



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRION**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y
FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**

TESIS

**LOS REGIMENES LABORALES Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION DEL
DISTRITO DE HUACHO 2021**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

BACHILLER:

ALISSON MANRIQUE CLEMENTE

ASESOR:

DR. CPCC. MIGUEL ANGEL SUAREZ ALMEIRA

HUACHO – PERÙ

2022

BACHILLER:

ALISSON MANRIQUE CLEMENTE

ASESOR

DR. CPCC. MIGUEL ANGEL SUAREZ ALMEIRA

ASESOR:

.....
DR. CPCC. MIGUEL ANGEL SUAREZ ALMEIRA

TESIS

**LOS REGIMENES LABORALES Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION DEL
DISTRITO DE HUACHO 2021**

JURADO EVALUADOR

.....
Dr. CPCC. TEODORICO ANGEL VILLANUEVA RODRIGUEZ

PRESIDENTE

.....
Mg. CPCC. FREDY JAVIER HUACHUA HUARANCCA

SECRETARIO

.....
Mg. CPCC. PEDRO GUSTAVO CASTRO BURGOS

VOCAL

DEDICATORIA:

A Dios, a mis padres Tania y Manuel, a mi abuela Edo y a mi hermano Ian, pues sin ellos no lo hubiera logrado, ellos me han acompañado en todo momento, me han brindado su apoyo incondicional en cada decisión tomada como profesional y personal.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por permitirme dar pasos firmes como profesional, por guiarme en cada decisión tomada. A mi familia por apoyarme desde que decide por la carrera, porque no me dejaron caer en cada situación complicada. A cada maestro que también estuvo en el proceso de mi formación como profesional.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	i
TITULO	ii
DEDICATORIA.	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2. Problema específico	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitación del estudio	7
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Investigaciones internacionales	8
2.3. Investigaciones nacionales	9
2.3.1 Bases teóricas	11

2.3.2	Bases filosóficas	17
2.3.3	Definición de términos básicos	17
2.3.4	Hipótesis de investigación	20
2.4.	Hipótesis general	20
2.5.	Hipótesis específicas	20
2.6.	Operacionalización de variables	21
CAPITULO III		
METODOLOGIA		
3.1.	Diseño metodológico	23
3.2.	Población y muestra	25
3.2.1	Población	25
3.2.2	Muestra	26
3.3	Técnicas de recolección de datos	27
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPITULO IV		
RESULTADOS		
4.1.	Análisis de resultados	30
4.2	Contrastación de hipótesis	51
CAPITULO V		
DISCUSION		
5.1.	Discusión de resultados	61
CAPITULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1.	Conclusiones	62
6.2.	Recomendaciones	64
REFERENCIAS		
7.1.	Fuentes documentales	66
7.2.	Fuentes bibliográficas	68
7.3.	Fuentes electrónicas	70
	Anexos	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Se cumple nivel de carrera administrativa – 276 Universidad José Faustino Sánchez Carrión.	31
Tabla 2	Es importante régimen de contrato de administración de servicios – CAS en la Universidad.	33
Tabla 3	Se cumple con el régimen de servicio civil peruano en la Universidad.	35
Tabla 4	Se aplica la meritocracia para el contrato de personal administrativo en la Universidad.	37
Tabla 5	Regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad.	39
Tabla 6	Se cumple con el planeamiento de las actividades de gestión administrativa en la universidad.	41
Tabla 7	Organización que se aplica en la universidad es importante para su gestión administrativa.	43
Tabla 8	Nivel de dirección de gestión administrativa es eficiente en la universidad.	45
Tabla 9	Control que se aplica a gestión administrativa en universidad es eficiente.	47
Tabla 10	La gestión administrativa en la Universidad se mejorará con la aplicación correcta de los regímenes laborales.	49
Tabla 11	La carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad.	51
Tabla 12	Contratos de administración de servicios inciden en mejoramiento de organización en gestión administrativa de la Universidad.	53
Tabla 13	Aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad.	55
Tabla 14	La meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad.	57
Tabla 15	Regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional.	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Se cumple nivel de carrera administrativa – 276 Universidad José Faustino Sánchez Carrión.	32
Figura 2	Es importante régimen de contrato de administración de servicios – CAS en la Universidad.	34
Figura 3	Se cumple con el régimen de servicio civil peruano en la Universidad.	36
Figura 4	Se aplica la meritocracia para el contrato de personal administrativo en la Universidad.	38
Figura 5	Regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad.	40
Figura 6	Se cumple con el planeamiento de las actividades de gestión administrativa en la universidad.	42
Figura 7	Organización que se aplica en la universidad es importante para su gestión administrativa.	44
Figura 8	Nivel de dirección de gestión administrativa es eficiente en la universidad.	46
Figura 9	Control que se aplica a gestión administrativa en universidad es eficiente.	48
Figura 10	La gestión administrativa en la Universidad se mejorará con la aplicación correcta de los regímenes laborales.	50
Figura 11	La carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad.	52
Figura 12	Contratos de administración de servicios inciden en mejoramiento de organización en gestión administrativa de la Universidad.	54
Figura 13	Aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad.	56
Figura 14	La meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad.	58
Figura 15	Regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional.	60

RESUMEN

Objetivo verificar si los regímenes laborales, inciden en la gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021, su población estuvo constituida por 104 individuos entre autoridades, funcionarios y servidores, así como profesionales especializados en gestión administrativa como en regímenes laborales, quienes fueron identificados de forma probabilística, para lo cual utilizamos como medida de actitud la escala de Likert. Entre sus dimensiones tenemos situación administración pública, condición laboral de servidores públicos, nuevos regímenes laborales, características de proceso ingreso a administración pública. Para el nivel de confianza fue necesario la utilización del programa automatizado del SPSS, Versión 24.0 modelo de correspondencia de Pearson, a un nivel de confianza al 95%. La prueba de ji cuadrada. **Resultados:** Las respuestas revelan mayor proporción (66.30%) opinaron quedar muy de acuerdo que los regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad, con relación a la gestión administrativa y su relación con los regímenes laborales el (54.35%) manifestaron estar muy satisfechos. **Conclusión:** los regímenes laborales inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión dl distrito de Huacho.

Palabras Claves: regímenes laborales; gestión administrativa; administración pública; condición laboral.

ABSTRACT

Objective to verify if the labor regimes affect the administrative management at the José Faustino Sánchez Carrion National University in the district of Huacho 2021, its population consisted of 104 individuals between authorities, officials, and servers, as well as professionals specialized in administrative management as in regimes who were identified probabilistically, for which we used the Likert scale as an attitude measure. Among its dimensions we have the public administration situation, the employment status of public servants, new labor regimes, characteristics of the process of entering public administration. For the confidence level, it was necessary to use the SPSS automated program, Version 24.0 Pearson correspondence model, at a confidence level of 95%. The chi square test. Results: The answers reveal a greater proportion (66.30%) believed that they strongly agree that labor regimes are important in administrative management at the university, in relation to administrative management and its relationship with labor regimes (54.35%) stated that they were very satisfied. Conclusion: labor regimes affect administrative management at the José Faustino Sánchez Carrion National University in the district of Huacho.

Keywords: labor regimes; administrative management; public administration; working condition.

INTRODUCCION

El estudio ejecutado sobre: Regímenes laborales y gestión administrativa en la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Distrito de Huacho 2021, se desarrolló en concordancia a lo aprobado en la Universidad, de manera que comienza en la descripción de la realidad de la problemática, sustento doctrinario del respectivo marco teórico, procesos determinados; derivaciones; discusión; conclusiones; recomendaciones; adicionalmente se adjunta anexos como la encuesta ejecutada para obtención de información, de las entidades lo cual se explica de la manera siguiente:

Capítulo I: Planeamiento del problema, contiene la descripción del contexto de la situación problemática, escenario que se toma en cuenta para orientar alternativas de solución, por ello se define problema general, específicos, identificando objetivos, justificación y concretando la importancia de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, organizada por circunstancias extranjeras como nacionales, desplegando las bases teóricas que se cristianizan en la base doctrinaria como filosóficas en el estudio, se recurrió a escritores especialistas, igualmente se considera los conceptos teorizando las lecturas realizadas, de manera que constituyen el soporte teórico del mismo, para definir las hipótesis o propuestas y a partir del cual se desarrolla la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Metodología, precisando el método utilizado el sentido descriptivo – explicativo pero no experimental utilizado en su desarrollo como de diseño, enfoque, así

mismo se convino en identificar la población la constituida por 104 personas entre autoridades, funcionarios, servidores recurriendo a especialistas en asuntos de regímenes laborales, así como la gestión administrativa aplicable a entidades gubernamentales como a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ubicada en la ciudad de Huacho, por lo que fue necesario recurrir a la utilización de la encuesta como el cuestionario herramientas para la recolección de datos y la estadística para procesamiento de información.

Capítulo IV, Resultados, especialmente contienen consideraciones de diversos expertos en la administración pública particularmente en gestión universitaria, su relación que existe en el reconocimiento de los regímenes laborales su aplicación, su necesidad para que las entidades gubernamentales cumplan con sus planes de gestión, contrastando con las respuestas a encuestas con sus propuestas, cuyos resultados se muestran y expresan en las tablas de forma porcentual, culminado con la explicación o interpretación en cada una de las gráficas.

Capítulo V, discusión, de las opiniones de varios especialistas se concentran las opiniones en cuanto a gestión administrativa universitaria, así como las políticas de orden laboral teniendo en cuenta los diferentes regímenes, precisando la mayoría la importancia en que su cumplimiento se aplique de acuerdo con las normas legales en sus diversos procesos.

Capítulo VI, conclusiones y recomendaciones, como fruto del análisis y contribuciones de diversos especialistas y el cotejo con contrastaciones de encuestas se logra resolver

respuestas en torno a los objetivos propuestos y se asume las recomendaciones orientadas a mejorar la gestión administrativa universitaria.

Finalmente es necesario indicar que se adjunta las referencias a las cuales se tuvo acceso y que se constituyen en la base para cumplir con el objetivo propuesto, así mismo se acudió a algunas plataformas electrónicas, como libros, revistas especializadas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los centros de capacitación superior universitaria son aquellas entidades en las cuales requieren de contar con el personal, capacitado y entrenado con la finalidad de cumplir con sus funciones, de atención principalmente al estudiante, sin embargo, debemos de indicar de la relación con el grupo de personal con mayor antigüedad relacionado a un determinado régimen laboral.

De la verificación a los procesos de selección de personal, en la universidad hemos podido observar la existencia de diversos regímenes laborales entre ellos trabajadores que ingresaron y laboran de acuerdo a la ley de bases de carrera administrativa, o denominada la 276, creada en 1984, sin embargo debemos indicar que la gran mayoría de dichos trabajadores, no han avanzado en la capacitación y actualización, en la reestructuración de los instrumentos de gestión, lo cual permite mejorar su actitud, como el crecimiento en sus actividades, dichas actividades deben ser de responsabilidad de autoridades, para mejorar la capacidad del personal administrativo orientada a mejorar gestión administrativa.

Hemos podido observar que también existen trabajadores que se encuentran en el régimen de trabajadores por contrato administrativo de servicios, inicia en el año 2008, modificado 2012, que hoy podríamos señalar que existe un

numero mayoritario, en la población laboral en la universidad, sin embargo verificamos que la gran cantidad de dicho régimen provienen del sector contratado que ingresaron por la modalidad de terceros, y que hoy han pasado a dicho régimen de contrato, a través de la suplencia y creación de plazas, que notamos que hoy es uno de los grupos mayoritarios.

