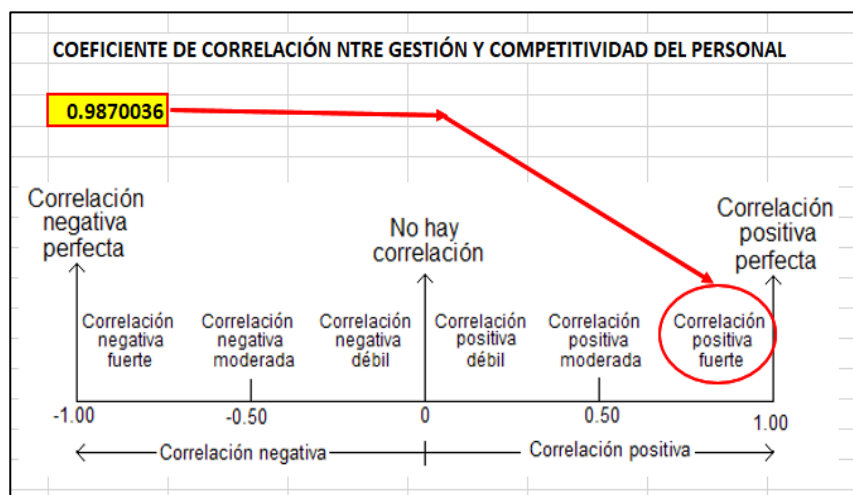
Se utilizó un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

## 3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre gestión y competitividad del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

### Figura 7.

*Correlación de variables gestión y competitividad del personal*



Nota. Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

## Interpretación

El coeficiente de correlación de 0.9870 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre Gestión y Competitividad del personal.

## 4.- Regla de decisión

Si  $p_{\text{valor}}$  es positiva (relación directa) se invalida la hipótesis nula y se da por aceptado la hipótesis alterna

## 5.- Decisión estadística

Como el  $p_{\text{valor}}$  obtenido que es positiva (relación directa), se invalida la hipótesis nula y se da por aceptado la hipótesis alterna.

## 6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre Gestión y Competitividad del personal que labora en la UNTELS.

### 4.2.2 Contrastación de *Hipótesis Específica 1*.

#### 1.- Formulación de la hipótesis específica 1

H1: Existe una relación positiva entre planificación e innovación en el personal que labora en la UNTELS.

H0: No existe una relación positiva entre planificación e innovación en el personal que labora en la UNTELS.

#### 2.- Nivel de significancia

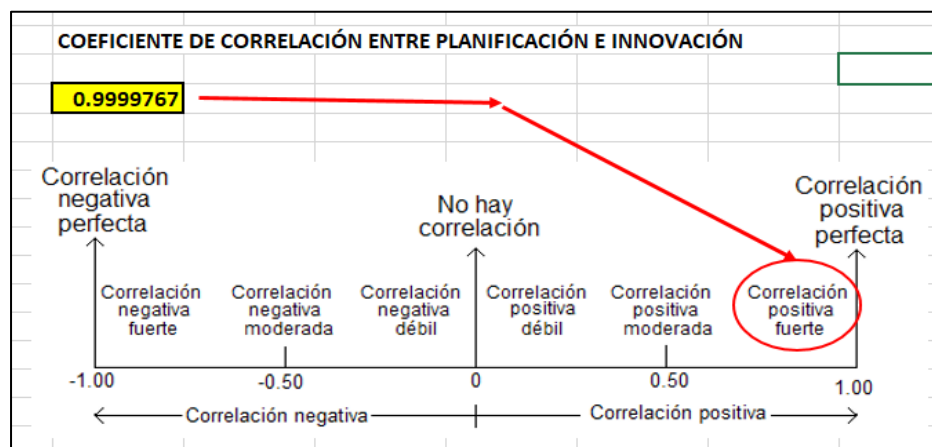
Se utilizó un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

#### 3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones planificación e innovación del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

### Figura 8.

*Correlación de las dimensiones planificación e innovación*



Nota. Fuente: Resultado obtenidos del instrumento

### **Interpretación**

El coeficiente de correlación de 0.9999 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre las dimensiones Gestión y la variable Competitividad del personal.

#### **4.- Regla de decisión**

Si p\_valor es positiva (relación directa) se invalida la hipótesis nula y valora la hipótesis alterna.

#### **5.- Decisión estadística**

Como el p\_ valor obtenido que es positiva (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

#### **6.- Conclusión estadística**

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre planificación e innovación en el personal que labora en la UNTELS.

### **4.2.3 Contrastación de Hipótesis Específica 2.**

#### **1.- Formulación de la hipótesis específica 2**

H1: Existe una relación positiva entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la UNTELS.

Ho: No existe una relación positiva entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la UNTELS.

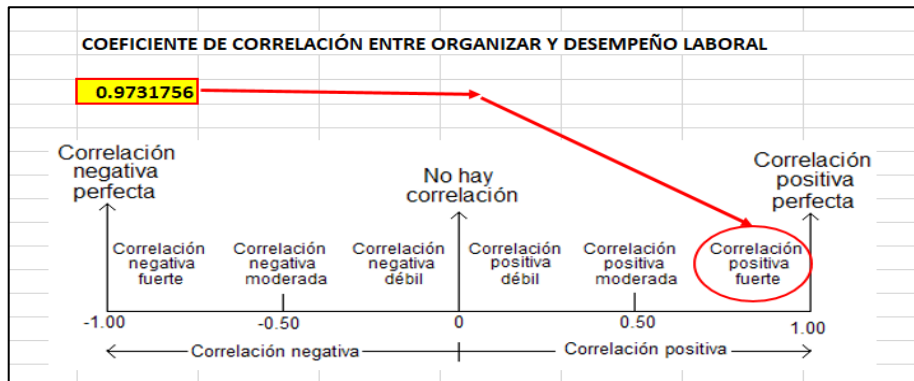
#### **2.- Nivel de significancia**

Se utilizó un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

#### **3.- Prueba estadística**

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones organización y desempeño laboral del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

**Figura 9.**  
*Correlación de las dimensiones organización y desempeño laboral*



*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

### Interpretación

El coeficiente de correlación de 0.9731 muestra una relación lineal fuerte y positiva entre las dimensiones organización y desempeño laboral del personal.

### 4.- Regla de decisión

Si  $p_{\text{valor}}$  es positiva (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### 5.- Decisión estadística

Como el  $p_{\text{valor}}$  obtenido que es positiva (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### 6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la UNTELS.

#### 4.2.4 Contrastación de *Hipótesis Específica 3.*

##### 1.- Formulación de la hipótesis específica 3

H1: Existe una relación positiva entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la UNTELS.

Ho: No existe una relación positiva entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la UNTELS.

## 2.- Nivel de significancia

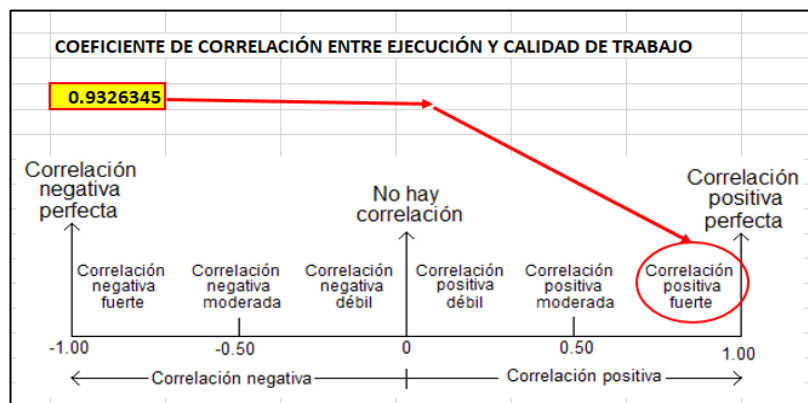
Se utilizó un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

## 3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la r de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones ejecución y calidad del trabajo del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

### Figura 10.

*Correlación de las dimensiones ejecución y calidad del trabajo*



*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

## Interpretación

El coeficiente de correlación de 0.9326 muestra una relación lineal fuerte y positiva entre las dimensiones ejecución y calidad del trabajo del personal.

