



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El desempeño laboral y su relación con la gestión del personal
no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017**

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

AUTOR:

De La Cruz Ucañan, Moises Luis (orcid.org/0000-0002-9676-7243)

ASESORA:

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (orcid.org/0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por haberme dado la fortaleza necesaria para culminar y poder alcanzar la meta propuesta de mi carrera, a mi padre Raúl De la Cruz que ya no está entre nosotros, y a mi madre Luz Irma Ucañan Vda. de De la Cruz, que hasta estos momentos siempre nos da su amor y comprensión para lograr nuestros objetivos. A mi hermana María del Pilar, quien por su constancia me indujo a culminar mis estudios, a mis hermanos Juana Lucia, César Francisco, Raúl Eduardo, José Martin y Alejandro Manuel, a quienes quiero mucho y siempre los llevaré en mi memoria.

Moisés De la Cruz

Agradecimiento

Agradezco a toda mi familia, por el apoyo que me han brindado para la realización de este trabajo, a mis compañeros de trabajo de la Facultad de Derecho de la UNMSM, que día a día tratamos de brindar lo mejor en nuestro centro laboral, a mi profesora MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana en la asesoría de la Tesis, a mi amigo Dr. Godofredo Jorge Calla Colana por sus recomendaciones y ayuda desinteresada, a mis compañeros y amigos de clases Martín Hidalgo, Agustín Aliaga, Carlos Ricci. A nuestra Universidad César Vallejo por ser mi centro de estudios y parte de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 3. <i>Variable de desempeño laboral</i>	22
Tabla 7. <i>Variable de gestión del personal no docente</i>	24
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis entre desempeño laboral y gestión del personal no docente</i>	26
Tabla 1 <i>Estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach</i>	40
Tabla 2 <i>Escala para la valoración de la fiabilidad</i>	40
Tabla 4. <i>Dimensión de cumplimiento de funciones</i>	40

Índice de figuras

Figura 1. Procedimiento de la investigación	20
Figura 2. Cuadro estadístico basado en el desempeño laboral.....	22
Figura 6. Cuadro estadístico basado en la gestión del personal no docente	24

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. La metodología aplicada fue un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo, del tipo aplicado, con un diseño no experimental y de corte transversal. De acuerdo con la población, esta fue censal, por lo que se consideró como muestra a 43 trabajadores de la parte administrativa y de servicios de la Facultad de Derecho. Como técnica se aplicó una encuesta y como instrumento se realizó un cuestionario de 18 ítems (desempeño laboral y gestión del personal no docente). Los resultados fueron procesados por medios estadísticos y se usó el programa SPSS V.20. Por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva y significativa de ($r= 0.748$; $p < a 0.05$) entre las variables de desempeño laboral y gestión del personal no docente. De los resultados obtenidos, se planteó como recomendación realizar una evaluación en la institución pública, para que se enfoque en capacitar a los trabajadores, para que cada uno de ellos pueda tener un mejor desempeño y rendimiento, y para que crezcan tanto profesionalmente, para que puedan mejorar así en la gestión del personal no docente.

Palabras clave: Desempeño, desempeño laboral, gestión del personal no docente

Abstract

The purpose of this research was to establish the relationship between job performance and the management of non-teaching staff at U.N.M.S.M. Faculty of Law, 2017. The applied methodology was a quantitative approach and a hypothetical deductive method, of the applied type, with a non-experimental and cross-sectional design. According to the population, this was census, so 43 workers from the administrative and services part of the Faculty of Law were considered as a sample. As a technique, a survey was applied and as an instrument, an 18-item questionnaire (work performance and management of non-teaching personnel) was carried out. The results were processed by statistical means and the SPSS V.20 program was used. Therefore, it is concluded that there is a positive and significant relationship ($r= 0.748$; $p < a 0.05$) between the variables of job performance and non-teaching staff management. Based on the results obtained, it was proposed as a recommendation to carry out an evaluation in the public institution, so that it focuses on training the workers, so that each one of them can have a better performance and performance, and that they grow both professionally, to so that it can improve in the management of non-teaching staff.

Keywords: Performance, labor performance, management of non-teaching personnel

I. INTRODUCCIÓN

Como realidad problemática, es fundamental recalcar y precisar que en la actualidad las personas están atravesando por grandes cambios, tanto en lo tecnológico como en lo digital, debido a que el mundo está cada vez mucho más cambiante y globalizado. Ante esto, uno de los requisitos más solicitados y exigidos por muchas entidades públicas y universidades que cuentan con gran prestigio y un ambiente de trabajo adecuado, son los logros y resultados que todo el personal puede obtener oportunamente al realizar con empeño todas sus funciones en su correspondiente lugar de trabajo. Por otro lado, en el Perú es bien sabido que muchas personas no llegan a confiar en los organismos o entidades públicas claramente pertenecientes al Estado Peruano, ya que algunas de estas entidades no cuentan con trabajadores competentes, eficaces y comprometidos con la sociedad, por lo que dejan mal visto a todas las entidades relacionadas con el organismo del estado. Es por ello que se remitió la Ley N° 30057 (ley SERVIR), orientada más que todo en la capacitación constante de todos los trabajadores de las entidades públicas, cuyo fin es buscar la mejora de las competencias de cada organismo que se encuentre en la entidad, para que se evite así la insatisfacción y los reclamos por parte de la ciudadanía.

Para las entidades públicas es fundamental la aplicación de una adecuada gestión en todas las áreas administrativas y de servicios, ya que esto ayuda a generar una excelente coordinación entre todos los trabajadores. En otras palabras, la gestión debe ser dirigida y controlada por todo el equipo o personal de trabajo que esté calificado, que tenga conocimiento oportuno de su área, que tenga buenos valores y que demuestre una gran aptitud verbal. Siendo esta una forma de evitar la falta de coordinación y compañerismo. También es una forma de reducir y evitar los comentarios negativos de todas las personas, estudiantes y de toda la sociedad que forma parte de estas organizaciones o empresas públicas.

En Lima, la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., es una de las facultades de mayor excelencia y demanda frente a otras universidades públicas, debido a su gran éxito y nivel de formación en el que se encuentran. Además,

cuentan con una gran cantidad de estudiantes claramente visionarios y con 43 personas trabajando en áreas administrativas, técnicas y auxiliares, donde existe la igualdad de género, por lo que tanto hombres y mujeres realizan diferentes labores y tareas complementarias de acuerdo a su debida función. Es por ello que en la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., se ha observado que existen trabajadores que no son aptos para el puesto y que tampoco se encuentran bien capacitados, esto debido a la mala selección y capacitación que ha realizado el área representativa de recursos humanos de la institución, lo que terminó influyendo en el desempeño de todo el personal, quienes no han podido concretar sus actividades y tareas de forma técnica y adecuada. Por otra parte, la gestión del personal no docente es una gestión claramente inadecuada dentro de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., ya que no hay una buena organización, ni un buen fortalecimiento de las aptitudes y capacidades de todos los trabajadores, esto debido a que consecuentemente no se ha considerado la importancia de todo el capital intelectual y humano que se encuentra laborando en la institución pública. Por lo tanto, en esta investigación se ha optado por ajustar la gestión administrativa del personal no docente, mejorando y aumentando los índices correspondientes a los aspectos a tomar en cuenta respecto al desempeño que se encuentra en función de los trabajadores, con la finalidad y trasfondo de influir positivamente en la gestión del personal no docente, para así obtener buenos resultados.

De acuerdo con Baena (2014), el planteamiento del problema se realiza a través de estudios absolutos y frecuentes de la realidad trabajada u observada, en los que, como resultado, es posible completar y fundamentar mejores planteamientos, los cuales servirán para la realización eficiente de los objetivos, justificaciones e hipótesis, las cuales serán parte esencial de la investigación.

En ese sentido, frente a la realidad antes mencionada se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017?; de igual forma se plantearon como problemas específicos (a) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral, en su dimensión cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017?; (b)

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral, en su dimensión innovación y creatividad y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017?; y (c) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral, en su dimensión interrelación personal y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017?

El estudio es de justificación teórica porque se usó una teoría enfocada en la administración de recursos humanos, la cual ayudó a complementar la variable de desempeño laboral, cuyo autor de la teoría es Chiavenato (2000), quien compuso la teoría con la intención de mostrar a cada uno de los lectores la importancia de cada una de sus dimensiones. A su vez se utilizó como segunda teoría complementaria y principal una teoría de Cuesta (2010), orientada más que todo en la gestión del talento humano, la cual está enlazada con la variable de gestión del personal no docente. Para terminar, se realizaron ambas teorías sobre las variables de desempeño laboral y gestión del personal no docente, con la finalidad de obtener conocimientos mucho más amplios y discutibles.

El estudio es de justificación metodológica porque se ha requerido la inmediata realización y creación de dos instrumentos bien especificados en base a la variable de desempeño laboral y en base a la variable de gestión del personal no docente, para la eficiente y apropiada recolección de respuestas del talento humano encuestado.

El estudio es de justificación práctica porque básicamente se buscó optimizar e incrementar el desempeño laboral de todo el talento humano que ha estado trabajando en la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., durante el año 2017, ya que se quería de cierta manera incidir en la gestión del personal no docente, con la intención de lograr resultados mucho más satisfactorios y exitosos.

Por otro lado, el objetivo general que se planteó para la investigación es establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017; de igual forma se plantearon como objetivos específicos (a) Determinar la relación entre el desempeño laboral, en su dimensión cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017; (b)

Determinar la relación entre el desempeño laboral, en su dimensión innovación y creatividad y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017; y (c) Determinar la relación entre el desempeño laboral, en su dimensión interrelación personal y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

Finalmente, la hipótesis general que se planteó en la investigación es existe relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017; de igual forma se plantearon como hipótesis específicas (a) Existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017; (b) Existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión innovación y creatividad y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017; y (c) Existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión interrelación personal y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se indagaron antecedentes nacionales, como la investigación realizada por Gómez (2015) quien presento una investigación cuyo objetivo estuvo enfocado en determinar de forma eficiente el enlazamiento y la unión entre el compromiso institucional y el desempeño del docente pedagógico en la Facultad de Educación de la (UPLA). El trabajo realizado por el autor mantiene un enfoque con una perspectiva cuantitativa, y utiliza un método orientado y ejecutado de manera hipotética-deductiva, además es de tipo aplicado y utiliza un diseño considerado no experimental con un alcance de corte transversal, también tiene como población a 493 estudiantes, junto a una muestra de 200 estudiantes pertenecían a la Facultad de Educación, siendo así que en la mencionada investigación se ha utilizado como técnica de alcance a la encuesta y como instrumento aplicado el cuestionario. A su vez, se obtuvo bajo el análisis realizado como resultado $p=0.000$, $r=0.700$. Por lo que, se llegó a la conclusión que existe un nexo positivo y significativo entre la primera variable de compromiso institucional y la segunda variable de desempeño docente.