En el régimen de servicios civil, denominado servir nace a partir del año 2013, si bien es cierto el estado ha creado un nuevo régimen donde consideran integrar a todos los trabajadores, hasta hoy en la universidad la población laboral, mitineen su propio régimen de ingreso y no han logrado unificar en un solo, de manera que ello genera cierto malestar para cumplir con los diferentes cambios que éstos pueden generan en el desarrollo de sus actividades administrativas.

De lo señalado la situación problemática se presenta por la variedad de regímenes laborales, lo cual genera cierta disparidad en el cumplimiento de sus deberes y derechos que de cada norma les corresponde a los trabajadores, ello tienen que ver con la situación del estado por la carencia de identificar un solo régimen laboral, sin que pierdan s derechos o beneficios logrados, para continuar con las diferencias que se presentan en la administración pública, por cuanto las universidades forman parte de la pliegos presupuestarios del presupuesto general de la república, dicha situación se presenta en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿De qué manera los regímenes laborales, inciden en la gestión administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

a. ¿En qué medida el nivel de carrera administrativa incide en nivel de planeación en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

b. ¿En qué forma los contratos de administración por servicios inciden en nivel de organización administrativa de la gestión en la universidad José Faustino Sánchez Carrión?

c. ¿De qué manera el servicio civil peruano, incide en el nivel de dirección de la gestión admirativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión?

d. ¿En qué medida el nivel meritocrático, incide en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Verificar si los regímenes laborales, inciden en la gestión administrativa en la Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Identificar si el nivel de carrera administrativa incide en el nivel de planeación en gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

b. Evaluar si los contratos de administración de servicios inciden en el nivel de organización de la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

c. Verificar si aplicación del servicio civil peruano, incide en mejorar el nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

d. Evaluar si la aplicación de meritocracia incide en mejorar el control en la gestión administrativa de la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La investigación desarrollada consideramos que se justifica, por cuanto las entidades gubernamentales entre ellas los centros de educación superior universitaria, en muchos casos cuentan con diversos regímenes laborales, que nos permitirá analizar si son importantes o generen algún problema en el desarrollo de actividades en admiración universitaria.

Igualmente, pensamos se justifica, por cuanto toda gestión pública se verá fortificada, en la medida que se cuente y aplique en sus actividades con los instrumentos de gestión, que permita controlar y evaluar sus actividades, con la finalidad de que se cuente con régimen laborales claros orientado a cumplir la sagrada labor de formar parte de la formación de profesionales, labor de suma importancia.

De la misma forma consideramos, se justifica por cuanto nos permitirá establecer la relación que existe regímenes laborales, con gestión administrativa, como la ejecución en forma eficiente permite que las entidades gubernamentales, puedan administrar con eficiencia y eficacia los recursos y bienes, en el proceso de formación de futuros profesionales en la Universidad.

1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO

La tesis se desarrolló en el contacto directo con las oficinas que conforman la estructura orgánica funcional, de la universidad Faustino Sánchez Carrión, situada en la localidad de Huacho, por lo tanto, nos permitiremos examinar los procedimientos que se desarrollan en la gestión administrativa con las que cuenta en el centro de estudio superior universitario en la ciudad de Huacho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.2. Investigaciones Internacionales

ROMERO, N. y VARGAS, C. (2013) en: La Cultura Tributaria su incidencia en cumplimiento de obligaciones en comerciantes de Bahía “Mi Lindo Milagro” concluyen que, como consecuencia de una escasa, inexistente o equivocada Cultura Tributaria, los comerciantes de la Bahía “Mi Lindo Milagro” no activan el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Actualmente el Servicio de Rentas Internas posee espacio físico dentro de sus instalaciones, pero no mejora la propagación de publicaciones tributarias a los contribuyentes. Las estrategias planteadas posiblemente contribuirán a la generación de Cultura Tributaria y a mejorar en gran parte la calidad de información en cada uno de los ciudadanos acerca de los impuestos, deberes-derechos como futuros contribuyentes y el rol importante que el Estado desempeña dentro de la sociedad. La tributación no solamente consiste en ser una obligación legal que tiene que asumir todo ciudadano, más bien debe ser un acto cívico que beneficie a su entorno. Para que el Estado asuma y retribuya mejor sus obligaciones, la persona debe asumir también su responsabilidad de pagar impuestos.

Floril (2015), en su tesis titulada: “La Evasión Tributaria e incidencia en la recaudación del impuesto a la renta de personas naturales en la provincia del Guayas, periodo 2009 – 2012”. Universidad de Guayaquil. Ecuador. El objetivo fue identificar el nivel de percepción de contribuyentes sobre el destino de

impuestos recaudados por la Administración Tributaria y finalmente identificar el nivel de percepción de los contribuyentes sobre el Control que ejerce la Administración tributaria para evitar evasión de impuesto. Finalmente se concluye que la cultura tributaria se forma y fortalece a través de la educación, evasión tributaria impide al Estado redistribuir sus ingresos y proveer los servicios básicos a la población menos favorecida, ocasionando además la generación de un déficit fiscal.

Llácer (2014), cuya tesis es: “Factores explicativos de la evasión fiscal”. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. España. En su investigación aplicada tuvo como objetivo identificar los factores sobre evasión fiscal. Finalmente concluye, la evasión fiscal es un problema latente en el país que a través del fraude tributario genera resultados negativos.

Arias (2015), indicó en su tesis “Ensayos sobre la teoría de la evasión y elusión de impuestos indirectos”. Universidad Nacional de Córdoba Colombia. Luego la aplicación de instrumentos que les permitió la obtención de información para contrastar con sus propuestas llega a la conclusión cuando existe competencia perfecta, se mantiene la equivalencia en términos de bienestar de gravámenes directos e indirectos, en el caso de monopolio, se ha demostrado que el impuesto ad-Valorem es superior a un impuesto específico en términos de bienestar y de recaudación.

2.3. Investigaciones nacionales

Cepeda, R. (2017) en su estudio: Los regímenes laborales su relación con desempeño laboral de trabajadores de Fiscalía Especializada de lavado de activos y pérdida de dominio, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre

los regímenes y el desempeño laborales, Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. La técnica efectuada para recolectar la información fue la recopilación de datos mediante encuestas y como instrumento empleado fue el cuestionario. Se concluyó que si existe relación significativa entre los regímenes y el desempeño laborales de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio.

Ruiz, E. (2019) estudio: Los regímenes laborales su relación con desempeño laboral de trabajadores de la UGEL No 06, en universidad Cesar Vallejo; cuyo objetivo comprobar la relación significativa entre ambas variables y entre las dimensiones de estas. Utilizo el método hipotético – deductivo, tipo de investigación de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo. Finalmente se concluye que existe relación entre los regímenes laborales con el desempeño laboral entre los servidores de UGEL No 06.

Palomino, N. (2016) su estudio: Consecuencias Jurídicas y económicas que derivan de aplicación del régimen especial CAS al personal de Municipalidad provincial de Trujillo. Su finalidad definir, diferenciar, y establecer la problemática de la aplicación del régimen especial de contratación de Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS. Su metodología utilizada de enfoque cuantitativo- descriptivo correlacional. Finalmente llega a la conclusión que existe diferenciación entre servidores Cas con el personal de la ley 276, ya que no son considerados de los derechos laborales teniendo aun servidores con

más de 15 años de servicios. a pesar de estar consagrados en la Constitución y en Convenios y Tratados Internacionales que resguardan su adecuada protección.

Montalvo, B. (2017) estudio: Reforma unificada de regímenes laborales sector público, su objeto fue satisfacer principios de mérito y acceso a función pública en contextos de igualdad bajo ley servicio civil, su objeto principal fue examinar el estado actual de la contratación pública en el Perú en relación de la unificación que propone el nuevo Régimen del Servicio Civil desde la perspectiva de la problemática que implica la diversidad de regímenes laborales coexistentes en el sector público. Se utiliza el enfoque cualitativo por la consideración y conocimiento de normas legales, así como el método deductivo; y el soporte histórico. Finalmente llega a la conclusión que la norma de unificación de los regímenes laborales no es aplicada de manera racional, y no se respeta los derechos y capacidad profesional del personal, que servicio civil no desarrolla una labor de independencia para que le permita otorgar sus derechos a los servidores públicos.

2.3.1. BASES TEORICAS

Regímenes laborales

En las entidades gubernamentales, necesariamente tienen que cumplir con la utilización de los regímenes laborales para el proceso de selección y contratación de personal administrativo, que debe de ejecutarse de acuerdo con las normas legales pertinentes contratos adecuados teniendo en consideración el marco presupuestal aprobado, en se sentido Espinal (2000), sobre régimen laboral refiere:

(...) deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que les corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. Es decir, para el régimen laboral al que pertenezca el trabajador, es toda relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del Estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación Regímenes laboral.

El régimen laboral se diferencia en función al sector para la cual desarrolla sus actividades sea este gubernamental o privado el mismo que se encuentra identificado en la carta magna peruana, en esa consideración Rodríguez (2008) expresa:

(...) en el sistema normativo constitucional se reconoció la existencia de dos regímenes laborales diferenciados: el servicio público y de la actividad privada. En efecto, la Constitución Política del Perú contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I, mientras que a los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “de la función pública” que comprende los artículos 39° al 42

Conocido las diferencias en cuanto al reconocimiento sobre niveles en el desarrollo del desempeño, el comportamiento en sus actividades orientados siempre a la obtención de metas propuestas en el sector gubernamental como privado ya que ambos tienen objetivos diferentes, en ese contexto Stoner (1994) manifestaba: “el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la

organización ejecutan sus acciones con eficacia, con el propósito de alcanzar objetivos comunes, sujeto a reglas primarias determinadas previamente” (p. 510).

Evidentemente existen diferencias en cuanto a sus actividades, dependiendo de las políticas organizativas como de gestión que se aplique en entidades, cada una tiene planificado sus metas formas laborales a desarrollar en función a sus planes, a ese respecto Milkovich y Boudreau (1994) señalaban: (...) el desempeño tiene otras particularidades de interacción con el trabajo y la organización, como capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, cuyas conductas inciden en los resultados y cambios dentro de las organizaciones.

Es verdad que el tiempo avanza la tecnología, y nuevas formas de desarrollar actividades laborales, las exigencias avanzan con el tiempo, como los aspectos normativos, los investigadores como Drucker (2002) expresaba: (...) cierta preocupación por los conceptos sobre el desempeño laboral planteó que se deben establecer nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones en un marco no financiero (p. 75),

El devenir de cumplimiento de objetivos laborales en torno a metas institucionales, se va haciendo cada vez más exigente, tomando como indicadores el reconocimiento de derechos, incentivos, mejoramientos en la posición de la entidad fueron algunos elementos sobre ello Sonnentag y Frese (2002,) sostienen: (...) las organizaciones precisan individuos con un alto nivel de desempeño para alcanzar sus metas, entregar sus productos y servicios y lograr una ventaja competitiva sostenible en su medio (pp. 3-25). Seguidamente en el tiempo se permite medir la capacidad productiva a lo que Sonnentag (2008,) En efecto, el desempeño de alto nivel puede ser una importante fuente de satisfacción personal.