## 4.- Regla de decisión

Si  $p_{\text{valor}}$  es positiva (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## 5.- Decisión estadística

Como el  $p$ -valor obtenido que es positiva (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

## 6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la UNTELS.

### 4.2.5 Contrastación de *Hipótesis Específica 4*.

#### 1.- Formulación de la hipótesis específica 4

H1: Existe una relación positiva entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la UNTELS.

Ho: No existe una relación positiva entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la UNTELS.

#### 2.- Nivel de significancia

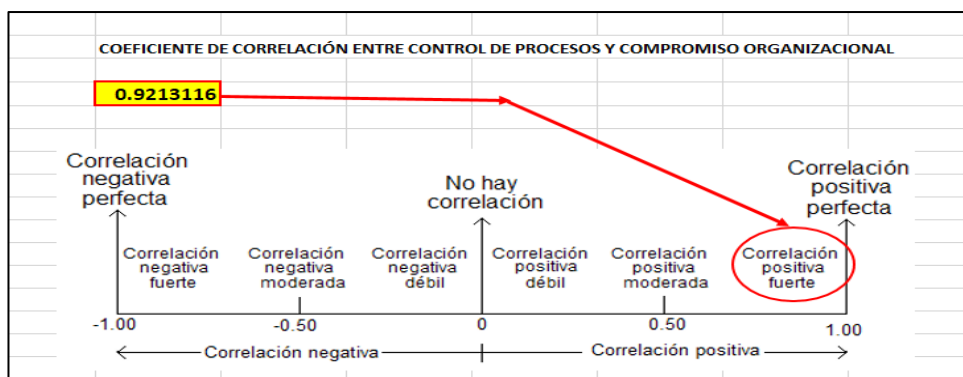
Se utilizó un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

#### 3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la  $r$  de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones control de procesos y compromiso organizacional del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

**Figura 11.**

*Correlación de las dimensiones control de procesos y compromiso organizacional*



Nota. Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

### Interpretación

El coeficiente de correlación de 0.9213 muestra una relación lineal fuerte y positiva entre las dimensiones control de procesos y compromiso organizacional del personal.

#### 4.- Regla de decisión

Si  $p\_valor$  es positiva (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

#### 5.- Decisión estadística

Como el  $p\_valor$  obtenido que es positiva (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

#### 6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la UNTELS.

### **4.2.6 Contrastación de *Hipótesis Específica 5.***

#### 1.- Formulación de la hipótesis específica 4

H1: Existe una relación positiva entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la UNTELS.

Ho: No existe una relación positiva entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la UNTELS.

#### 2.- Nivel de significancia

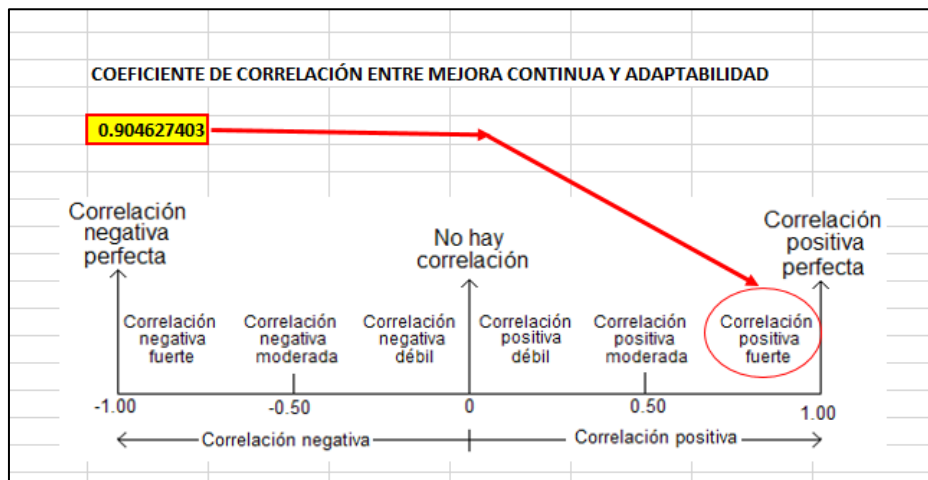
Se utilizó un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ .

#### 3.- Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación la  $r$  de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones mejora continua y adaptabilidad del personal, el cual se calculó mediante el programa Excel.

**Figura 12.**

*Correlación de las dimensiones mejora continua y adaptabilidad*



*Nota.* Fuente: Resultados obtenidos del instrumento

#### Interpretación

El coeficiente de correlación de 0.9046 muestra una relación lineal fuerte y positiva entre las dimensiones mejora continua y adaptabilidad del personal.

#### 4.- Regla de decisión

Si  $p\_valor$  es positiva (relación directa) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### 5.- Decisión estadística

Como el  $p\_valor$  obtenido que es positiva (relación directa), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

#### 6.- Conclusión estadística

Con el nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la UNTELS.

## V. Discusión de resultados

El objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión y la Competitividad del personal en los trabajadores de la UNTELS, en Villa El Salvador. La Figura 1 muestra una relación positiva y fuerte entre la variable Gestión y la variable Competitividad del personal. Porque el coeficiente de correlación es 0.9870, lo que indica una conexión estrecha entre ambas variables. Además, se observa una tendencia ascendente, lo que significa que, a medida que aumentan los valores de Gestión (X), también aumentan los valores de Competitividad del personal (Y); lo que valida la hipótesis general. El hallazgo se alinea con la investigación ejecutada por Flores y CCorimanya (2024) titulada Relación entre gestión empresarial y competitividad en la Asociación de productores agropecuarios de Agua Blanca-Madre de Dios 202, quienes concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre las variables Gestión Empresarial y Competitividad. Asimismo, se alinea con el estudio de Chinga y Gómez (2023) titulado Gestión administrativa en las empresas de servicios de catering del cantón Portoviejo, Manabí, Ecuador, donde concluyeron que la gestión administrativa implementada en estas empresas permite alcanzar los objetivos establecidos mediante el compromiso, la capacidad y el talento del personal, lo que permite generar transformación, crecimiento y aportes significativos al desarrollo empresarial y social. Estos antecedentes coinciden en que una gestión eficiente contribuye significativamente al logro de los objetivos institucionales. Además, resaltan que el compromiso, la capacidad y el talento del personal son factores relevantes para impulsar la transformación y el desarrollo, no solo a nivel empresarial, sino también en el ámbito social. A este resultado se suma el fundamento vertido por Soza (2023), la gestión implica la ejecución de actividades destinadas a administrar y coordinar diversos aspectos dentro de una organización con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos. Por ello, resalta la importancia de una adecuada gestión en el funcionamiento empresarial, ya que incide directamente en el cumplimiento de metas, así como en la eficiencia y eficacia de

la organización y lo dicho por Cerda y Facundo (2024), la competitividad del personal es clave para que las organizaciones destaquen en su sector, para ello no solo es importante contratar a los mejores profesionales, sino también aplicar estrategias que aseguren un buen ambiente de trabajo. Esta primera discusión refuerza la importancia de la gestión como un factor clave para mejorar la competitividad del personal en las organizaciones en este caso en la UNTELS. Esto sugiere que las instituciones deben enfocarse en fortalecer sus estrategias de gestión y liderazgo para potenciar la competitividad de su personal y alcanzar sus objetivos.

