



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA", AÑO 2019".

Presentado por:

FERNANDO EMILIO ALFARO HUAMAN.

Del **DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 5%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 21 de octubre del 2021

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



TESIS

**“LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN
LUIS GONZAGA”, AÑO 2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS
EMPRESARIALES**

AUTOR

Mag. FERNANDO EMILIO ALFARO HUAMAN

ASESOR

DR. JAVIER ANDRÉS PALACIOS ESPEJO

ICA - PERÚ

2021

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN
SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS
Y AMBIENTALES

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino para
lograr mis metas y objetivos

A mi familia: esposa e hijos por su apoyo
incondicional en la superación personal y
profesional.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que me motivaron y apoyaron en el desarrollo de esta investigación.

Un especial agradecimiento a mi asesor Dr. Javier A. Palacios Espejo, por su disposición en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

| | Págs. |
|--|--------------|
| Línea de Investigación | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Índice | v |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| Resumo | x |
| Introducción | xii |
| CAPÍTULO I | |
| MARCO TEÓRICO | 14 |
| 1.1. Antecedentes de la Investigación | 14 |
| 1.1.1. Antecedentes Internacionales | 14 |
| 1.1.2. Antecedentes Nacionales..... | 15 |
| 1.1.3. Antecedentes Regionales / Locales | 19 |
| 1.2. Bases Teóricas | 21 |
| 1.2.1. Administración del Personal..... | 21 |
| 1.2.2. La Gestión Administrativa | 22 |
| 1.3. Marco Conceptual | 23 |
| 1.4. Marco Filosófico | 26 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|-----------|
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 27 |
| 2.1. Situación Problemática | 27 |
| 2.2. Formulación del Problema | 28 |
| 2.2.1. Problema General | 28 |
| 2.2.2. Problemas Específicas | 28 |
| 2.3. Justificación e Importancia de la Investigación | 29 |
| 2.3.1. Justificación..... | 29 |
| 2.3.2. Importancia..... | 30 |
| 2.4. Objetivos de la Investigación | 30 |
| 2.4.1. Objetivo General | 30 |
| 2.4.2. Objetivos Específicos | 31 |
| 2.5. Hipótesis de Investigación | 31 |
| 2.5.1. Hipótesis General..... | 31 |
| 2.5.2. Hipótesis Específicas | 32 |
| 2.6. Variables de la Investigación | 32 |
| 2.6.1. Identificación de Variables..... | 32 |
| 2.6.2. Operacionalización de las variables | 33 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|-----------|
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 34 |
| 3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación | 34 |

| | |
|--------------------------------|----|
| 3.2. Población y Muestra | 34 |
|--------------------------------|----|

CAPÍTULO IV

| | |
|---|-----------|
| TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN | 37 |
|---|-----------|

| | |
|--|----|
| 4.1. Técnicas de Recolección de Datos..... | 37 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| 4.2. Instrumentos de Recolección de Datos | 37 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| 4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados. | 37 |
|--|----|

CAPÍTULO V

| | |
|--|-----------|
| CONTRASTACION DE HIPOTESIS..... | 39 |
|--|-----------|

| | |
|--|----|
| A. Contratación de Hipótesis General | 39 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| B. Contratación de Hipótesis Específicas..... | 43 |
|---|----|

CAPITULO VI

| | |
|---|-----------|
| PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 47 |
|---|-----------|

| | |
|--|----|
| 6.1. Presentación e Interpretación de Resultados | 47 |
|--|----|

| | |
|------------------------------------|----|
| 6.2. Discusión de Resultados | 75 |
|------------------------------------|----|

| | |
|---------------------------|-----------|
| CONCLUSIONES | 78 |
|---------------------------|-----------|

| | |
|------------------------------|-----------|
| RECOMENDACIONES | 79 |
|------------------------------|-----------|

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| FUENTES DE INFORMACIÓN | 80 |
|-------------------------------------|-----------|

| | |
|---------------------|-----------|
| ANEXOS | 82 |
|---------------------|-----------|

RESUMEN

En la presente investigación se confirmó que la Administración del Personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, entendiéndose por Administración del Personal como la función de la organización que desarrolla un conjunto integral de actividades como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas, que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización, para lograr con eficiencia los objetivos institucionales.

Para recolectar datos se aplicaron técnicas tales como: la observación, encuesta y el análisis documental; asimismo se aplicaron técnicas como la codificación, tabulación de datos y la estadística para elaborar los cuadros y representaciones gráficas sobre el caso.

El trabajo se realizó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, teniendo como muestra de estudio a 228 servidores docentes, personal administrativo nombrado, personal administrativo contratado a plazo fijo. La investigación fue de tipo aplicada; de nivel explicativa y diseño no experimental de corte transversal.

Entonces, de acuerdo a los resultados arribados, en función del procesamiento de datos, el valor obtenido fue de 341.97; superando el valor crítico de tabla 48.602; donde se llega a la conclusión general, que la administración de personal es un factor que influye directamente en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

Palabras claves: Administración del Personal, Gestión del Potencial Humano, Administración de Asociados, Gestión Administrativa, Dirección Administrativa, etc.

ABSTRACT

In the present investigation, it was confirmed that Personnel Administration is a factor that influences the administrative management of the National University "San Luis Gonzaga", understood by Personnel Administration as the function of the organization that develops a comprehensive set of activities such as integrating , organize, reward, develop, retain and evaluate people, which aims to provide skills and competitiveness to the organization, to efficiently achieve institutional objectives.

To collect data, techniques such as: observation, survey and documentary analysis were applied; Likewise, techniques such as coding, data tabulation and statistics were applied to prepare the tables and graphic representations on the case.

The work was carried out at a confidence level of 95% and a margin of error of 5%, with a study sample of 228 teaching servants, appointed administrative personnel, and administrative personnel hired on a fixed-term basis. The research was of an applied type; explanatory level and non-experimental cross-sectional design.

Then, according to the results, depending on the data processing, the value obtained was 341.97; exceeding the critical value of table 48,602; where the general conclusion is reached, that personnel administration is a factor that directly influences the Administrative Management of the National University "San Luis Gonzaga", year 2019.

Keywords: Personnel Administration, Personnel Management, Human Resources Management, Administrative Management, Administrative Management, etc.

RESUMO

Nella presente indagine, è stato confermato che l'Amministrazione del Personale è un fattore che influenza la gestione amministrativa dell'Università Nazionale "San Luis Gonzaga", intesa dall'Amministrazione del Personale come la funzione dell'organizzazione che sviluppa un insieme completo di attività come l'integrazione, organizzare, premiare, sviluppare, trattenere e valutare le persone, che mira a fornire competenze e competitività all'organizzazione, per raggiungere efficacemente gli obiettivi istituzionali.

Per la raccolta dei dati sono state applicate tecniche quali: osservazione, rilievo e analisi documentale; Allo stesso modo, sono state applicate tecniche come la codifica, la tabulazione dei dati e le statistiche per preparare le tabelle e le rappresentazioni grafiche sul caso.

Il lavoro è stato svolto con un livello di confidenza del 95% e un margine di errore del 5%, con un campione di studio di 228 docenti, personale amministrativo incaricato e personale amministrativo assunto a tempo determinato. La ricerca era di tipo applicato; livello esplicativo e disegno trasversale non sperimentale.

Quindi, in base ai risultati, a seconda dell'elaborazione dei dati, il valore ottenuto è stato di 341,97; superamento del valore critico della tabella 48.602; ove si perviene alla conclusione generale, che l'amministrazione del personale è un fattore che influenza direttamente la Gestione Amministrativa dell'Università Nazionale "San Luis Gonzaga", anno 2019.

Parole chiave: Amministrazione del personale, Gestione del potenziale umano, Amministrazione associata, Gestione amministrativa, Direzione amministrativa, ecc.

DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

TESIS

**“LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN
LUIS GONZAGA”, AÑO 2019”**

AUTOR:

FERNANDO EMILIO ALFARO HUAMAN

ASESOR

DR. JAVIER ANDRÉS PALACIOS ESPEJO

INTRODUCCIÓN

Las Universidades son entidades básicas de educación superior y gestionan con autonomía académica, normativa, administrativa y económica, de acuerdo a la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria N° 30220.

La Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” es una entidad académica integrada por docentes, estudiantes y graduados, que tiene como finalidad la formación profesional, la investigación y proyección social, y como objetivo lograr una formación humanística, científica, y tecnológica, sus autoridades están interesadas en afrontar de manera efectiva los nuevos desafíos del siglo XXI como la globalización, las tecnologías de información y comunicación, la administración del conocimiento la funcionalidad de las organizaciones inteligentes, la importancia del capital intelectual, etc.

Evaluando esta situación la investigación se orientó a verificar si la administración de personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, en función a la metodología del trabajo, sobre esta base se formula el problema en qué medida la administración de personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Por lo tanto, dada la importancia del trabajo se pudo obtener resultados para contribuir a solucionar la problemática planteada, de la misma manera, permitió determinar que la gestión de recursos humanos es la más adecuada, por los órganos de dirección correspondiente, para mejorar la gestión administrativa reflejándose posteriormente en el desarrollo eficiente y eficaz del personal.

En efecto, para un relevante análisis, la problemática comprende: Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Planteamiento del Problema, Capítulo III: Metodología de la Investigación, Capítulo IV: Técnicas e instrumentos de Investigación. Capítulo V: Comprobación de Hipótesis. Capítulo VI: Presentación, interpretación y discusión de resultados; además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos respectivos.

El Autor

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.

1.1.1. Antecedentes Internacionales.

- **BELTRÁN, A. (2015)**; tesis Titulado: “**La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador**”. El trabajo se realizó mediante un estudio analítico – descriptivo respecto a la influencia de la gestión administrativa y la responsabilidad del personal policial, con el objetivo de contribuir al desenvolvimiento de la entidad de la policía. La finalidad del trabajo investigador es aportar de forma objetiva al desarrollo institucional. El trabajo realizado empieza con la identificación de la realidad problemática, donde se realizó un estudio de campo en varios órganos policiales, para precisar el problema, posteriormente con el análisis técnico se determina la muestra objeto de la investigación. En el estudio la bibliografía ayudó a tener un conocimiento en torno a la gestión y al compromiso de las personas. Para los datos recopilados se emplearon los métodos deductivo e inductivo con el propósito de realizar una investigación científica. Realizada las respectivas encuestas se consiguió información importante, donde se comprobó que hay una mayor implicancia de la gestión administrativa en el talento humano, porque se detectó el mal proceder del personal coercitivo, por lo consiguiente se debe tomar medidas correctivas para un desarrollo

eficiente y correcto, tomando en consideración principalmente a los que operativizan y dinamizan las actividades de la organización para lograr los objetivos que es el talento humano.

- **LATORRE, M. (2014)**; tesis doctoral, titulado “La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de la Universitat de València”. La capacidad de las personas es fundamental para adecuarse a las exigencias del entorno y por consiguiente desarrollar organización. La administración de personas se realiza mediante una dirección eficaz, es decir motivando, guiando y orientando al colaborador en su desempeño para lograr los objetivos. La gestión del personal como sistema interactúan en los aspectos a largo plazo en todos sus procesos como el reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, seguridad y control. Este trabajo de investigación se analizó de que forma el potencial humano se relaciona con la organización. Los objetivos de la tesis son: a) estudiar si el personal de las instituciones se relaciona con su desempeño, b) examinar si la administración del personal se relaciona con los objetivos organizacionales.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

- **Marcillo, N. (2014)**; tesis doctoral, Titulado: “Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del Sur de Manabi” de la Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO. El propósito de esta tesis la gestión por Competencia del Talento Humano en las instituciones

ecuatorianas es demostrar un producto de una teorización respecto a la Gestión. Se aplicó el Método experiencial y un proceso metodológico cualitativo, que utiliza técnicas como la documentación, la entrevista y la observación. Los resultados incluyen un conjunto de teorías que se generan directamente a partir de la información proporcionadas por las personas sobre los comportamientos y eventos que conforman su realidad habitual. Se concluye que la gestión del talento de las organizaciones públicas en Ecuador es altamente sensible al concepto de gerentes, los conceptos administrativos implementados, la tecnología utilizada y el entorno organizacional.

- **Salsavilca, M. (2017)**, tesis doctoral, Titulado “Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana” de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega (2016), El objetivo primordial del trabajo de la investigación fue determinar si la Administración de Recursos Humanos se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Se trabajó con una población de 168 trabajadores, resultando una muestra de 117 trabajadores del área administrativa. La técnica utilizada fue la encuesta, instrumento el cuestionario con 40 preguntas. Se concluye con la confirmación que la gestión del personal se relaciona significativamente con el desenvolvimiento de los trabajadores de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

- **Solís, V. (2018)**, La gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí – República de Ecuador, Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú, el propósito es determinar “en qué medida la gestión administrativa incide en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí – República de Ecuador”. El enfoque investigativo es cuantitativo con un diseño no experimental, transeccional – correlacional. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, instrumento el cuestionario (tipo escala de LIKERT), la investigación muestra la fiabilidad Alfa de Cronbach de 0,834 para los 18 elementos, este coeficiente indica una alta fiabilidad misma que fue aplicada a 123 empresas pymes formales del sector manufacturero”.
- **Vallejo, P. (2014)**, La Gestión Administrativa de los Directivos y la calidad de servicio del personal de la Universidad Nacional de Educación. Periodo 2010-2012, Tesis Doctoral de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El propósito de la investigación fue determinar si la gestión de los directivos tuvo incidencia en la calidad del servicio que se brindó en la UNE; para recolección de datos se empleó la técnica de encuesta, como instrumento el cuestionario. Se comprobó errores a nivel del personal ejecutivo con los recursos humanos que se utilizaron, lo que añadido a la comunicación y un clima organizacional no conveniente, incidió en la baja calidad del

servicio a los usuarios. Por último, se planteó actualizar los documentos de gestión; estableciendo capacitaciones para el personal directivo en gestión universitaria, administración de los recursos económicos, financieros, potencial humano, mejoramiento de la infraestructura y la TIC, para incidir en la calidad educativa y en los servicios que ofrecen en la institución.