Quichca (2012) quien presento una investigación cuyo objetivo estuvo enfocado en comprobar si es que realmente había una unión clara entre la gestión administrativa y el desempeño docente basado en la información extraída de los alumnos del primer, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto ciclo del (ILP). El trabajo realizado por el autor mantiene un enfoque con una perspectiva cuantitativa, y utiliza un método orientado y ejecutado de manera hipotética-deductiva, además es de tipo aplicado, desarrolló un nivel descriptivo y utiliza un diseño considerado no experimental con un alcance de corte transversal, también tiene una población de 328 estudiantes, junto a una muestra de 124 estudiantes, siendo así que en la investigación se ha utilizado como técnica de alcance a la encuesta y como instrumento aplicado el cuestionario. A su vez, se obtuvo bajo el análisis realizado como resultado $p= 0.000$, $r=0.503$. Por lo que, se llegó a la conclusión que existe una unión significativa y clara entre la gestión administrativa y el desempeño docente, basado en la información extraída de los alumnos del primer, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto ciclo del (ILP).

Sosa (2017) quien presento una investigación cuyo objetivo estuvo enfocado en establecer la incidencia de la gestión educativa y el grato desempeño docente de las I.E. del distrito de Puente Piedra. El trabajo realizado por el autor mantiene un enfoque cuantitativo, y utiliza un método hipotético deductivo, además es de tipo aplicado, de nivel descriptivo y utiliza un diseño no experimental de corte transversal, también tiene una población de 1260 profesores de todas las I.E. del distrito de Puente Piedra, junto a una muestra de 224 docentes, siendo así que en la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. A su vez, se obtuvo como resultado $p= 0.000$, $r=0.456$. Por lo que, se llegó a la conclusión que la gestión educativa incide significativamente en el grato desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra.

En este estudio se indagaron antecedentes internacionales, como la investigación realizada por Ayala (2013) quien presento una investigación cuyo objetivo estuvo enfocado en establecer y emplear adecuadamente un método y sistema de evaluación clara de desempeño para todo un equipo de trabajo de todo un área donde se realiza apropiados contratos dentro de la administración de Eppetroecuador. El trabajo realizado por el autor mantiene un enfoque mixto, además es de tipo aplicado y utiliza un diseño pre-experimental, también tiene como muestra a 24 trabajadores. Por lo que, se ha llegado a la conclusión que al realizar un método y sistema de evaluación dentro del área gerencial se pudo obtener como resultados un eficiente desempeño de los trabajadores, pero que al promediar ciertos resultados, se pudo evidenciar literalmente un desempeño bajo, como resultado final.

Martínez (2013) quien presento una investigación cuyo objetivo estuvo enfocado en encaminar a la organización Federal hacia una adecuada realización y ejecución de un método de gestión del talento humano. El trabajo empleado por el autor mantiene un enfoque mixto, además es de tipo aplicado y utiliza un diseño pre-experimental. Por lo que, se ha llegado a la conclusión que al realizar la implantación del método que la empresa necesitó para rediseñar una mejor herramienta, logró de cierta manera obtener mejores análisis para sus adecuados pasos de reclutamiento y para la debida contratación de personas que contemplen

de un desempeño.

Guerrero (2014) quien presento una investigación cuyo objetivo estuvo enfocado en la identificación de elementos precisos para la instauración de una guía de diagnóstico basado en el desempeño y las capacidades de los trabajadores. El trabajo empleado por el autor mantiene un enfoque mixto, además es de tipo aplicado y utiliza un diseño no experimental de corte transversal, también tiene como muestra a 27 representantes del área de recursos humanos. Por lo que, se ha llegado a la conclusión que con toda la información encontrada, tomada e identificada se pudo establecer que los elementos precisos para instaurar una guía de diagnóstico basado en el desempeño y las capacidades de los trabajadores son; el entorno social, organizacional y los responsables del área de recursos humanos.

Desde el punto de vista teórico, en base a la variable de desempeño laboral (DL) se encuentra una teoría principal enfocada en la ADR (Adm. De RR.HH.), elaborada por Chiavenato (2000) quien afirma que todas las personas de una empresa son capaces de lograr un buen desempeño, siempre y cuando demuestren una actitud más dinámica y un comportamiento más flexible al momento de realizar todas sus actividades.

Como segunda teoría de la variable DL, se encuentra una teoría secundaria basada en la GTH (Gest.Tal.Hum.), elaborada por Chiavenato (2004) quien indica que en una empresa son importantes las habilidades que todo empleado demuestra cuando alcanza su meta y objetivo deseado, ya que es ahí cuando se puede observar y notar el efectivo trabajo que realiza un personal en la empresa.

Como tercera teoría de la variable DL, se encuentra una teoría secundaria enfocada en la GRH y en el DL, presentada por Latorre (2012) quien afirma que el buen desempeño y el adecuado talento de las personas es lo que hace que una empresa alcance excelentes resultados empresariales.

Como cuarta teoría de la variable DL, se encuentra una teoría secundaria enfocada en los indicadores de desempeño, presentada por Wurst (2010) quien expresa que para obtener buenos indicadores de desempeño es importante que

exista una grandiosa calidad del producto y un excelente servicio por parte de los trabajadores, y que se realicen mejoras en las áreas que se necesiten para alcanzar todas las metas.

Como quinta teoría de la variable DL, se encuentra una teoría secundaria que tiene por nombre estrategias para aumentar el desempeño laboral, realizada por Muñoz (2013) quien afirma que existen cinco importantes estrategias, tales como (1) verificar y contabilizar los recursos; (2) verificar el cumplimiento de las tareas en la empresa; (3) motivar a todos los empleados de la empresa; (4) implementar un plan de calidad; y (5) cumplir con todo lo planificado en la empresa.

Como sexta teoría de la variable DL, se encuentra una teoría secundaria enfocada en la administración del personal, elaborada por Bittel (2000) quien afirma que un personal que manifiesta un buen desempeño en su trabajo, a través de sus diferentes habilidades empresariales, es quien puede asegurar el éxito en la empresa.

Como séptima teoría de la variable DL, se encuentra una teoría secundaria basada en las actitudes que debe tener todo personal, elaborada por Reyes (1991) quien explica que existen tres actitudes que todo trabajador debe demostrar en su trabajo, las cuales son; (1) habilidades sociales; (2) motivación intrínseca; y (3) aceptación laboral.

Continuando con el presente trabajo, se muestra como teoría principal de la gestión del personal no docente (GPND), una teoría enfocada en la gestión del talento y del conocimiento, presentada por Cuesta (2010) quien manifiesta que al gestionar adecuadamente todo el talento humano en una empresa, los empleados pueden volverse mucho más proactivos y participativos.

Como segunda teoría de la variable de la GPND, se encuentra una teoría secundaria enfocada en la importancia de la gestión de documentos dentro de las actividades para las administraciones y funciones públicas,, elaborada por Doyle y Freniere (1991) quienes afirman que al realizar una gestión óptima en la parte administrativa de la empresa, se puede lograr resultados mucho más favorables e incluso se puede cumplir con todo lo que se ha propuesto.

Como tercera teoría de la variable GPND, se encuentra una teoría secundaria que tiene por nombre actividades administrativas para alcanzar las metas, realizada por Sérvulo (2002) quien explica que existen cuatro actividades muy significativas, las cuales son (1) la organización, la cual se orienta en la división de todas las tareas dentro de una empresa; (2) la planificación, la cual se basa en todo lo que se hará para lograr lo planificado; (3) la dirección, la cual se orienta en establecer adecuadamente todas las funciones de cada trabajador, para el cumplimiento adecuado de todo lo planificado; y (4) el control, la cual se basa en mantener todo perfectamente coordinado y controlado, para que se evite pérdidas y fallas en la empresa.

Como cuarta teoría de la variable GPND, se encuentra una teoría secundaria enfocada en la gestión del talento humano, presentada por Cabarcas (2013), quien declara que todos los trabajadores de una organización son vistos como talentos natos, que realizan un sinnúmero de operaciones y de tareas.

Como quinta teoría de la variable GPND, se encuentra una teoría secundaria que tiene por nombre atribuciones de la gestión del talento humano, presentada por Salas (2012), quien afirma que existen cuatro atribuciones para lograr óptimas tareas en el trabajo, las cuales son (1) la organización; (2) la proyección y la planeación; (3) el proceso y el desarrollo; y (4) la coordinación entre todos los conjuntos.

Como sexta teoría de la variable de la GPND, se encuentra una teoría secundaria que tiene por nombre beneficios para una adecuada gestión del talento humano, realizada por Riascos y Aguilera (2011) quienes manifiestan que existen dos beneficios importantes para complementar el talento del personal, tales como (1) la excelente comodidad y buena aptitud; y (2) las ganancias.

Como séptima teoría de la variable GPND, se encuentra una teoría secundaria que tiene por nombre beneficios de las herramientas de la GTH, elaborada por Gonzales et al. (2014) quienes afirman que existen ocho beneficios de las herramientas de gestión, las cuales son (1) lograr todos los objetivos de forma rápida; (2) mantener un ambiente laboral atractivo; (3) mantener trabajadores motivados; (4) mantener un desarrollo y crecimiento profesional; (5) mostrar mayor proactividad y liderazgo; (6) tener colaboradores con una buena

aptitud; (7) mostrar un mejor servicio y producción; y (8) mostrar un mayor compromiso laboral.

Como octava teoría de la variable GPND, se encuentra una teoría secundaria enfocada en la importancia de la GTH, elaborada por Rodríguez y Herrera (2010) quienes manifiestan que la GTH es la clave para lograr todo lo planeado en el proceso laboral.

Como novena teoría de la variable GPND, se encuentra una teoría que tiene por nombre razones por la que es importante la GRH, presentada por Robbins y Coulter (2010) quienes afirman que existen tres razones por la que es importante la GRH, las cuales son (1) al haber una buena gestión se podrá cumplir con todas las actividades; (2) al crear un compromiso y una amistad laboral, habrá una mayor interacción y un mejor trato entre todos los trabajadores; y (3) al mantener una comunicación interactiva y diaria con todos los empleados, se podrá aumentar su desempeño.

