

# Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021

*por* Aydita Juliana Cruz Rojas

---

**Fecha de entrega:** 21-feb-2024 01:47p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2294722067

**Nombre del archivo:** TESIS\_M\_Y\_AYDITA\_24.01.2024\_1\_1.docx (3.37M)

**Total de palabras:** 14507

**Total de caracteres:** 84114



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**2**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

## Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

### Autoras:

Mádeley Judith Calvay Díaz  
<https://orcid.org/0000-0003-3358-9459>

**1** Aydita Juliana Cruz Rojas  
<https://orcid.org/0000-0003-1311-1255>

### Asesora:

Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva  
<https://orcid.org/0000-0003-3093-689X>

### Co-asesor:

Lic. Adm. MBA. Tercero Fasanando Puyo  
<https://orcid.org/0000-0002-6295-9378>

**2**  
Tarapoto, Perú  
2023



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

## Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autoras:

Mádeley Judith Calvay Díaz

Aydita Juliana Cruz Rojas

<sup>1</sup> Sustentado y aprobado el 16 de noviembre del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado

Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes

Secretario de Jurado

Ing. M. Sc. Pierre Vidaurre Rojas

<sup>1</sup>

Vocal de Jurado

Lic. Adm. Mtro. Luis Alberto Ríos  
López

Asesora

Lic. Adm. <sup>1</sup> Mtra. Lady Diana  
Arévalo Alva

Co-asesor

Lic. Adm. MBA. Tercero Fasando  
Puyo

Tarapoto, Perú

2023

## Declaratoria de autenticidad

**Mádeley Judith Calvay Díaz**, identificado con DNI N° 48881083, y **Aydita Juliana Cruz Rojas** con DNI N° 73138769, egresadas de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, autores de la tesis titulada: **Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023.



.....  
**Mádeley Judith Calvay Díaz**

DNI. N° 48881083



.....  
**Aydita Juliana Cruz Rojas**

DNI. N° 73138769

## 2 Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b> Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2022</p>	<p><b>Línea de investigación:</b> Socio Diversidad <b>Sublínea de investigación:</b> Modernización de los procesos de gestión <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p>
<p><b>Autores:</b> Mádeley Judith Calvay Díaz Aydita Juliana Cruz Rojas</p>	<p><b>1</b> Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración <a href="https://orcid.org/0000-0003-3358-9459">https://orcid.org/0000-0003-3358-9459</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-1311-1255">https://orcid.org/0000-0003-1311-1255</a></p>
<p><b>1 Asesora:</b> Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva</p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b> Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración Unidad o Laboratorio Administración  <a href="https://orcid.org/0000-0003-3093-689X">https://orcid.org/0000-0003-3093-689X</a></p>

## **Dedicatoria**

A mis padres y hermano; con amor y gratitud; a mi hija Carla Valentina mi inspiración de vida, sacrificio, perseverancia para alcanzar mis sueños; ustedes son mis compañeros inseparables que dan sentido y un propósito de mi vida.

**Mádeley J.**

<sup>4</sup>  
A mis padres y hermanos; por ser mi mayor fuente de motivación, por su apoyo incondicional, que me da la tranquilidad y confianza de enfrentar los desafíos de la vida.

**Aydita J.**

## Agradecimiento

<sup>4</sup>  
A Dios; por darme la sabiduría y fuerza para culminar con esta etapa.

Gracias a mis padres; por su amparo incondicional, dedicación y amor en mi formación como persona y profesional; los cuales me motivaron a seguir adelante en mis estudios.

A mi compañera de tesis Aydita; gracias por tu paciencia y apoyo en todo momento, solo me queda decirte **¡Lo Estamos Logrando!**

### Mádeley J.

<sup>35</sup>  
A nuestro padre celestial por guiarme y brindarme salud y fortaleza para seguir adelante.

A mis queridos padres y hermanos, expresarles mi profundo amor y agradecimiento por su apoyo constante; su confianza en mí ha sido fundamental para que pueda superar mis propios límites y así alcanzar mis sueños.

A mi universidad y a todos los profesionales que forman parte de esta universidad, quienes con su dedicación y conocimientos enriquecen nuestra formación académica.

A mi compañera de Tesis, Mádeley, amigos y seres queridos, que me han brindado su apoyo y comprensión a lo largo de este desafiante proceso. Sus palabras de aliento, sus gestos de ánimo y su presencia en mi vida han sido de gran importancia.