- **Lopez, C. (2019)**, Gestión Administrativa y la Calidad de Servicios de Tecnología de la Información en las Instituciones del Sector Público del Distrito de Tarapoto, Tesis Doctoral de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. El propósito fue establecer el grado de influencia de la administración respecto a los servicios, de técnicas informáticas en las empresas o entidades públicas. Por tal motivo se planteó la hipótesis: tipo de investigación transversal, nivel correlacional y explicativo, diseño no experimental ya que no se va a manipular ninguna variable. Como resultado se ha demostrado que la hipótesis es válida, concluyendo que las diferencias en los servicios de las TICs en las entidades del sector público, son expuestas en un 98.69% por la Administración. Asimismo, se sugiere la implantación de un estilo de gestión y actividades que permita desarrollarse en forma prospectiva a los cambios que se presentan para el empleo de las TICs.

1.1.3. Antecedentes Regionales / Locales.

- **QUISPE, V. (2011)**, tesis titulada *Inteligencia Emocional del Personal Directivo y Solución de Conflictos en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica - 2010*, Tesis Doctoral de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” De Ica. Las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a la inteligencia emocional se podrían lograr adecuados desempeños laborales. La inteligencia emocional es la posibilidad que puede tener uno de estar en profundo contacto con los diferentes niveles de sensibilidad, con las sensaciones y emociones. Este tipo de inteligencia no se aplica únicamente a la conciencia de los sentimientos propios, sino también a la posibilidad de reconocer y trabajar adecuadamente con las emociones y sentirlas de los individuos que nos rodean día a día.

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional del personal directivo y la solución de conflictos en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica; se realizó mediante un estudio correlacional, con una muestra de 120 directivos de las diversas oficinas de la UNICA, se empleó el Test de Inteligencia Emocional de Bar-On para evaluar la inteligencia emocional en el personal directivo y el registro de atención para determinar el grado de solución a los conflictos que se presentan en las diversas oficinas administrativas.

- **PALOMINO, F. (2017)**, Tesis titulada “**Calidad de la Gestión de Recursos Humanos Frente a una Empresa Competitiva**”, Tesis Doctoral de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Se trató de conocer las características de la administración del personal de las empresas desde el punto de vista de la perspectiva contingente. La visión contingente de la efectividad supone que determinadas condiciones y políticas de gestión tienen una gran influencia en el campo de la dirección de recursos humanos.

Se concluye con la comprobación de las empresas más competitivas, caracterizadas por su mayor tamaño, una mayor orientación internacional, tecnológicamente más avanzadas, de una buena reputación e imagen, aplican prácticas de recursos humanos que les permitan crear un capital humano con las habilidades y capacidades necesarias para contribuir a la consecución de una posición competitiva sostenible.

- **TATAJE, M. (2018)**, “Administración de Recursos Humanos y Procesos Productivos, basados en Modelos de Gestión de Calidad en las Mypes, Manufactureras del Distrito de Ica, 2017”, Tesis Doctoral de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Se concluye que: Se ha encontrado que existe una estrecha relación entre los recursos humanos manejados que influyen directamente en los procesos productivos, puesto que se ha hallado una incidencia del 53.9% de la variable independientemente sobre la dependiente. Recomienda que: los responsables de la Mypes estudiadas, deben buscar capacitarse más

en administración y gerencia de recursos humanos, para mejorar la calidad de los productos resultado de los procesos aplicados en estas.

1.2. BASES TEÓRICAS.

El marco teórico nos sirve de base para la explicación de la problemática en estudio, y está formado por los siguientes planteamientos que muestran los diversos conceptos teóricos de la administración de personal.

1.2.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

Dessler, G. (1994), define que para comprender el significado de administración de personal, primero tenemos que preguntar qué hacen los administradores (p.2). La mayoría de los expertos están de acuerdo en que existen cinco funciones básicas que todos los gerentes realizan. Planificación, organización, formación de un equipo de trabajo, dirección y control.

Wayne, R y Noe, R. (1997), define la Administración del personal como la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. Comprende a los gerentes de todos los niveles y por medio del esfuerzo de otros, los gerentes logran que se hagan cosas que requieren una efectiva administración de recursos humanos (p. 4). El gerente de producción combina recursos humanos y físicos para producir bienes en cantidad y calidad, el gerente de mercadotecnia dirige personal

de ventas para colocar los productos de la empresa, y el gerente financiero obtiene capital y planifica las inversiones.

1.2.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Concepto: Según Stoner (1996), es conjunto de actividades que realiza el directivo teniendo en consideración las funciones de la administración o las fases del proceso administrativo.

Etapas de gestión administrativa



Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. La dirección eficiente de la administración facilita el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es fundamental la

aplicación de la ciencia administrativa para lograr los resultados de manera anticipada teniendo en consideración todos los aspectos para lograr las metas (Alama, 2010).

Principios de la Administración

La teoría clásica de la administración aporta principios o lineamientos que nos permite tener un marco doctrinario y poder utilizarlos en el momento adecuado para enmarcar al personal de las organizaciones y tenga conocimiento sobre la división de trabajo, respecto a las normas, que solo depende de un solo jefe y que primero está el interés de la empresa. Por ello, basándose en su experiencia formuló 14 principios: División del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al general, remuneración, centralización, jerarquía de autoridad, orden, equidad, estabilidad, iniciativa y espíritu de grupo (Stoner, 1996, p.14).

1.3. MARCO CONCEPTUAL.

- ✓ **Administración de personal:** se puede definir como el proceso de coordinar eficazmente la gestión de: conocimientos, habilidades, criterios y actitudes, capacidades y experiencias del grupo de personas que conforman o integran a una organización.

- ✓ **Gestión administrativa:** es el conjunto de acciones y técnicas que permiten emplear el personal, materiales, productos y aspectos financieros de una organización, para lograr los objetivos formulados.
- ✓ **Planificación del personal:** es predecir en cantidad y calidad el personal necesario para el funcionamiento de la empresa, y por consiguiente lograr los objetivos organizacionales.
- ✓ **Organización del personal:** Organizar, implica determinar la estructura organizacional, niveles jerárquicos, funciones, cargos, para un funcionamiento eficiente y eficaz que nos permita alcanzar nuestras metas de manera sistemática.
- ✓ **Dirección de personal:** se entiende como las formas de conducir, guiar y orientar al personal en una organización; empleando las teorías motivacionales, incentivos laborales, las relaciones humanas, el liderazgo y una forma de comunicación clara, concisa y concreta que nos permite tener una interacción amable y forjar un clima laboral de consenso.
- ✓ **Control de personal:** Significa realizar el monitoreo y la evaluación del personal para determinar el cumplimiento de lo planeado de acuerdo a las metas de la organización y la normatividad vigente con el fin de hacer la retroalimentación y tomar las medidas correctivas.
- ✓ **Objetivos:** Los objetivos determinan lo que se quiere lograr en el futuro. Cada uno de ellos ayudan a la obtención de la declaración de intenciones. Los objetivos entran en detalles sobre los resultados que han de alcanzarse y plantear las soluciones de acuerdo a la problemática existente. Los

objetivos deben ser específicos, medibles, cuantificables y con plazos determinados.

- ✓ **Resultados:** es la consecuencia final de un conjunto de actividades o eventos, expresados cualitativa o cuantitativamente. Determinados resultados pueden ser la ventaja, desventaja, ganancia, pérdida, avance o victoria. El no alcanzar un efecto en una operación puede indicar que las acciones son ineficientes, inefectivas o defectuosas.

- ✓ **Desempeño:** es el grado de eficiencia del personal en una entidad con respecto a un fin esperado. Así, un trabajador puede tener un buen, regular o mal desempeño en función de su capacidad, una organización puede tener un deficiente o buen desempeño de acuerdo a sus actividades planificadas respecto a los servicios o productos que otorga a la comunidad en función de sus costos, un país asumirá un desempeño determinado según las políticas que haya implantado quien esté en el gobierno, etc.

1.4. MARCO FILOSÓFICO.

Chavenato, I. (2008), dice: “En este contexto, recursos humanos (RH) es una de las áreas de la empresa que tiene más cambios. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambio” (p.2). Diversas instituciones han suplido la expresión administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano. Este nombre representa un nuevo espacio y otra configuración del campo.

El objetivo principal es introducir al lector en el campo de la administración moderna en lo referente a las personas. En términos generales, es explicar el concepto moderno de la administración con, y por medio de, las personas, así como los distintos enfoques que se han desarrollado en decenios recientes. La historia de la administración de personal es relativamente nueva. En realidad, todo inició con la Revolución Industrial y ha desembocado en nuestros días con total fuerza. Conocerá las ideas sobre la gestión del potencial humano que han existido durante el tiempo y la manera que adquiere ahora en el nuevo milenio. Por consiguiente, la planeación estratégica de la función de personal hoy en día permite establecer el importante rol que desempeña la estrategia en las empresas modernas.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

Las universidades nacionales son entidades educativas y están regidas por la Ley Universitaria N° 30220, como otras instituciones tienen personería jurídica y por consiguiente autonomía administrativa, económica y normativa, en el marco de sus competencias.

La administración de personal de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, no es eficiente en sus diversos órganos de su estructura funcional y niveles del personal como son: Docentes, Personal administrativo nombrado y plazo fijo.

La gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” no es la más adecuada, las decisiones planificadas que conllevan a lograr los fines y objetivos Institucionales y por ende los servicios académicos que brinda a los estudiantes y usuarios y público en general, no satisfacen sus necesidades generando o creando malestar y descontento, por este accionar apático y poco dinámico.

La gestión de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, de acuerdo al análisis realizado puede deberse a los factores como falta de capacitación, clima organizacional, administración de personal, estilo de dirección, escasos recursos financieros y económicos, entre otros.

Analizando los hechos creo que la administración de personal es un factor o causa de la deficiente gestión de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” y que no permite un funcionamiento y desarrollo de sus fines y objetivos.

En consecuencia, la problemática quedó delimitada de la siguiente manera:

- ❖ **Delimitación Espacial.** Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.
- ❖ **Delimitación Temporal.** Comprende año 2019.
- ❖ **Delimitación Social.** Personal docente, personal administrativo nombrado, personal administrativo contratado a Plazo Fijo.
- ❖ **Delimitación Conceptual.** Las concepciones a desarrollar son el enfoque humanístico y las relaciones humanas que se orientan a explicar la relación entre la variable dependiente y la variable independiente.

2.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS.

2.2.1. Problema General.

¿En qué medida la administración del personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?

2.2.2. Problemas Específicos.

- **PE₁** ¿De qué manera la planificación de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?

- **PE₂** ¿En qué medida la organización de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?
- **PE₃** ¿De qué manera la dirección de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?
- **PE₄** ¿En qué medida el control de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?

2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.3.1. Justificación.

La presente investigación permitirá conocer si la administración de personal, constituye un factor que se relaciona con la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, asimismo, determinar las necesidades de una moderna administración de personal; así de esta manera, los docentes, personal administrativo nombrado, personal administrativo contratado a Plazo Fijo, tenga un desempeño que les permita desarrollar sus competencias que contribuyan a elevar el nivel de conocimientos de su personal y mejorar la gestión lo cual esto se reflejará en el desarrollo eficiente y eficaz en la prestación de los servicios educativos.

2.3.2. Importancia.

El estudio será de utilidad para integrantes de la organización de dirección: Consejo Universitarios, docentes, personal administrativo nombrado, personal administrativo contratado a Plazo Fijo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, para que sepan el nivel de conocimiento que poseen sus empleados respecto a la administración de personal, así como los criterios y necesidades que estos experimentan con respecto a la gestión administrativa.

De la misma manera, servirá a los estudiantes e investigadores interesados en el trabajo a realizarse, a conocer el proceso para la realización de un estudio ex post facto mediante su aplicación a un caso práctico.

Los resultados permitirán saber la percepción de los servidores públicos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” con respecto a su centro de trabajo y cuál es su contribución hacia la finalidad y objetivos.

2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1. Objetivo General.

Verificar si la administración del personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

2.4.2. Objetivos Específicos.

- **OE₁** Investigar la manera que la planificación de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.
- **OE₂** Analizar si la organización de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.
- **OE₃** Determinar el modo en que la dirección de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.
- **OE₄** Demostrar si el control de la administración del personal influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

2.5.1. Hipótesis General.

La administración del personal es un factor que influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

2.5.2. Hipótesis Específicos.

- **HE₁** La planificación de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.
- **HE₂** La organización de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.
- **HE₃** La dirección de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.
- **HE₄** El control de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.6.1. Identificación de Variables

- **Variable Independiente:** Administración de Personal.
- **Variable Dependiente:** Gestión administrativa.