Un bajo desempeño, sin alcance de metas, puede ser experimentado con frustración, insatisfacción y más todavía, como fracaso personal. (pp. 427-447).

El teorizar sobre actividades laborales, ha generado en tiempo diversas opiniones sobre la especialidades a sumir dicho liderazgo entre ellos ingeniería, derecho, administración que con matices mínimamente diferenciados están orientados al desempeño laboral en función a las necesidades de las entidades y sus funciones que ello lo requiere, sobre ese sentido ya Tubré, Arthur y Bennett, (2006) expresaban: (...) el desempeño laboral es tal vez el constructo más importante en el campo de la Psicología Industrial, del Trabajo y las Organizaciones, así como en diferentes disciplinas similares comprometidas con el estudio del comportamiento humano en el trabajo (pp. 175-203).

En seguida se evalúa el desempeño de la persona o profesional que fuera seleccionada para asumir labores en la entidad, el cumplir con las exigencias del puesto asumido, el cual merece la evaluación de cumplimiento en forma periódica, en ese contexto, Chiavenato (2009). Expresa (...) el esfuerzo de cada integrante está sujeto a las condiciones y percepción en el cargo que ocupa. De esta manera, el desempeño en el puesto se mide por todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente (p. 243).

Como medir el desempeño del personal seleccionado para una labor específica en la entidad, lo cual requiere que el nivel gerencial delimita las funciones como los mecanismos de realizar los controles en nivel de concurrencia a fin de prevenir situaciones adversas, en relación con lo señalado, Robbins y Coulter (2010) manifestaron que: (...) desempeño es lo que resulta de esa actividad. Es decir, los resultados acumulados de todas las actividades laborales dentro de la organización. Es un concepto multifacético, pero los gerentes

necesitan entender los elementos que contribuyen al desempeño organizacional (p. 403).

El desempeño se evalúa en función a la meta general de la entidad y específica de la función lo que permite comparar lo realizado con lo propuesto en el tiempo, en ese sentido Bain (2003) explica: (...) que para el cumplimiento del desempeño de cualquier individuo sirven de base para su evaluación de posibles enfoques o de la combinación de ellos (p. 135)

Gestión administrativa

Es necesario precisar que gestión administrativa es una acción importante que se desarrolla en entidades gubernamentales como privadas por ello, es necesario identificar gestión, al respecto Ramírez, (2005). Expresa: La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado (p.14) quiere decir cumplir con lo que persigue la entidad como objetivo

Gestión es reconocida como se dirige la administración de la entidad acompañado de instrumentos como estructura orgánica funcional, manual de perfiles, entre otros para ejecutar sus actividades operativas, en ese sentido Fajardo (2005), expresa: “conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica” .

Toda gestión requiere de contar, con los niveles presupuestales que permiten la realización de sus operaciones de atención que permita en el tiempo cumplir con sus metas debidamente planeadas, en sus planes de desarrollo, sobre lo cual Luis Eduardo (2010) señalaba: [...] busca fundamentalmente la

supervivencia y crecimiento de la entidad, se desarrolla dentro del marco determinado por los objetivos y políticas establecidos por el plan de desarrollo estratégico e involucra a todos los niveles de responsabilidad de la entidad.

Teorizar sobre gestión o administración pública, es necesario revisar antecedentes en la historia que hoy la conocemos como una disciplina de la administración, con conocimiento de aspectos estructurales, instrumentos de gestión orientados por sus directivos a asumir y cumplir con las metas propuestas en el tiempos, sobre lo cual Omar Guerrero (2010) señala: [...] la administración pública no alcanzó su especificidad sino muy tardíamente, cuando, a partir de la revolución francesa, se establecieron sus principios como disciplina científica y se fijaron métodos, estándares de actuación que establecieron su identidad.

La administración está vinculada a sus herramientas que permitan asumir una dirección en el que hacer de sus actividades, relacionada siempre a componentes de conjunto o trabajo en equipo para el logro de metas, en ese sentido Alvarado (1990) ya define gestión como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve” (p. 27).

En el conjunto de la administración existe, la responsabilidad de liderar dichas acciones en la elaboración de los planes de acción que está en la responsabilidad del director, de conducir y planificar en función a metas aprobadas por autoridades, sobre ese aspecto Kotter (1997) expresa: que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro.

2.3. BASES FILOSOFICAS

Regímenes laborales

Regímenes laborales son aquellas funciones, como diligencias que se realizan en las entidades gubernamentales, ejecutadas por cada un de los trabajadores denominados servidores públicos para cumplir con los manuales de perfiles en el proceso de selección, hoy se cuenta con regímenes como régimen de laboral de la 276, el régimen de contrato administrativo de servicios denominado CAS y nuevo régimen laboral del servicio civil.

Gestión administrativa

Es el proceso que realizan los servidores de las entidades gubernamentales con la finalidad de gestionar, los procesos para la administración de los recursos destinados al cumplimiento de sus planes y proyectos que cuentan con metas, la gestión será eficiente en la medida que se aplique correctamente los recursos de manera diligente, transparente y oportunos en bien de la ciudadanía.

2.4. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS

Carrera administrativa

En nuestro país La carrera administrativa está regida por el decreto legislativo N° 276; que funciona a partir del año 1990, y cuenta con un reglamento para la carrera administrativa aprobada por Decreto legislativo 005-90, a través del cual se reglamenta el ingreso a la gestión pública, y sobre lo cuales las entidades gubernamentales deben de utilizar para contrato y nombramiento de personal administrativo.

CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS

Contrato conocido como cas, que nace con la finalidad de suplir a los contratos por terceros en la administración pública, sin embargo, dicha finalidad no se ha cumplido a la fecha, dicho régimen laborar implica cumplir plazas por vacancia producidas por renunciadas, enfermedad denominadas suplencias, sin embargo, dichos trabajadores no gozan de derechos o beneficios que se suelen dar en la administración pública.

SERVICIO CIVIL PERUANO

Es otro régimen laboral propuesto, para la administración pública sin embargo las contingencias por carencia de reconocimiento de derechos y beneficios de trabajadores, no logra consolidarse en el desarrollo de las actividades, denominado o conocido como servir, no ha cumplido en aportar aspectos que generen la tranquilidad y reconocimiento de los trabajadores.

NIVEL MERITOCRÁTICO

Señalado como el nivel adecuado para que el personal capacitado y entrenado asuma funciones, en la estructura orgánica funcional de entidades gubernamentales, sin embargo, podemos indicar que dicho objetivo no se cumple por la variedad de regímenes laborales, las acciones de meritocrático serán importante, en la medida que las comisiones de procesos de selección permitan aplicarse en forma adecuada.

NIVEL DE PLANEACIÓN

Las entidades públicas, deberán de contar con instrumentos de gestión que permita definir y tener en claro sus objetivos, en relación con la misión y visión de la entidad, para su ejecución o cumplimiento se requiere contar con el conocimiento de plan a mediano, corto y largo plazo o lo que hoy conocemos con planes estratégicos de desarrollo.

NIVEL DE ORGANIZACIÓN

La estructura orgánica funcional, permite determinar el nivel de responsabilidad de la entidad, a partir de la definición por cultura plana de trabajo en equipo, y que es estructurada en la aprobación de su estructura orgánica aprobada a nivel de sus autoridades, en cumplimiento de sus objetivos.

NIVEL DE DIRECCIÓN

Definida la estructura orgánica, y sus instrumentos de gestión en la entidad, se requiere cumplir el nivel de dirección, que tienen como principal función, conducir y dirigir en torno a sus objetivos aprobados, ejercer un trabajo en equipo para cumplir con las tareas operativas inmediatas para el logro de los planes aprobados.

NIVEL DE CONTROL

La aplicación o ejecución de los controles es de suma importancia, por cuanto nos permitirá determinar los niveles de riesgos, por cuanto permitirá mejorar o superar las deficiencias que se detecten, para mejorar y permita cumplir con sus acciones propuestas en el tiempo.

2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

2.4. Hipótesis General

Los regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

2.5. Hipótesis Específicas

a. El nivel de la carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

b. Los contratos de administración de servicios inciden en mejorar el nivel de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

c. La aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

d. La meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Regímenes laborales

Concepto operacional

Los regímenes laborales, son aquellos que permite identificar, los requisitos que se exigen para ocupar una plaza en las entidades gubernamentales, entre ellas se consideran sus funciones como actividades, de acuerdo con las características de las entidades, así mimos cada régimen señala los derechos y deberes con que cuentan como los beneficios s los cuales les alcance.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente Regímenes laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Situación de la administración publica - Condición laboral de servidores públicos - Nuevos regímenes laborales - Características de proceso ingreso a administración publica 	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de carrera administrativa 276 - Contrato de administración de servicios - Servicio Civil peruano - Nivel meritocrático 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de cumplimiento - Nivel de personal administrativo - Nivel de integración a régimen laboral - Información de proceso de evaluación de ingreso

VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión administrativa

Concepto Operacional

La capacidad de utilización de recursos en la administración está precisamente indicado a las diversas actividades orientadas al cumplimiento de metas trazadas por la entidad, lo cual implica la aplicación de normas administrativas entre ellos los instrumentos de gestión que permita evaluar el cumplimiento de ellos mismos, pero que adicionalmente debe de ser cuantificado, que permita contar con el presupuesto adecuado para su cumplimiento.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de gestión - Situación de estructura organizacional - Plan operativo de la entidad - Cumplimiento de evaluación gerencial 	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de planeación - Nivel de organización - Nivel de dirección - Nivel de control 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de cumplimiento de gestión - Presentación de informe organización - Cumplimiento de metas de dirección - Métodos aplicados de control

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

Tipo

Teniendo en cuenta su naturaleza del problema planteado y con relación a los objetivos determinados el tipo de Investigación fue aplicada – explicativa con enfoque cuantitativo-deductivo, correlacional.

Cuantitativo

Dicha orientación nos accedió medir y evaluar en qué medida se cumple con los regímenes laborales en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Deductivo

En la medida que se propusieron hipótesis, pero para su explicación deberán ser probadas a través de la aplicación de encuestas que se realicen en el trabajo de campo.

Correlacional

De acuerdo con el diseño determinado se trata de evaluar la relación que existe entre la cultura tributaria y la reducción de la evasión tributaria, de qué manera es importante la cultura para el empresario, como para los consumidores de las empresas comerciales ubicadas en la Provincia de Huaura.

Descriptivo

Considerando que para el presente caso se tuvo en consideración la descripción de características de variables determinadas para la presente investigación.

Enfoque

Para el trabajo de investigación el estudio será desarrollado considerado un enfoque cuantitativo, considerando que nos permitirá dar un aporte sobre un hecho real o tangible, observable, medible sobre diversos regímenes laborales y su incidencia en la gestión administrativa en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de Huacho.

HISTORICO

Dicho método nos permitió conocer la evolución, desarrollo y el nivel situacional de los regímenes laborales, como evaluar si es importante para la gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho, que permitieron evaluar su significancia en el cumplimiento de metas y objetivos aprobados en el estatuto de la universidad.

DESCRIPTIVO

Método que nos permitió identificar, analizar y estudiar las variables de la investigación. Así mismo nos permitirá describir e interpretar los procesos como datos, documentación e información que se obtenga de los antecedentes que se presentan hasta hoy la participación de los diferentes regímenes laborales que se aplican en la gestión administrativa, y si es importante para la gestión en la administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión situada en la ciudad de Huacho.