**Aydita J.**



## **1** **Índice general**

Ficha de identificación .....	6
Índice general .....	9
Índice de tablas .....	10
Índice de figuras .....	11
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
<b>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN</b> .....	14
1.1. Marco general del problema .....	14
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b> .....	19
2.1. Antecedentes de la investigación .....	19
2.2. Fundamentos teóricos .....	20
2.3. Definición de Términos Básicos .....	27
<b>CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	28
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación .....	28
3.1.1. Ubicación política .....	28
3.1.2. Ubicación geográfica .....	28
3.1.3. Periodo de ejecución .....	29
3.1.4. Autorizaciones y permisos .....	29
3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad .....	29
3.1.6. Aplicación de principios éticos internacionales .....	29
3.2. Sistema de variables .....	29
3.3. Procedimientos de la investigación .....	33
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	36
CONCLUSIONES .....	41
RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
ANEXOS .....	52

## 2 Indice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico 1 .....	31
Tabla 2 Descripción de variables por objetivo específico 2 .....	31
Tabla 3 Descripción de variables por objetivo específico 3 .....	31
Tabla 4 Descripción de variables por objetivo específico 4 .....	32
Tabla 5 Descripción de variables por objetivo específico 5 .....	32
Tabla 6 Descripción de variables por objetivo específico 6 .....	32
Tabla 7 Descripción de variables por objetivo específico 7 .....	33
Tabla 8 Correlación entre las variables desarrollo personal y satisfacción personal .....	36
Tabla 9 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión condición laboral .....	36
Tabla 10 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión remuneración y beneficios laborales .....	37
Tabla 11 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión supervisión ...	37
Tabla 12 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión relaciones humanas .....	38
Tabla 13 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión promoción y capacitación .....	38
Tabla 14 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión comunicación	39
Tabla 15 Correlación entre la variable desarrollo personal y la dimensión puesto de trabajo .....	39

**1**  
**Indice de figuras**

Figura 1. Ubicación geográfica de la Universidad Nacional de San Martín ..... 28

## RESUMEN

La investigación titulada "Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021" <sup>6</sup> tuvo como objetivo general <sup>6</sup> determinar la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. El tipo de estudio fue aplicado; el diseño fue no experimental, contando con un tamaño muestral de 186 trabajadores administrativos, los cuales fueron aplicados a lo que la muestra requiere y utilizados como medio de recolección de datos <sup>11</sup> para encuestas sobre ambas variables. Llegando a la siguiente conclusión, referenciando al objetivo general, <sup>1</sup> posteriormente de la aplicación de la prueba de Pearson, <sup>1</sup> que el valor-p obtenido es inferior a 0.05. Además, dado a que el valor r es de 0.808, indica un nivel positivo alto, <sup>4</sup> por otro lado, teniendo en cuenta el valor más alto de correlación encontramos a la variable desarrollo personal y la dimensión <sup>4</sup> comunicación, de la cuál obtuvimos como que resultado se obtuvo un valor de significancia de 0.00, con un valor de r <sup>3</sup> de 0.805, estos resultados evidencian una correlación positiva alta, admitiendo la hipótesis de estudio: <sup>3</sup> Existe relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

**Palabras claves:** <sup>24</sup> Desarrollo personal, Satisfacción del personal, Personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín.

## ABSTRACT

The general objective of the research entitled "Personal development and satisfaction of the administrative staff of the National University of San Martín, period 2021" was to determine the relationship between personal development and satisfaction of the administrative staff of the National University of San Martín, period 2021. The type of study was applied; the design was non-experimental, with a sample size of 186 administrative employees, which were applied to what the sample required and used as a means of data collection for surveys on both variables. The following conclusion was reached, referring to the general objective, after the application of Pearson's test that the p-value obtained is less than 0.05, in addition, given that the "r" value is 0.808, it indicates a high positive level. On the other hand, taking into account the highest correlation value, it was found that the personal development variable and the communication dimension had a significance value of 0.00, with an "r" value of 0.805. These results show a high positive correlation, admitting the study hypothesis: There is a relationship between personal development and communication of the administrative staff of the National University of San Martín, period 2021.