2.6.2. Operacionalización de Variables.

| Variables | Indicadores | Índices |
|-----------------------------|--|--|
| Administración del personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación del personal ✓ Organización del personal ✓ Dirección de personal ✓ Control del personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan ✓ Programación ✓ Estructura ✓ Funciones ✓ Cargo ✓ Motivación ✓ Liderazgo ✓ Evaluación ✓ Monitoreo |
| Gestión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos ✓ Resultados ✓ Desempeño | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Meta ✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Efectividad |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

- **Tipo.** La presente investigación es de tipo aplicada, fáctica, científica y cuantitativa.
- **Nivel de investigación.** El nivel de investigación utilizado ha sido un estudio **descriptivo – correlacional – explicativo**.
- **Diseño de investigación.** El diseño general de la investigación que se utilizó para controlar las variables es **no experimental** y el diseño específico es **transversal**.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. Población.

La población de estudio del presente proyecto de investigación está constituida por todos los docentes, personal administrativo nombrado, personal administrativo contratado a Plazo Fijo, que son un total de 1,121.

3.2.2. Muestra de Estudio.

La muestra representativa es de 228 Servidores docentes, personal administrativo nombrado, personal administrativo contratado a Plazo Fijo.

El número de la muestra se ha calculado utilizando la formula cuando el tamaño de la población (N) es conocido y teniendo en consideración los siguientes criterios:

Grado o nivel de confianza: 95%.

Población con las características: 50%.

Error máximo permisible: 5%.

Tenemos:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5)(1121)}{0.05^2 (1121 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 286 \text{ servidores}$$

Como: $\frac{n}{N} > E$, es decir $\frac{286}{1121} = 0.25 > 0.05$

$$\frac{n}{N} = \frac{286}{1121}$$

Entonces, se establece el factor de ajuste de la muestra:

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Dónde: n_0 = Muestra ajustada

n = Muestra inicial.

N = Población.

$$n_0 = \frac{286}{1 + \frac{286 - 1}{1121}}$$

$n_0 = 228$ servidores docentes, administrativos nombrados y plazo fijo.

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los métodos que se utilizarán para la recolección de la información en el desarrollo serán el método de la comunicación y de la observación.

4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas específicas a utilizarse serán la información primaria, como la entrevista personal y la encuesta.

4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Para procesar e interpretar la información acerca de la problemática de estudio se utilizaron las siguientes técnicas:

- La codificación y clasificación; permitió codificar datos acordes con las variables e indicadores de estudio.
- La tabulación de datos, correspondió al conteo acorde con las frecuencias observadas mediante el procesamiento manual y computarizado.
- La estadística; es la técnica que conllevó a representar los resultados en cuadros y gráficos para su posterior análisis e interpretación de los mismos.

- Aplicación del Chi – Cuadrado para comprobar estadísticamente la hipótesis

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A) CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.

- **HIPÓTESIS ALTERNATIVA.**

La administración del personal es un factor que influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

- **HIPÓTESIS NULA.**

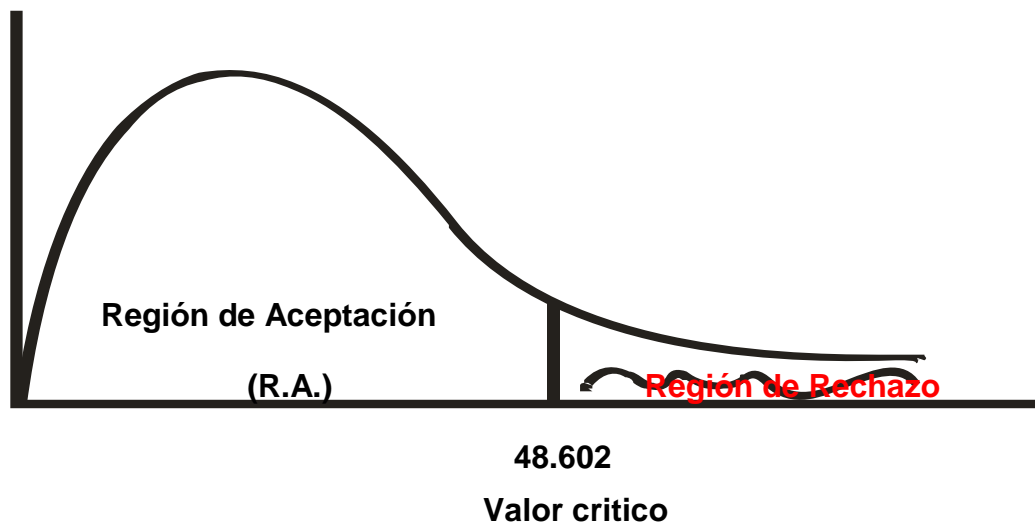
La administración del personal no es un factor que influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

Para realizar la prueba de Hipótesis en función a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la prueba del CHI-CUADRADO mediante la siguiente fórmula

$$X^2 = \frac{\sum (f_0 - f_e)^2}{f_e}, \text{ considerando los grados de libertad que resultaron de}$$

las filas por columnas $(18-1) (3-1) = 17 \times 2 = 34$ obteniendo el valor crítico de 48.602 según tabla.

Luego en gráfica se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:
$$x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

| Respuestas Nº Cuadro | 1 | | | 2 | | | 3 | | | TOTAL |
|-------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | f_o | f_e | x^2 | f_o | f_e | x^2 | f_o | f_e | x^2 | |
| 1 | 88 | 133.22 | 15.35 | 84 | 28.67 | 106.81 | 56 | 66.11 | 1.55 | 228 |
| 2 | 145 | 133.22 | 1.04 | 27 | 28.67 | 0.1 | 56 | 66.11 | 1.55 | 228 |
| 3 | 158 | 133.22 | 4.61 | 32 | 28.67 | 0.39 | 38 | 66.11 | 11.95 | 228 |
| 4 | 162 | 133.22 | 6.22 | 16 | 28.67 | 5.6 | 50 | 66.11 | 3.93 | 228 |
| 5 | 121 | 133.22 | 1.12 | 19 | 28.67 | 3.26 | 88 | 66.11 | 7.25 | 228 |
| 6 | 127 | 133.22 | 0.29 | 34 | 28.67 | 0.99 | 67 | 66.11 | 0.01 | 228 |
| 7 | 131 | 133.22 | 0.04 | 8 | 28.67 | 14.9 | 89 | 66.11 | 7.92 | 228 |
| 8 | 137 | 133.22 | 0.11 | 27 | 28.67 | 0.1 | 64 | 66.11 | 0.07 | 228 |
| 9 | 119 | 133.22 | 1.52 | 31 | 28.67 | 0.19 | 78 | 66.11 | 2.14 | 228 |
| 10 | 110 | 133.22 | 4.05 | 41 | 28.67 | 5.31 | 77 | 66.11 | 1.79 | 228 |
| 11 | 130 | 133.22 | 0.08 | 36 | 28.67 | 1.88 | 62 | 66.11 | 0.26 | 228 |
| 12 | 101 | 133.22 | 7.79 | 43 | 28.67 | 7.17 | 84 | 66.11 | 4.84 | 228 |
| 13 | 114 | 133.22 | 2.77 | 26 | 28.67 | 0.25 | 88 | 66.11 | 7.25 | 228 |
| 14 | 108 | 133.22 | 4.78 | 34 | 28.67 | 0.99 | 86 | 66.11 | 5.98 | 228 |
| 15 | 165 | 133.22 | 7.58 | 24 | 28.67 | 0.76 | 39 | 66.11 | 11.12 | 228 |
| 16 | 162 | 133.22 | 6.22 | 25 | 28.67 | 0.47 | 41 | 66.11 | 9.54 | 228 |
| 17 | 163 | 133.22 | 6.66 | 3 | 28.67 | 22.98 | 62 | 66.11 | 0.26 | 228 |
| 18 | 157 | 133.22 | 4.24 | 6 | 28.67 | 17.92 | 65 | 66.11 | 0.02 | 228 |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|------|--|-------|-----|--|--------|------|--|-------|------|
| TOTAL | 2398 | | 74.47 | 516 | | 190.07 | 1190 | | 77.43 | 4104 |
|--------------|------|--|-------|-----|--|--------|------|--|-------|------|

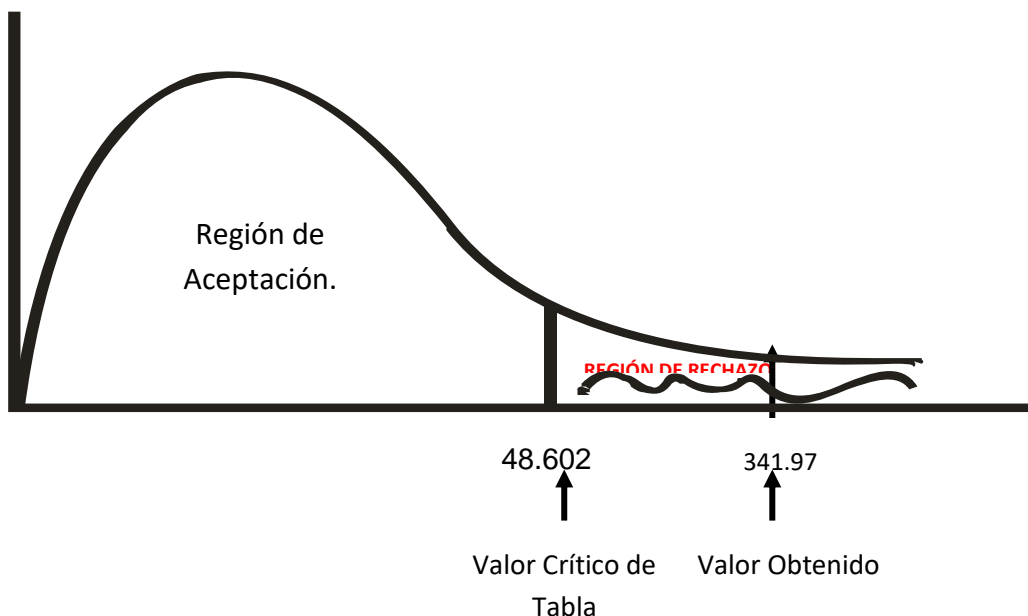
Cálculo de Frecuencias esperadas (f_e)

$$f_{e(1)} = \frac{2398 \times 228}{4104} = 133.22 \quad f_{e(2)} = \frac{516 \times 228}{4104} = 28.67 \quad f_{e(3)} = \frac{1190 \times 228}{4104} = 66.11$$

$$\therefore x^2 = 74.47 + 190.07 + 77.43$$

$$x^2 = 341.97$$

En tal sentido, el valor obtenido fue de 341.97; superando el valor crítico de tabla 48.602; razón por la cual se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de Investigación (H_i), donde se afirma que: La administración del personal es un factor que influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", año 2019.



B) CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Fórmula:
$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

- $228 \div 3 = 76 \rightarrow$ Frecuencia esperada.

a) Hipótesis Especifica (1)

Grados de libertad (GL) = (3-1) (3-1) = 2 x 2 = 4, siendo el valor crítico de 9.488

La planificación de la administración del personal influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", año 2019.

Hipótesis nula (Ho)

La planificación de la administración del personal no influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", año 2019.

$$x^2 = \frac{(88 - 76)^2}{76} + \frac{(84 - 76)^2}{76} + \frac{(56 - 76)^2}{76} + \frac{(121 - 76)^2}{76} + \frac{(19 - 76)^2}{76} \\ + \frac{(88 - 76)^2}{76} + \frac{(137 - 76)^2}{76} + \frac{(27 - 76)^2}{76} + \frac{(64 - 76)^2}{76}$$

$$x^2 = 1.89 + 0.84 + 5.26 + 26.64 + 42.75 + 1.89 + 48.96 + 31.59 + 1.89$$

$$X^2 = 161.74$$

De acuerdo a los resultados se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Especifica (1), debido a que el valor obtenido (161.74) supera el valor crítico (9.448).

b) Hipótesis Específica (2)

Grados de libertad (GL) = (3-1) (3-1) = 2 x 2 = 4; por lo tanto, el valor crítico es de 9.488

La organización de la administración del personal influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho)

La organización de la administración del personal no influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

$$x^2 = \frac{(145 - 76)^2}{76} + \frac{(27 - 76)^2}{76} + \frac{(56 - 76)^2}{76} + \frac{(162 - 76)^2}{76} + \frac{(16 - 76)^2}{76} \\ + \frac{(50 - 76)^2}{76} + \frac{(130 - 76)^2}{76} + \frac{(36 - 76)^2}{76} + \frac{(62 - 76)^2}{76}$$

$$x^2 = 62.64 + 31.59 + 5.26 + 97.32 + 47.37 + 8.89 + 38.37 + 21.05 + 2.58$$

$$\mathbf{X^2 = 315.08}$$

Los resultados nos muestran que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (2), debido a que el valor obtenido (315.08) supera el valor crítico (9.448)

c) Hipótesis Específica (3)

Grados de libertad (GL) = (3-1) (3-1) = 2 x 2 = 4; por lo tanto, el valor crítico es de 9.488

La dirección de la administración del personal influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho)