EXPLICATIVO

Dicho método nos permitirá explicar los mecanismos que se utilizan en cada fase de los regímenes laborales que se desarrollan en la administración además de verificar si son importantes para el mejoramiento de la gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, nos permitirá tener calidad de su comportamiento de los diferentes regímenes.

ANALITICO

Métodos y procedimientos utilizados el personal administrativo, Director General de Administración, como funcionarios y jefes de unidades principalmente aquellos que laboran en las áreas más sensibles para la implementación de los diferentes regímenes laborales, así como las actividades de análisis de la documentación fuente que sirve para mejorar la gestión administrativa y cumplimiento en cada una de sus regímenes laborales en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, situada en la localidad de Huacho.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 Población

En la presente investigación que nuestra población estuvo constituida por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, y para ello lo expresamos en 104 personas entre ellas autoridades, director, funcionario y servidores, dicha información fue extraída de los archivos que se encuentran en la entidad.

3.2.2 Muestra

Para nuestra investigación la muestra fue conformada por un grupo de personas, por lo que su tamaño fue de 82 personas conformada autoridades, director general de administración, funcionarios y servidores, para lo cual utilizaremos la fórmula del muestreo aleatorio simple que permite estimar proporciones, para una población finita o conocida, la cual se detalla a continuación:

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

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= probabilidad al 95% de confianza.

P= Proporción. (Por lo que asume P=0.5).

Q.= (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

E= Margen de error 5%

N= Población

n= Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error

Remplazando cálculos tenemos

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5) (104)$$

$$n = \frac{\text{-----}}{\text{-----}}$$

$$(0.05)^2 (104-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 82.01$$

$$n = \mathbf{82} \text{ Personas}$$

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Técnica que permite la obtención de información directa de la muestra determinada, sobre regímenes laborales su importancia en la gestión administrativa.

Encuestas.

Dicha técnica que nos permitirá la obtención de información que nos ayude a determinar si los regímenes laborales inciden para mejorar la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en ciudad de Huacho.

Análisis Documental.

Dicha técnica es de suma importancia por cuanto nos permitirá evaluar y analizar la base normativa que rige los regímenes laborales, así como la obtención de bibliografía en relación con regímenes laborales y su influencia en el mejoramiento de gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión localidad de Huacho.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

Ficha bibliográfica:

Instrumento que será necesaria su utilización en el proceso de búsqueda de libros, monografías, revistas como trabajos de investigación que ayuden a la obtención del conocimiento de regímenes laborales y la gestión administrativa en

su aplicación en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en la localidad de Huacho.

Guía de entrevista:

Dicha guía será elaborada previamente para desarrollar la entrevista a autoridades, director general de administración, funcionarios y servidores que permita conocer los diferentes regímenes laborales y su incidencia en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de Huacho.

Ficha de encuesta:

Dicha ficha permitirá facilitar el acopiamiento o recolección de información sobre los diferentes regímenes laborales, aprobadas por el consejo universitario, como gestión administrativa conducida por sus autoridades, director general de administración, funcionarios y servidores, en la ciudad de Huacho.

Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos elaborados se consultaron a directivos, docentes profesionales con la experiencia requerida. Con la finalidad de probar la confiabilidad de la información se procederá a aplicar una encuesta piloto a 82 personas entre ellos: autoridades, director general de administración, funcionarios como servidores quienes serán seleccionados al azar, con la finalidad que nos permitan comprobar la fiabilidad y calidad de la información recolectada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

La investigación ejecutada finaliza en conclusiones las cuales generan recomendaciones como producto de los datos e informes obtenidos, los cuales fueron comparadas con las propuestas, así como las opiniones de especialistas en el contexto nacional como internacional, lo cual permite identificar que la gestión administrativa en el sector gubernamental y particularmente en las Universidades, requieren de contar con instrumentos de gestión que permitan cumplir con sus planes y metas por hacer de la académica el ente generados de ideas, propuestas, orientadas a resolver problemas locales, regionales y nacionales, la sintonía que debe existir universidad ciudadanía, que involucra el nivel empresarial y gubernamental, es en ese contexto que como línea de debate se ubican los regímenes laborales, que en nuestro país, se contraponen en el proceso de reclutamiento y selección de personal, capacitado entrenado con la finalidad de concretar el cumplimiento de una gestión eficiente. Los autores coinciden que la relación que existe entre la gestión administrativa universitaria y los procesos de selección de personal capacitado, es de suma importancia teniendo en cuenta que la labor suprema de la universidades es el estudiante universitarios, en ese contexto es importante considerar la relación que deberá de existir entre gestión administrativa y procesos de selección del trabajo que se orienten al cumplir con sus propuestas de gobierno universitarios correcto y de asistir a la comunidad universitaria.

4.1.1. CARRERA ADMINISTRATIVA

Tabla 1

Se cumple nivel de la carrera administrativa – 276 en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	21	25.60	25.61	25.61
Poco de acuerdo	12	14.63	14.63	40.24
De acuerdo	20	24.39	24.39	64.63
En desacuerdo	21	25.60	25.61	90.24
Muy en desacuerdo	8	9.75	9.76	100.00
Total	82	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

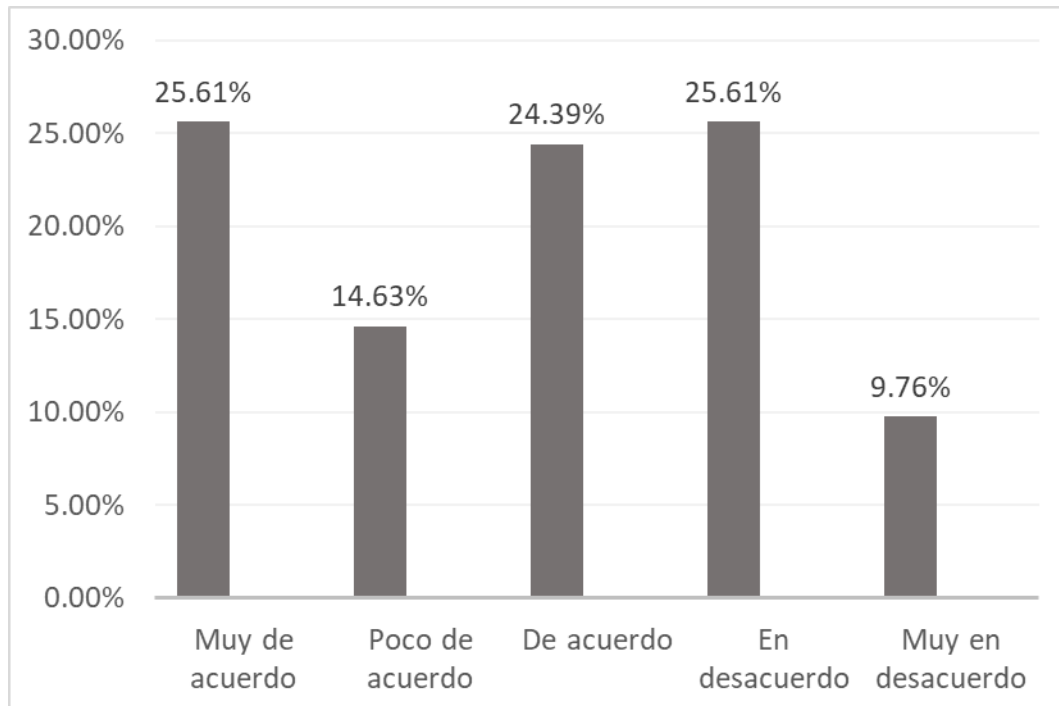


Figura 1 Se cumple el nivel de la carrera administrativa – 276 en la Universidad

José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

INTERPRETACION

En la presentación que se muestra en la gráfica que antecede las respuestas de la encuesta han expresado, que 25.61% manifestaron estar muy de acuerdo que se cumple con el nivel de la carrera administrativa – 276 en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho; el 14.63% registraron estar de acuerdo, sin embargo un 24.39% pensaron estar poco de acuerdo, pero contrariamente un 25.61% especularon estar en desacuerdo, finalmente un 9.76% reconocieron estar muy en desacuerdo que se cumpla con el nivel de la carrera administrativa – 276 en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

4.1.2. CONTRATO DE ADMINISTRACION

Tabla 2

Considera importante el régimen de contrato de administración de servicios – CAS en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	20	24.39	24.39	24.39
Poco de acuerdo	14	17.07	17.07	41.46
De acuerdo	21	25.60	25.61	67.07
En desacuerdo	22	26.82	26.83	93.90
Muy en desacuerdo	05	6.09	6.10	100.00
Total	82	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

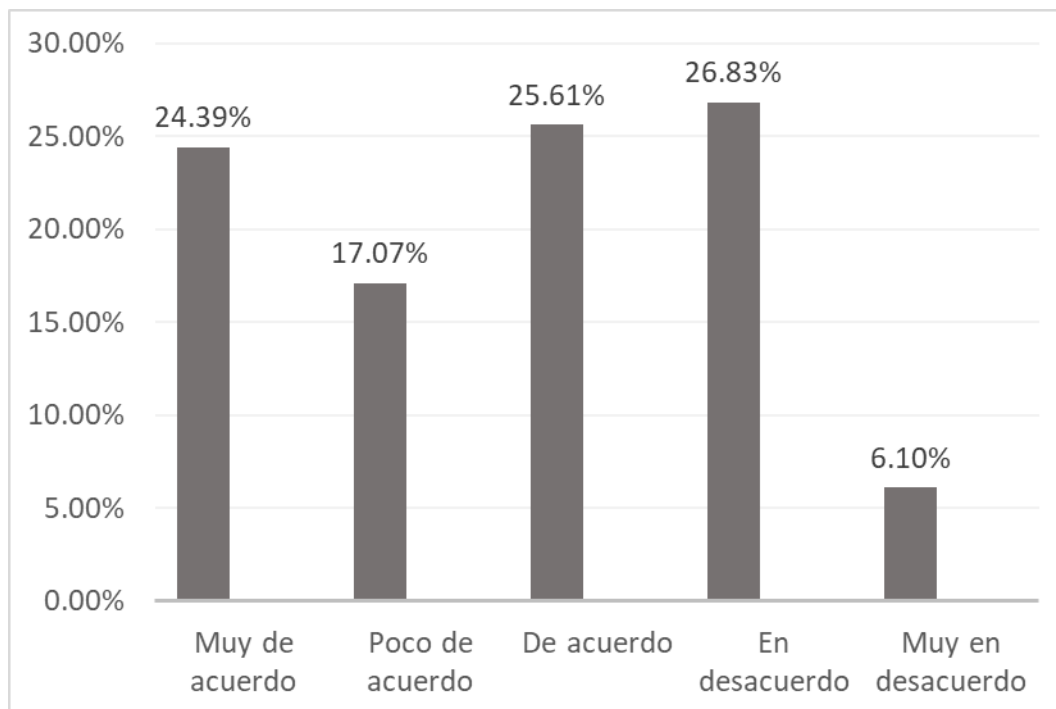


Figura 2. El nivel de conciencia tributaria es importante en los colaboradores de empresas comerciales

INTERPRETACIÓN

De la búsqueda al proceso de contestaciones a incógnitas las cuales se muestran en grafica precedente, es necesario indicar un 24.39% opinaron estar muy de acuerdo que considera importante el régimen de contrato de administración de servicios – CAS en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho; el 17.07% opinaron estar de acuerdo, un 25.61% reconocieron estar poco de acuerdo, contrariamente 26.83% declararon estar en disconformidad, finalmente el 6.10% opinaron estar muy en desacuerdo que consideren importante el régimen de contrato de administración de servicios – CAS en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho.