Desde el **enfoque conceptual**, como primera variable, está la variable de desempeño laboral, cuyo autor es Chiavenato (2001) quien manifiesta que el desempeño laboral se define como el máximo potencial humano que todo empleado muestra en su labor, utilizando de manera adecuada todo tipo de recursos, los cuales se requiere para alcanzar efectivamente todo lo deseado. Chiavenato (2001) reitera que existen tres dimensiones importantes basadas en el desempeño laboral, los cuales son (1) cumplimiento de funciones; (2) innovación y creatividad; e (3) interrelación personal.

Por último, como segunda variable, está la variable GPND, cuyo autor es Chiavenato (2009) quien declara que la variable de gestión se define como aquel talento que expresa toda persona a su entorno, con la finalidad de demostrar parte de todas sus habilidades, las cuales están relacionadas con las tareas estratégicas y con la capacitación que se le hace a todo el personal de la organización. Chiavenato (2009) reitera que existen tres dimensiones significativas enfocadas en la gestión del personal, las cuales son (1) planificación; (2) organización; y (3) dirección.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque que se ha tomado en cuenta para el desarrollo de la presente investigación ha sido cuantitativo, debido a que se consideró toda la información del campo de estudio, cuyo propósito fue usar cierta información para obtener una buena y respectiva medición numérica sobre la variable de desempeño laboral y la variable de gestión del personal no docente. Según Ñaupas et al. (2014) se le llama cuantitativo a todo lo relacionado con interpretaciones y datos basados en lo numérico, cuyo fin es verificar si una hipótesis es o no aprobada.

El método que se ha tomado en cuenta para el desarrollo de la presente investigación ha sido hipotético-deductivo, debido a que se realizó un proceso clave de inducción, con la intención de verificar y comprobar la hipótesis, la cual es “existe relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017”. De acuerdo con Ñaupas et al. (2014) precisa que el método hipotético-deductivo tiene que ser claro y factible, que conjuntamente genere una mejor descripción de lo que es observado y examinado durante la investigación.

El tipo fue aplicado, debido a que se realizó un estudio importante sobre los sucesos y problemas analizados en el centro de la investigación, tal como en la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M. Según Ñaupas et al. (2014) en el tipo aplicado se realiza un breve estudio sobre los sucesos y problemas encontrados en el centro de la investigación, cuyo fin es optar brevemente por darle una solución óptima.

El nivel fue correlacional, debido a que se optó por establecer la relación entre la variable de DL y la variable GNPD, a través de una medición simple y numérica. De acuerdo Ñaupas et al. (2014) el nivel correlacional es racionalmente la subjetividad, en la que se busca concretar la relación entre dos variables, tanto como una variable independiente y como otra, la cual sea dependiente.

El diseño fue no experimental, debido a que la variable de DL y la variable de GPND, no fueron modificadas, ni alteradas en el transcurso de la respectiva

investigación. Según Ñaupas et al. (2014) un diseño es no experimental cuando nos da el alcance y precisa que en el centro de la investigación, la variable de estudio sea independiente o dependiente no es rectificadora, ni alterada.

El corte fue transversal, debido a que se obtuvieron respectivamente datos del año 2017 de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.N., por lo que solo fue en un tiempo ya definido. De acuerdo con Ñaupas et al. (2014) un corte de investigación es transversal cuando los datos que se obtienen por medio de una encuesta se logran tomar en un tiempo ya definido por el investigador.

3.2 Variables y Operacionalización

En el trabajo se describe las dos variables que son parte de la investigación, tales como las variables (1) DL y (2) GPND. Posteriormente, se procederá a definir las variables de manera conceptual y operacional, asimismo se definirán todos los indicadores, y se mostrará la escala de medición (ver anexo 4).

Variable 1: Desempeño laboral

Definición conceptual

Según Chiavenato (2001) manifiesta que el desempeño laboral se define como el máximo potencial humano que todo empleado muestra en su labor, utilizando de manera adecuada todo tipo de recursos, los cuales se requiere para alcanzar efectivamente todo lo deseado.

Definición operacional

La variable DL fue medida mediante las dimensiones de (1) cumplimiento de funciones; (2) innovación y creatividad; e (3) interrelación personal, con 9 ítems.

1. Cumplimiento de funciones

Chiavenato (2000) manifiesta que el cumplimiento de funciones se define como la capacidad estratégica y competente que tiene un trabajador para realizar sus tareas, cuyo fin es coordinar y culminar tareas claramente específicas, tomando

siempre las mejores decisiones para cumplir con el principal objetivo de la empresa.

Indicadores del cumplimiento de funciones

Solución en los Procedimientos

De acuerdo con la Revista de especialidad del campo del Derecho Themis (2000) declara que en una empresa los empleados deben manejar y conocer cada tarea y procedimiento a realizar, ya que eso le ayudará para tener una mejor comprensión de todos los asuntos administrativos, que necesiten de una solución.

Toma decisiones

Según la Revista especializada Contabilidad y Negocios (2011) declara que en una empresa todas las decisiones son consideradas importantes, es por ello que a veces se toma una decisión dependiendo mucho de la situación en la que se encuentra, ya que es así que se puede tomar excelentes medidas y proponer las mejores soluciones, para complementar así con una adecuada decisión.

Logra objetivos

De acuerdo con Chiavenato (2001) manifiesta que en las empresas, lo primordial es lograr cada objetivo, el cual se necesite para alcanzar todo lo necesario, por ello es en este punto, donde los trabajadores muestran todo su rendimiento y desempeño para alcanzar el objetivo más corto y largo, lo cual termina siendo apreciado por el resto del entorno.

2. Innovación y creatividad

Según CEPREDE (2005), afirma que es muy importante que las organizaciones y entidades públicas aprecien mucho más la creatividad y la parte innovadora de cada trabajador, ya que sin ella no habría buenas soluciones y alternativas, mejores resultados y una gran cantidad de ingresos.

Indicadores de innovación y creatividad

Creatividad en el servicio

Según Ruiz (2001) explica que la creatividad en una empresa de servicios es una forma más dinámica de demostrar el ingenio que tiene una persona para pensar y realizar todo tipo de tareas dentro de su área.

Habilidad de solución

De acuerdo con Chiavenato (2009) declara que la habilidad de solución es definida como un recurso humano, lo cual es empleado por todos los empleados para lograr resolver todo tipo de conflictos o problemas en una empresa, haciendo uso de sus propios conocimientos, para así convertir todo lo aprendido en soluciones más efectivas.

Brinda alternativas

Según Chiavenato (2009) manifiesta que brindar alternativas, que provoquen resultados favorables, es una forma de demostrar ser una persona inteligente, con una amplia variedad de conocimientos empresariales, a su vez es una forma de influir en la empresa de manera más oportuna, demostrando así el verdadero potencial humano.

3. Interrelación Personal

De acuerdo con Euskal (2011) toda persona, la cual sea parte de un grupo social se le denomina una persona comunicativa, respetuosa, tolerante y amistosa, además su buena relación con la sociedad puede convertirlo en una persona muy exitosa.

Indicadores de interrelación personal

Respeto

De acuerdo con Rodríguez (2005) el respeto en una empresa es la conducta o la forma en que un empleado actúa frente a las demás personas de su ambiente, mostrando un trato más dinámico, respetuoso y carismático.

Tolerancia

Según Martí (2008) la tolerancia en una empresa es cuando un trabajador acepta las opiniones e ideas de sus demás compañeros, sin importar si la idea es mala o buena.

Trabajo en equipo

De acuerdo con Chiavenato (2009) manifiesta que el trabajo en equipo en una organización está dado por escenarios más prudentes, donde cada empleado cumple o distribuye cada actividad con el fin de concretar todas las tareas requeridas mucho más rápido y de manera más sensata.

Variable 2: Gestión del personal no docente

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) declara que la variable de gestión se define como aquel talento que expresa toda persona a su entorno, con la finalidad de demostrar parte de todas sus habilidades, las cuales están relacionadas con las tareas estratégicas y con la capacitación que se le hace a todo el personal de la organización.

Definición operacional

La variable gestión del personal no docente fue medida mediante las dimensiones de (1) planificación; (2) organización; y (3) dirección.

1. Planificación

De acuerdo con Chiavenato (2007) manifiesta que es muy importante mantener todo planificado en una empresa, ya que cuando se planifica estrategias y actividades con anterioridad se pueden manejar situaciones complicadas y se pueden lograr objetivos y metas claras.

Indicadores de planificación

Planifica Estrategias

Según Chiavenato (2009) declara que en una empresa la planificación estratégica se define como el cumplimiento de algo previsto y planificado, donde se realizan diferentes actividades y acciones para concretar todo lo proyectado.

Planifica actividades del cargo

De acuerdo con Chiavenato (2009) explica que la planeación de cada una de las actividades está ligada a las metas u objetivos que la empresa desea alcanzar en un corto período de tiempo, realizando superiormente un procedimiento adecuado, que incluya a todo el talento humano en cada una de ellas.

Cumple con las Metas

Según Chiavenato (2007) alude que en la empresa es fundamental el cumplimiento de las metas, por ende se debe mantener a todo los empleados muy motivados y claramente capacitados para que cumplan sus labores de buena manera, para que así logren todo lo deseado.

2. Organización

Según Chiavenato (2001) manifiesta que la organización en una empresa se define como la distribución exacta y clara de tareas, las cuales son realizadas por los trabajadores, quienes cumplen satisfactoriamente con todo lo pactado.

Indicadores de organización

Cultura Organizacional

De acuerdo con Chiavenato (2001) explica que la cultura organizacional es un régimen en el que se adecuan datos importantes sobre la empresa, así como sus valores y principios, que en gran medida son muy respetados por los empleados.

Conocimiento de los Manuales de Gestión

Según la Revista Universidad y Sociedad (2013), afirma que los manuales de gestión son manuales muy personales que forman parte de la organización,

donde se detallan todas las instrucciones y toda la información necesaria sobre la propia empresa.

Conocimiento de las Funciones del cargo

Quiroga (1988) plantea que en una empresa es importante que cada trabajador conozca sus funciones, ya que de esta forma se puede distribuir mucha información en cada área, lo que permitiría un mejor funcionamiento administrativo.