**Keywords:** Personal development, Staff satisfaction, Administrative staff of the National University of San Martín

## 2 CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Marco general del problema

El capital humano es reconocido como uno de los activos intangibles de las organizaciones donde las habilidades, talentos y conocimientos que poseen los empleados están fuertemente ligados a las estrategias y actuaciones de las organizaciones (Zafar, 2020). En consecuencia, es bueno que se desarrollen los recursos humanos tanto en el sector público como en el privado, ya que el objetivo principal es lograr cambios de comportamiento en el personal según lo requiera la organización. Este se lo considera una herramienta de cambio con el fin de desarrollarse para tener los conocimientos y la capacidad adecuada para estar activo y estar alerta en todo momento (Yachana, 2021; Tripathy, 2020).

Tal es el caso de la Universidad Pública Española, en el cual se ha observado que el desarrollo personal en los trabajadores administrativos viene siendo tomado con poco interés, ya que así lo demuestra el 32.8% del personal y el 15.7% reconoce que si les brindan programas de desarrollo personal (González-Laskibar et al., 2021). Dada a esta situación, las instituciones deben emplear programas y capacitaciones con el propósito de mejorar sus conocimiento y habilidades siendo de gran utilidad para un mejor desempeño.

Como una forma de tratar de optimizar la calidad de vida y ayudar al logro de los sueños y aspiraciones, las actividades de desarrollo personal incluyen aquellas que apoyan el avance de habilidades, hábitos y formas de pensar personales adecuados (Ngo et al., 2020). La satisfacción laboral, por otro lado, se considera un estado emocional positivo que resulta del placer que obtiene el personal de su trabajo (Ortega-Valencia, 2020). Esto hace que la satisfacción laboral sea un tema de gran importancia, desafortunadamente, las instituciones no tienden a poner mucho esfuerzo en implementar técnicas y programas de entrenamiento efectivos. La falta de voluntad de la dirección para invertir en programas de formación ha dado lugar a un ciclo en el que la mala formación de los empleados, la falta de motivación y compromiso de los empleados sea interminable (Osewe & Gindicha, 2021).

En el Perú, los trabajadores que laboran en instituciones privadas como públicas vienen enfrentando grandes desafíos como el avance de la tecnología y la situación presentada por la pandemia que se suscitó en marzo del 2020, pues obligó a todas las personas permanecer en casa, los cuales les dificultó generar ingresos. Ante ello, las empresas e

instituciones pusieron en práctica el teletrabajo, donde el personal debería desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades en el manejo de la tecnología. Asimismo, se evidencia en una universidad privada de Chimbote, según los colaboradores administrativos muestran un nivel de satisfacción laboral medio (66%), debido a que las condiciones de la institución no son agradables, la falta de la relación entre colaborador – empresa y como el reconocimiento recibido no cumple cabalidad con sus expectativas (Cardoza et al., 2019).

Por otra parte, al hablar del desarrollo personal en los trabajadores, Mego y Mego (2021) mencionan que, toda institución debe estar a la vanguardia de su entorno, incluyendo la globalización, la innovación y la productividad, teniendo en cuenta también el papel que juega el capital humano, poniendo en práctica programas de trabajo y familia que promuevan el bienestar de los empleados y sus familias, aumenten la productividad y la satisfacción laboral, y ayuden a la organización a lograr sus metas a largo, mediano y corto plazo. De acuerdo con Saavedra y Delgado (2020), la gestión administrativa es muy importante porque ayuda al trabajo del día a día de la organización, la estrategia, el manejo del tiempo y la planificación; además de este plan, los trabajadores deben estar satisfechos con su trabajo.

<sup>1</sup> En la Universidad Nacional de San Martín posiblemente el personal administrativo no recibe capacitaciones sobre la realización de sus funciones, lo cual no permite que desarrolle nuevas habilidades e incremente su capacidad de liderazgo frente al cargo que tiene asignado, además consideran que la institución no les brinda la oportunidad de crecimiento profesional, lo cual no le permite orientar sus conocimientos a futuras aspiraciones laborales. Paralelamente, dicha situación está generando que los trabajadores no se sientan a gusto con las condiciones laborales y la falta de oportunidades para el progreso personal, ya que consideran que la universidad no se preocupa por las necesidades primordiales del personal. A consecuencia de ello, el personal insatisfecho, más que aportar, restará a la institución y al servicio que ofrecen, en ese sentido el trabajador presentará actitudes negativas frente a la responsabilidad y compromiso con el trabajo, como impuntualidad, desinterés, bajo desempeño, desmotivación que contagiará a los demás compañeros, dando prioridad a otras actividades. En última instancia, rotará el personal, lo que generará altos costos para la institución, ya que esta debe realizar el proceso de reclutamiento, selección y capacitación del nuevo trabajador. Ante los problemas mencionados se pretende analizar como <sup>12</sup> el desarrollo personal se vincula con la satisfacción personal.