4.1.3. REGIMEN DE SERVICIO

Tabla 3

Se cumple con régimen de servicio civil peruano en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	24	29.26	29.27	29.27
Poco de acuerdo	18	21.95	21.95	51.22
De acuerdo	15	18.29	18.29	69.51
En desacuerdo	20	24.39	24.39	93.90
Muy en desacuerdo	05	6.09	6.10	100.00
Total	82	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

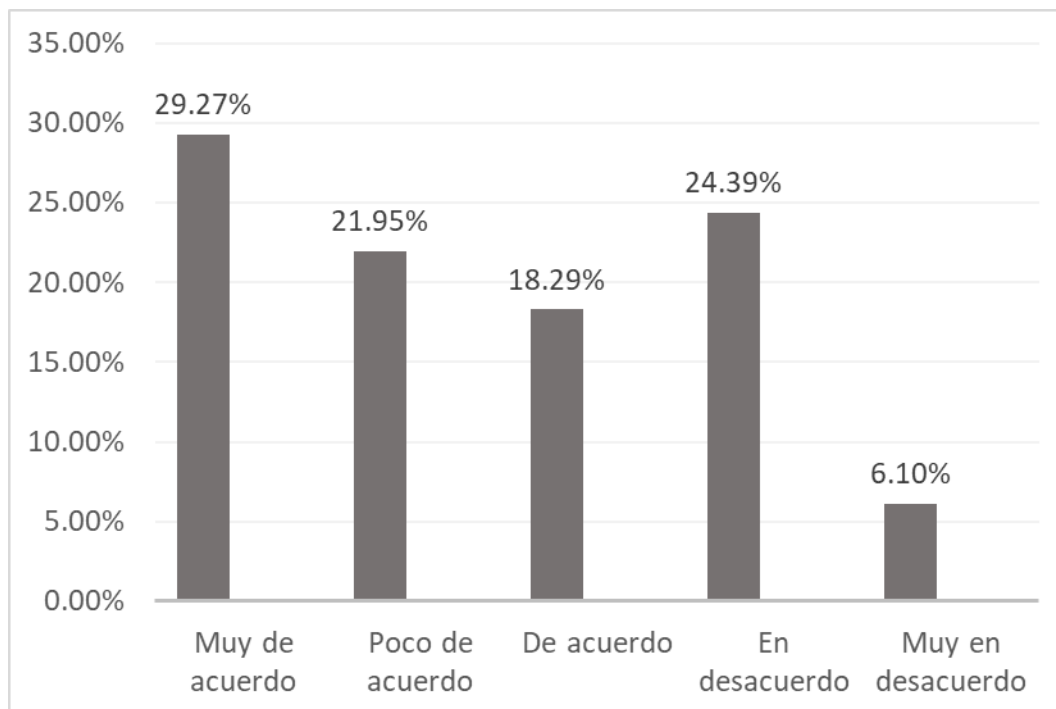


Figura 3 El desarrollo de la conducta formal en asuntos tributarios en empresas comerciales

INTERPRETACIÓN

De la pregunta formulada conseguimos estimar de respuestas obtenidas como se manifiestan en grafica que precede es necesario indicar un 29.27% consideraron estar muy de acuerdo que se cumple con el régimen de servicio civil peruano en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho; el 21.95% opinaron estar de acuerdo, un 18.29% respondieron estar poco de acuerdo, contrariamente 24.39% manifestaron estar en desacuerdo, finalmente el 6.10% opinaron estar muy en desacuerdo se cumpla con el régimen de servicio civil peruano en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho

4.1.4 MERITOCRACIA

Tabla 4

Se aplica la meritocracia para contrato de personal administrativo en la Universidad.

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	22	29.34	29.35	29.35
Poco de acuerdo	13	19.56	19.56	48.91
De acuerdo	21	22.82	22.83	71.76
En desacuerdo	20	21.73	21.74	93.48
Muy en desacuerdo	06	6.52	6.52	100.00
Total	82	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

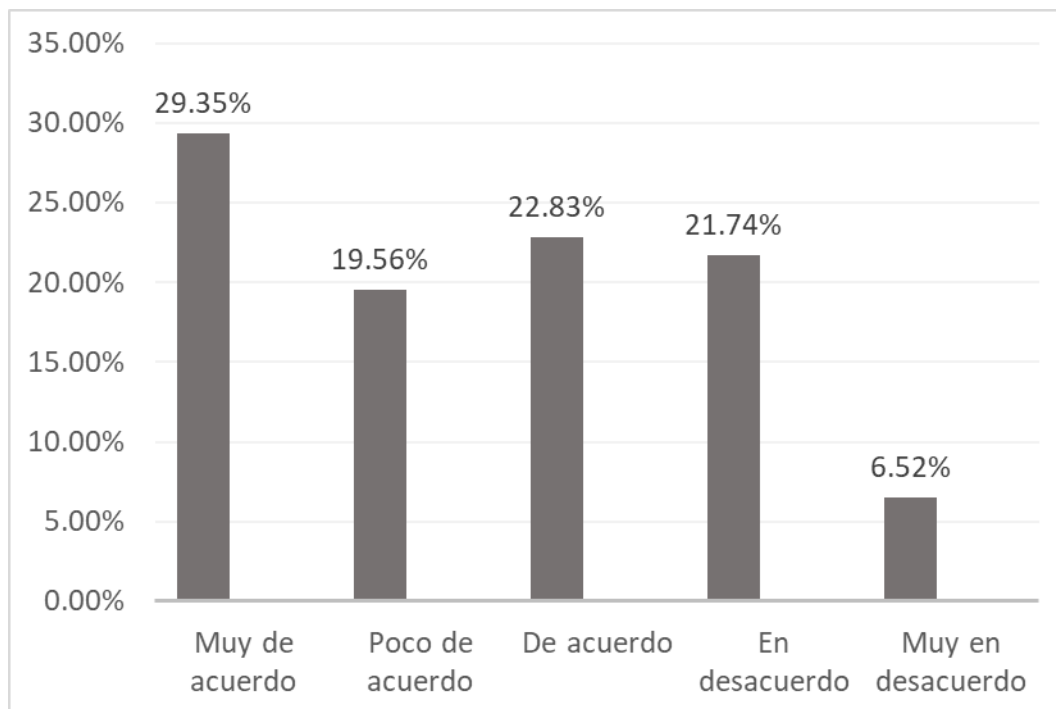


Figura 4. Se aplica la meritocracia para el contrato de personal administrativo en la Universidad.

INTERPRETACIÓN

Tal como logramos declarar a través de la gráfica que antecede nos permite señalar como, el 29.35% razonaron estar muy de acuerdo, que se aplica la meritocracia para el contrato de personal administrativo en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho; un 19.56% consideraron estar de acuerdo, el 22.83% consideraron estar poco de acuerdo, pero contrariamente el 21.74%, consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 6.52% consideraron estar muy en desacuerdo que se aplique la meritocracia para el contrato de personal administrativo en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho.

4.1.5. REGIMENES LABORALES

Tabla 5

Regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad.

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	51	66.30	66.30	66.30
Poco de acuerdo	10	10.86	10.87	77.17
De acuerdo	11	11.95	11.96	89.13
En desacuerdo	6	6.52	6.52	95.65
Muy en desacuerdo	4	4.34	4.35	100.00
Total	82	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

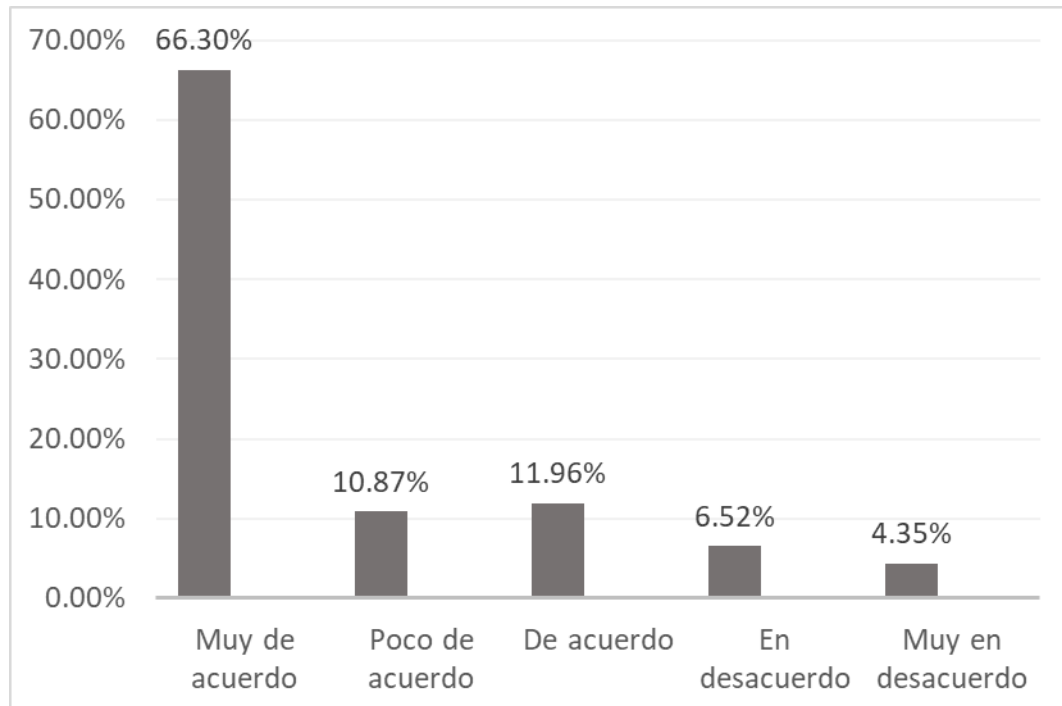


Figura 5. regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad.

INTERPRETACIÓN

Tal como comprobamos de lo expresado en absoluciones a interrogantes expresadas en gráfica, precedentemente expuesta, expresa como un 66.30% consideraron estar muy de acuerdo los regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión Huacho; el 10.87% manifestaron estar de acuerdo; el 11.96% consideraron estar poco de acuerdo, sin embargo inversamente el 6.52% respondieron estar en desacuerdo, al culminar un 4.35% respondieron estar muy en desacuerdo que los regímenes laborales sean importantes en la gestión administrativa en la universidad José Faustina Sánchez Carrión Huacho.

4.1.6. PLANEAMIENTO

Tabla 6

Se cumple con planeamiento de las actividades de gestión administrativa en la universidad.