3. Dirección

De acuerdo con Chiavenato (2007) manifiesta que la dirección es definida como algo determinado y concreto, lo cual una empresa pretende lograr con responsabilidad, liderazgo y motivación, cumpliendo de cierta forma con estándares y procedimientos, realizados por los directivos y por toda la parte administrativa.

Indicadores de dirección

Responsabilidad

Según Revista Socialetic (2012) explica que la responsabilidad en una empresa se da cuando un empleado asume sus actividades y tareas de manera categórica y responsable.

Según Chiavenato (2007) declara que la responsabilidad hacia el entorno empresarial se define como el desarrollo adecuado, óptimo y responsable de las actividades, en las que cada trabajador dedica su tiempo a las diversas tareas de la empresa.

Liderazgo

De acuerdo con Chiavenato (2007) explica que en toda empresa el liderazgo es muy necesario, ya que un buen líder es quien ayuda a mantener a los empleados bien organizados y motivados.

Motivación

Según Chiavenato (2009) plantea que para motivar a un empleado en una empresa es fundamental hacerlo a través de medios de motivación, como premios y aumentos salariales.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población que se consideró para esta investigación fueron todas las personas que laboraron en la prestigiosa Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., durante el año 2017, los cuales fueron 43 colaboradores, entre ellos administrativos, técnicos y auxiliares. De acuerdo con Ñaupas et al. (2014) la población es el universo entero y completo, en el cual se utiliza fácilmente un número pequeño o grande de la población como parte de la investigación.

La población fue censal, ya que se consideró conjuntamente a todos los colaboradores/trabajadores de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., siendo así que como parte del trabajo se tomó a las 43 personas que laboran en la Facultad de Derecho como parte de la investigación. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010) el censo es en conjunto todo lo tomado del universo, con lo cual se trabajará en una investigación.

Con respecto a las **características de la inclusión**, fueron considerados todos los colaboradores/trabajadores de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., cuyo vínculo laboral estuvo comprendido hasta el año 2017. Con respecto a las **características de la exclusión** no fueron considerados todos los trabajadores de las otras Facultades de la U.N.M.S.M., cuyo vínculo laboral estuvo comprendido hasta el año 2017.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó una encuesta, la cual ayudó a generar una correcta investigación, a través de un número reducido de preguntas, las cuales fueron respondidas y marcadas por 43 colaboradores/trabajadores de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M. Según Ñaupas et al. (2014) la encuesta sirve para

conocer en gran medida todas las respuestas y criterios que generalmente son pensadas por el encuestado.

Como instrumento se utilizó un cuestionario, el cual fue construido y organizado puntualmente con 18 preguntas, las cuales estuvieron conectadas con las variables de investigación, en las que se colocó como alternativas una excelente escala de Likert. Según Ñaupas et al. (2014) todos los cuestionarios se enfocan principalmente en ciertas hipótesis que se plantean en una tesis, ya que en base a ello se organizan y construyen todas las preguntas, las cuales son necesarias para complementar mucho más la investigación.

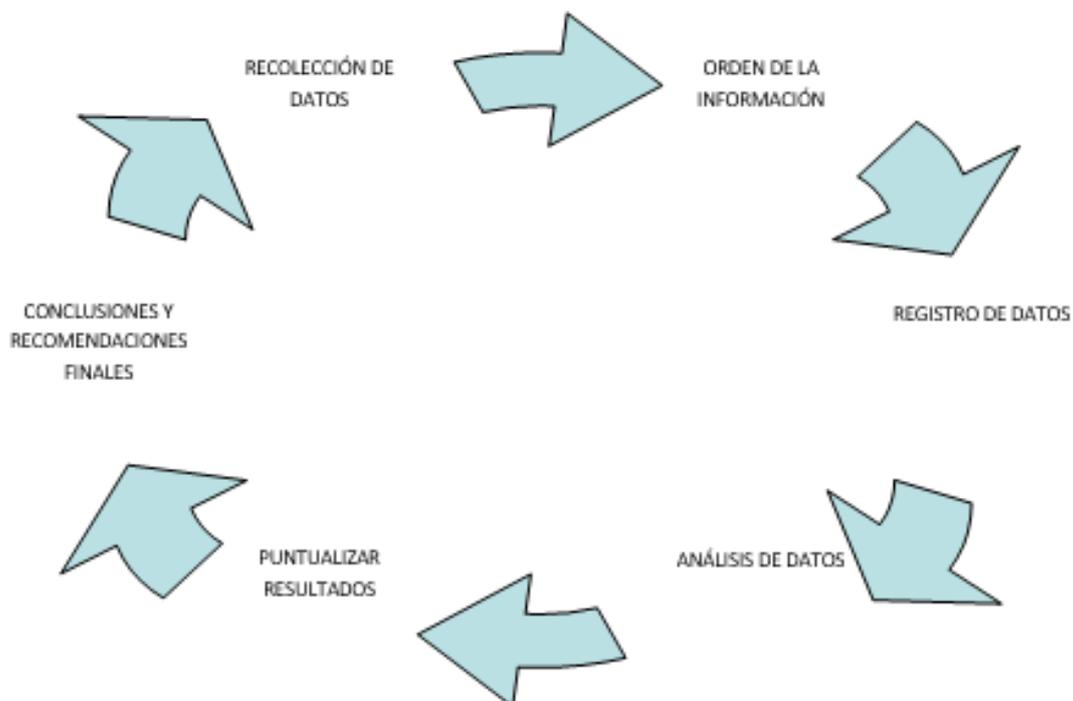
En cuanto a la validez, se dio por medio de las preguntas, las cuales se establecieron dentro del cuestionario, para que sean completamente validados, asimismo fueron tres grandes docentes quienes validaron exitosamente el instrumento, docentes como; el Dr. Alva Álvarez Edwin; el Dr. Jiménez Calderón César Eduardo; y la MSc. Mairena Fox Petronila Liliana.

En cuanto a la confiabilidad se obtuvo un resultado de 0,800 en el Alfa de Cronbach, lo cual se determinó por medio de la medición de las variables DL y GPND. Este resultado se obtuvo gracias al SPSS V.20 y a la escala utilizada para comprobar la confiabilidad. (Se puede observar el estadístico con su escala para la valoración en Anexos Tabla 1 y Tabla 2).

3.5 Procedimientos

Para el presente trabajo se realizó un adecuado procedimiento de seis excelentes pasos; (1) los datos fueron recolectados en un solo momento o año, tal como en el 2017, lo cual sirvió para medir estratégicamente la variable de desempeño laboral y la variable de gestión del personal no docente; luego (2) se ordenó la información obtenida y (3) se registró adecuadamente los datos; a su vez (4) se analizaron los resultados y (4) se puntualizaron cada uno de los resultados consolidados, procesados y obtenidos; finalmente (5) se realizaron las respectivas conclusiones de la atención de los objetivos y recomendaciones como parte final de la investigación.

Figura 1
Procedimiento de la investigación



3.6 Método de análisis de datos

Para el presente trabajo se empleó el **método estadístico**, debido a que se utilizaron cantidades cuantitativas y numéricas, para un mejor análisis y verificación de la hipótesis. Según Bauce (2000) el método estadístico es parte de un proceso de investigación, donde se utilizan mayormente todo tipo de datos, como los cuantitativos.

En este trabajo se empleó la **estadística descriptiva**, debido a que se utilizó estratégicamente dos programas de investigación, donde el primero es el programa de Excel y el segundo es el programa SPSS, en el que como versión única y principal se usó la V.20, además a través de un correcto análisis de las dos variables se pudo realizar excelentes gráficos descriptivos y de frecuencia. Según Vargas (1995) la estadística descriptiva genera una comprensión más general de lo que se describe, a través de gráficos y datos, para una mayor viabilidad de los datos tomados y analizados.

En este trabajo se utilizó la **estadística inferencial**, debido a que se pudo concretar una buena verificación de la hipótesis, a través de una correlación de Pearson, gracias a la muestra, la cual se tomó para encontrar de manera eficiente excelentes resultados y conclusiones en la investigación. De acuerdo con Vargas (1995) la estadística inferencial permite al investigador captar información de la muestra de estudio, y al mismo tiempo distribuirla por medios estadísticos, con el fin de obtener excelentes resultados y conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

Honestidad del tesista: En este trabajo se ha cumplido con honestidad todo lo analizado y recopilado, además no se ha intervenido ni cambiado ninguna información recabada del lugar donde se han tomado todos los datos.

Manejo y criterio académico sobre los derechos del autor: En este trabajo se mantuvo un buen razonamiento y criterio académico, además se cumplió satisfactoriamente con las debidas referencias, basadas en cada uno de los autores de todas las investigaciones tomadas de las distintas bases de datos.

Consentimiento del encuestado: En este trabajo los encuestados fueron debidamente notificados sobre la encuesta y aceptaron participar.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

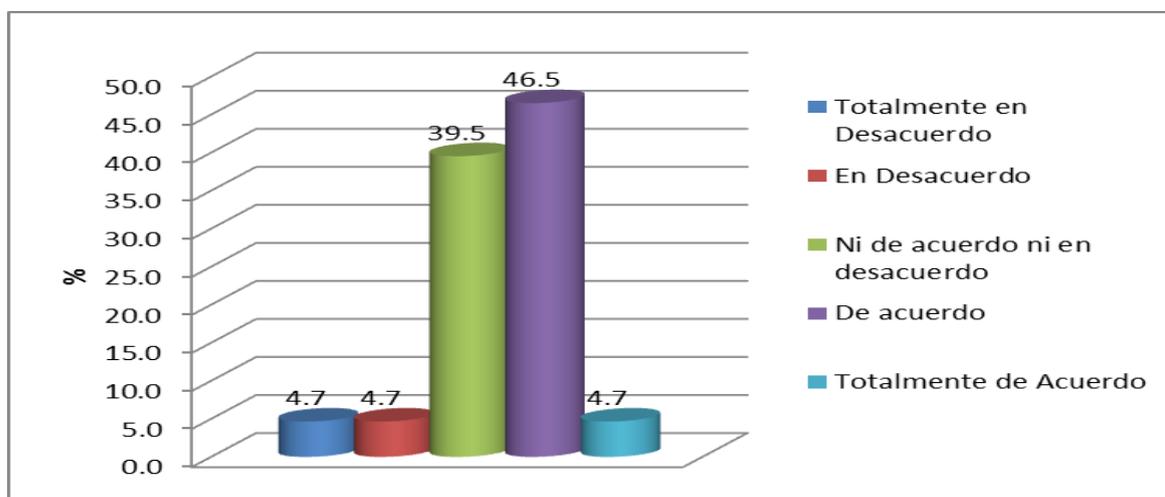
Tabla 1.