El primer objetivo específico fue comprobar la relación entre planificación e innovación en el personal que labora en la UNTELS, ubicada en Villa El Salvador. La figura 2 muestra una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión Planificación y la dimensión Innovación, lo que se refleja en el coeficiente de correlación que es 0.9999. En otras palabras, el gráfico tiene una tendencia ascendente, lo que indica que, a medida que aumenta la dimensión de Planificación, también se elevan los niveles de Innovación (Y). Resultado que valida la primera hipótesis específica. Asimismo, tienen relación con la investigación de Ramírez (2020) titulado Eficiencia y rankings en la gestión pública universitaria. Modelos de medición y comparación a través del análisis envolvente de datos. Llegó a concluir que existe relación entre el diseño de puestos y la calidad de servicios en la empresa GEMK Medicina General y Laboratorio Clínico SAC. El antecedente resalta que, una gestión estratégica del talento humano puede ser clave para mejorar la competitividad y el crecimiento institucional. A este hallazgo se añade el argumento presentado por Según Boland et al. (2018), quienes afirman que la planificación consiste en definir los objetivos y determinar las estrategias y acciones necesarias para lograrlos. Esta etapa implica anticipar escenarios futuros y establecer planes que guíen las actividades de la organización. A esto se suma lo expuesto por Briones et al. (2024), la innovación, tanto en el ámbito académico como en el empresarial, es un proceso que consiste en crear, implementar y difundir nuevas ideas, productos, servicios o métodos de

trabajo. La segunda discusión confirma la importancia de la planificación como un factor clave para fomentar la innovación en el ámbito universitario.

El segundo objetivo específico fue demostrar la relación entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la UNTELS, ubicada en Villa El Salvador. La figura 3 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión organización y la dimensión desempeño laboral, porque el coeficiente de correlación es 0.9731. En otras palabras, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión organizar, también se incrementan los niveles de la dimensión desempeño laboral. El resultado permite confirmar la segunda hipótesis específica. Además, muestra cierto vínculo con la investigación de Campoo (2024) titulado Gestión del talento humano y competitividad en una empresa de servicios de capacitación, Lima 2023, quien concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad en una empresa de servicio de capacitación. Es una relación directa y altamente significativa lo que deja entrever que, cuanto mejor se gestione el talento humano; mayor será el nivel de competitividad que logre la empresa. Además, con el estudio de Terrones (2022) titulado Gestión del talento humano y competitividad del Banco Pichincha, sede Miraflores - 2021, donde concluyó que la organización mejora sus procesos de gestión del talento humano y mejora el nivel de competitividad del Banco Pichincha en su sede Miraflores – 2021. Ambos antecedentes comparten la idea central de que la gestión del talento humano influye directamente en la competitividad de una organización. A este resultado se suma a lo dicho por Viedma et al. (2021) quienes afirman que organización es establecer y coordinar los recursos de la empresa, como el personal y los materiales, para llevar a cabo los planes que se han diseñado. Esto significa repartir tareas, definir quién hace qué y crear una estructura que ayude a que el trabajo fluya de manera eficiente. También Irving y Palacios (2021), afirman que el desempeño laboral ayuda a cumplir las metas de la empresa y permite evaluar cómo trabaja el empleado. Esta

discusión permite afirmar que el desempeño laboral se convierte en un indicador clave para evaluar la eficiencia de la organización y su impacto en el crecimiento y desarrollo de la institución. Una estructura organizativa bien definida no solo mejora la productividad individual y colectiva, sino que también contribuye a la satisfacción del personal, fomentando un clima laboral adecuado.

El tercer objetivo específico fue definir la relación entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador. La figura 4 evidencia una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión ejecución y la dimensión calidad del trabajo, porque el coeficiente de correlación es 0.9326. En otras palabras, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión ejecución, también se incrementan los niveles de la dimensión calidad del trabajo, lo que valida la tercera hipótesis específica. El hallazgo tiene relación con la investigación de Meza (2022) titulada Gestión estratégica y competitividad del personal administrativo de la municipalidad distrital de Huaura, 2022, en ella concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión estratégica y la competitividad de los trabajadores en la institución municipal. Igualmente se vincula con el estudio de Vallejos (2021) titulado Gestión administrativa y competitividad empresarial de las MYPE en el sector transporte de pasajeros en el distrito de Chota, 2019, el estudio determinó que la gestión administrativa contribuye de manera significativa a la competitividad empresarial de las MYPE en el sector de transporte de pasajeros en el distrito de Chota durante el año 2019. Ambos antecedentes advierten que la implementación de buenas prácticas de gestión permite fortalecer la competitividad y el desarrollo en distintos sectores empresariales. A este hallazgo se agrega el fundamento expuesto por Cano (2017), la ejecución es la implementación de los planes a través de la conducción y motivación del personal. En esta fase, los líderes guían a los empleados hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En la misma línea Tandazo

(2023) señala que la calidad del trabajo es tener un amplio conocimiento de los temas relacionados con su área de responsabilidad, ser capaz de entender lo esencial de los temas complejos, colaborar con personas de su mismo nivel y de otros niveles, tener un buen juicio para tomar decisiones, compartir su experiencia y conocimientos con los demás. Esta discusión reafirma la idea de que una ejecución bien planificada y una capacitación constante del personal son elementos fundamentales para garantizar la excelencia laboral y la competitividad institucional. Si las organizaciones priorizan la formación y motivación de su personal, podrán mejorar la eficiencia de los procesos, optimizar la toma de decisiones y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

El cuarto objetivo específico fue identificar la relación entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la UNTELS, ubicada en Villa El Salvador. La figura 5 muestra una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión control de procesos y compromiso organizacional, lo cual coincide con el coeficiente de correlación; 0.9213. En otras palabras, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión control de procesos también se incrementan los niveles de compromiso organizacional. Este resultado permite confirmar la cuarta hipótesis específica. Asimismo, tienen relación con la investigación de Salas et al. (2023), titulado Influencia de la gestión humana en la competitividad de pequeñas y medianas empresas colombianas. Conclusión, la gestión de las Pymes desde la perspectiva de la gestión humana y contribuyen al mejoramiento de las políticas públicas nacionales y gubernamentales para el mejoramiento de la competitividad. El estudio resalta que la gestión humana en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) tiene un impacto significativo en su competitividad. Este resultado coincide con el argumento presentado por Schmiidt et al. (2018), el control de procesos consiste en monitorear y evaluar las actividades para asegurarse de que se estén cumpliendo según lo planificado. Si se detectan desviaciones, se toman medidas correctivas para realinear las

acciones con los objetivos establecidos. De la misma manera Perleche (2024), afirma que el compromiso organizacional es la conexión que un empleado siente con su empresa. Es como un lazo emocional que lo hace sentirse parte del equipo y querer contribuir al éxito de la organización. Esta discusión reafirma que el compromiso organizacional es un factor determinante en la motivación y productividad de los empleados. Cuando los trabajadores perciben que los procesos están bien estructurados y que su trabajo contribuye a los objetivos de la organización, se genera un sentido de identidad y lealtad que impulsa su desempeño y satisfacción laboral.

El quinto objetivo específico fue demostrar la relación entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la UNTELS, ubicada en Villa El Salvador. La figura 6 refleja una relación lineal fuerte y positiva entre la dimensión mejora continua y adaptabilidad, lo cual coincide con el coeficiente de correlación, 0.9046. Es decir, el gráfico presenta una tendencia ascendente, indicando que, a medida que aumentan la dimensión mejora también los niveles de adaptabilidad. Este resultado permite aceptar la quinta hipótesis específica. Además, muestra cierto vínculo con la investigación de Jiménez (2022) titulada *Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad*, donde concluye que la gestión educativa se relaciona directamente con la motivación del liderazgo directivo, además la gestión educativa es un modelo organizacional de una estructura que no solo puede guiar una persona sino un conjunto de individuos, con el fin de optimizar los procesos y planes de una institución educativa. El estudio destaca que la gestión educativa está estrechamente relacionada con la motivación del liderazgo directivo. Además, resalta que la gestión educativa no depende solo de una persona, sino de un equipo de individuos que trabajan en conjunto para optimizar los procesos y planes dentro de una institución educativa. A este resultado se suma el fundamento vertido por Orellana (2020), la mejora continua es la ejecución constante de acciones que mejoran los procesos en una organización, minimizando al máximo

el margen de error y de pérdida. Y lo dicho por Iliana (2021), la dimensión adaptabilidad es la habilidad para adaptarse y ajustarse a los cambios. Esto puede incluir modificar la forma de actuar si es necesario, con el fin de alcanzar metas cuando aparecen obstáculos, nueva información o cambios en el entorno. Esta discusión confirma la relevancia de la mejora continua como un factor clave para potenciar la adaptabilidad del personal dentro de la organización, además que la mejora continua no es un esfuerzo aislado, sino el resultado de un trabajo coordinado en equipo.