La dirección de la administración del personal no influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

$$x^2 = \frac{(158 - 76)^2}{76} + \frac{(32 - 76)^2}{76} + \frac{(38 - 76)^2}{76} + \frac{(131 - 76)^2}{76} + \frac{(8 - 76)^2}{76} \\ + \frac{(89 - 76)^2}{76} + \frac{(101 - 76)^2}{76} + \frac{(43 - 76)^2}{76} + \frac{(84 - 76)^2}{76}$$

$$x^2 = 88.47 + 25.47 + 19 + 39.8 + 60.84 + 2.22 + 8.22 + 14.33 + 084$$

$$\mathbf{X^2 = 259.21}$$

Los resultados nos muestran que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (2), debido a que el valor obtenido (259.21) supera el valor crítico (9.448)

d) Hipótesis Específica (4)

Grados de libertad (GL) = (3-1) (3-1) = 2 x 2 = 4; por lo tanto, el valor crítico es de 9.488

El control de la administración del personal influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho)

El control de la administración del personal no influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.

$$x^2 = \frac{(127 - 76)^2}{76} + \frac{(34 - 76)^2}{76} + \frac{(67 - 76)^2}{76} + \frac{(119 - 76)^2}{76} + \frac{(31 - 76)^2}{76}$$

$$+ \frac{(78 - 76)^2}{76} + \frac{(110 - 76)^2}{76} + \frac{(41 - 76)^2}{76} + \frac{(77 - 76)^2}{76}$$

$$x^2 = 34.22 + 23.21 + 1.07 + 24.33 + 26.64 + 0.05 + 15.21 + 16.12 + 0.01$$

$$\mathbf{X^2 = 140.87}$$

Los resultados nos muestran que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (2), debido a que el valor obtenido (140.87) supera el valor crítico (9.448)

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabal 1

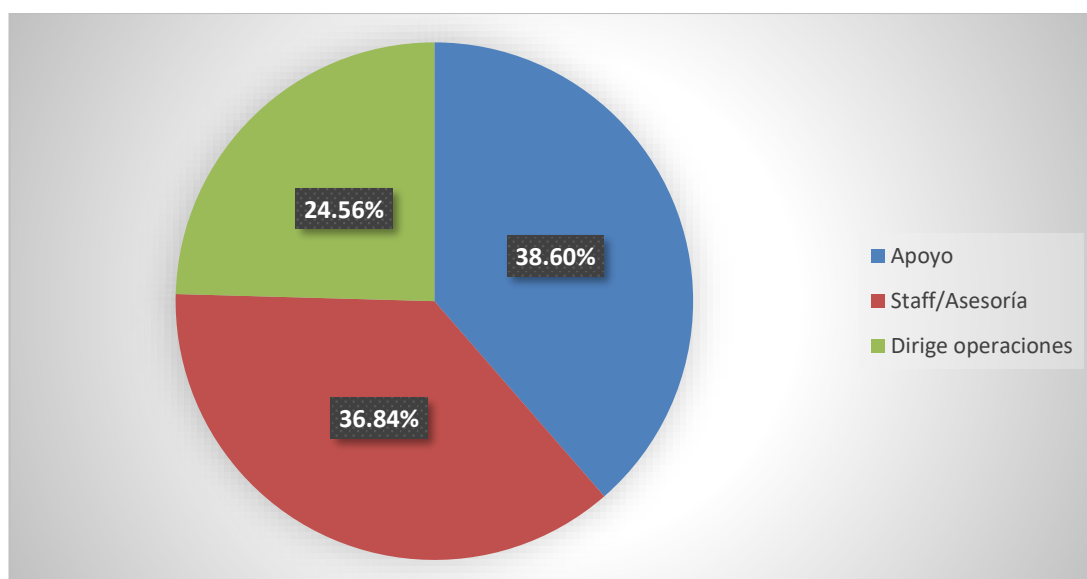
A su entender, que función cumple la administración de personal en la gestión de la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|--------------------|------------|------------|
| Apoyo | 88 | 38.60% |
| Staff/Asesoría | 84 | 36.84% |
| Dirige operaciones | 56 | 24.56% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 1.

Función que cumple la administración de personal en la gestión de la UNICA



De acuerdo a los resultados que se observa en el presente cuadro referidas a la función que cumple la administración de personal en la gestión de la única se puede deducir que el 38.60% de encuestados opina que cumple una función de apoyo a las diferentes unidades orgánicas de la universidad en material de personal. Asimismo, el 36.84% manifiesta que cumple una función de asesoramiento es decir que informa, sugiere, orienta, en la ejecución de los procesos de la administración de personal por otro lado el 24.56% responde, la función que cumple es dirigir operaciones o actividades establecidas en los documentos de gestión de la universidad respecto a los procedimientos para lograr los objetivos institucionales.

Tabla 2

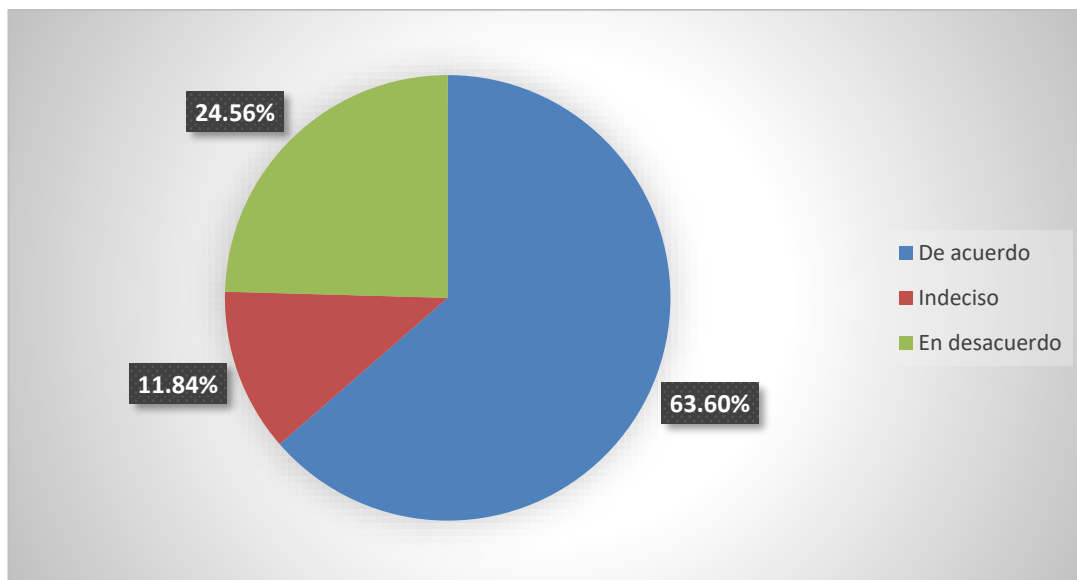
¿A su conocimiento, la administración de personal contribuye a una óptima gestión en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 145 | 63.60% |
| Indeciso | 27 | 11.84% |
| En desacuerdo | 56 | 24.56% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 2.

La administración de personal contribuye a una óptima gestión en la UNICA



En función a los resultados se tiene que el 63.60% de encuestados opinan estar de acuerdo que la administración de personal contribuye a una óptima gestión en la única por el desempeño de actividades del personal en forma eficiente y eficaz; en cambio el 24.56% está en desacuerdo respondiendo que la administración de personal no contribuye a una eficiente gestión de la única y por último el 11.84% no opina al respecto o se mantiene indeciso indicando que ellos solamente se dedican a cumplir con su labor para no tener problemas laborales en la institución

Tabla 3

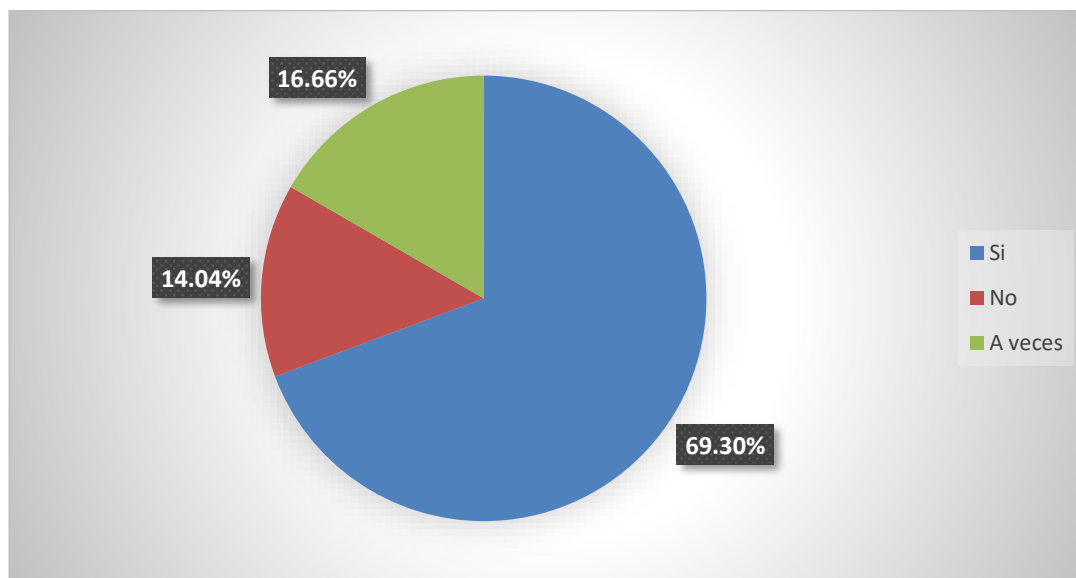
¿A su parecer, la dirección de personal en la UNICA, busca el bienestar del trabajador?

| RESPUESTA | N° | % |
|--------------|------------|------------|
| Si | 158 | 69.30% |
| No | 32 | 14.04% |
| A veces | 38 | 16.66% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 3.

La dirección de personal en la UNICA, busca el bienestar del trabajador



Este cuadro refleja que el 69.30% de encuestados opina que la dirección de personal en la unica busca el bienestar de los trabajadores, desarrollando condiciones laborales adecuadas, estableciendo políticas y proponiendo prestaciones e incentivos financieros; Asimismo el 14.04% indica que la

dirección de personal no busca el bienestar de los trabajadores por que no establece programas de motivación y las rotaciones no tienen una base técnica de acuerdo al perfil dl trabajador, podemos observar que el 16.66% considera que a veces la dirección de personal busca el bienestar del personal motivada por cuestiones políticas para menguar los reclamos delos trabajadores.

Tabla 4

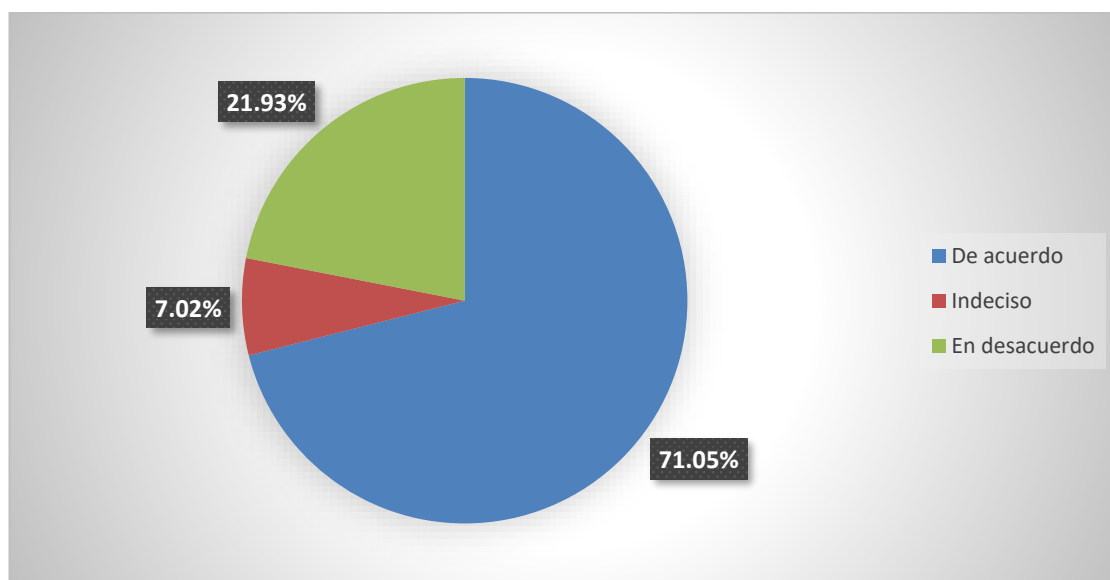
¿A su opinión, la planificación de personal permite obtener de forma eficiente y exacta la cantidad de trabajadores que necesita la UNICA para optimizar la gestión?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 162 | 71.05% |
| Indeciso | 16 | 7.02% |
| En desacuerdo | 50 | 21.93% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 4.

La planificación de personal permite obtener de forma eficiente y exacta la cantidad de trabajadores que necesita la UNICA para optimizar la gestión



Acorde con los resultados del cuadro presente, el 71.05% opina estar de acuerdo que la planificación de personal permite obtener de forma eficiente y exacta la cantidad de trabajadores que necesita la única para optimizar la

gestión; por otro lado el 21.93% manifiesta estar en desacuerdo por que las dependencias como las facultades y oficinas generales siempre están requiriendo personal para cumplir con sus objetivos.