Variable de desempeño laboral

	Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
En Desacuerdo	2	4,7	4,7	9.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	39,5	39,5	48.9
De acuerdo	20	46,5	46,5	95.4
Totalmente de Acuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 2.

Cuadro estadístico basado en el desempeño laboral



Interpretación

De acuerdo a los resultados, en base al desempeño laboral, se puede verificar que en la Figura 2 se muestran los cinco porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 46.5%, lo que significa que la mayoría de los encuestados claramente están “de acuerdo”, a su vez el 39.5% de los encuestados marcaron que no están “ni de

acuerdo ni en desacuerdo”, por otra parte el 4.7% de los encuestados marcaron que están “en desacuerdo, seguido del otro 4.7% que marcaron que están “totalmente de acuerdo”, y finalmente el otro 4.7% de los encuestados marcaron que están “totalmente en desacuerdo”.

Interpretación de la dimensión cumplimiento de funciones

De acuerdo a los resultados, en base al cumplimiento de funciones, se puede verificar que en la Figura 3 (disponible en anexos) se muestran los cinco porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 44.2%, lo que significa que la mayoría de los encuestados claramente están “de acuerdo”.

Interpretación de la dimensión innovación y creatividad

De acuerdo a los resultados, en base a la innovación y creatividad, se puede verificar que en la Figura 4 (disponible en anexos) se muestran los cuatro porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 51.2%, lo que significa que la mayoría de los encuestados marcaron que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Interpretación de la dimensión interrelación personal

De acuerdo a los resultados, en base a la interrelación personal, se puede verificar que en la Figura 5 (disponible en anexos) se muestran los cinco porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 58.1%, lo que significa que la mayoría de los encuestados marcaron que claramente están “de acuerdo”, a su vez el 23.3% de los encuestados marcaron que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

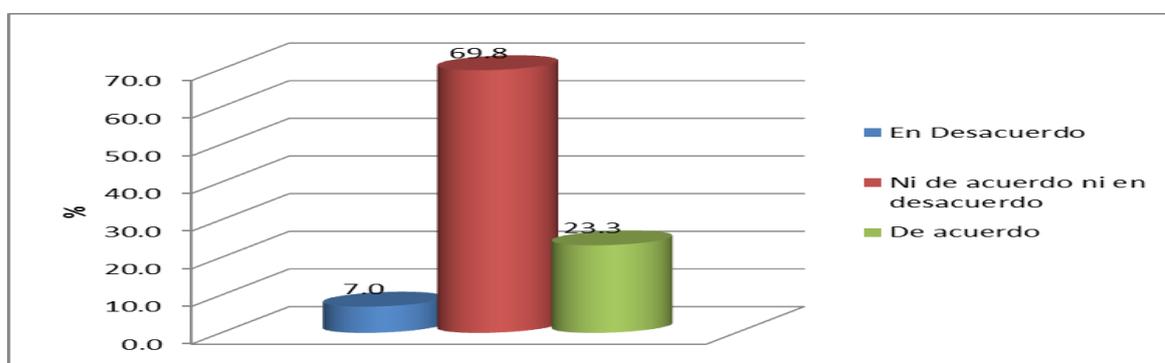
Tabla 2.

Variable de gestión del personal no docente

	Frecuencia	%	% valido	% acumulado
En Desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	69,8	69,8	76,8
De acuerdo	10	23,3	23,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 3.

Cuadro estadístico basado en la gestión del personal no docente



Interpretación

De acuerdo a los resultados, en base a la gestión del personal no docente, se puede verificar que en la Figura 6 se muestran los tres porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 69.8%, lo que significa que la mayoría de los encuestados marcaron que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, por otra parte el 23.3% de los encuestados marcaron que claramente están “de acuerdo”, y finalmente el 7.0% de los encuestados marcaron que están “en desacuerdo”.

Interpretación de la dimensión planificación

De acuerdo a los resultados, en base a la planificación, se puede verificar que en la Figura 7 (disponible en anexos) se muestran los cinco porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 37.2%, lo que podemos interpretar de acuerdo a las respuestas de los participantes que marcaron que están “en desacuerdo”, de la misma forma

el 34.9% de los encuestados marcaron que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, por otra parte el 23.3% de los encuestados marcaron que claramente están “de acuerdo”, a su vez el 2.3% de los encuestados marcaron que están “totalmente en desacuerdo”.

Interpretación de la dimensión organización

De acuerdo a los resultados, en base a la organización, se puede verificar que en la Figura 8 (disponible en anexos) se muestran los cuatro porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 51.2%, lo que significa que dentro de la totalidad de participantes podemos encontrar que de la mayoría de los participantes marcaron que están “en desacuerdo”, de la misma forma el 34.9% de los encuestados marcaron que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, por otra parte el 7.0% de los encuestados marcaron que claramente están “de acuerdo”.

Interpretación de la dimensión dirección

De acuerdo a los resultados, en base a la dirección, se puede verificar que en la Figura 9 (disponible en anexos) se muestran los tres porcentajes obtenidos por todos los encuestados, donde se puede verificar que el porcentaje más elevado es el de 58.1%, lo que significa que de la mayoría de los participantes marcaron que están claramente “en desacuerdo”.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

La escala de correlación según Martínez (2002) nos da una significancia de tabla con un valor de 0.05 y un nivel de aceptación del 95% (ver anexos Tabla 11)

Significancia y decisión

Si la sig.Bil. < 0.05, -> se rechaza Ho y se acepta la H1.

Si la sig.Bil. > 0.05, -> se acepta Ho y se rechaza la H1.

Tabla 3.

Prueba de hipótesis entre desempeño laboral y gestión del personal no docente

		V1_DL	V2_GPND
V1_DL	Correlación de Pearson	1	.748**
	Sig. (bil.)		.000
	N	43	43
V_GPND	Correlación de Pearson	.748**	1
	Sig. (bil.)	.000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

La variable DL posee una relación significativa y directa de $0.000 < 0.05$ con la variable GPND, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y claramente se interpreta que confirma la existencia de una relación directa entre las dos variables, por lo cual se acepta la hipótesis alterna (H1) como la más adecuada. De acuerdo a la correlación, se estableció una correlación de Pearson de 0.748, lo que significa que la correlación es positiva y alta.

Interpretación Prueba de hipótesis específicas DL y dimensión cumplimiento de funciones

De acuerdo a la tabla 13 (disponible en anexos). La dimensión cumplimiento de funciones posee una relación significativa y directa de $0.000 < 0.05$ con la variable GPND. De acuerdo a la correlación, se estableció una correlación de Pearson de 0.704, lo que significa que es positiva y alta.

Interpretación Prueba de hipótesis específicas DL y dimensión innovación y creatividad

De acuerdo a la tabla 14 (disponible en anexos). La dimensión innovación y creatividad posee una relación significativa y directa de $0.000 < 0.05$ con la variable GPND. De acuerdo a la correlación, se estableció una correlación de Pearson de 0.731, lo que significa que es positiva y alta.

Interpretación Prueba de hipótesis específicas DL y dimensión interrelación personal

De acuerdo a la tabla 15 (disponible en anexos). La dimensión interrelación personal posee una relación significativa y directa de $0.000 < 0.05$ con la variable GPND. De acuerdo a la correlación, se estableció una correlación de Pearson de 0.604, lo que significa que es positiva y alta.

V. DISCUSIÓN

Primera

En el objetivo principal se tuvo que establecer la relación entre DL y la GPND. Es por ello que mediante la prueba Rho de Spearman se ha demostrado que ambas variables de estudio poseen una correlación de 0.748, lo cual indica que es una relación alta y aceptable. Por lo tanto, se termina aceptando la hipótesis de la presente investigación precisando que existe relación significativa y moderada entre el DL y la GPND por lo que el objetivo general queda completamente demostrado. Según Quichca (2012) pudo comprobar la existencia de la unión de dos variables fundamentales. Donde tuvo como objetivo general comprobar si verdaderamente había alguna relación y unión entre las variables de gestión administrativa y desempeño docente basado en la información extraída de los alumnos del primer, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto ciclo del (ILP). En esta tesis se había aplicado el método hipotético-deductivo, de tipo aplicado, además se utilizó un diseño no-experimental con el empleo de un corte transversal, y fue realizado bajo un enfoque claro de versión cuantitativa. Se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación, repartida y marcada por 124 estudiantes. Se obtuvo como resultado final $p=0.000$, $r=0.503$, concluyendo que si hay un lazo y una unión entre las variables de estudio.

Segunda

Como hipótesis se determinó si existe relación significativa entre el DL, en su dimensión cumplimiento de funciones y GPND. Donde se tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. Es por ello que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que ambas variables poseen una correlación de 0.704, lo cual indica que es una relación alta y aceptable. Por lo tanto, se termina aceptando la hipótesis de la presente investigación acertando que existe relación significativa y moderada entre el cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017, por lo que el objetivo general queda completamente declarado y demostrado. Según

Gómez (2015) pudo determinar la existencia eficiente de una buena unión entre las variables de estudio. En esta tesis se aplicó el método hipotético-deductivo, de tipo aplicado, además se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, y fue realizado bajo un enfoque claro de versión cuantitativa. Se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación, repartida y marcada por 200 estudiantes. Se obtuvo como resultado final $p=0.000$, $r=0.700$, concluyendo que si hay un lazo y una unión entre las variables de estudio.

Tercera

Como hipótesis se determinó si existe relación significativa entre el DL, en su dimensión innovación y creatividad y la GPND. Donde se tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión innovación y creatividad y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. Es por ello que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que ambas variables poseen una correlación de 0.731, lo cual indica que es una relación alta y aceptable, por lo que el objetivo general queda completamente declarado y demostrado. Según Sosa (2017) pudo establecer la influencia de las dos variables de estudio. Donde tuvo como objetivo general establecer la incidencia de la gestión educativa y el grato desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra. Se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación, repartida y marcada por 224 docentes. Se obtuvo como resultado final $p=0.000$, $r=0.456$, concluyendo que si hay un lazo y una unión entre las variables de estudio.