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	20	22.82	22.83	22.83
Poco de acuerdo	25	28.26	28.26	51.09
De acuerdo	21	27.17	27.17	78.26
En desacuerdo	11	11.95	11.96	90.22
Muy en desacuerdo	05	9.78	9.78	100.00
Total	82	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

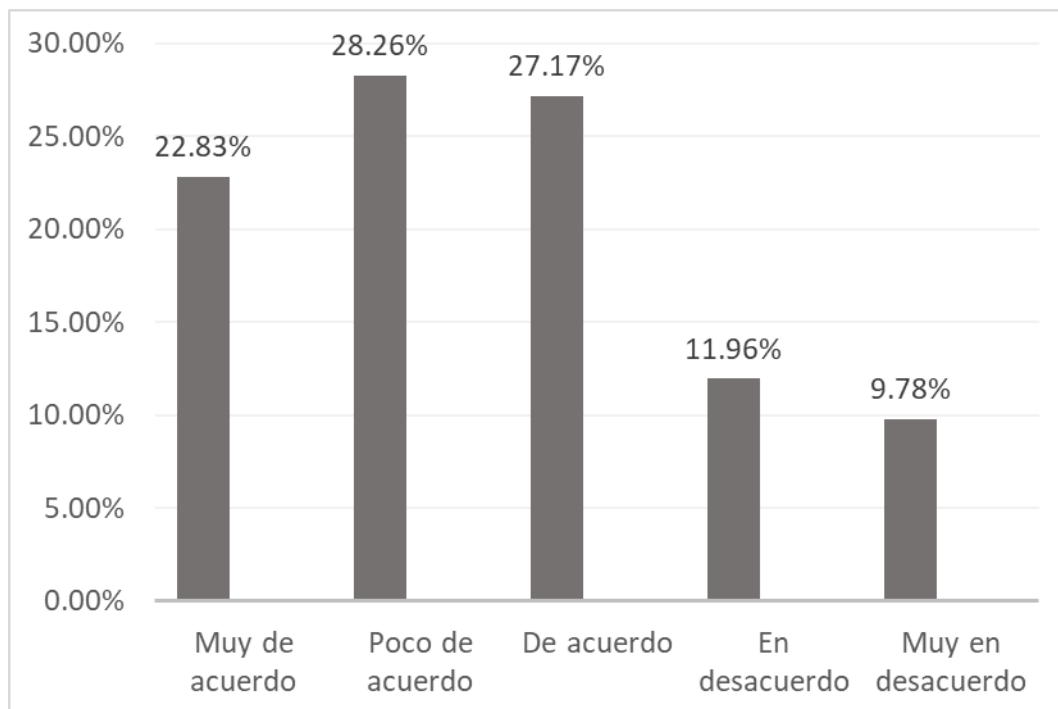


Figura 6. Se cumple con planeamiento de las actividades de gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

INTERPRETACIÓN

De las respuestas a obtenidas las cuales se exponen en la gráfica que antecedente en función a incógnitas esbozadas, conseguimos señalar como un 22.83% opinaron estar muy de acuerdo que se cumple con el planeamiento de las actividades de gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho; un 28.26% opinaron estar de acuerdo, un 27.17% opinaron estar poco de acuerdo; sin embargo de manera contrariamente el 11.96% opinaron estar en desacuerdo que se cumpla con el planeamiento de las actividades de gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

4.1.7. ORGANIZACIÓN

Tabla 7

Niveles de organización que se aplica en la universidad José Faustino Sánchez Carrión son importante para su gestión administrativa

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	15.21	15.22	15.22
Poco de acuerdo	16	19.56	19.57	34.79
De acuerdo	13	14.13	14.13	48.92
En desacuerdo	32	41.30	41.30	90.22
Muy en desacuerdo	06	9.78	9.78	100.00
Total	82	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

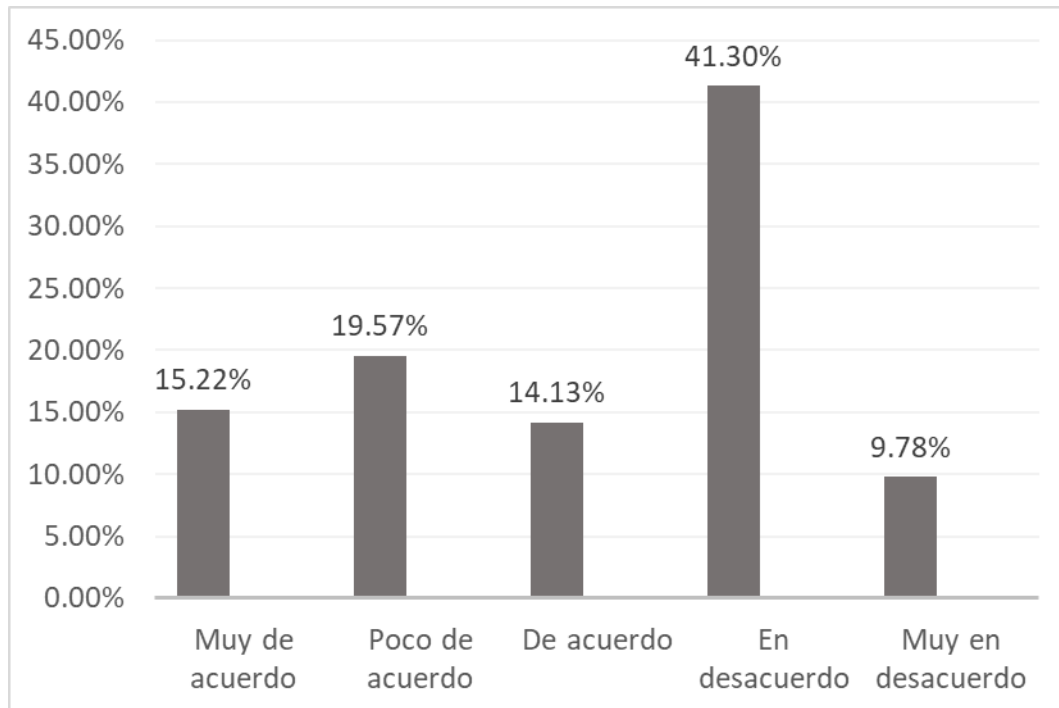


Figura 7. Niveles de organización que se aplica en la universidad José Faustino

Sánchez Carrión son importante para su gestión administrativa

INTERPRETACIÓN

Como podemos observar las consecuencias derivadas de interrogación expresada que se describen en la gráfica precedente, podemos señalar que el 15.22% consideraron estar muy de acuerdo, los niveles de organización que se aplica en la universidad José Faustino Sánchez Carrión son importante para su gestión administrativa; el 19.57% consideraron estar de acuerdo, un 14.13% consideraron estar poco de acuerdo; contradictoriamente el 41.30% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 9.78% consideraron estar muy en desacuerdo que los niveles de organización que se aplican en la universidad José Faustino Sánchez Carrión son importantes para su gestión administrativa.

4.1.8. DIRECCION

Tabla 8

Nivel de dirección de gestión administrativa es eficiente en la universidad
José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	13	14.13	14.13	14.13
Poco de acuerdo	10	16.30	16.30	30.43
De acuerdo	19	20.65	20.65	51.08
En desacuerdo	30	38.04	38.05	89.13
Muy en desacuerdo	10	10.86	10.87	100.00
Total	82	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

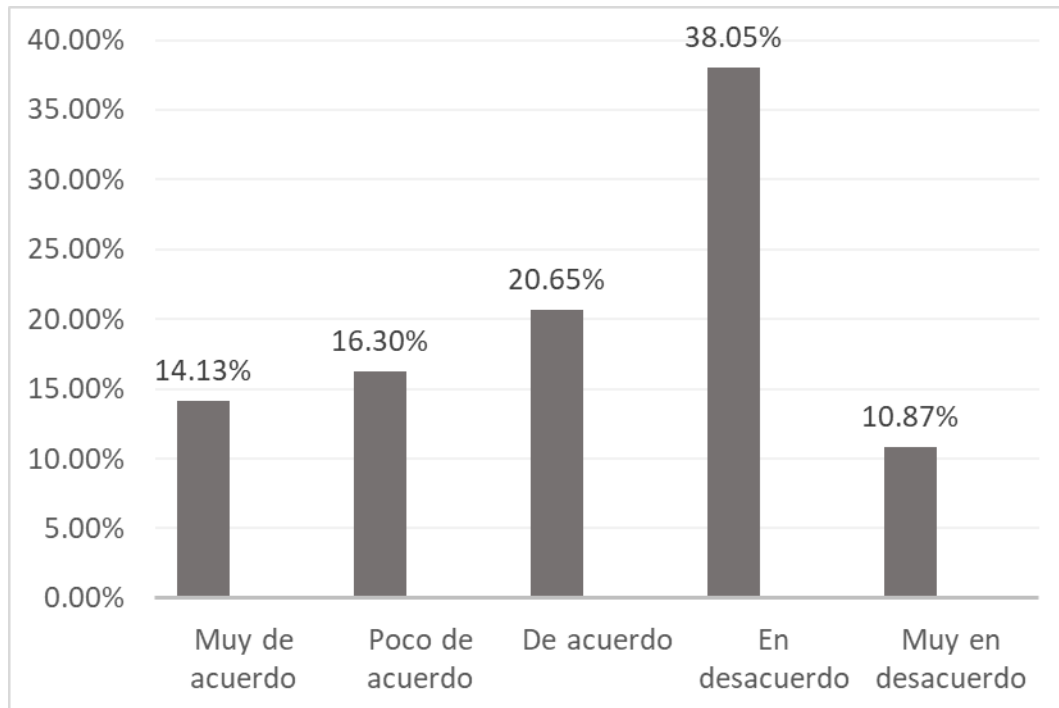


Figura 8. Nivel de dirección de gestión administrativa es eficiente en la universidad

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los hechos de compilación de procedimientos a incógnitas desarrolladas y mencionadas en gráfica, muestra como un 14.13% calificaron estar muy de acuerdo que el nivel de dirección de gestión administrativa es eficiente en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho; el 16.30% consideraron estar de acuerdo; un 20.65% respondieron estar poco de acuerdo; sin embargo contrariamente el 38.05% consideraron estar en desacuerdo; finalmente un 10.87% opinaron estar muy en desacuerdo que el nivel de dirección de gestión administrativa sea eficiente en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho.