## VI. Conclusiones

### 6.1. Primera

La investigación determinó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión y la competitividad del personal en la UNTELS, lo cual valida la hipótesis general del estudio. El coeficiente de evaluación de 0.9870 confirma una conexión estrecha entre ambas variables, evidenciando que una gestión eficiente influye directamente en el incremento de la competitividad del personal.

### 6.2. Segunda

La investigación comprobó que la planificación tiene una relación positiva y significativa con la innovación en el personal de la UNTELS, lo que valida la primera hipótesis específica del estudio. El coeficiente de evaluación de 0.9999 evidencia que, a medida que se fortalece la planificación, también aumentan los niveles de innovación en la institución.

### 6.3. Tercera

La investigación demostró que la dimensión organización tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral del personal en la UNTELS, lo que valida la segunda hipótesis específica del estudio. El coeficiente de evaluación de 0.9731 evidencia que, a medida que se fortalece la dimensión organización, también mejora el desempeño de los trabajadores.

### 6.4. Cuarta

La investigación ha definido que la dimensión ejecución tiene una relación positiva y significativa con la calidad del trabajo en el personal de la UNTELS, lo que valida la tercera hipótesis específica del estudio. El coeficiente de evaluación de 0.9326 demuestra que una mejor ejecución de tareas se traduce en una mayor calidad en los resultados laborales.

### 6.5. Quinta

La investigación identificó que el control de procesos tiene una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en el personal de la UNTELS, lo que valida la

cuarta hipótesis específica del estudio. El coeficiente de evaluación de 0.9213 evidencia que una mejor gestión y monitoreo de procesos favorece un mayor nivel de compromiso por parte de los trabajadores.

#### 6.6. Sexta

La investigación demostró que la dimensión mejora continua tiene una relación positiva y significativa con la adaptabilidad en el personal de la UNTELS, lo que valida la quinta hipótesis específica del estudio. El coeficiente de evaluación de 0.9046 demuestra que la implementación de procesos de mejora constante favorece la capacidad de adaptación de los trabajadores ante cambios y nuevos desafíos organizacionales.

## VII. Recomendaciones

### 7.1. Primero: para las autoridades universitarias:

Fortalecer la gestión institucional: Implementar estrategias de liderazgo y gestión eficiente que fomenten un ambiente laboral competitivo y orientado a la mejora continua.

Promover la planificación estratégica: Establecer planos de acción claros y medibles que incentivan la innovación y el desarrollo académico y administrativo.

Optimizar la organización interna: Diseñar estructuras organizativas que faciliten el trabajo colaborativo y potencien el desempeño laboral de todos los trabajadores de la universidad.

Fomentar la mejora continua: Implementar programas de capacitación y actualización profesional para garantizar un entorno de aprendizaje y adaptación constante.

Monitorear y mejorar los procesos internos: Desarrollar sistemas de control de procesos que permitan un seguimiento eficiente de las actividades administrativas y académicas, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 7.2. Segundo: para el personal administrativo y secretarías:

Desarrollar habilidades de gestión y planificación: Participar en capacitaciones sobre organización del trabajo, planificación de tareas y optimización del tiempo para mejorar la eficiencia operativa.

Fomentar la innovación en los procesos administrativos: Proponer y adoptar nuevas tecnologías y metodologías que agilicen los trámites y servicios internos.

Mejorar la comunicación interna: Fortalecer los canales de comunicación entre áreas para optimizar el flujo de información y evitar errores en los procedimientos administrativos.

Comprometerse con la calidad del servicio: Implementar buenas prácticas administrativas que garanticen la excelencia en la atención y gestión de recursos.

Desarrollar adaptabilidad al cambio: Capacitarse en el uso de nuevas herramientas y metodologías que permitan ajustarse a los cambios y demandas del entorno universitario.

### 7.3. Tercero: para el personal de servicio:

Optimizar la ejecución de tareas: Implementar metodologías de trabajo basadas en buenas prácticas, que permitan una distribución eficiente de las actividades, reduciendo tiempos de ejecución y minimizando errores, con el objetivo de garantizar un servicio de calidad.

Comprometerse con la cultura organizacional: Fomentar el sentido de pertenencia y responsabilidad en las labores diarias, contribuyendo al buen funcionamiento de la institución.

Capacitarse en normativas y procedimientos: Recibir formación continua sobre seguridad laboral, protocolos de atención y mantenimiento para mejorar el desempeño.

Potenciar el trabajo en equipo: Fomentar la colaboración y el apoyo entre las distintas áreas para garantizar un entorno laboral armónico y productivo.

Adaptarse a las nuevas exigencias del entorno: Desarrollar habilidades de flexibilidad y resolución de problemas para responder de manera efectiva a los cambios dentro de la universidad.

## VIII. Referencias

- Álvarez, D., Barrientos, N., Araneda, M. y Aparicio, C. (2024). Autorregulación en educación superior: Orientaciones de una comisión nacional de acreditación en Chile. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 36 (1), 50-72. <https://ess.iesalc.unesco.org/index.php/ess3/article/view/v36i1-dt-2>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bendezú, J., Huayán Monzón, E. y Saldaña, B. (2023). La universidad pública peruana: hacia una gestión por resultados y calidad educativa. *Ciencia Latina*. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4396](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4396)
- Bendezú, J., Huayán, E., y Saldaña, B. (2023). La universidad pública peruana: hacia una gestión por resultados y calidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 341-361. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4396](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4396)
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y., Banchieri, L., Blanco, V. y Temporelli, C. (2018). *Funciones de la administración: teoría y práctica*. Editorial de la Universidad Nacional del Sur. [https://ediuns.com.ar/wp-content/uploads/2018/02/FUNCIONES-DE-LA-ADMINISTRACION\\_WEB.pdf](https://ediuns.com.ar/wp-content/uploads/2018/02/FUNCIONES-DE-LA-ADMINISTRACION_WEB.pdf)
- Briones, R., Meza, G., Fritz, D., y Macias, A. (2024). Innovación y competencias investigativas en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 776-792. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9394096>
- Cabana, S., Rivera, M., Véliz, R. y Aguilera, M. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y*

- administración. *Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México*, 48 - 71. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000400048&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000400048&script=sci_abstract)
- Campoo, J. (2024). *Gestión del talento humano y competitividad en una empresa de servicios de capacitación*, Lima 2023. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132825>
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano,. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Industrial Data*, 97-120. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Cerda, W. y Facundo, A. (2024). *Impacto del engagement en la competitividad del personal de un centro recreativo - Piura 2024*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/157595>
- Chinga, H. y Gómez, L. (2023). Gestión administrativa en las empresas de servicios de catering del cantón portoviejo, manabí, Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*, 251-274. <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/329>
- Chisholm, H., García, G., Pérez, L., Rojas, L., Costales, F., y González, D. (2021). Las competencias profesionales específicas para la atención a pacientes con afecciones reumáticas. *Revista cubana tecnología de la salud*, 136 - 146. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=108400>