En cambio, el 7.02% se muestran indecisos al respecto de la pregunta planteada

Tabla 5

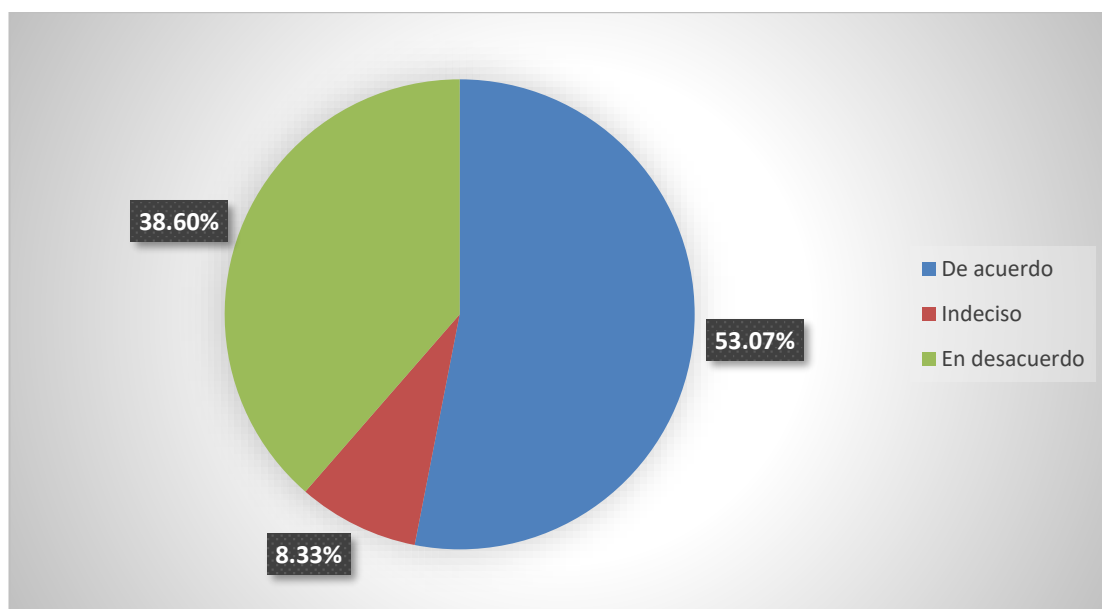
¿La eficaz planificación de personal, exige políticas para lograr las metas y objetivos en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 121 | 53.07% |
| Indeciso | 19 | 8.33% |
| En desacuerdo | 88 | 38.60% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 5.

La eficaz planificación de personal, exige políticas para lograr las metas y objetivos en la UNICA



Referente a la eficaz planificación de personal, el 53.07% indica estar de acuerdo y que se establece y exige políticas para lograr las metas y objetivos en la universidad; por otra parte el 38.60% opina estar en desacuerdo porque la planificación de personal no exige políticas es mas no se implantan lineamientos que contribuyan a guiar las actividades del personal, sin embargo el 8.33% de encuestados se muestran indecisos por desconocer el tema.

Tabla 6

¿La programación y planes de personal contienen los objetivos y actividades de capacitación y desarrollo de personal?

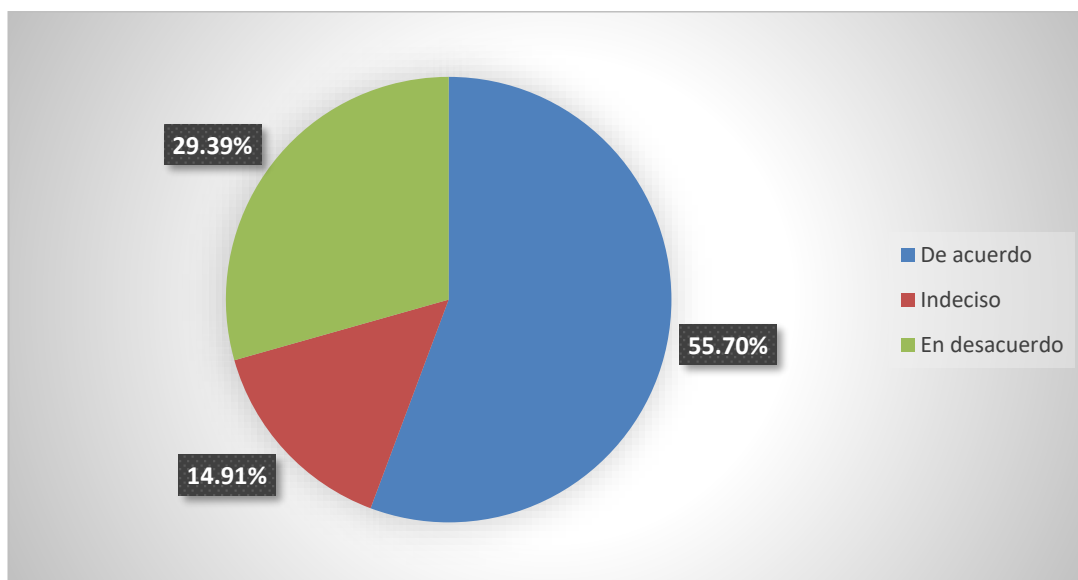
| RESPUESTA | N° | % |
|------------|-----|--------|
| De acuerdo | 127 | 55.70% |

| | | |
|---------------|------------|------------|
| Indeciso | 34 | 14.91% |
| En desacuerdo | 67 | 29.39% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 6.

La programación y planes de personal contienen los objetivos y actividades de capacitación y desarrollo de personal



Respecto al cuadro siguiente podemos observar que el 55.70% opina estar de acuerdo con la programación y planes de personal porque contienen los objetivos y actividades de capacitación y desarrollo de personal y están basados en el diagnóstico de conocimientos realizados a los trabajadores de la única, pero a la vez el 29.39% indican estar en desacuerdo porque la programación y planes de personal, los objetivos y actividades formuladas, no muestran la realidad objetiva de las falencias de conocimientos de los

trabajadores; por último el 14.91% de encuestados se muestran indecisos por desconocimiento

Tabla 7

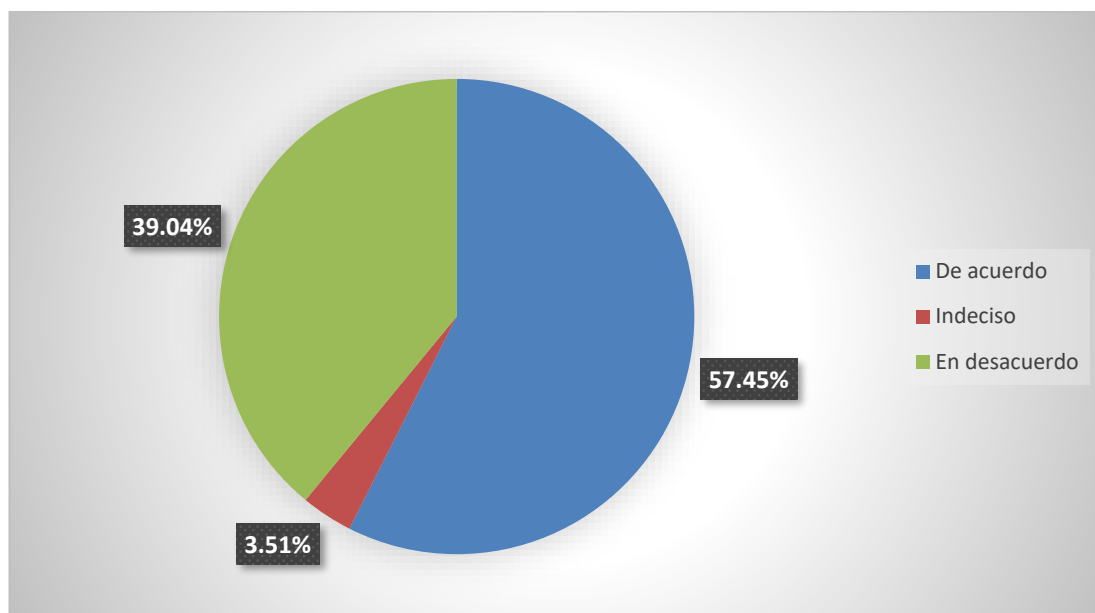
¿La planeación de personal, tiene enfoque estratégico y táctico para maximizar los resultados de la gestión en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 131 | 57.45% |
| Indeciso | 8 | 3.51% |
| En desacuerdo | 89 | 39.04% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 7.

La planeación de personal, tiene enfoque estratégico y táctico para maximizar los resultados de la gestión en la UNICA



En este cuadro se observa que el 57.45% opina estar de acuerdo que la planeación de personal, tiene enfoque estratégico y táctico para maximizar los resultados de la gestión en la unica, manifestando que están acorde con la

planificación eficaz del personal; en cambio el 39.04% de encuestados indican estar en desacuerdo que la planeación de personal, tiene enfoque estratégico y táctico para maximizar los resultados de la gestión en la universidad, sin embargo, el 3.51% se encuentran indecisos

Tabla 8

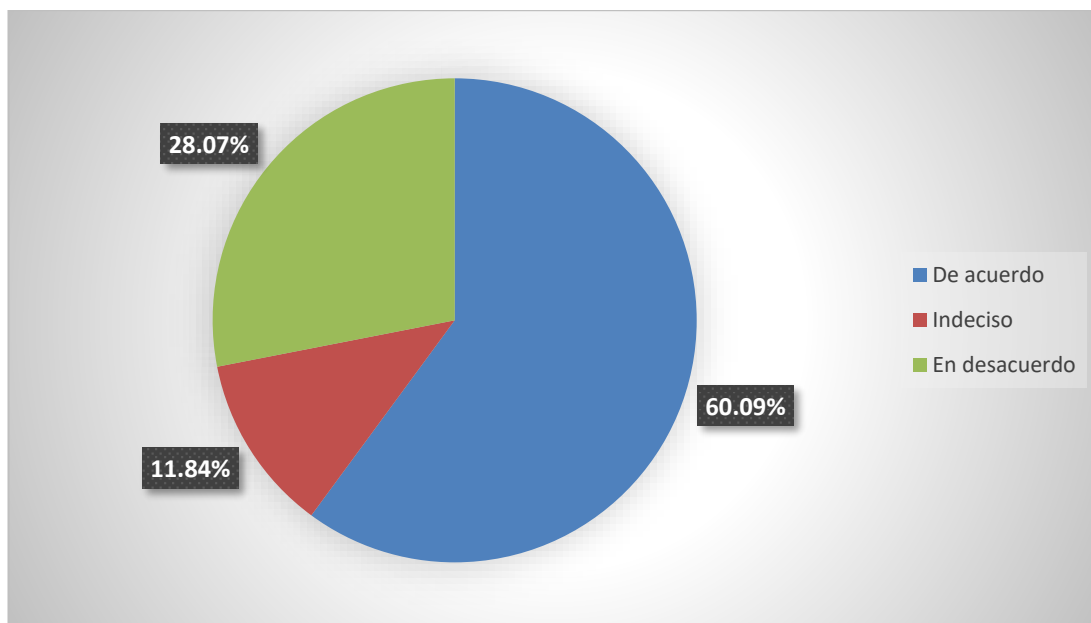
¿A su entender, en la UNICA se estructura adecuadamente las áreas, oficinas, departamentos, etc., para maximizar la gestión?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 137 | 60.09% |
| Indeciso | 27 | 11.84% |
| En desacuerdo | 64 | 28.07% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 8.

La UNICA se estructura adecuadamente las áreas, oficinas, departamentos, etc., para maximizar la gestión



De acuerdo a los resultados del cuadro que se observa el 60.09% de encuestado manifiestan estar de acuerdo que en la unica si se estructura adecuadamente las áreas, oficinas, departamentos para maximizar la gestión, indicando que a la fecha no existe duolidad de actividades, funciones ni cargos; sin embargo el 28.07% opina estar en desacuerdo por que a su entender, en la unica no se estructura adecuadamente las áreas, oficinas, departamentos, para maximizar la gestión les falta conocimientos y experiencia, por otro lado el 11.84% se muestran indecisos.

Tabla 9

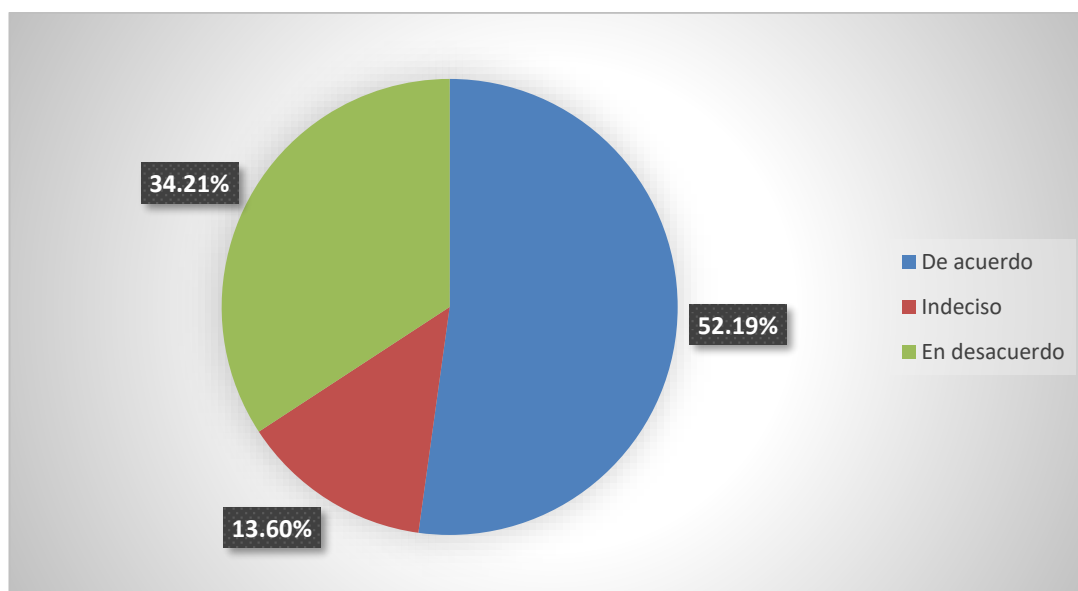
¿A nivel de la UNICA, se asignan eficientemente las funciones al personal según capacidad y vocación?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 119 | 52.19% |
| Indeciso | 31 | 13.60% |
| En desacuerdo | 78 | 34.21% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 9.