En esta investigación se formuló como <sup>6</sup> problema general: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y <sup>5</sup> la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?.

Así mismo se planteó la hipótesis general: **Hi:** Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **Ho:** No existe relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, y como hipótesis específicas: **H1:** Existe relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **H2:** Existe relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **H3:** Existe relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **H4:** Existe relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **H5:** Existe relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **H6:** Existe relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, **H7:** Existe relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Por otro lado se planteó como <sup>5</sup> objetivo general: Determinar la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San



Martín, periodo 2021 y como objetivos específicos: Conocer la relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, identificar la relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, analizar la relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, conocer la relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, identificar la relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, analizar la relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021, conocer la relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Asimismo, se justificó de forma teórica, pues la investigación tuvo como fundamento las principales teorías del desarrollo personal y satisfacción, que representan la base para establecer las relaciones entre los objetivos e hipótesis de las variables planteadas.

Desde el punto de vista práctico, la relación de las variables, favoreció a la institución, proporcionándoles las asociaciones que existe entre una variable y las dimensiones de otra, permitiéndoles identificar aquellos indicadores que tiene mayor relación con la variable y en función a ella potenciar los puntos débiles y aprovechar los factores que generan una relación positiva.

Por otra parte, se justificó metodológicamente, pues el estudio aportó técnicas e instrumentos que facilitó el análisis de la realidad actual de la institución en función al desarrollo personal y la satisfacción del personal. Valiosa información que sirvió como fuente bibliográfica para investigaciones futuras vinculadas con las variables.

A partir del punto de vista social, el desarrollo de la tesis simboliza una opción para optimizar el mejoramiento en la diferentes Universidades con similares problemas, brindando un entorno positivo, generando conocimiento e incrementando la motivación, para adquirir nuevas habilidades y adaptarse rápidamente a los cambios. Por otro lado, la investigación favoreció al sector tomando en cuenta aquellos indicadores identificados en el estudio y a través de ello plantear alternativas que le permitan desarrollar una estrategia de gestión institucional, basado en el desarrollo personal y la satisfacción. Al desarrollar este trabajo se contribuirá con apoyo científico para lograr la satisfacción.

Finalmente, se vieron beneficiados el personal y la comunidad en general, ya que gracias a esta evaluación tuvo mayores conocimientos sobre el desarrollo personal y al mismo tiempo los factores que generan la satisfacción en la institución.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

Es así que, González-Laskibar et al. (2021) España. En su estudio concluyó que, el desarrollo personal de los profesionales administrativos ha sido tomados con poco interés debido a que el 32.8% así lo demuestra y el 15.7% reconoce que, si les brindan programas de desarrollo personal, por ello las instituciones deben atender mejor con capacitaciones a los empleados de la institución, para que así puedan llevar a la práctica y le sea útil para un mejor desempeño.

Por su parte, Nataly et al. (2021) Venezuela. En su investigación concluyó que, la satisfacción del personal se debe a la forma como sus funciones más aún si utiliza los métodos, el resultado de la satisfacción se vio en la crisis sanitaria a nivel mundial, donde el personal administrativo identificó métodos de trabajar, ya que el personal administrativo ha sido lo más observado, es decir son ellos quienes causan esa satisfacción por el trabajo desarrollado, como también ha generado que el personal administrativo este sobrecargado laboralmente.

Saldaña et al. (2019) México. En su investigación concluyó que, cuando el trabajo del personal administrativo es satisfactorio, motiva a que su capacidad de trabajo mejore y sea más eficiente la productividad, por otra parte, si las exigencias exceden la capacidad del personal se genera estrés laboral, negatividad y factores de riesgo en la cual la institución se vea afectada. Por lo tanto, para evitar factores así, se sugiere que las instituciones apliquen programas de capacitación al personal administrativo y docente, y así poder disminuir los niveles de riesgos.