Cuarta

Como hipótesis se determinó si existe relación significativa entre el DL, en su dimensión interrelación personal y la GPND. Donde se tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión interrelación personal y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. Es por ello que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que el objetivo general queda completamente declarado y demostrado. Guerrero (2014) pudo identificar los procesos exactos para implantar un diagnóstico. Donde tuvo como objetivo general identificar los elementos

precisos y claros para la instauración de una guía de diagnóstico basado en el desempeño y las capacidades de los trabajadores. Asimismo, para realizar todo el trabajo, el investigador tomó como muestra a 27 trabajadores, concluyendo que al revisar y analizar todo tipo de información, pudo así lograr identificar todos los elementos importantes que le fue de mucha ayuda para completar la guía de diagnóstico, la cual está enfocado en sus variables de estudio, por lo tanto los elementos son; el entorno, las organizaciones y los trabajadores de recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

Considerando todo lo investigado, con respecto a cada uno de las hipótesis de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera

Se estableció que existe una relación alta y positiva de 0.748 ($p < 0.05$) entre el desempeño laboral y la gestión del personal no docente. En otras palabras, en la medida en que haya una mejora en el desempeño de todos los colaboradores, es posible lograr tener una mayor influencia y relación en la gestión del personal no docente. Asimismo, la correlación queda completamente demostrada, ya que para brindarle al cliente un servicio de mejor calidad es necesario poder realizar y cumplir estrategias para incrementar y mejorar el desempeño laboral.

Segunda

Se determinó que existe una relación alta y positiva de 0.704 ($p < 0.05$) entre el DL, en su dimensión cumplimiento de funciones y la GPND. Es decir, en la medida en que los trabajadores cumplan adecuadamente con sus funciones, se podrá tener una mayor influencia y relación en la GPND. Asimismo, la correlación queda completamente demostrada, ya que mientras exista un mejor cumplimiento de funciones, el personal no docente podrá cumplir adecuadamente con todas sus responsabilidades.

Tercera

Se determinó que existe una relación alta y positiva de 0.731 ($p < 0.05$) entre el DL, en su dimensión innovación y creatividad y la GPND. Es decir, en la medida en que los trabajadores sean más innovadores y muestren toda su creatividad, se podrá tener mayor influencia y relación en la GPND. Asimismo, la correlación queda completamente demostrada, ya que cuando hay mayor innovación y creatividad por parte de los colaboradores, pueden surgir ideas excelentes que provoquen soluciones en la empresa.

Cuarta

Se determinó que existe una relación alta y positiva de 0.604 ($p < 0.05$) entre el DL, en su dimensión interrelación personal y la GPND. Es decir, en la medida en que los trabajadores mantengan una buena relación interpersonal en su entorno laboral, podrán tener mayor influencia y relación en la GPND. Asimismo, la correlación queda completamente demostrada, ya que cuando hay una mayor interrelación con las personas que trabajan en una misma institución, es posible afirmar que existe una mejora en el trabajo en equipo y por ende en la gestión de todo el personal no docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que haya una evaluación perfecta y valiosa en la institución pública, para que se enfoque en capacitar a los trabajadores, para que cada uno de ellos pueda tener un mejor desempeño y rendimiento, y para que crezcan tanto profesionalmente, lo cual será significativo para que puedan mejorar en la GPND de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M.

Segunda

Se recomienda proponer y diseñar de manera eficiente programas que tomen en cuenta como pilares de su ejecución la capacitación y actualización profesional, que ayuden a complementar y aumentar el desempeño laboral de los colaboradores. Esto de cierta forma ayudará a que los trabajadores realicen adecuadamente sus funciones.

Tercera

Se recomienda brindar una gran cantidad de oportunidades a todos los colaboradores para que demuestren todas sus capacidades de innovación y creatividad en todas las tareas, que exista en las distintas áreas de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., para que así aumente el desempeño de todo el talento humano de la institución pública.

Cuarta

Se recomienda a la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., implementar y cumplir una serie de estrategias enfocadas a optimizar el desempeño de todo el equipo de trabajo y en la gestión del personal no docente, para que puedan trabajar

eficientemente en conjunto y en equipo. Por lo tanto, esto ayudará a incrementar mucho más la interrelación personal en la institución pública.

REFERENCIAS

- Ayala, F. (2013). *Aplicación de evaluación de desempeño por competencias 180°, en el área de contratos de la gerencia de exploración y producción de EPPETROLEOECUADOR*. (Tesis para obtener el grado de maestría en Dirección de Gestión del Talento Humano). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3722/1/T1313>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. México.
- Bauce, G. (2000). A propósito del análisis estadístico. *Revista de la Facultad de Medicina*, 23(1), 24-27. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692000000100005
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción: José Real Gutiérrez. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill
- Cabarcas, N. (2013). *Gestión del talento humano*. Colombia: disponible: [http://www.hucaribe.gov.co/publicaciones/temas_interes/gestión_del_talento_humano\(Nirva_Cabarcas\)](http://www.hucaribe.gov.co/publicaciones/temas_interes/gestión_del_talento_humano(Nirva_Cabarcas)).
- CEPREDE (2005). *La Innovación en el siglo XXI – Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5a. ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill. (2a. ed.).
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5a. ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw-Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7a. ed.). Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. (3a. ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ediciones ECOE.
- Doyle, M., Freniere, A. (1991). *La preparación de manuales de gestión de documentos para las administraciones públicas*. París: UNESCO.
Disponible:
https://books.google.com.pe/books/about/La_preparaci%C3%B3n_de_manuales_de_gestion%C3%B3n.html?id
- Euskal, H. (2011). *Relaciones Interpersonales Generalidades*. Universidad del País Vasco. Disponible:
<http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana Los Andes*. (Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Gonzales, J., Martínez, G., Pérez, J. y Del Canto, E. (2014). *Herramientas para gestión de recursos humanos*. Santiago de Compostela, España: Revista Real Academia Gallega de Ciencias. Vol. 2. No. 3. (pp. 89-103). Disponible:
<http://fucamp.edu.br>
- Guerrero, A. (2014). Realizo la investigación: *Gestión del Talento Humano basado en Competencias*. México. Disponible: <https://docplayer.es/2328172-Tesis-gestion-del-talento-humano-basado-en-competencias.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Diseño de la muestra censal 2010*.
https://celade.cepal.org/censosinfo/manuales/MX_DisenomuestraCensal_2010.pdf
- Latorre, N. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis Doctoral. Psicología Social). España: Universidad de Valencia. Disponible: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>

- Martí, M. (2008). *La Tolerancia*. Ediciones Internacionales. Madrid.
- Martínez, V. (2013). Tesis: *Gestión del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. México. Disponible: <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>
- Muñoz, A. (2013). *Estrategias para mejorar el desempeño laboral a través de incentivo y capacitación en los empleados de las Agencias Aduanera de la delegación Gustavo A. Madero*. (Tesis para la obtención del grado de Maestría en Ciencias en Administración en Negocios). Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Santo Tomás, México D.F.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Bogotá.
- Quiroga, G. (1988). *Organización y Métodos en la Administración Pública*, Editorial Trillas, México D.F. (1986).
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Reyes, A. (1991). *Administración de personal*. México: Editorial Limusa.
- Revista Socialetic. (2012). *La Responsabilidad en el Trabajo*. Barcelona, España. Disponible en: <https://www.socialetic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>
- Revista Universidad y Sociedad. (2013). *Artículo de la gestión del conocimiento en función del control interno en el Municipio Lajas*. Vol. 5 No. 3, setiembre – diciembre 2013. Universidad de Cienfuegos, Cuba. Disponible: <file:///C:/Users/VAIO/Downloads/115-1-115-1-10-20161128.pdf>
- Revista de Derecho Themis. (2002). *La simplificación administrativa: un asunto complejo*. N° 40. Lima, Perú: PUCP.

Revista de Contabilidad y Negocios. Vol. 6 número 11 - julio (2011). Lima, Perú:
PUCP

Disponible:<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/issue/view/103>

Riascos, S. y Aguilera, A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Colombia: Revista cuadernos de administración. Vol. 27. N° 46. Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf>.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administration*. (10a ed.). México: Editorial Prentice-Hall.

Rodríguez, M. (2005). *Comportamiento ético Gerencial*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Rodríguez, Y. y Herrera, T. (2010). *La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta metodológica para su aplicación*. Matanzas - Cuba: Centro de Información y Gestión Tecnológica de Matanzas. Disponible: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/colloect/eventos/index/assoc/HASH01c9.di>

Ruiz, P. (2001). *Unidad de Conocimiento – Creatividad en el Trabajo*. Fundación Factor humano. Disponible en: https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8791/creativitat_a_la_feina_cast.pdf

Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). *Las Competencias y el Desempeño Laboral en el Sistema Nacional de Salud*. La Habana, Cuba: Revista Educación Médica Superior. Vol. 26. N° 4. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412012000400013&script=sco_arttext

Sérvulo, A. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las i.e. de puente piedra*. (Tesis para obtener el Grado de Maestría en

Administración de la Educación). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. España: Universidad de Castilla La Mancha

Wurst, A. (2010). *Los indicadores de desempeño de la competitividad a nivel de unidades productivas y empresas artesanales*. (Art.). Tumbes, Perú: disponible:

http://artesaniasdelperu.gob.pe/archivos/descargas/promoaartesania/Indicadores_desempeño.pdf.

ANEXOS

Tabla 4

Estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,800	18

Tabla 5

Escala para la valoración de la fiabilidad

Alfa de Cronbach	Valoración de fiabilidad
Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

Tabla 6.

Dimensión de cumplimiento de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
En Desacuerdo	3	7,0	7,0	11,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	39,5	39,5	51,2
De acuerdo	19	44,2	44,2	95,4
Totalmente de Acuerdo	2	4,7	4,7	100,00
Total	43	100,0	100,0	

Figura 4.