Se asignan eficientemente las funciones al personal según capacidad y vocación



En función de los resultados se tiene que el 52.19% de trabajadores opinan que en la unica se asignan eficientemente las funciones al personal según sus capacidades y vocación indicando que se respeta la normatividad y de

acuerdo a la evaluación de desempeño; asimismo el 34.21% indican que están en desacuerdo porque en la universidad no se asignan eficientemente las funciones de personal de acuerdo a sus capacidades y vocación, manifestando que existe preferencias y prejuicios por parte de los jefes de los trabajadores, y por último el 13.60% se muestran indecisos al tema

Tabla 10

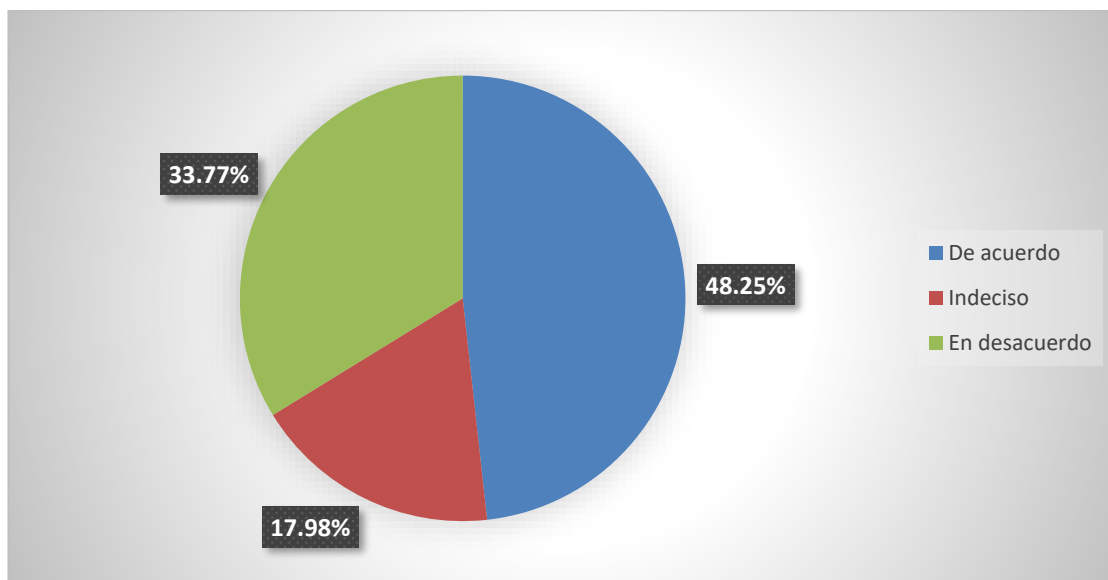
¿En la UNICA, se determinan los cargos o puestos según necesidades, requisitos y descripción de los mismos?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 110 | 48.25% |
| Indeciso | 41 | 17.98% |
| En desacuerdo | 77 | 33.77% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 10.

Se determinan los cargos o puestos según necesidades, requisitos y descripción de los mismos



Este cuadro muestra que el 48.25% de encuestados indican estar de acuerdo que en la única si se determinan los cargos o puestos según necesidades, requisitos y descripción de los mismos, manifestando que se realiza de acuerdo al estudio de análisis de cargos puestos; por otro lado el 33.77% opinan estar en desacuerdo que la universidad determinan los cargos o puestos según necesidades, requisitos y descripción de los mismos, indicando que no hay estudios serios al respecto; por otra parte el 17.98% manifiestan estar indecisos y son indiferentes al tema.

Tabla 11

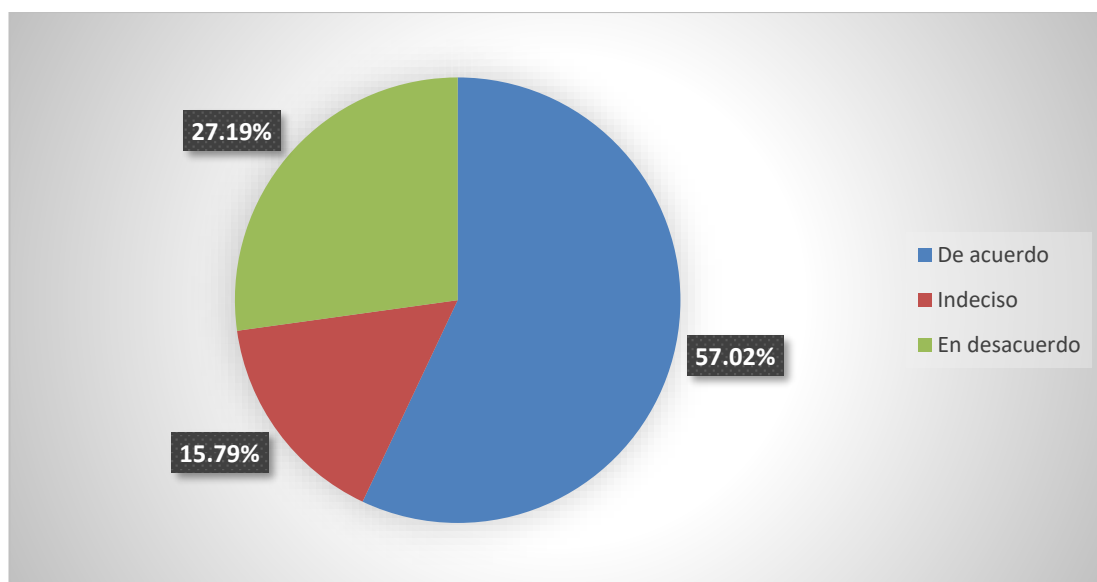
¿El óptimo desempeño del personal en la UNICA, se debe a la motivación y comunicación oportuna del quehacer organizacional?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 130 | 57.02% |
| Indeciso | 36 | 15.79% |
| En desacuerdo | 62 | 27.19% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 11.

El óptimo desempeño del personal en la UNICA, se debe a la motivación y comunicación oportuna del quehacer organizacional



Los resultados del presente cuadro referente al óptimo desempeño del personal en la unica, se debe a la motivación y comunicación oportuna del que hacer organizacional el 57.02% opina estar de acuerdo ya que la oficina de personal realiza capacitaciones y la comunicación de los manuales de

organización y funciones. Asimismo, el 27.19% indica estar en desacuerdo que el óptimo desempeño de personal, se debe a la motivación y comunicación oportuna del que hacer organizacional, comentando que no hay planes de motivación ni de comunicación; por último, el 15.79% se muestra indeciso al respecto.

Tabla 12

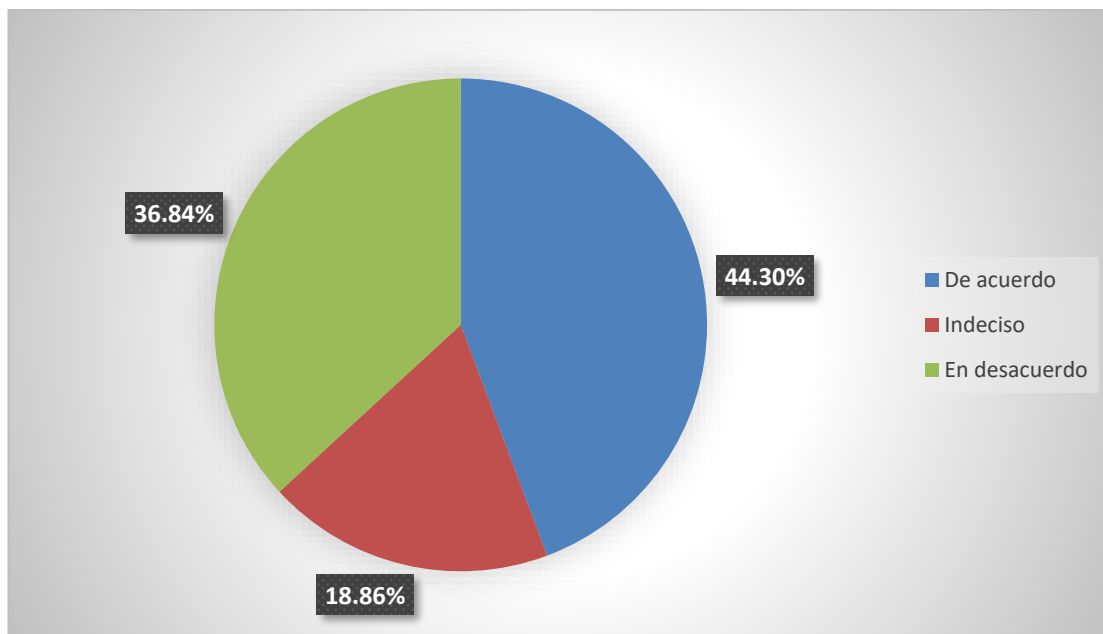
¿A su parecer, los jefes o directores en la UNICA muestran y practican cualidades de liderazgo?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 101 | 44.30% |
| Indeciso | 43 | 18.86% |
| En desacuerdo | 84 | 36.84% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 12.

Los jefes o directores en la UNICA muestran y practican cualidades de liderazgo



En el siguiente cuadro podemos apreciar que el 44.30% de encuestados manifiestan estar de acuerdo a su parecer los jefes o directores en la unica muestran y practican cualidades de liderazgo, indicando que tienen atributos y los guían en el logro de los objetivos; pero sin embargo el 36.84% opinan estar en desacuerdo que los jefes o directores en la universidad muestran y practican cualidades de liderazgo, manifestando que no saben persuadir a los trabajadores para lograr las metas. Por otra parte, el 18.56% se muestran indecisos

Tabla 13

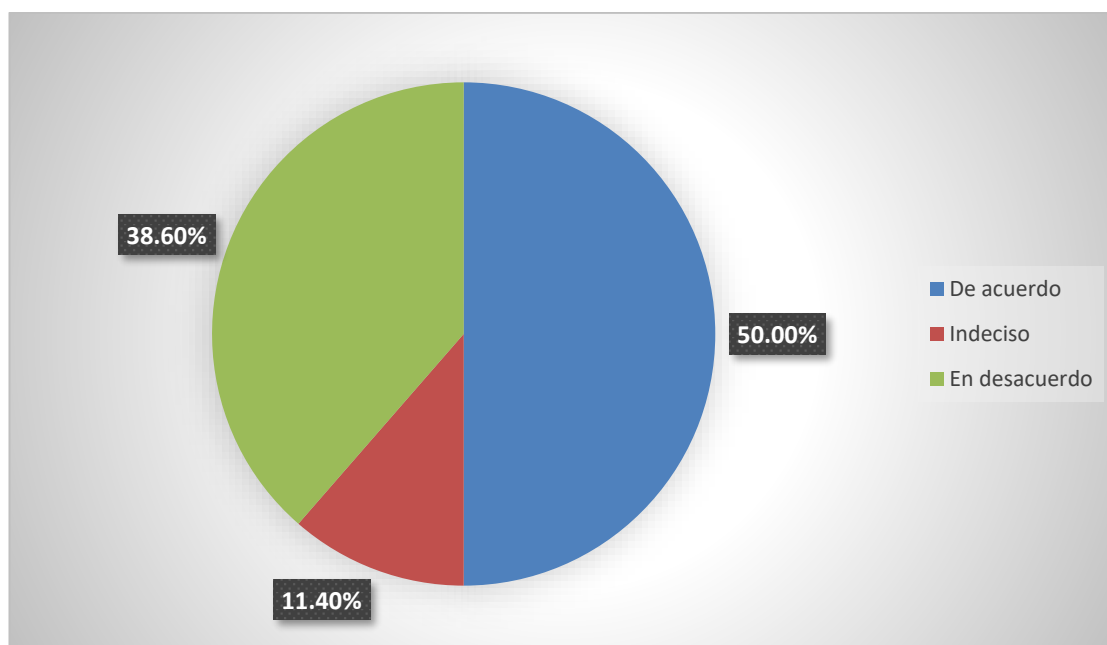
¿La evaluación de desempeño que se realiza a los trabajadores, muestra la real situación de la gestión en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 114 | 50.00% |
| Indeciso | 26 | 11.40% |
| En desacuerdo | 88 | 38.60% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 13.