Por su parte, Morales-Rocha et al. (2021) Perú. El estudio ha concluido que, <sup>3</sup> la satisfacción <sup>7</sup> del personal del área administrativa de la Universidad Nacional de Moquegua, nos muestra una correlación fuerte y directa ( $r = 0.8608$ ) es decir la satisfacción del personal se encuentra en un nivel donde <sup>7</sup> la labor que desarrollan está relacionada con las tareas propias de su área, es por ello que la satisfacción y el desarrollo del personal se relación directamente, debido a <sup>7</sup> que el personal muestra una actitud de satisfacción frente a su institución.

Ante lo expuesto <sup>34</sup> por, Julia (2020) Perú. El estudio, concluyó que, el desarrollo personal administrativo de las universidades de la región Puno, en <sup>34</sup> la cual se evidencia coeficiente

de correlación positiva alta Pearson  $r = 0.712$ , asimismo el rendimiento del personal administrativo es de  $r = 0.769$  la misma que es significativa, todo esto coincide con los resultados de la investigación, donde se destaca que el desarrollo personal requiere hacer el uso correcto para facilitar los trabajos en menor tiempo.

De esta forma, Mosqueira (2020) Perú. La investigación, ha logrado concluir que, el desarrollo personal de los trabajadores cuenta con la capacidad de brindar una calidad de prestación el mismo que se encuentra en un grado medio, por lo tanto, el desarrollo personal influye en el servicio que brinda el personal administrativo de la universidad.

Por otro lado, Hidalgo (2018) en Tarapoto, en su investigación, se concluyó que, después de usar la prueba Rho, se estableció que la relación estaba presente y se probó debido al valor  $r$  ( $\rho = 0.260$ ) muestra que la relación es directa pero débil, debido a que la organización se concentra cada vez más en mejorar las condiciones brindadas al personal de la empresa. Además, debe mencionarse el número de empleados, junto con el director, porque son cruciales para lograr las metas establecidas.

Asimismo, para Berrú y Córdova (2017) en Tarapoto, donde se llegó a la conclusión que hay una influencia entre las variables, pero es débil, esto debido a que los factores externos afectaron a la investigación donde se evidenció un poco control de los recursos humanos, así como su interés por parte de los administrativos, enfocándose más en el desarrollo laboral y el cumplimiento de trabajos mediante fechas establecidas, afectando en cierto modo la calidad de los productos a entregar en las labores.

## 2.2. Fundamentos teóricos

### Variable 1. Desarrollo personal

El desarrollo personal se fundamenta en la teoría de las necesidades de Maslow (1970), quien afirma que todas las personas tienen una necesidad natural de crecimiento personal, que se logra a través de una interacción crucial conocida como autorrealización. Por ello, el nivel de desarrollo que alcanza una persona depende de satisfagan necesidades específicas, y estos requisitos estructuran un orden jerárquico, que se reunió en la famosa pirámide de Maslow. La forma de entrar en esta pirámide es que, justo cuando se satisface en grado específicos de necesidad se puede buscar en cualquier momento al desarrollo de un nivel más elevado (Yuldasheva, 2020).

De la misma forma, Chiavenato (2011) en su teoría desarrollo del personal, citado por Borrero (2019) se argumenta que educar a alguien no implica simplemente proporcionarle información; más bien, también implica impartir conocimientos, destrezas y habilidades para que puedan aprenderlos y utilizarlos para mejorar sus propios conocimientos,

competencias y habilidades. En otras palabras, lo más importante es brindarles la información que necesitan para que puedan aprender nuevas perspectivas, ideas y enfoques que cambiarán sus hábitos y formas de actuar y los harán más productivos en su trabajo.

Según Baquero y Cárdenas (2019) el desarrollo personal es un procedimiento donde una persona se basa en identificar algunas características para ponerlos en prácticas y optimizar la salud y las habilidades. (López, 2019).

También, en un medio de superación y aumento de conocimientos que sostiene a enfocar los intereses necesarios y recocer los objetivos vitales para adquirir y maximizar los recursos importantes para conseguirlos y dar sentido a la vida (Vargas, 2019).

Gonot-Schoupinsky et al (2020) plantean diversos instrumentos para optimizar el desarrollo personal que son: Emplear la experiencia, mostrando el sentimiento y sentido que le brindamos a nuestra forma de vida; también, es darse cuenta de las mismas acciones y forma de actuar; asimismo, tener propia personalidad y no copiar otra.