- Chiyón, I. (2016). *Un nuevo sistema de gobernanza para afrontar los retos del siglo XXI en la educación universitaria en Perú basado en el modelo de análisis de políticas*. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos. <https://oa.upm.es/40596/>
- Cordero, Y., Alvarado, K. y Jiménez, H. (2021). *¿Cómo hacer un trabajo de investigación?* Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil UTEG. <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/trabajo-investigacion.pdf>
- Díaz, G., Quintana, M. y Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 145 - 161. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Espino, E., Morón, L., Huamán, K., Soto, N. y Morón, E. (2023). El desarrollo de la calidad educativa en educación superior universitaria: Revisión sistemática 2019-2023. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 348-359. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v14n4/2219-7168-comunica-14-04-348.pdf>
- Esquivel, A., León, R. y Castellanos, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 56-72. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Flores, E. y CCorimanya, M. (2024). *Relación entre gestión empresarial y competitividad en la Asociación de productores agropecuarios de Agua Blanca-Madre de Dios 2023*. Universidad Nacional de la Madre de Dios. <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/1138>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Iliana, Y. (2021). *Inducción y Adaptabilidad laboral*. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/05/43/Garcia-Yaquelin.pdf>

- Irving, F., y Palacios, M. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de investigación valor agregado*, 86-98.  
[https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1633](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633)
- Jiménez, S. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 66-74.  
<https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Julio, P. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 272 -283.  
<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/99>
- López, M. (2022). *La gestión organizacional y la innovación en los emprendedores del sector universitario*. Universidad Técnica de Ambato,.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstreams/17f3fd98-c23f-4a38-87e4-e3009374a241/download>
- Mendoza, j., Mendoza, A., Delgado, E., Cabrera, T. y Lévano, T. (2024). Gestión curricular universitaria y calidad educativa en las universidades del Perú: revisión sistemática 2020-2024. Universidad Tecnocientífica del Pacífico S.C.  
<https://doi.org/10.58299/utp.192>
- Meza, E. (2022). *Gestión estratégica y competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022*. Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6637>
- MINEDU. (2021). *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Ministerio de Educación.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1782774/EVA%20PEI%202020F.pdf.pdf>

- MINEDU. (2022). *La universidad peruana: de la educación remota al transformación digital: El sistema universitario frente al COVID-19 durante 2020 y 2021*. Ministerio de Educación. <https://www.minedu.gob.pe/conectados/pdf/cursos/webinars/2022/7-de-junio-de-2022-innovacion-y-transformacion-digital-en-educacion-superior.pdf>
- Ministerio de Educación. (2014). Ley Universitaria, Ley Nro. 30220. Diario El Peruano.
- Nieto, D. (2021). *Evolución del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección*. Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c87ba48-eaef-4a90-b5c2-087749fab87d/content>
- Orellana, P. (2020). *Proceso de mejora continua*. Economipedia: [https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-mejora-continua.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-mejora-continua.html?utm_source=chatgpt.com)
- Perleche, J. (2024). *Influencia del empowerment en el compromiso organizacional en una empresa retail del sector ferretero en la ciudad de Chiclayo, 2023*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/8137>
- Quiñónez, O., Castillo, S., Bruno, C. y Oyarvide, R. (2020). Gestión y comercialización: Pequeñas y medianas empresas de servicios en Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 194-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565476>
- Ramírez, Z. (2020). *Eficiencia y Rankings en la gestión pública universitaria. Modelos de medición y comparación a través del Análisis Envolvente de Datos*. Universitatde Valencia. <https://hdl.handle.net/10550/76368>
- Rey, B. (2014). En torno a las palabras. “Competencia” y “competencia profesional”. *Propuesta Educativa*, 28-38. <https://www.redalyc.org/pdf/4030/403041713004.pdf>

- Rojas, R. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Trillas,.  
<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/proceso-investigacion-cientifica-5-7-27-03-2014.pdf>
- Salas, L., García, M. y Ramiro, A. (2023). Influencia de la gestión humana en la competitividad de pequeñas y medianas empresas colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*., 905-921. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378045>
- Salazar, G., Ponce, J., Ormaza, C. y Mendoza, E. (2022). Competencia docente, realidad y desafíos en el contexto latinoamericano. *Revista de Estudios Empresariales*, 49 - 65. <https://www.revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1660>
- Schmiidt, M., Tennia, M. y Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. *REVISTA CEA*, 71 - 93. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/download/1349/816/3665>
- Solano, Y., Eneth, J., y Aaron, M. (2022). Gestión pública de la educación superior: realidad y retos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 1423-1442. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.9>
- Soza, L. (2023). La importancia de la gestión empresarial. *Revista Científica Tecnológica - RECIENTEC*. <https://revistas.unan.edu.ni/index.php/ReVTec/article/view/3642>
- SUNEDU. (2021). *III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7913/III%20Informe%20Bienal%20sobre%20la%20Realidad%20Universitaria%20en%20el%20Per%c3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tandazo, R. (2023). *Diccionario de competencias y perfil de competencias en la unidad de recursos humanos del Ministerio Público*. Universidad de Huelva y Universidad Internacional de Andalucía. <https://dspace.unia.es/handle/10334/7109>
- Terrones, E. (2022). *Gestión del talento humano y competitividad del Banco Pichincha, sede Miraflores - 2021*. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2809>
- UNESCO. (2022). *Lo que necesitas saber sobre la educación superior*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-. <https://www.unesco.org/es/education/higher-education>.
- UNESCO. (2024). Educación superior y sociedad: Gobernanza, gobierno y gestión de la educación superior. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 2 - 456. <https://ess.iesalc.unesco.org/index.php/ess3>
- Vallejos, F. (. (2021). *Gestión administrativa y competitividad empresarial de las mype en el sector transporte de pasajeros en el distrito de Chota, 2019*. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4548>
- Valverde, D. (2023). *Sistema de reclutamiento y selección por competencias y rotación de personal en la empresa Producban*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. <http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/2378>
- Viedma, W., Casares, I., Morales, E., Salas, D., y Salgado, R. (2021). La importancia de la organización como función administrativa. *Liderazgo Estratégico*, 107–11. [https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/6886#:~:text=N%C3%B3mero-,Vol.%2011%20N%C3%BAm.%201%20\(2021\)%3A%20Liderazgo%20Estrat%C3%A9gico,Secci%C3%B3n,-ART%C3%8DCULOS](https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/6886#:~:text=N%C3%B3mero-,Vol.%2011%20N%C3%BAm.%201%20(2021)%3A%20Liderazgo%20Estrat%C3%A9gico,Secci%C3%B3n,-ART%C3%8DCULOS)

Villa, A. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. *Revista de Docencia Universitaria*, 19-46. doi:

<https://doi.org/10.4995/redu.2020.13015>

Zeballos, J. (2023). *Planificación Estratégica y la Calidad de la Gestión Universitaria según los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco, Arequipa, 2022.*,

Universidad

Alas

Peruanas.

[https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/13263/1/Tesis\\_planificaci%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica\\_calidad\\_gesti%C3%B3n\\_universitaria\\_trabajadores\\_universidad\\_Aut%C3%B3noma%20San%20Francisco\\_Arequipa.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/13263/1/Tesis_planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_calidad_gesti%C3%B3n_universitaria_trabajadores_universidad_Aut%C3%B3noma%20San%20Francisco_Arequipa.pdf)

## **IX. Anexos**

Anexo 1: Matriz de Consistencia.