Cuadro estadístico basado en el cumplimiento de funciones

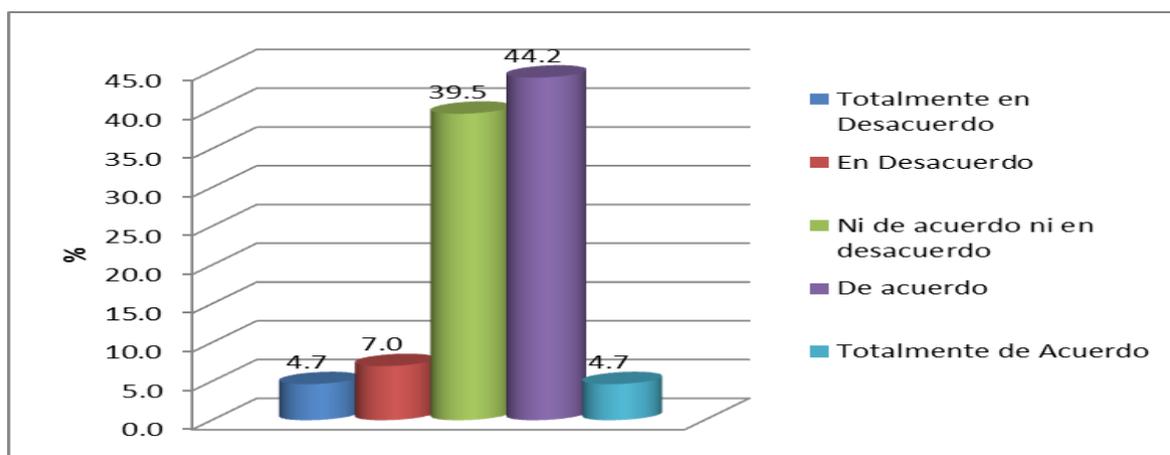


Tabla 7.

Dimensión de innovación y creatividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	51,2	51,2	58,2
De acuerdo	16	37,2	37,2	95,4
Totalmente de Acuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 5.

Cuadro estadístico basado en la innovación y creatividad

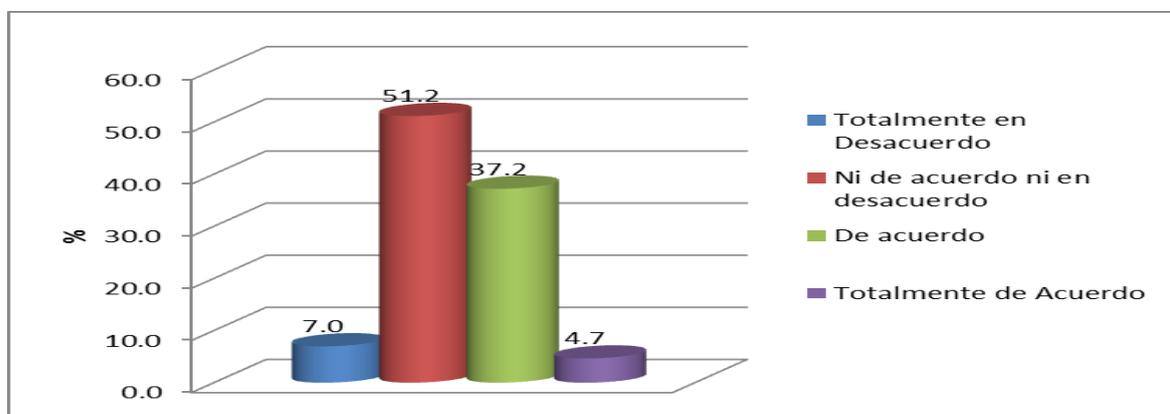
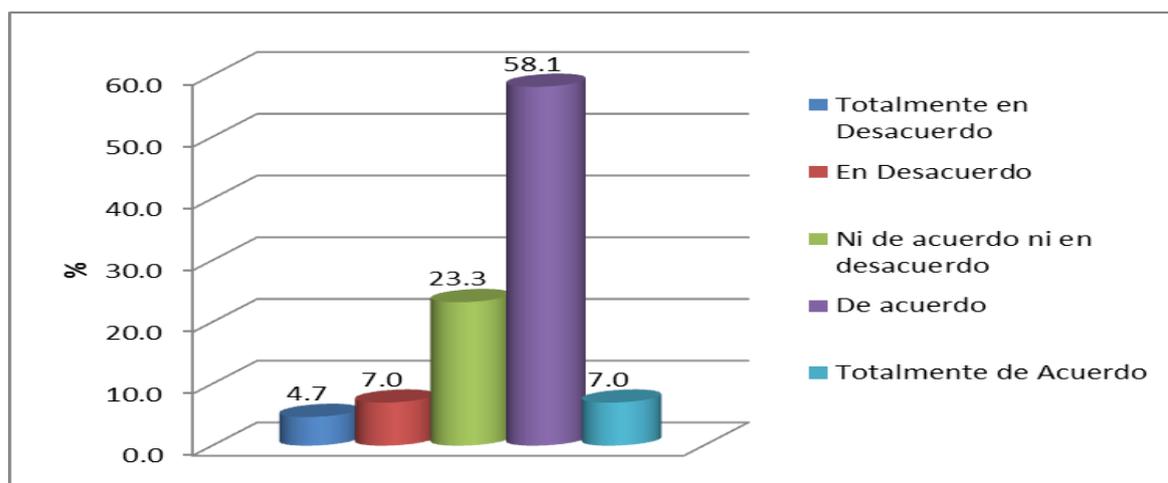


Tabla 8.*Dimensión de interrelación personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
En Desacuerdo	3	7,0	7,0	11,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,3	23,3	35
De acuerdo	25	58,1	58,1	93,1
Totalmente de Acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 6.*Cuadro estadístico basado en la interrelación personal***Tabla 9.***Dimensión de planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En Desacuerdo	16	37,2	37,2	39,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	34,9	34,9	74,4

De acuerdo	10	23,3	23,3	97,7
Totalmente de Acuerdo	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 7.

Cuadro estadístico basado en la planificación

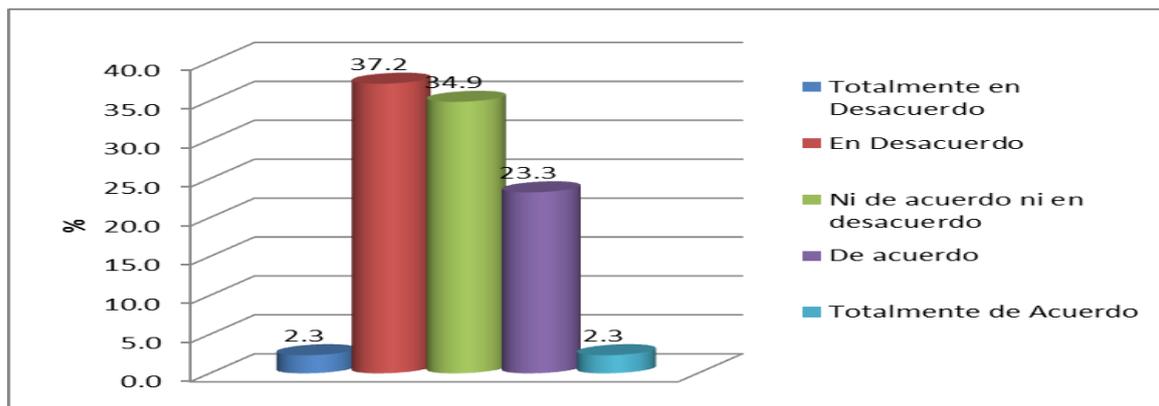


Tabla 10.

Dimensión de organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
En Desacuerdo	22	51,2	51,2	58,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	34,9	34,9	93,1
De acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 8.
Cuadro estadístico basado en la organización

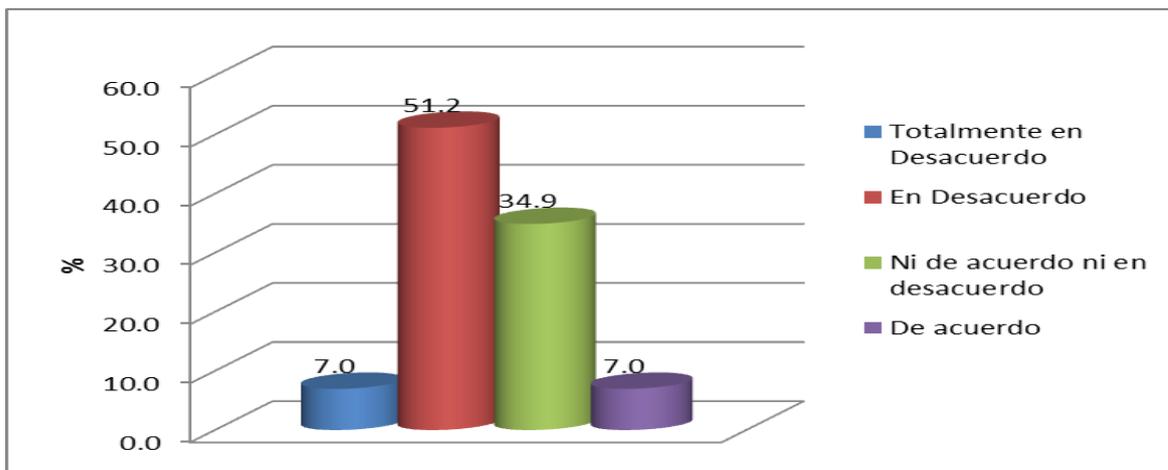


Tabla 11.
Dimensión de dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
De acuerdo	25	58,1	58,1	65,1
Totalmente de Acuerdo	15	34,9	34,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 9.
Cuadro estadístico basado en la dirección

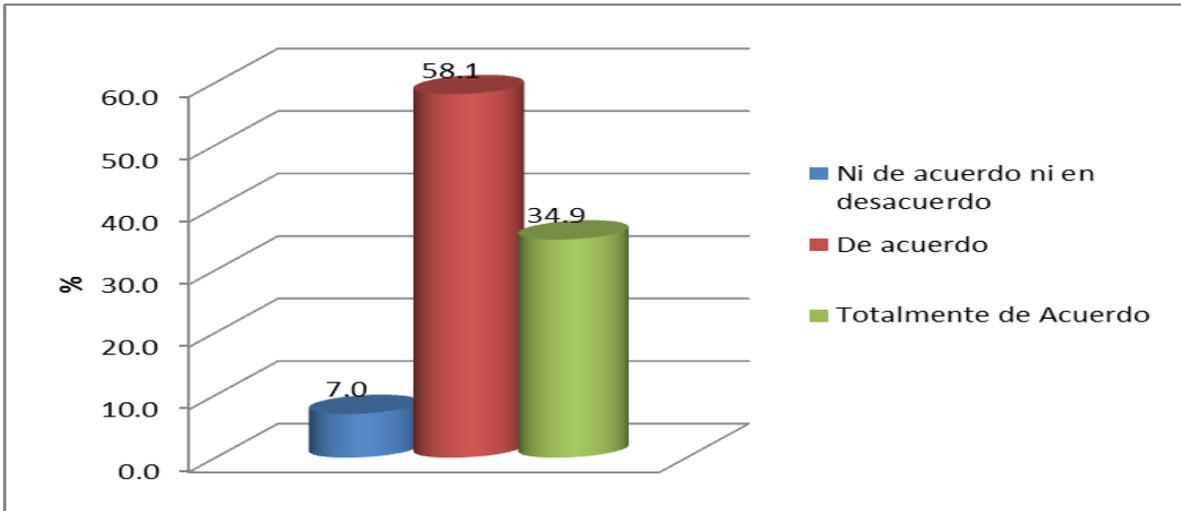


Tabla 12.