4.1.9. CONTROL

Tabla 9

El control que se aplica a la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión es eficiente

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	17.39	17.39	17.39
Poco de acuerdo	20	22.82	22.83	40.22
De acuerdo	12	16.30	16.30	56.52
En desacuerdo	30	32.60	32.61	89.13
Muy en desacuerdo	05	10.86	10.87	100.00
Total	82	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

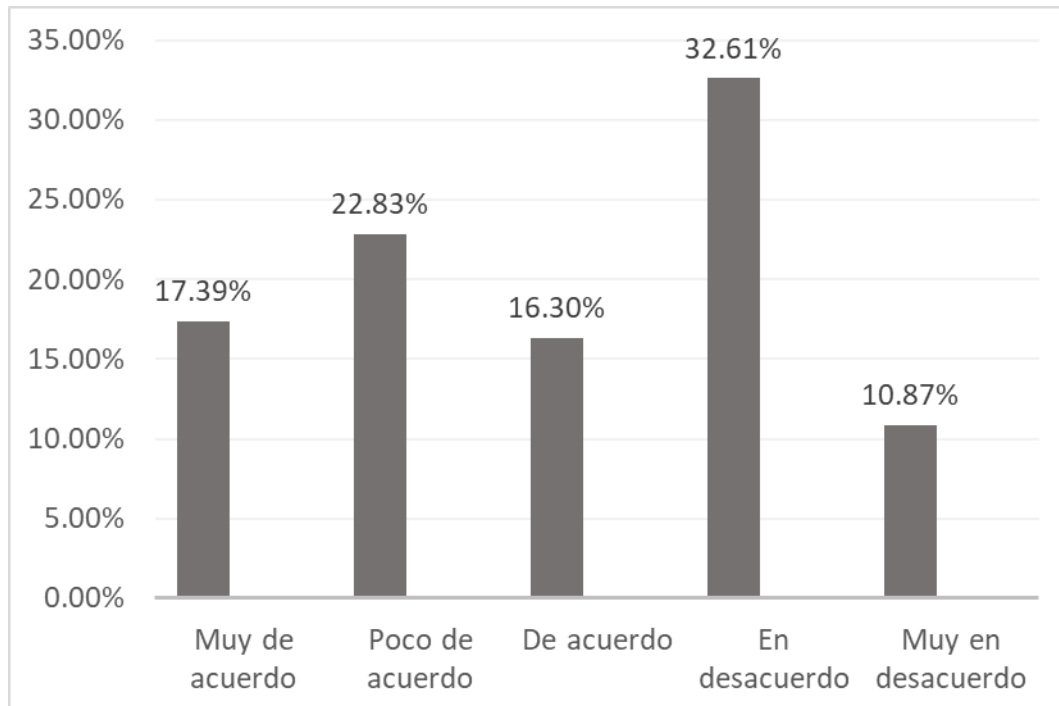


Figura 9. Nivel de control que se aplica a la gestión administrativa en la universidad

INTERPRETACIÓN

Como conseguimos comprobar de las incógnitas expresadas en los cuestionarios y mencionados la gráfica que precede, señalamos como un 17.39% consideraron estar muy de acuerdo que el nivel de control que se aplica a la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión es eficiente; un 22.83% opinaron estar de acuerdo; un 16.30% opinaron estar poco de acuerdo; contradictoriamente el 32.61% reflexionaron estar en desacuerdo; finalmente el 10.87% opinaron estar muy en desacuerdo que el nivel de control que se aplica a la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión sea eficiente.

4.1.10. GESTION ADMINISTRATIVA

Tabla 10

Gestión administrativa en Universidad José Faustino Sánchez Carrión se mejorar con la aplicación correcta de los regímenes laborales

ALTERANTIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	50	54.34	54.35	54.35
Poco de acuerdo	12	13.04	13.04	68.39
De acuerdo	10	14.13	14.13	82.52
En desacuerdo	06	11.95	11.96	94.48
Muy en desacuerdo	04	6.52	6.52	100.00
Total	82	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

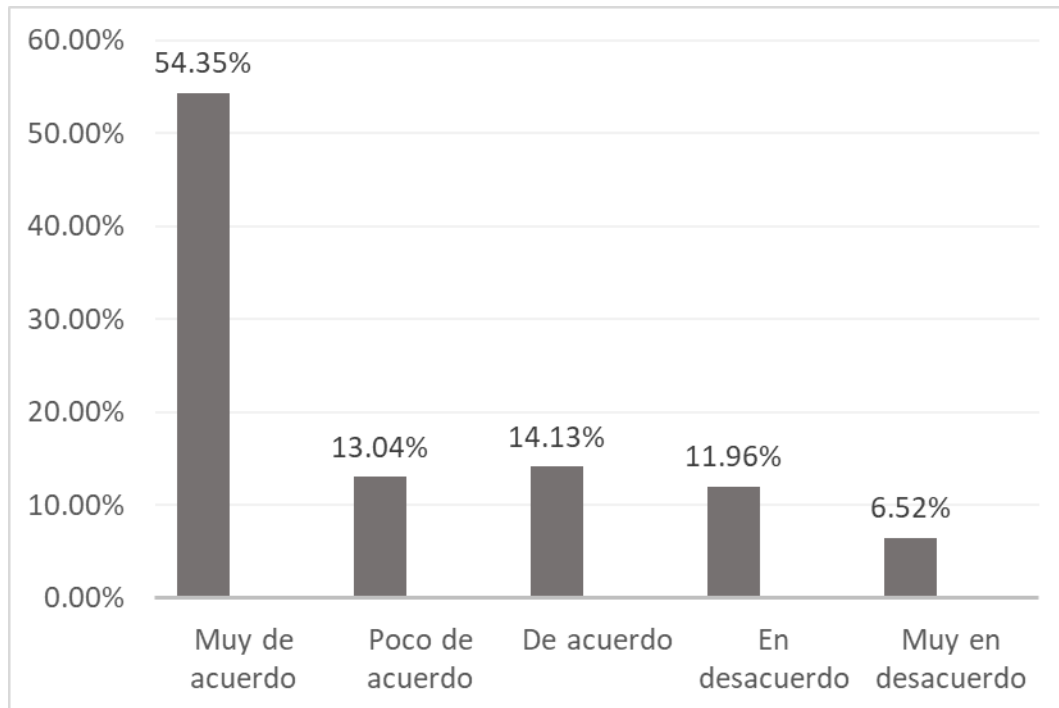


Figura 10. Gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez

Carrión se mejorar con la aplicación correcta de los regímenes laborales

INTERPRETACIÓN

Como conseguimos confirmar las respuestas a incógnitas desarrolladas se expresan la gráfica que antecede, en tal sentido indicamos que un 54.35% opinaron estar muy de acuerdo, que la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión se mejora con la aplicación correcta de los regímenes laborales, un 13.04% consideraron estar de acuerdo, el 14.13% consideraron estar poco de acuerdo; pero contrariamente el 11.96% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 6.52% consideraron estar muy en desacuerdo que la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión se mejorará con la aplicación correcta de los regímenes laborales.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

HIPÓTESIS A:

H₀: El nivel de la carrera administrativa, no se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

H₁: El nivel de la carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 11

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a.	Muy de acuerdo	4	5	7	3	2	21
b.	De acuerdo	5	1	5	4	1	12
c.	Poco de acuerdo	7	5	4	2	2	20
d.	En desacuerdo	3	4	2	10	2	21
e.	Muy en desacuerdo	2	1	2	2	1	8
	TOTAL	21	12	20	21	8	82

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de categoría como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización en manera estadísticamente para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (8)! (9)! (8)!}{92! 4! 5! 5! 3!}$$

$$p(f) = 0.187E-106$$

4.- Destreza computacional: Entregado un $0.187E-106 < 0.05$, no acepta **Ho**.

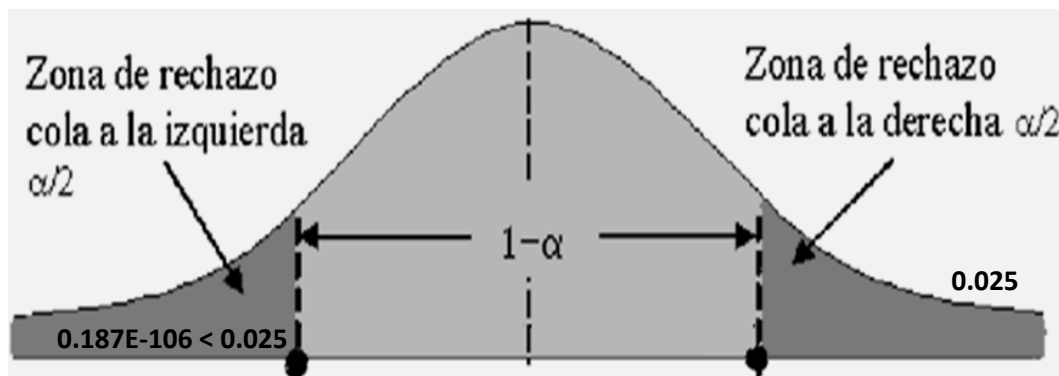


Figura 11. Nivel de la carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

5.- Conclusión: A modo $0.18 < 0.05$ no acepta **Ho**. Por tal motivo se concluye, nivel de la carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

HIPÓTESIS B:

H₀: Los contratos de administración de servicios, no inciden en mejorar el nivel de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión

H₁: Los contratos de administración de servicios inciden en mejorar el nivel de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión

Tabla 12

Contratos de administración de servicios inciden en mejoramiento de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a.	Muy de acuerdo	5	6	3	5	1	20
b.	De acuerdo	6	1	2	4	1	14
c.	Poco de acuerdo	3	2	10	5	1	21
d.	En desacuerdo	5	4	5	7	1	22
e.	Muy en desacuerdo	1	1	1	1	1	5
	TOTAL	20	14	21	22	5	82

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización en forma estadística para ensayo: El desplegando técnica obtenemos:

$$p(f) = \frac{(10)! (10)! (10)! (10)!}{92! 5! 5! 5! 5!}$$

$$= 0.17E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un $0.17E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

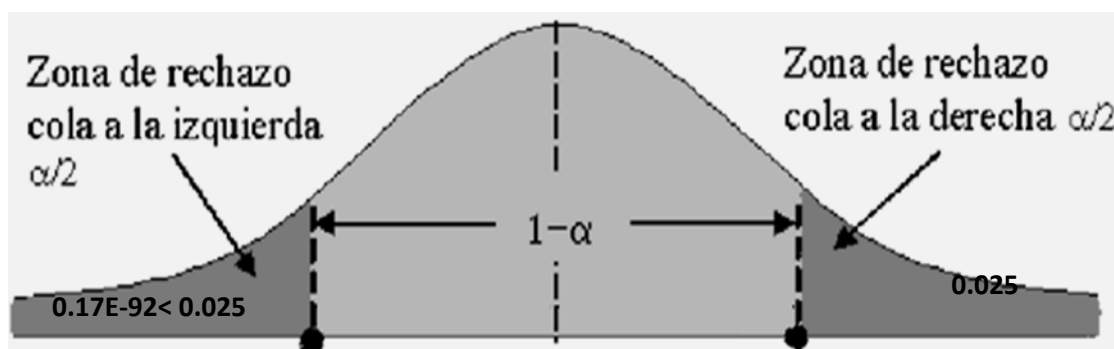


Figura 12. contratos de administración de servicios inciden en mejorar el nivel de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión

5.- **Conclusión:** Como $0.17 < 0.05$, no acepta H_0 . En consecuencia, se concluye, los contratos de administración de servicios inciden en mejorar el nivel de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

HIPÓTESIS C:

H_0 : La aplicación del servicio civil peruano, no incide en mejoramiento del

nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

H₁: La aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 13

Aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a.	Muy de acuerdo	10	5	2	6	1	24
b.	De acuerdo	5	5	3	4	1	18
c.	Poco de acuerdo	2	3	4	5	1	15
d.	En desacuerdo	6	4	5	4	1	20
e.	Muy en desacuerdo	1	1	1	1	1	05
	TOTAL	24	18	15	20	05	82

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia en falla por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización de manera estadística para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(8)! (9)! (8)! (9)!}{92! 4! 4! 4! 5!}$$

$$= 0.17E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un $1.82E-106 < 0.05$, no acepta **H₀**.