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR EN VILLA EL SALVADOR, AÑO 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Cuál es la relación entre Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?	Determinar la relación entre la Gestión y la Competitividad del personal en los trabajadores de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador.	Existe una relación positiva entre Gestión y Competitividad del personal en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador.	<b>Variable 1:</b> Gestión <b>Dimensiones:</b> ✓ Planificar, ✓ Organizar, ✓ Ejecutar, ✓ Controlar y ✓ Mejorar  <b>Variable 2</b> Competitividad del personal  <b>Dimensiones:</b> ✓ Desempeño laboral	<b>Población</b> La población en estudio consta de un total de 182 colaboradores.  <b>Muestra</b> 52 colaboradores  <b>Tipo</b> Aplicada  <b>Método</b> Cuantitativo  <b>Nivel</b> Correlacional  <b>Diseño</b>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿Cuál es la relación entre planificación e innovación en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?	Comprobar la relación entre planificación e innovación en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.	Existe una relación positiva entre planificación e innovación en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.		
¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la Universidad	Demostrar la relación entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la Universidad	Existe una relación positiva entre organización y desempeño laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional		

<p>Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador?</p>	<p>Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p> <p>Definir la relación entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p> <p>Identificar la relación entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p> <p>Demostrar la relación entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p>	<p>Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p> <p>Existe una relación positiva entre ejecución y calidad del trabajo en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p> <p>Existe una relación positiva entre control de procesos y compromiso organizacional en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p> <p>Existe una relación positiva entre mejora continua y adaptabilidad en el personal que labora en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, ubicada en Villa El Salvador.</p>	<p>✓ Compromiso organizacional</p> <p>✓ Innovación</p> <p>✓ Calidad del trabajo</p> <p>✓ Adaptabilidad :</p>	<p>no experimental;</p> <p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario 1 y cuestionario 2</p>
--	---	---	--	--

## Anexo 2: Operacionalización de la variable 1:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Gestión</b>	Gestión es el proceso de planificar, organizar, ejecutar, controlar y mejorar los procesos de gestión administrativo para que las organizaciones -en este caso las universidades- alcancen sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Cano, 2017).	Evaluar la gestión en la UNTELS a través del cuestionario 1 de tipo escala de Likert	Planificar,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de objetivos.</li> <li>Establecimiento de prioridades.</li> <li>Creación de cronogramas.</li> <li>Asignación de recursos.</li> <li>Análisis de riesgos.</li> </ul>	1,2,3,4,5	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre
			Organizar,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de tareas.</li> <li>Uso eficiente de recursos.</li> <li>Estructuración de equipos.</li> <li>Delegación de responsabilidades.</li> <li>Coordinación interna</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	
			Ejecutar,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de tareas planificadas.</li> <li>Adherencia a cronogramas.</li> <li>Resolución de problemas en tiempo real.</li> <li>Implementación de estrategias.</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15,	
			Controlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPI).</li> <li>Evaluaciones periódicas de avance.</li> <li>Identificación de desviaciones.</li> <li>Retroalimentación continua.</li> <li>Ajuste de estrategias.</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	

			Mejorar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de nuevas prácticas.</li> <li>• Uso de retroalimentación para ajustes.</li> <li>• Innovación en procesos.</li> <li>• Capacitaciones periódicas.</li> <li>• Cultura de aprendizaje continuo.</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 25	
--	--	--	---------	--	--------------------	--

### Operacionalización de la variable 2:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Competitividad del personal:</b>	La competitividad de la persona se refiere a la habilidad de un individuo para destacar y sobresalir en su entorno laboral o profesional, por medio de, habilidades o destrezas adquiridas, que le permite enfrentar desafíos, adaptarse a cambios y	Evaluar la competitividad del personal a través del cuestionario 2 de tipo escala de Likert	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia en las tareas asignadas.</li> <li>• Cumplimiento de metas.</li> <li>• Calidad en los resultados.</li> <li>• Puntualidad en entregas.</li> <li>• Evaluaciones de desempeño.</li> </ul>	1,2,3,4,5	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lealtad hacia la institución.</li> <li>• Participación activa en actividades.</li> <li>• Sentido de pertenencia.</li> <li>• Identificación con los valores organizacionales.</li> <li>• Esfuerzo adicional por el equipo</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta de nuevas ideas.</li> <li>• Aplicación de soluciones creativas.</li> <li>• Implementación de mejoras.</li> <li>• Participación en proyectos de innovación.</li> <li>• Actitud hacia la creatividad.</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15,	

	alcanzar sus metas de manera efectiva (Villa, 2020).		Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisión en las actividades realizadas.</li> <li>• Profesionalismo en las entregas.</li> <li>• Satisfacción de los usuarios.</li> <li>• Cumplimiento de estándares.</li> <li>• Retroalimentación positiva.</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad ante cambios.</li> <li>• Resolución efectiva de problemas inesperados.</li> <li>• Capacidad para aprender nuevas herramientas.</li> <li>• Actitud proactiva ante retos.</li> <li>• Manejo del estrés en situaciones de cambio.</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 25	

### Anexo 3: instrumentos

## Cuestionario 1 Sobre Gestión

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS					
		1	2	3	4	5
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?					
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?					
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?					
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?					
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?					
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?					
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?					
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?					
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?					
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?					
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?					
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?					
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?					
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?					
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?					
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?					
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?					
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?					
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?					
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?					
Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?					
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?					
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?					
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?					
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?					

## Cuestionario 2

### Sobre Competitividad del Personal

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIO NES		ÍTEMS	1	2	3	4	5
Desempeño laboral		1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?					
		2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?					
		3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?					
		4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?					
		5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?					
Compromiso organizacional		6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?					
		7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?					
		8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?					
		9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?					
Innovación		10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?					
		11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?					
		12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?					
		13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?					
		14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?					
Calidad de trabajo		15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?					
		16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?					
		17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?					
		18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?					
		19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?					
Adaptabilidad		20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?					
		21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?					
		22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?					
		23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?					
		24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?					
		25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?					

**Tabla 3:***Validación de jueces o expertos*

Número	Instrumento: cuestionario 1 y 2
Experto Nro. 1	Aplicable
Experto Nro. 2	Aplicable
Experto Nro. 3	Aplicable

**Mg. Leonor María Zegarra Ramírez**  
**Jefa de la Unidad de Recursos Humanos**  
Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur - UNTELS  
Presente. –

Asunto: Solicito estimación numérica de personal docente y personal administrativo nombrados en la UNTELS.


De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y, a la vez, comunicarle que actualmente vengo elaborando mi plan de tesis, a fin de obtener la Licenciatura en Administración de Empresas.

En ese sentido, acudo a usted para solicitarle brinde las facilidades con el número de personal docente y administrativo en calidad de nombrado en la UNTELS. Al mismo tiempo pido la autorización para que se me brinde las facilidades para acceder al logro de tal fin.

Conocedora de su espíritu colaborativo con el personal, me despido manifestándole mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Bach. Giovana Celinda Felipe Vicerrel  
Secretaria



## Anexo IV. Certificado de validez del contenido del instrumento



Universidad Nacional  
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO 1: SOBRE GESTIÓN

Validador 1

DIMENSIONES	ITEMS	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?	✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?	✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?	✓		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?	✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	✓		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?	✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?	✓		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?	✓		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?	✓		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?	✓		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?	✓		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?	✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?	✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?	✓		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?	✓		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?	✓		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?	✓		

Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?	✓		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?	✓		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?	✓		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	✓		
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?	✓		

Observaciones: ..... **ES APLICABLE** .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: ..... **DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL** .....

DNI: ..... **09301600** .....

Especialidad del validador: ..... **ADMINISTRACIÓN** .....

..... **05** de **noviembre** del 2024

**Vasquez**

.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

VRINI | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 2: SOBRE COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL**

**Validador 1**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?	✓		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?	✓		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?	✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?	✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?	✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?	✓		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?	✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?	✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?	✓		
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?	✓		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?	✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?	✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓		
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?	✓		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?	✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?	✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?	✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?	✓		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?	✓		
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?	✓		

23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?	✓		
24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?	✓		
25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?	✓		

Observaciones: ..... NINGUNA .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

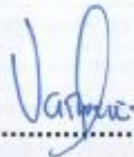
Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: ..... DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL .....

DNI: ..... 09301600 .....

Especialidad del validador: ..... Administración .....

..... 05 de noviembre del 2024



.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO 1: SOBRE GESTIÓN

Validador 1

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?	✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?	✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?	✓		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?	✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	✓		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?	✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?	✓		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?	✓		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?	✓		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?	✓		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?	✓		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?	✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?	✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?	✓		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?	✓		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?	✓		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?	✓		

Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?	✓		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?	✓		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?	✓		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	✓		
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?	✓		

Observaciones: ..... NINGUNA .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.

Dt/ Mg: ..... DR. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MONUEL .....

DNI: ..... 09301600 .....

Especialidad del validador: ..... Administración .....