Escala de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(-0,0 a -0,19)	Correlación positiva muy baja
(-0,2 a -0,39)	correlación positiva baja
(-0,4 a -0,69)	Correlación positiva moderada
(-0,7 a -0,89)	Correlación positiva alta
(-0,9 a -0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Escala de Correlación, Martínez, 2002.

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Tabla 13.

Prueba de hipótesis entre el cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente

		V1_D1_CUMPLIMIE NTO DE FUNCIONES	V2_GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE
V1_D1_CUMPLIMIE NTO DE FUNCIONES	Correlación de Pearson	1	.704**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	43	43
V_GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE	Correlación de Pearson	.704**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de hipótesis específicas DL y dimensión cumplimiento de funciones

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión cumplimiento de funciones y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

Tabla 14.

Prueba de hipótesis entre la innovación y la creatividad y la gestión del personal no docente

		V1_D2_INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	V2_GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE
V1_D2_INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Correlación de Pearson	1	.731**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	43	43
V_GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE	Correlación de Pearson	.731**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de hipótesis específicas DL y dimensión innovación y creatividad

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión innovación y creatividad y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión innovación y creatividad y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

Tabla 15.

Prueba de hipótesis entre la interrelación personal y la gestión del personal no docente

		V1_D3_INTERRELA CIÓN PERSONAL	V2_GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE
V1_D3_INTERRELA CIÓN PERSONAL	Correlación de Pearson	1	.604**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	43	43
V_GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE	Correlación de Pearson	.604**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de hipótesis específicas DL y dimensión interrelación personal

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión interrelación personal y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral, en su dimensión interrelación personal y la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.

Anexo 1: Encuestas

El Desempeño laboral y su relación con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017

Instrucciones: La presente encuesta es anónima, le agradecemos responder lo más objetivamente posible, marcando con X en el recuadro que corresponda a cada pregunta, según la escala que se indica:

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	ED	NAND	DA	TA

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	ED	NAND	DA	TA
1	El personal administrativo brinda solución en los procedimientos de acuerdo con los plazos, normas y reglamentos.					
2	El personal administrativo tiene la capacidad de tomar decisiones en cumplimiento de su trabajo.					
3	El personal administrativo cumple con el logro de objetivos, de acuerdo con su función.					
4	Usted percibe innovación y creatividad en el servicio que brinda sus compañeros de trabajo a los usuarios.					
5	Usted percibe habilidad en el trabajo, del personal administrativo y de servicio dentro de la oficina donde labora.					
6	El personal administrativo brinda alternativas correctas a los usuarios.					
7	Dentro de la oficina donde labora existe el respeto mutuo entre el personal administrativo o de servicio.					
8	En la oficina donde labora existe tolerancia entre compañeros dentro de las funciones que cada uno realiza.					
9	El personal administrativo o de servicio coordina esfuerzos, para el cumplimiento de los objetivos de la oficina.					
10	El personal administrativo conoce el Plan estratégico de la institución, para el cumplimiento de sus objetivos.					
11	Cada oficina administrativa responsable, planifica sus actividades de manera eficiente.					
12	La institución lleva un control eficiente de cumplimiento de metas, de manera semestral.					
13	La institución cuenta con un sistema de evaluación de Personal: Funcionarios, Técnicos y de Servicios, que permita promover al personal.					
14	Los Directivos de la institución se preocupan para que el personal tenga acceso y conozca de los manuales de gestión.					
15	El personal administrativo y de servicio conoce a cabalidad sus Funciones.					
16	Usted considera importante que los trabajos programados sean ejecutados oportunamente sin dilatar los plazos.					
17	Usted considera importante que los cargos de responsabilidad mantengan un Liderazgo eficaz que permita el logro de los objetivos programados por la institución.					
18	Usted considera importante que la institución promueva la Motivación del personal en base al logro de los objetivos.					

Anexo 2: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: “El Desempeño laboral y su relación con la gestión del personal no Docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017”							
Apellidos y nombres del investigador: Moisés Luis De la Cruz Ucañán							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA Ordinal Likert	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES /SUGERENCIAS
El desempeño laboral	Cumplimiento de Funciones	Solución en los procedimientos	El personal administrativo brinda solución en los procedimientos de acuerdo con los plazos, normas y reglamentos	TD = Totalmente en desacuerdo ED = En desacuerdo NAND = Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA = De acuerdo TA = Totalmente de acuerdo			
		Toma decisiones	El personal administrativo tiene la capacidad de tomar decisiones en cumplimiento de su trabajo				
		Logra objetivos	El personal administrativo cumple con el logro de objetivos, de acuerdo con su función				
	Innovación y Creatividad	Creatividad en el servicio	Usted percibe innovación y creatividad en el servicio que brinda sus compañeros de trabajo a los usuarios				
		Habilidad de solución	Usted percibe habilidad en el trabajo, del personal administrativo y de servicio dentro de la oficina donde labora				
		Brinda alternativas	El personal administrativo brinda alternativas correctas a los usuarios				
	Interrelación Personal	Respeto	Dentro de la oficina donde labora existe el respeto mutuo entre el personal administrativo o de servicio				
		Tolerancia	En la oficina donde labora existe tolerancia entre compañeros dentro de las funciones que cada uno realiza				
		Trabajo en equipo	El personal administrativo o de servicio coordina esfuerzos, para el cumplimiento de los objetivos de la oficina				
Gestión del personal no docente	Planificación	Planifica Estrategias	El personal administrativo conoce el Plan estratégico de la institución, para el cumplimiento de sus objetivos				
		Planifica actividades del cargo	Cada oficina administrativa responsable, planifica sus actividades de manera eficiente				
		Cumple con las metas	La institución lleva un control eficiente de cumplimiento de metas, de manera semestral				
	Organización	Cultura organizacional	La institución cuenta con un sistema de evaluación de Personal: Funcionarios, Técnicos y de Servicios, que permita promover al personal.				
		Conocimiento de los manuales de gestión	Los Directivos de la institución se preocupan para que el personal tenga acceso y conozca de los manuales de gestión.				
		Conocimiento de las funciones del cargo	El personal administrativo y de servicio conoce a cabalidad sus Funciones.				
	Dirección	Responsabilidad	Usted considera importante que los trabajos programados sean ejecutados oportunamente sin dilatar los plazos.				
		Liderazgo	Usted considera importante que los cargos de responsabilidad mantenga un Liderazgo eficaz que permita el logro de los objetivos programados por la institución.				
		Motivación	Usted considera importante que la institución promueva la Motivación del personal en base al logro de los objetivos.				
Firma del experto			Fecha / /				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 3: Matriz de Consistencia

El desempeño laboral y su relación con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA	
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.	GENERAL: Existe relación entre el desempeño laboral con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.	VARIABLE 1: Desempeño laboral	Cumplimiento de Funciones	Descriptivo ENFOQUE	Personal no docente, de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M	
				Innovación y Creatividad			
				Interrelación Personal	Cuantitativo		
ESPECIFICOS: a) ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral, en su dimensión Cumplimiento de Funciones con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017? b) ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral en su dimensión Innovación y Creatividad con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017? c) ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral en su dimensión Interrelación Personal con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017?	ESPECIFICOS a) Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral, en su dimensión Cumplimiento de Funciones con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. b) Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral en su dimensión Innovación y Creatividad con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. c) Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral en su dimensión Interrelación Personal con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017	ESPECIFICOS: a) Si existe relación entre el desempeño laboral, en su dimensión Cumplimiento de Funciones con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. b) Si existe relación entre el desempeño laboral en su dimensión Innovación y Creatividad con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017. c) Si existe relación entre el desempeño laboral en su dimensión Interrelación Personal con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017.	VARIABLE 2: Gestión del personal no docente	Planificación	TIPO	TÉCNICAS Encuesta con escala tipo Likert	
					Básico		
					NIVEL		
				Organización	Descriptivo - correlacional	DISEÑO	INSTRUMENTOS Cuestionario de 18 ítems
						No experimental descriptivo correlacional	
						Dirección	

Anexo 4: Operacionalización de Variables

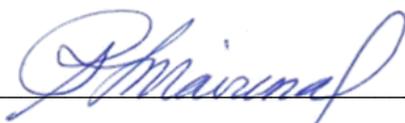
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
Desempeño laboral	Chiavenato (2001) manifiesta que el desempeño laboral se define como el máximo potencial humano que todo empleado muestra en su labor, utilizando de manera adecuada todo tipo de recursos, los cuales se requiere para alcanzar efectivamente todo lo deseado.	Se elaborará una encuesta con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: cumplimiento de funciones, Innovación y Creatividad, Interrelación Personal.	Cumplimiento de Funciones	Solución en los Procedimientos	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal Likert
				Toma decisiones	2		
				Logra objetivos	3		
			Innovación y Creatividad	Creatividad en el servicio	4		
				Habilidad de solución	5		
				Brinda alternativas	6		
			Interrelación Personal	Respeto	7		
				Tolerancia	8		
				Trabajo en equipo	9		
Gestión del personal no docente	Chiavenato (2009) declara que la variable de gestión se define como aquel talento que expresa toda persona a su entorno, con la finalidad de demostrar parte de todas sus habilidades, las cuales están relacionadas con las tareas estratégicas y con la capacitación que se le hace a todo el personal de la organización.	Se elaborará una encuesta con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: Planificación, Organización, Dirección.	Planificación	Planifica estrategias	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal Likert
				Planifica actividades del cargo	2		
				Cumple con las metas	3		
			Organización	Cultura organizacional	4		
				Conocimiento de los manuales de gestión	5		
				Conocimiento de las Funciones del cargo	6		
			Dirección	Responsabilidad	7		
				Liderazgo	8		
				Motivación	9		

Yo, **Dra. Petronila Liliana Mairena Fox**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA U.N.M.S.M., 2017” del estudiante **De La CRUZ UCAÑÁN MOISÉS LUIS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de diciembre de 2022



Dra. Mairena Fox Petronila Liliana
Área de Investigación de la EP de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------