La evaluación de desempeño que se realiza a los trabajadores, muestra la real situación de la gestión en la UNICA



Los resultados del presente cuadro se pueden analizar de que el 50.00% opinan estar de acuerdo que la evaluación de desempeño que se realiza a los

trabajadores, muestra la real situación de la gestión en la unica. Asimismo, el 38.60% manifiestan estar en desacuerdo de que la evaluación del desempeño que se realiza a los trabajadores, muestra la real situación de la gestión en la unica; por último, el 11.40% de encuestados se siguen mostrando indecisos

Tabla 14

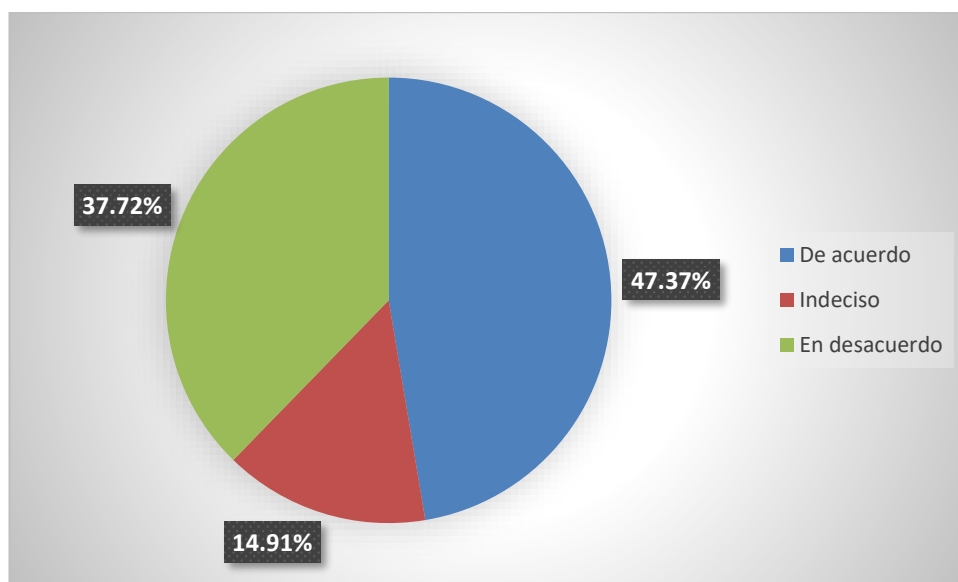
¿El seguimiento o monitoreo que se efectúa a las actividades laborales, refleja los resultados de la gestión en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 108 | 47.37% |
| Indeciso | 34 | 14.91% |
| En desacuerdo | 86 | 37.72% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 14.

El seguimiento o monitoreo que se efectúa a las actividades laborales, refleja los resultados de la gestión en la UNICA



De acuerdo con los resultados del siguiente cuadro, el 47.37% manifiestan estar de acuerdo que el seguimiento o monitoreo que se efectúa a las actividades laborales, refleja los resultados de la gestión en la unica, indicando que esto lo realizan los jefes de los trabajadores; por otra parte el 37.72% opinan que están en desacuerdo que el seguimiento o monitoreo que se efectúa a las actividades laborales, refleja los resultados de la gestión en la unica; de la misma manera el 14.91% se muestran indecisos

Tabla 15

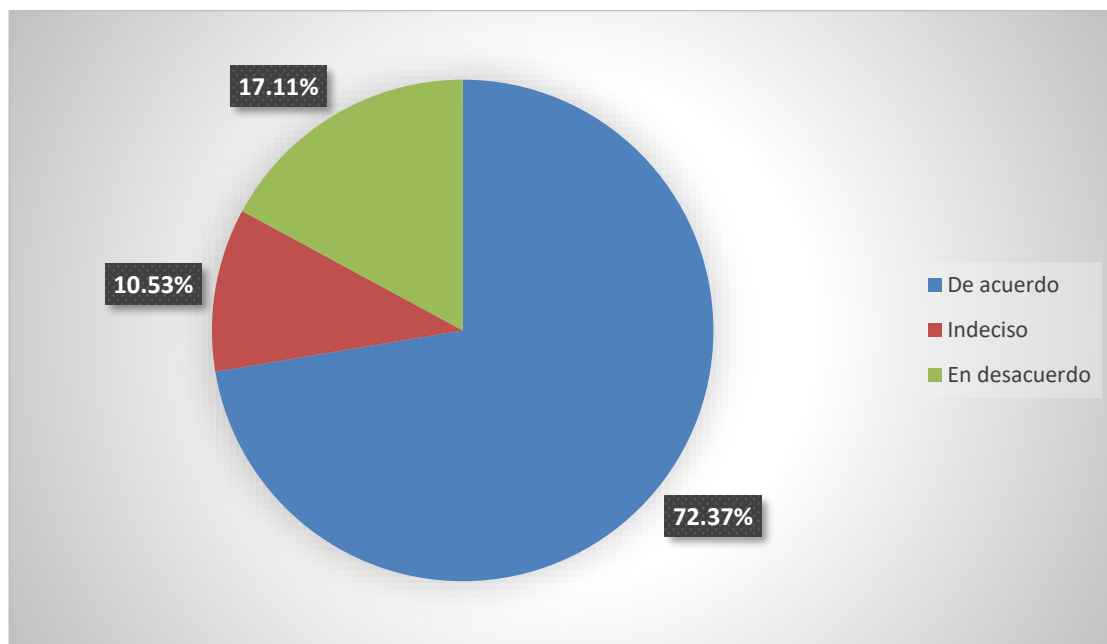
¿Cree usted que se utilizan y se distribuyen adecuadamente los recursos, con el fin de maximizar la gestión en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 165 | 72.37% |
| Indeciso | 24 | 10.53% |
| En desacuerdo | 39 | 17.11% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 15.

Se utilizan y se distribuyen adecuadamente los recursos, con el fin de maximizar la gestión en le UNICA



En función de los resultados de este cuadro podemos observar que el 72.37% opinan estar de acuerdo que si se utilicen y se distribuyan adecuadamente los

recursos, con el fin de maximizar la gestión en la unica y que esto se hace de acuerdo a los requerimientos de las facultades y oficinas; sin embargo el 17.11% indican estar en desacuerdo que se utilizan y se distribuyen adecuadamente los recursos con el fin de maximizar la gestión de la unica y sustentan que no es así porque las facultados se quejan al respecto por otra parte el 10.53% se siguen mostrando indecisos.

Tabla 16

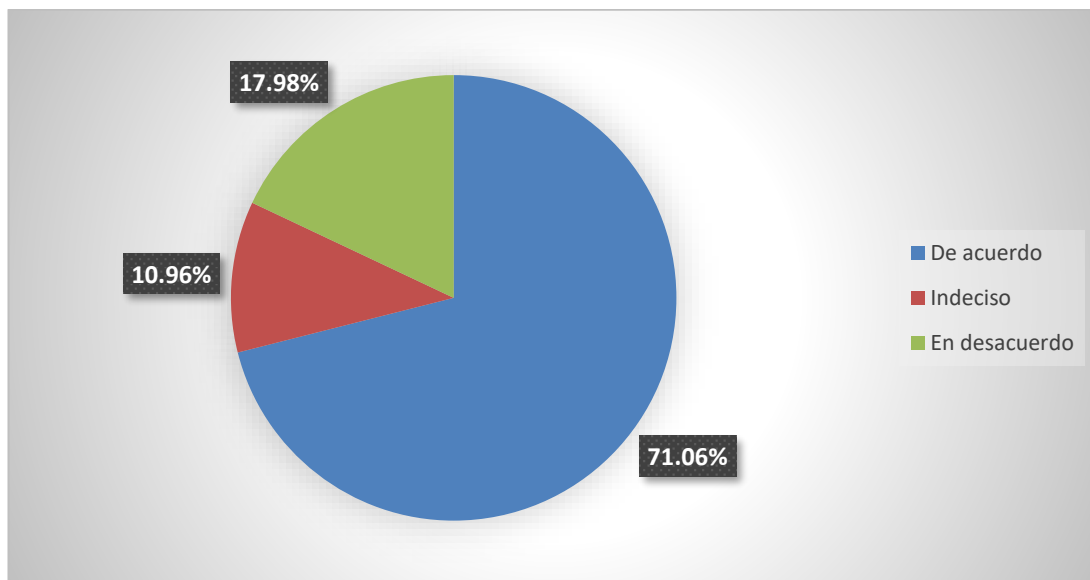
¿A su entender, las políticas de personal contribuyen a lograr eficazmente los resultados en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 162 | 71.06% |
| Indeciso | 25 | 10.96% |
| En desacuerdo | 41 | 17.98% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 16.

Las políticas de personal contribuyen a lograr eficazmente los resultados en la UNICA



El resultado del presente cuadro se puede analizar de que el 71.06% manifiestan estar de acuerdo que las políticas de personal contribuyen a lograr eficazmente los resultados en la unica, porque estas orientan y coadyuven a lograr los objetivos institucionales; pero sin embargo el 17.98% opinan estar en desacuerdo que las políticas de personal contribuyen a lograr eficazmente los resultados de la unica, ya no son bien administradas. Asimismo, el 10.96% indican estar en desacuerdo

Tabla 17

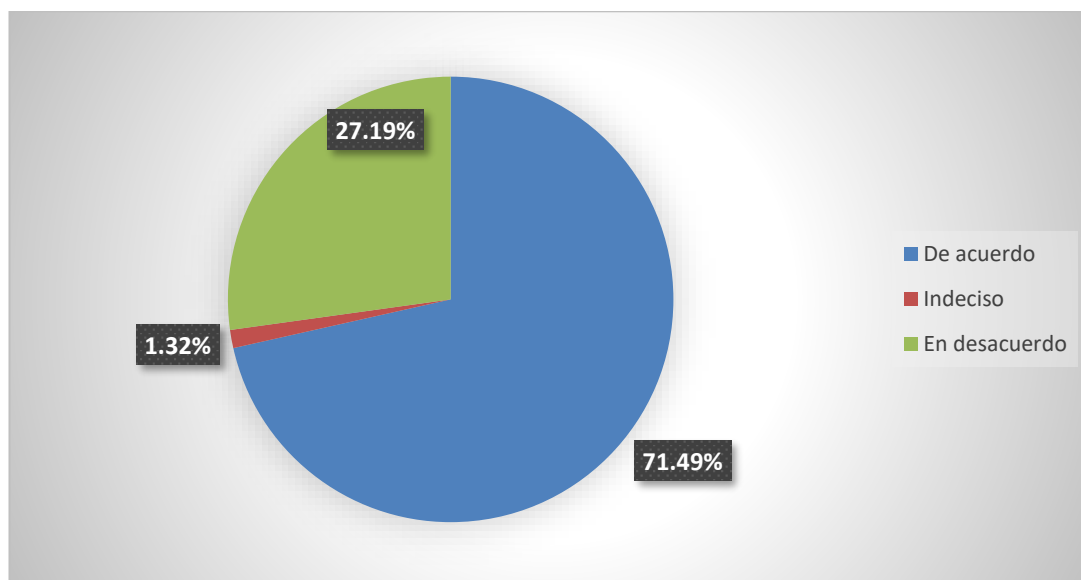
¿A su opinión el desempeño del personal contribuye a optimizar la gestión administrativa en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|---------------|------------|------------|
| De acuerdo | 163 | 71.49% |
| Indeciso | 3 | 1.32% |
| En desacuerdo | 62 | 27.19% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 17.

El desempeño del personal contribuye a optimizar la gestión administrativa en la UNICA



De acuerdo con los resultados de este cuadro podemos observar que el 71.49% opinan estar de acuerdo que el desempeño de personal contribuye a optimizar la gestión administrativa en la universidad, manifestando que las

capacitaciones han reforzado el desempeño de los trabajadores. Asimismo, el 27.19% indican que están en desacuerdo que el desempeño de personal contribuye a optimizar la gestión administrativa de la unica porque el contenido de las capacitaciones no fue acorde a un diagnostico real; por otra parte, el 1.32% se siguen mostrando indecisos.

Tabla 18

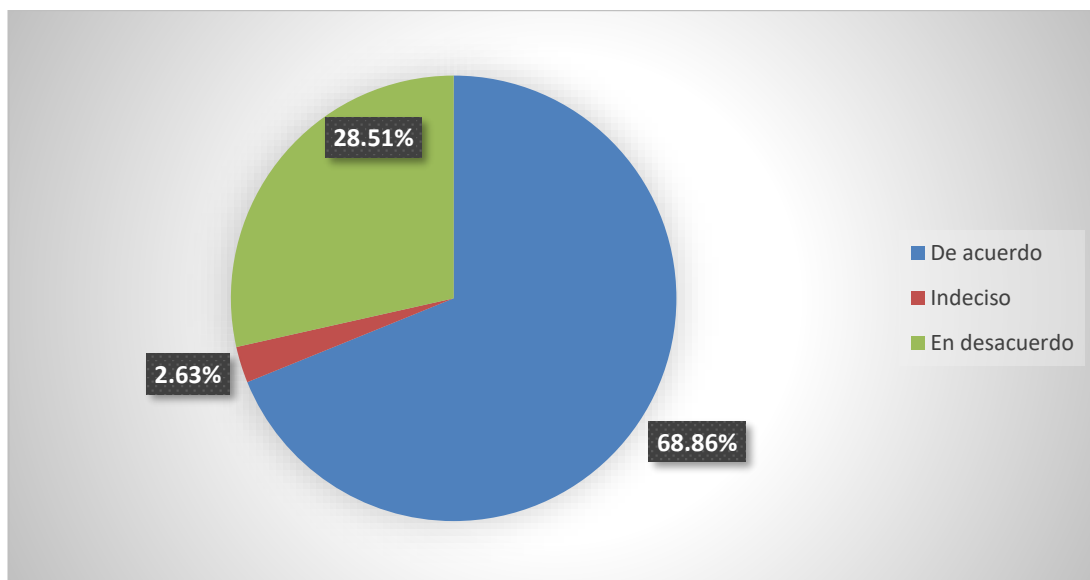
¿A su entender, las normas que rigen el accionar del trabajador en el sector público, favorece la gestión por resultados en la UNICA?

| RESPUESTA | N° | % |
|------------------|------------|------------|
| De acuerdo | 157 | 68.86% |
| Indeciso | 6 | 2.63% |
| En desacuerdo | 65 | 28.51% |
| Total | 228 | 100 |

Fuente: Datos encuesta
Elaboración propia del tesista

Figura 18.