..... 05 ..... de Noviembre del 2024

*Vásquez*

.....  
FIRMA DEL EXPERTO



Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO 2: SOBRE COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL

Validador 1

DIMENSIONES	ÍTEMES	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?	✓		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?	✓		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?	✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?	✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?	✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?	✓		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?	✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?	✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?	✓		
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?	✓		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?	✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?	✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓		
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?	✓		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?	✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?	✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?	✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?	✓		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?	✓		
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?	✓		

23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?	✓		
24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?	✓		
25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?	✓		

Observaciones: ET APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr/ Mg: DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

... 05 de marzo del 2024

  
.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO 1: SOBRE GESTIÓN

Validador 2

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?	✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?	✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?	✓		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?	✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	✓		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?	✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?	✓		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?	✓		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?	✓		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?	✓		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?	✓		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?	✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?	✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?	✓		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?	✓		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?	✓		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?	✓		

Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?	✓		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?	✓		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?	✓		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	✓		
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?	✓		

Observaciones: ... NINGUNA .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable     Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

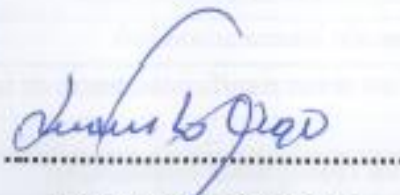
Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: ... VILLO SANCHEZ, EDWIN AUGUSTO .....

DNI: ... 08346435 .....

Especialidad del validador: ... DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS .....

... 05 de NOVIEMBRE del 2024



**FIRMA DEL EXPERTO**



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRINI** VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 2: SOBRE COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL**

Validador 2

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Si	No	
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?	✓		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?	✓		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?	✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?	✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?	✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?	✓		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?	✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?	✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?	✓		
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?	✓		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?	✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?	✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓		
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?	✓		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?	✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?	✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?	✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?	✓		
A d	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?	✓		

22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?	✓		
23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?	✓		
24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?	✓		
25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?	✓		

Observaciones: ..... **NINGUNA** .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: ..... **VIEO SÁNCHEZ, EDWIN AUGUSTO** .....

DNI: ..... **08346435** .....

Especialidad del validador: ..... **DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS** .....

... **05** ... de **noviembre** del 2024

  
.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 2: SOBRE COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL**

**Validador 2**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?	✓		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?	✓		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?	✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?	✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?	✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?	✓		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?	✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?	✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?	✓		
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?	✓		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?	✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?	✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓		
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?	✓		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?	✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?	✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?	✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?	✓		
A d	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?	✓		

22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?	✓		
23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?	✓		
24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?	✓		
25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?	✓		

Observaciones: ..... **NINGUNA** .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr/ Mg: ..... **VIGO Sanchez Edwin Augusto** .....

DNI: ..... **00346435** .....

Especialidad del validador: ..... **Doctor en Ciencias Administrativas** .....

..... **05** ..... de noviembre del 2024

  
 .....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

VRINI | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 1: SOBRE GESTIÓN**

**Validador 2**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?	✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?	✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?	✓		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?	✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	✓		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?	✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?	✓		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?	✓		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?	✓		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?	✓		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?	✓		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?	✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?	✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?	✓		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?	✓		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?	✓		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?	✓		

Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?	✓		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?	✓		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?	✓		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	✓		
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?	✓		

Observaciones: ..... Ninguna .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: ..... VIGO SANCHEZ ERWIN AUGUSTO .....

DNI: ..... 08346435 .....

Especialidad del validador: ..... Doctor en Ciencias Administrativas .....

... 05 de noviembre del 2024

.....  
  
 .....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO 1: SOBRE GESTIÓN

Validador 3

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Si	No	
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?	✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?	✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?	✓		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?	✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	✓		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?	✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?	✓		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?	✓		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?	✓		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?	✓		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?	✓		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?	✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?	✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?	✓		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?	✓		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?	✓		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?	✓		

Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?	✓		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?	✓		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?	✓		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	✓		
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?	✓		

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: MANUEL LIZARDO PEREA PASQUEL    CEL 963

DNI: 08808151

Especialidad del validador: ECONOMISTA

05 de noviembre del 2024

  
 .....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Facultad de administración  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 2: SOBRE COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL**

**Validador 3**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Aprobado		Observación
		Si	No	
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?	✓		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?	✓		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?	✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?	✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?	✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?	✓		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?	✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?	✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?	✓		
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?	✓		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?	✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?	✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓		
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?	✓		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?	✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?	✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?	✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?	✓		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?	✓		
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?	✓		

23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?	✓		
24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?	✓		
25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?	✓		

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: MANUEL LIZARDO PEREA PASQUEL

DNI: 08808151

Especialidad del validador: ECONOMISTA      CEL 06593

...05...de...del 2024

  
 .....  
**FIRMA DEL EXPERTO**



Facultad de administración  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 2: SOBRE COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL**

**Validador 3**

DIMENSIONES	ÍTEMES	Aprobado		Observación
		Si	No	
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?	✓		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?	✓		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?	✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?	✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?	✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?	✓		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?	✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?	✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?	✓		
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?	✓		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?	✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?	✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓		
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?	✓		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?	✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?	✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?	✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?	✓		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?	✓		
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?	✓		

Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?	✓		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?	✓		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?	✓		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	✓		
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?	✓		

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: MANUEL LIZARDO PEREA PASQUE

DNI: 08808151

Especialidad del validador: ECONOMISTA      CEL 06193

... 09 de noviembre del 2024



.....  
FIRMA DEL EXPERTO



Facultad de administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
**CUESTIONARIO 1: SOBRE GESTIÓN**

**Validador 3**

DIMENSIONES	ÍTEMES	Aprobado		Observación
		Sí	No	
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?	✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?	✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?	✓		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?	✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	✓		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?	✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?	✓		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?	✓		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?	✓		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?	✓		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?	✓		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?	✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?	✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?	✓		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?	✓		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?	✓		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?	✓		

23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?			
24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?			
25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?			

Observaciones: ..... NINGUNA .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/ Mg: ..... MANUEL LIBARDO PEREA PASQUEL .....

DNI: ..... 08808151 .....

Especialidad del validador: ..... ECONOMISTA ..... CEL 06593 .....

..... 05 ..... de noviembre del 2024



.....

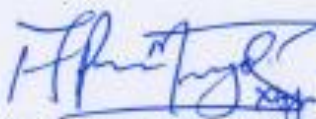
**FIRMA DEL EXPERTO**

**Anexo V. Consentimiento informado y cuestionario de aplicación****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

YO, Aldo Richard Prietto Mogrovejo  
Identificado/a con DNI N° 41187038, personal administrativo, de  
constancia que: Primero, he sido informada por la investigadora: Giovana Celinda Felipe  
Vicerrel, exalumna de la Universidad Nacional Federico Villareal, quien realiza la  
investigación titulada "*Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad  
Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador, año 2024.*" Segundo he sido  
comunicada que la investigadora protegerá mis datos en concordancia con las normas  
vigentes referidas a la protección de las personas físicas.

Por consiguiente, **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la  
investigación como parte de la muestra. En señal de conformidad firmo al pie de este  
documento.

Villa El Salvador, 06 de noviembre del 2024.



.....  
APELLIDOS Y NOMBRES: PRIETTO MOGROVEJO, ALDO RICHARD  
DNI N° 41187038

## Cuestionario 1 Sobre Gestión

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?			✓		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?			✓		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?				✓	
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?			✓		
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?		✓			
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?			✓		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?		✓			
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?	✓				
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?		✓			
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?		✓			
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?		✓			
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?		✓			
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?			✓		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?			✓		
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?		✓			
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?	✓				
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?	✓				
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?		✓			
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?		✓			
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?		✓			
Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?		✓			
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?		✓			
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?		✓			
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?		✓			
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?		✓			

## Cuestionario 2

### Sobre Competitividad del Personal

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?				✓	
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?				✓	
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?			✓		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?			✓		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?			✓		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?				✓	
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?			✓		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?			✓		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?				✓	
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?				✓	
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?			✓		
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?			✓		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	✓				
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	✓				
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?	✓				
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?		✓			
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?			✓		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?			✓		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?			✓		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?			✓		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?				✓	
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?		✓			
	23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?		✓			
	24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?		✓			
	25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?		✓			

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Maritza Rosales Santoyo,  
Identificado/a con DNI N° 44296435, personal administrativo 276, de  
constancia que: Primero, he sido informada por la investigadora: Giovana Celinda Felipe  
Vicerrel, exalumna de la Universidad Nacional Federico Villareal, quien realiza la  
investigación titulada "*Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad  
Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador, año 2024.*" Segundo he sido  
comunicada que la investigadora protegerá mis datos en concordancia con las normas  
vigentes referidas a la protección de las personas físicas.