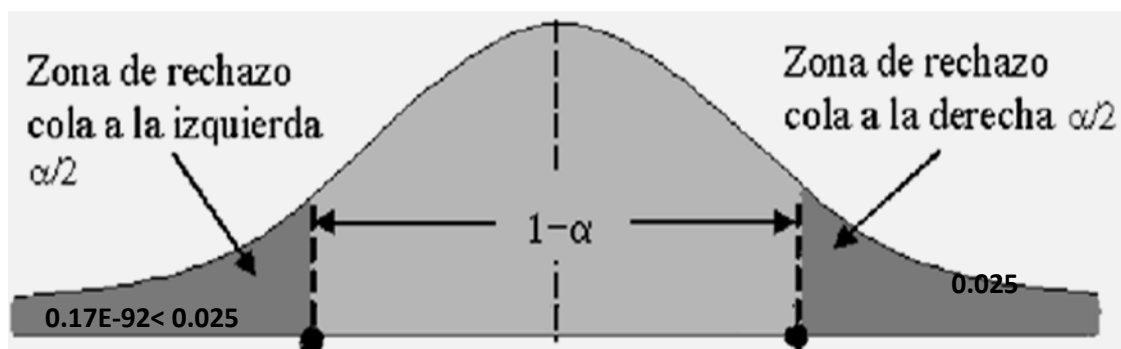


Figura 13. Aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

5.- Conclusión: Como $0.17 < 0.05$, se rechaza **H₀**. En tal sentido se concluye, la aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

HIPÓTESIS D:

H₀: La meritocracia, no incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

H₁: La meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 14

La meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a.	Muy de acuerdo	13	0	3	5	1	22
b.	De acuerdo	0	1	7	4	1	13
c.	Poco de acuerdo	3	7	4	6	1	21
d.	En desacuerdo	5	4	6	4	1	20
e.	Muy en desacuerdo	1	1	1	1	2	6
	TOTAL	22	13	21	20	6	82

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(18)! (6)! (18)! (6)!}{92! 13! 5! 5! 1!}$$

$$= 0.39E-108$$

4.- Disposición computacional: Entregado un $0.39E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

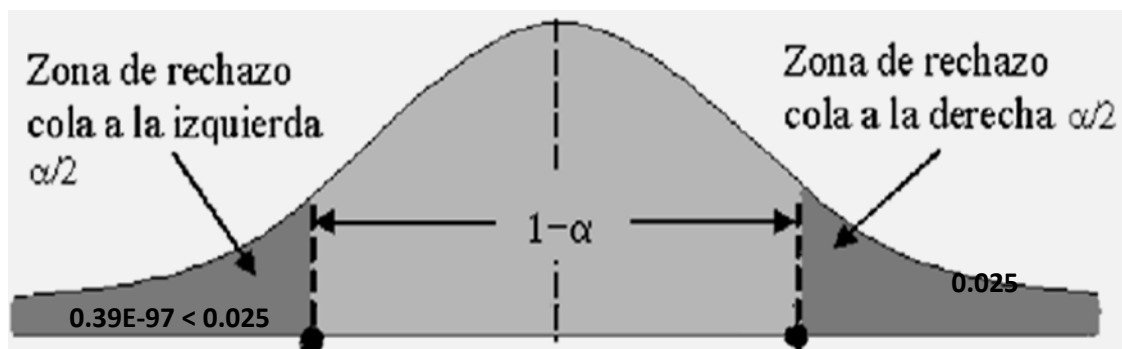


Figura 14. Meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

5.- Conclusión: Como $0.39 < 0.05$. Rechaza H_0 . Por tal motivo se concluye, la meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

HIPÓTESIS GENERAL:

H₀: Los regímenes laborales, no inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

H₁: Los regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

Tabla 15

Regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a.	Muy de acuerdo	37	5	6	2	1	51
b.	De acuerdo	5	1	2	1	1	10
c.	Poco de acuerdo	6	2	1	1	1	11
d.	En desacuerdo	2	1	1	1	1	6
e.	Muy en desacuerdo	1	1	1	1	0	4
	TOTAL	51	10	11	6	4	82

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- **Cómputo en forma estadísticamente para ensayo:** El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(52)! (6)! (52)! (6)!}{92! 52! 5! 5! 1!}$$

$$= 0.81E-106$$

4.- **Disposición computacional:** Entregado un $0.81E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

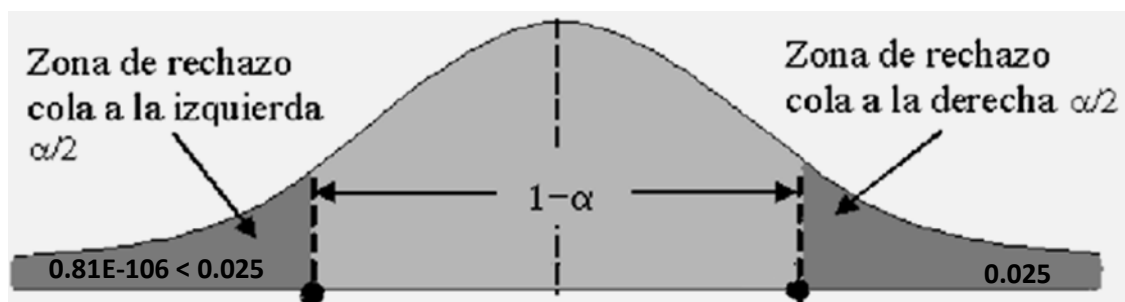


Figura 15. Regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

5.- **Conclusión:** Como $0.81 < 0.05$, se rechaza H_0 . En tal sentido, se concluye, regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la lectura de diversos autores como expertos en gestión administrativa universitaria a nivel internacional como nacional, podemos observar que la formación de nuevos profesionales, como labor que asumen docentes no es una labor sencilla, sin embargo es de suma importancia contar con una gestión administrativa como soporte que permita cumplir con la atención debida y oportuna a los estudiantes, en ese sentido, los especialistas coinciden que se debe de estructurar mecanismo adecuados que de acuerdo a las características de las estructura orgánica funcional, se cuente con personal administrativo competente, que se utilice las normas pertinentes de manera que los procesos de reclutamiento como de selección de personal sean las más apropiadas, de acuerdo al manual de perfiles, en el sentido que docentes como funcionarios administrativos centren su atención en sus estudiantes, como la razón de ser de toda universidad, mejorando los niveles de atención en sus diversos servicios que se requieren, así como la capacidad de docentes y el entorno administrativo, en tal sentido la se considera que la administración o autoridades deben de formular procedimientos que permitan que el nivel profesional administrativo se ubique en las áreas para la cual fueron capacitados, y que los procesos de contratación o selección de personal se ejecute apegado a las normas administrativas, de manera que se concluye en las opiniones que existe relación entre gestión administrativa universitaria con los diversos niveles del régimen laboral existentes, teniendo en cuenta que el proceso prime la meritocracia para mejorar la gestión.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Primera conclusión

Del estudio a la documentación y puesta a prueba se estableció que el nivel de la carrera administrativa se diferencia en la aplicación de la planeación en la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Segunda conclusión

Del análisis a la información y ubicadas en ensayos se establece que los contratos de administración de servicios inciden en mejorar el nivel de organización en gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Tercera conclusión

Producto de contrastación de opciones se puede verificar que la aplicación del servicio civil peruano incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión

Cuarta conclusión

En conclusión, de la prueba ejecutada se comprobó que la meritocracia incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Quinta conclusión

Finalmente, como utilidad de documentación y aportes se concluye que los regímenes laborales, inciden en gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

6.2. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Autoridades, funcionarios, servidores deberán de evaluar en forma periódica el planeamiento de la gestión administrativa, considerando que se relaciona como parte de la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Segunda recomendación

Que la dirección general de administración como oficina de recursos humanos deberán de considerar cumplir con las normas pertinentes para contratos de administración de servicios, teniendo en cuenta que inciden en mejoramiento de la organización de la gestión administrativa de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión

Tercera recomendación

Que autoridades, funcionarios deberán de tener en cuenta cumplir con aplicación del servicio civil peruano, teniendo en cuenta que incide en mejoramiento del nivel de dirección de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión

Cuarta recomendación

Que la administración universitaria deberá de considerar que la aplicación de la meritocracia, considerando que incide favorablemente en la aplicación del nivel de control en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Quinta recomendación

Finalmente, la administración universitaria con sus funcionarios deberá de considerar que la aplicación de regímenes laborales, ya que su aplicación incide en el mejoramiento de la gestión administrativa en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho 2021.

REFERENCIAS

FUENTES DE INFORMACION

7.1. Fuentes Documentales

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8^a. ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Wilmington, CA: Addison Wesley Iberoamericana.
- Rodríguez, J. (2008). *Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público*. mayo 12,2010, de Gestión Pública Recuperado de: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima Edición. Ed. Prentice Hall. México D.F.
- Sonntag, S., Volmer, J. y Sychala, A. (2008). *Job performance*. Ed. C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), The SAGE Handbook of Organizational Behavior (Vol 1: Micro approaches). Los Angeles: Sage Publications.

Stoner, James A.F. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

Tubré, T., Arthur, W., Jr. y Bennett, W., Jr. (2006). *General models of job performance: Theory and practice*. En W. Bennett, Jr., D. J. Woehr, y C. E. Lance (Eds.), *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Mahwah, NJ: LEA.

7.2. Fuentes Bibliográficas

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8^a. ed.). Colombia: McGraw-Hill.

Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Wilmington, CA: Addison Wesley Iberoamericana.

Rodríguez, J. (2008). *Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público*. mayo 12, 2010, de Gestión Pública Recuperado de: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima Edición. Ed. Prentice Hall. México D.F.

- Sonntag, S., Volmer, J. y Sychala, A. (2008). *Job performance*. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior (Vol 1: Micro approaches)*. Los Ángeles: Sage Publications.
- Stoner, James A.F. (1994). *Administración. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.*
- Tubré, T., Arthur, W., Jr. y Bennett, W., Jr. (2006). *General models of job performance: Theory and practice*. En W. Bennett, Jr., D. J. Woehr, y C. E. Lance (Eds.), *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Mahwah, NJ: LEA.

7.3 Fuentes Electrónicas

<http://www.aempresarial.com/servicios/revista/>

http://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11845>

<http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>

www.mef.gob.pe

www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../tesis_cpa%20ABRIL2009.doc

www.ief.es/contadorDocumentos.aspx?URLDocumento=/...09...

<http://contapuntual.files.wordpress.com/2011/02/resumen-nia-700.pdf>

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: *LOS REGIMENES LABORALES Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION DEL DISTRITO DE HUACHO AÑO 2021*, En relación con dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.

1. ¿Considera Usted que se cumple con el nivel de la carrera administrativa – 276 en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho?
 - a. Muy de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. Poco de acuerdo ()
 - d. En desacuerdo ()
 - e. Muy en desacuerdo ()

2. ¿En su opinión considera importante el régimen de contrato de administración de servicios – CAS en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho?
 - a. Muy de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()

- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

3. ¿Considera Usted que se cumple con el régimen de servicio civil peruano en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

4. ¿En su opinión considera que se aplica la meritocracia para el contrato de personal administrativo en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

1. ¿Considera Usted que los regímenes laborales son importantes en la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión Huacho?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()

- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

2. ¿En su opinión considera que se cumple con el planeamiento de las actividades de la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

7. ¿Considera usted que los niveles de organización que se aplica en la universidad José Faustino Sánchez Carrión son importante para su gestión administrativa?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

8. ¿Considera usted que el nivel de dirección de gestión administrativa es eficiente en la universidad José Faustino Sánchez Carrión ciudad de Huacho?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()

- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

9. ¿En su opinión el nivel de control que se aplica a la gestión administrativa en la universidad José Faustino Sánchez Carrión es eficiente?

- a.** Muy de acuerdo ()
- b.** De acuerdo ()
- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

10. ¿En su opinión la gestión administrativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión se mejorará con la aplicación correcta de los regímenes laborales?

- a.** Muy de acuerdo ()
- b.** De acuerdo ()
- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

Muchas gracias