Las normas de rigen el accionar del trabajador en el sector público, favorece la gestión por resultados en la UNICA



En función de los resultados de este cuadro podemos apreciar que el 68.86% responden estar de acuerdo con las normas de rigen el accionar del trabajador en el sector público, favorece la gestión por resultados en la unica. Asimismo, el 28.51% opina estar en desacuerdo con las normas que rigen el accionar del trabajador en el sector público, favorece la gestión por resultados en la universidad, indicando que las normas son rígidas; por último, el 2.63% muestran su indecisión

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Luego de analizar la problemática y obtenidos los resultados según tratamiento de los datos, se puede sostener lo siguiente:

En la actualidad, en diferentes instituciones se está mejorando la Gestión del Talento Humano, por los nuevos enfoques que indican que a los trabajadores se les debe dirigir como personas no como recursos; de esta manera el personal se desarrolla eficientemente, por tal motivo, la gestión administrativa de la universidad está en proceso de fortalecimiento para el logro de sus objetivos brindando un servicio de calidad a la comunidad estudiantil y público en general. Se observa también que, en la institución, los encargados de dirigir el Talento Humano, realizan el análisis del puesto para estar acorde con las disposiciones de modernización del estado. De acuerdo a los resultados obtenidos existe una relación entre las dos variables de acuerdo a la aplicación del chi – cuadrado en función a las frecuencias observadas donde el valor obtenido fue de 341.97; superando el valor crítico de tabla 48.602; razón por la cual se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de Investigación (H_1), donde se afirma que: La administración del personal es un factor que influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019

Según los resultados, el 63.60% de trabajadores inmersos en el estudio, expresan estar de acuerdo que la administración de personal contribuye a una óptima gestión en la única, por el desempeño de actividades del personal en forma eficiente y eficaz; de la misma manera el 69.30% de encuestados opina que la dirección de personal en la UNICA busca el bienestar de los

trabajadores, desarrollando condiciones laborales adecuadas, estableciendo políticas y proponiendo prestaciones e incentivos financieros; motivo por el cual el 71.05% opina estar de acuerdo que la planificación de personal permite obtener de forma eficiente y exacta la cantidad de trabajadores que necesita la única para optimizar la gestión.

En lo que respecta a la eficaz planificación de personal, el 53.07% indica estar de acuerdo porque se exige cumplir los lineamientos para lograr los objetivos en la universidad; asimismo, el 55.70% opina estar de acuerdo con la programación y planes de personal porque contienen los objetivos y actividades de capacitación y desarrollo de personal y están basados en el diagnóstico de conocimientos realizados a los trabajadores de la UNICA. Por otra parte, el 57.45% opina estar de acuerdo que la planeación de personal, tiene enfoque estratégico y táctico para maximizar los resultados de la gestión en la UNICA, manifestando que están de acuerdo con la planificación eficaz del personal, de la misma manera el 60.09% de encuestado manifiestan estar de acuerdo que en la UNICA si se estructura adecuadamente las áreas, oficinas, departamentos para maximizar la gestión, indicando que a la fecha no existe duplicidad de actividades, funciones ni cargos. El 52.19% de trabajadores opinan que en la UNICA se asignan eficientemente las funciones al personal según sus capacidades y vocación indicando que se respeta la normatividad y de acuerdo a la evaluación de desempeño.

Por las razones antes mencionadas, los resultados se confirman con la comprobación estadística de las hipótesis planteadas, a una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%. Dicha hipótesis principal establece que: La administración del personal es un factor que influye directamente en la gestión

administrativa de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", año 2019; ya que el resultado obtenido de 341.97 supera al valor crítico de 48.602. Asimismo, la comprobación de las hipótesis específicas en cuanto a: la planificación de la administración del personal (161.74), la organización de la administración del personal (315.08), La dirección de la administración del personal (259.21) y el control de la administración del personal (140.87) influyen directa y significativamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", ya que los resultados arribados son superiores a los valores críticos establecidos oportunamente (9.448).

En efecto, todo lo expresado anteriormente se corrobora o contrasta con los resultados de otras investigaciones consideradas como antecedentes de la investigación a nivel Internacional, Nacional y Local, en la cual LATORRE, M. (2014) sostiene en su tesis que las instituciones se adecuan al macroambiente mediante lineamientos y acciones empresariales, de la misma manera la capacidad de la fuerza laboral es fundamental para la adaptación a los cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y ambientales, por consiguiente le da estabilidad y sostenibilidad a las organizaciones.

CONCLUSIONES

Considerando el análisis e interpretación de la problemática en función a los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ La administración de personal influye en la gestión administrativa de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”.
- ✓ La planificación del personal que se realiza en la universidad influye en la gestión administrativa, debido a que se sustenta en un verdadero diagnóstico situacional y tiene como objetivo principal prever personal en cantidad y con niveles de calidad.
- ✓ La organización del personal realizada por la universidad influye en la gestión administrativa; porque el personal es ubicado en los cargos, puestos establecidos en la estructura organizacional y de acuerdo a sus conocimientos y habilidades.
- ✓ La dirección de personal influye en la gestión administrativa de la universidad, por que motiva, guía, estimula y persuade al personal en la realización de sus funciones para lograr los objetivos institucionales.
- ✓ El control del personal influye en la gestión administrativa de la universidad, porque se realiza el seguimiento y monitoreo de las actividades laborales, así como la supervisión de los jefes en la consecución de los objetivos establecidos.

RECOMENDACIONES

El desarrollo eficaz de las empresas está en función a reglas claras y sostenibles en el tiempo. Por lo tanto, es fundamental proponer algunas alternativas de solución a la problemática investigada:

- ✓ Los órganos del gobierno, dirección, línea y las oficinas responsables de dirigir al personal en la universidad, deben seguir capacitándose en conocimientos de administración de personal.
- ✓ Las oficinas responsables de la planificación de personal, para la elaboración de los planes deben seguir realizando los diagnósticos de conocimiento de acuerdo a tres aspectos: Análisis organizacional, análisis de las personas y análisis de las tareas, para determinar el perfil de colaboradores que necesitan la institución
- ✓ Designar una comisión por consejo universitario, que tenga los conocimientos conceptuales y técnicos, que permitan desarrollar un trabajo de campo para establecer una estructura orgánica funcional y así determinar los cargos y la ubicación del personal objetiva y realista.
- ✓ Los responsables de los órganos de dirección, línea y apoyo deben dirigir y tratar a las personas como asociadas de la institución, que es el enfoque moderno en la era del conocimiento, asimismo la aplicación de teorías motivacionales, estilos de liderazgo participativo y considerar las opiniones y aportes del personal.
- ✓ Los directores de todas las oficinas deben realizar la supervisión, monitoreo y seguimiento del accionar del personal a su cargo para verificar el logro de los objetivos establecidos en el plan establecido.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Alama, E. (2010), *Capital Intelectual y Ventaja Competitiva*. Edit. San Marcos EIRL

Chiavenato, I. (2008), *Gestión del Talento Humano*, Edit. Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Décima Edición. Edit. Mc. Graw Hill Interamericana.

Cuesta, A. (2015), *Gestión Del Talento Humano y del Conocimiento*. Edit. Macro EIRL.

Dessler, G. (1994), *Administración de Personal*. Edit. Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.

Dessler, G. y Varela, R. (2017) *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.

Ibáñez, M. (2016) *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Edit. San Marcos EIRL.

Wayne, R. y Noe, R. (1997), *La Administración de Recursos Humanos*, Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Tesis

Beltrán, A. (2015); La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador.
<https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4778>

Latorre, M. (2014); La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de la Universitat de València <https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>

Marcillo, N. (2014); Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos

Descentralizados del Sur de Manabi.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/797>

Salsavilca, M. (2017), Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana” de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (2016). <http://repositorio.uiqv.edu.pe/handle/20.500.11818/1140>

Solís, V. (2018), La gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí – República de Ecuador.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10049>

Vallejo, P. (2014), La Gestión Administrativa de los Directivos y la Calidad de Servicio del Personal de la Universidad Nacional de Educación. Periodo 2010-2012. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/557>

López, C. (2019), *Gestión Administrativa y la Calidad de Servicios de Tecnología de la Información en las Instituciones del Sector Público del Distrito de Tarapoto*. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3341>

Quispe, V. (2011), *Inteligencia Emocional del Personal Directivo y Solución de Conflictos en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica – 2010. Trabajo de investigación. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica – Perú.*

Palomino, F. (2017), *Calidad de la Gestión de Recursos Humanos Frente a una Empresa Competitiva. Tesis Doctoral. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica – Perú.*

Tataje, M. (2018), *Administración de Recursos Humanos y Procesos Productivos, basados en Modelos de Gestión de Calidad en las Mypes, Manufactureras del Distrito de Ica, 2017. Tesis Doctoral. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica – Perú.*

ANEXOS

1.- FORMATO DE CUESTIONARIO

2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
ESCUELA DE POSGRADO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
“LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”, AÑO 2019”

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Señor con la amabilidad del caso y agradeciéndole por anticipado su valioso apoyo para finalizar la investigación, se requiere responder con precisión las preguntas planteadas; indicando que dicha información solo servirá para sustentar trabajo de investigación.

Preguntas:

1. A su entender, que función cumple la Administración de personal en la Gestión de la UNICA?
Apoyo () Staff / Asesoría () Dirige operaciones ()
2. ¿A su conocimiento, la Administración de personal contribuye a una óptima gestión en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
3. ¿A su parecer, la dirección de personal en la UNICA, busca el bienestar del trabajador?
Si () No () A veces ()
4. ¿A su opinión, la planificación de personal permite obtener de forma eficiente y exacta la cantidad de trabajadores que necesita la UNICA para optimizar la gestión?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
5. ¿La eficaz planificación de personal, exige políticas para lograr las metas y objetivos en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
6. ¿La programación y planes de personal contienen los objetivos y actividades de capacitación y desarrollo de personal?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
7. ¿La planeación de personal, tiene enfoque estratégico y táctico para maximizar los resultados de la gestión en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
8. ¿A su entender, en la UNICA se estructura adecuadamente las áreas, oficinas, departamentos, etc., para maximizar la gestión?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
9. ¿A nivel de la UNICA, se asignan eficientemente las funciones al personal según capacidad y vocación?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
10. ¿En la UNICA, se determinan los cargos o puestos según necesidades, requisitos y descripción de los mismos?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()

11. ¿El óptimo desempeño del personal en la UNICA, se debe a la motivación y comunicación oportuna del quehacer organizacional?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
12. ¿A su parecer, los jefes o directores en la UNICA muestran y practican cualidades de liderazgo?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
13. ¿La evaluación de desempeño que se realiza a los trabajadores, muestra la real situación de la gestión en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
14. ¿El seguimiento o monitoreo que se efectúa a las actividades laborales, refleja los resultados de la gestión en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
15. ¿Cree usted que se utilizan y se distribuyen adecuadamente los recursos, con el fin de maximizar la gestión en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
16. ¿A su entender, las políticas de personal contribuyen a lograr eficazmente los resultados en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
17. ¿A su opinión el desempeño del personal contribuye a optimizar la gestión Administrativa en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()
18. ¿A su entender, la normas de rigen el accionar del trabajador en el sector público, favorece la gestión por resultados en la UNICA?
De acuerdo () Indeciso () en desacuerdo ()

Nombre del encuestador: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones: _____

2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE | INDICADORES |
|---|---|--|--|--|---|
| <p>“LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”, AÑO 2019”</p> | <p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la administración del personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE₁ ¿De qué manera la planificación de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?</p> <p>PE₂ ¿En qué medida la organización de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?</p> <p>PE₃ ¿De qué modo la dirección de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?</p> <p>PE₄ ¿En qué medida el control de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Verificar si la administración del personal es un factor que influye en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE₁ Investigar la manera que la planificación de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>OE₂ Analizar si la organización de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>OE₃ Determinar el modo que la dirección de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>OE₄ Demostrar si el control de la administración del personal influyen en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>La administración del personal es un factor que influye directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE₁ La planificación de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>HE₂ La organización de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>HE₃ La dirección de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> <p>HE₄ El control de la administración del personal influyen directamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, año 2019.</p> | <p>Variable Independiente</p> <p>Administración del personal.</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Gestión administrativa.</p> | <p>✓ Planificación del personal</p> <p>✓ Organización del personal</p> <p>✓ Dirección de personal</p> <p>✓ Control del personal</p> <p>✓ Objetivos</p> <p>✓ Resultados</p> <p>✓ Desempeño</p> |