Por consiguiente, **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la  
investigación como parte de la muestra. En señal de conformidad firmo al pie de este  
documento.

Villa El Salvador, 06 de noviembre del 2024.

Rosales Santoyo Maritza  
APELLIDOS Y NOMBRES:  
DNI N° 44296435

## Cuestionario 1 Sobre Gestión

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?			X		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?			X		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?			X		
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?		X			
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?		X			
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?		X			
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?			X		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?		X			
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?			X		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?			X		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?			X		
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?		X			
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?			X		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?				X	
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?			X		
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?			X		
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?			X		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?			X		
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?			X		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?			X		
Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?		X			
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?		X			
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?		X			
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?	X				
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?				X	

## Cuestionario 2

### Sobre Competitividad del Personal

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?			X		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?			X		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?			X		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?				X	
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?			X		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?				X	
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?				X	
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?			X		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?				X	
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?			X		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?				X	
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?			X		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?		X			
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?	X				
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?			X		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?				X	
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?			X		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?			X		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?				X	
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?			X		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?					X
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?				X	
	23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?				X	
	24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?				X	
	25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?				X	

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

YO, Jose Luis Salazar Carhuarupay.....  
Identificado/a con DNI N°....., personal docente 276, de  
constancia que: Primero, he sido informada por la investigadora: Giovana Celinda Felipe  
Vicerrel, exalumna de la Universidad Nacional Federico Villareal, quien realiza la  
investigación titulada *"Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad  
Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador, año 2024"* Segundo he sido  
comunicada que la investigadora protegerá mis datos en concordancia con las normas  
vigentes referidas a la protección de las personas físicas.

Por consiguiente, **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la  
investigación como parte de la muestra. En señal de conformidad firmo al pie de este  
documento.

Villa El Salvador, 06 de noviembre del 2024.



.....  
APELLIDOS Y NOMBRES: Jose Luis Salazar C.  
DNI N° 09258124

## Cuestionario 2

### Sobre Competitividad del Personal

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?			X		
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?			X		
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?			X		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?			X		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?					
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?			X		
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?			X		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?			X		
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?		X			
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?			X		
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?				X	
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?				X	
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?			X		
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?				X	
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?			X		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?			X		
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?				X	
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?			X		
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?			X		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?			X		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?			X		
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?				X	
	23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?			X		
	24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?			X		
	25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?			X		

## Cuestionario 1 Sobre Gestión

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?				X	
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?				X	
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?				X	
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?				X	
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?			X		
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?				X	
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?			X		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?				X	
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?				X	
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?				X	
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?				X	
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?			X		
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?			X		
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?				X	
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?				X	
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?				X	
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?				X	
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?				X	
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?			X		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?				X	
Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?				X	
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?				X	
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?			X		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?		X			
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?				X	

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

YO, MIRYAM CUETO NEYRA  
Identificado/a con DNI N° 06961908, personal administrativo 276, de  
constancia que: Primero, he sido informada por la investigadora: Giovana Celinda Felipe  
Vicerrel, exalumna de la Universidad Nacional Federico Villareal, quien realiza la  
investigación titulada "*Gestión y Competitividad del personal que labora en la Universidad  
Nacional Tecnológica de Lima Sur, en Villa El Salvador, año 2024.*" Segundo he sido  
comunicada que la investigadora protegerá mis datos en concordancia con las normas  
vigentes referidas a la protección de las personas físicas.

Por consiguiente, **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la  
investigación como parte de la muestra. En señal de conformidad firmo al pie de este  
documento.

Villa El Salvador, 06 de noviembre del 2024.

CUETO NEYRA MIRYAM  
APELLIDOS Y NOMBRES:  
DNI N° 06961908

## Cuestionario 1 Sobre Gestión

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Planificar	1. ¿Se definen objetivos claros en la planificación de actividades?			X		
	2. ¿Se asignan recursos necesarios para cada tarea?			X		
	3. ¿Se crean cronogramas realistas?		X			
	4. ¿Se establecen prioridades adecuadas?		X			
	5. ¿Se realiza un análisis de riesgos?	X				
Organizar	6. ¿Se distribuyen tareas equitativamente?			X		
	7. ¿Se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente?			X		
	8. ¿Se estructuran equipos según competencias?			X		
	9. ¿Se delegan responsabilidades claramente?			X		
	10. ¿Hay coordinación interna adecuada?			X		
Ejecutar	11. ¿Se cumplen las tareas planificadas dentro de los plazos?		X			
	12. ¿Se respetan los cronogramas establecidos?		X			
	13. ¿Se promueve el trabajo en equipo?		X			
	14. ¿Se resuelven problemas rápidamente?		X			
	15. ¿Las estrategias se implementan con eficacia?		X			
Controlar	16. ¿Se hace un seguimiento constante de indicadores clave de desempeño?		X			
	17. ¿Se realizan evaluaciones periódicas?			X		
	18. ¿Se identifican y corrigen desviaciones?		X			
	19. ¿Se proporciona retroalimentación oportuna?			X		
	20. ¿Se ajustan estrategias según resultados?		X			
Mejorar	21. ¿Se implementan nuevas prácticas para mejorar procesos?			X		
	22. ¿Se utiliza la retroalimentación para ajustes?			X		
	23. ¿Se promueve una cultura de innovación?			X		
	24. ¿El personal recibe capacitaciones periódicas?				X	
	25. ¿Hay un enfoque en aprendizaje continuo?			X		

## Cuestionario 2

### Sobre Competitividad del Personal

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor describa su experiencia. Use la siguiente escala:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
Desempeño laboral	1. ¿Cumple el personal con las metas laborales?				X	
	2. ¿El desempeño es eficiente y eficaz?				X	
	3. ¿Los resultados cumplen con estándares de calidad?			X		
	4. ¿Se entregan tareas en los plazos establecidos?			X		
	5. ¿El desempeño se evalúa periódicamente?			X		
Compromiso organizacional	6. ¿El personal muestra lealtad hacia la institución?				X	
	7. ¿Participa activamente en actividades organizacionales?			X		
	8. ¿El personal se identifica con los valores institucionales?				X	
	9. ¿Realiza esfuerzos adicionales por el equipo?				X	
	10. ¿Hay sentido de pertenencia en el equipo?				X	
Innovación	11. ¿El personal propone mejoras en los procesos?				X	
	12. ¿Se aplican soluciones creativas en las actividades?			X		
	13. ¿El personal participa en proyectos innovadores?	X				
	14. ¿Se fomenta la innovación en el equipo?		X			
	15. ¿El personal utiliza nuevas tecnologías?			X		
Calidad de trabajo	16. ¿El trabajo cumple con altos estándares de calidad?		X			
	17. ¿Los usuarios están satisfechos con los resultados?			X		
	18. ¿El personal muestra profesionalismo en sus actividades?				X	
	19. ¿Los resultados son precisos y bien ejecutados?			X		
	20. ¿La retroalimentación sobre el trabajo es positiva?			X		
Adaptabilidad	21. ¿El personal se adapta fácilmente a los cambios?		X			
	22. ¿Se resuelven problemas inesperados de manera efectiva?		X			
	23. ¿El personal aprende rápidamente nuevas herramientas?				X	
	24. ¿Se actúa de manera proactiva ante retos laborales?				X	
	25. ¿El personal maneja adecuadamente el estrés?	X				

**Anexo: VI. Imágenes del proceso de recolección de datos de campo**