Por otro lado, Gil et al (2022) mencionan los métodos del desarrollo personal son: Cuando alguien rota a través de diferentes trabajos dentro de una organización, se hace para que pueda obtener nuevas experiencias, solidificar su conocimiento y perfeccionar sus habilidades y destrezas; también, los puestos de asesorías, este enfoque brinda una oportunidad para que el colaborador con un potencial excepcional trabaje bajo la dirección de un administrador exitoso; además, hay aprendizaje práctico, posibilita que el individuo se dedique a examinar un trabajo y atender dificultades de actividades y de las diferentes áreas, esto debe ser desarrollado en grupo cuando hay proyectos que necesitan colaboración.

Donde Arenas (2021) plantea a la asignación de comisiones, se enfoca en ayudar a los empleados a aprender de las experiencias de investigación y resolución de problemas de los demás. También les da la consistencia de ser parte de las comisiones y la capacidad de tomar decisiones; de igual manera, participar en cursos y seminarios externos implica aprender nueva información y mediante la realización de talleres, puede perfeccionar sus habilidades conceptuales y analíticas y capacitaciones. También, ejercicios de simulación, este método se basa en que el trabajador se ve inmiscuido describiendo e identificados falencias reales examinando causas y buscando soluciones puntualizado las más importantes (Fletcher, 2019).

Según Rimanoczy & Klingenberg (2021) los objetivos del desarrollo personal son: a) Evalúa lo que necesitas mantener, mejorar o cambiar, y encuentra los instrumentos para hacerlo. b) Disponer de los elementos disuasivos internos y externos que de una u otra

manera obstruyen la administración y la gran ejecución como especialista y como pionero. c) Ser la persona que quiere ser, donde sus pensamientos, sentimientos y acciones tengan sentido y estén influenciados por su actitud y nivel de responsabilidad. d) Fundamentalmente conocerse a ti mismo, verdaderamente, encontrando excelencias e imperfecciones.

Los pasos para lograr el desarrollo personal. De acuerdo, Babieva et al (2019) la misión y visión personal: se enfoca en tener claro la misión que quieres llegar a cumplir y de cómo te quieres ver en el futuro; el autoanálisis objetivo: es donde se estudia en qué punto se encuentra en cada aspecto de la vida. También, Debognies et al (2019) indican el paso de identificar y planear las metas y objetivos: son aquellos que quieres alcanzar; cambio de pensamiento: la actitud optimista es fundamental para superarse de manera personal, ya que un pensamiento negativo perjudica y obligatoriamente tienes cambiarlo. Asimismo, plantea el paso de la determinación: se basa en el crecimiento y cambiar algunos aspectos de la vida y siendo constante; también, la preparación e instrucción: es la preparación y la formación en el punto que quieres superarte; además, está el trabajo permanente: es el cual aporta estabilidad y es primordial para el proceso del desarrollo personal. Finalmente; la persistencia y coraje: es cuando si fallas en algún punto del procedimiento es recomendable seguir el camino y persistir; luego, esta las autoevaluaciones: se enfoca en analizar los resultados de las variaciones que vas haciendo en la vida, donde permite identificar opciones a lo que no está funcionando, evaluar los logros conseguidos y determinar nuevos objetivos (Lancer & Eatough, 2020).

En cuanto a los beneficios del desarrollo personal. Zhang (2020) señala: a) incrementar el grado de autoconciencia, b) sentir un mayor control sobre la vida, c) tendrás una óptima y mayor autoestima, d) mejora las relaciones interpersonales, e) optimiza la calidad de vida, f) mejora la salud física y mental, g) minimizara la sensación de estrés y ansiedad, h) elevara el nivel de tolerancia en cuestión a la frustración.

### **Dimensiones que evaluar el desarrollo personal**

El desarrollo personal es un proceso que se extiende a lo largo de toda la vida. En el contexto laboral, se define como el continuo acto de evaluar los valores y objetivos de uno mismo, y de desarrollar las propias cualidades y habilidades para alcanzar el máximo potencial. Es un camino de crecimiento constante en el que se busca mejorar y evolucionar a nivel personal y profesional. Cortéz et al. (2017) afirman que los empleados lo consideran imperativo para su trabajo y su futuro, mientras que los empleadores mencionan el desarrollo personal como una forma de mejorar las habilidades de la empresa. por lo tanto, dichos autores evalúan la variable mediante un instrumento validado, el cual está

elaborado bajo 10 escalas y 37 reactivos, por ellos, se describe: i) La autoestima. La integración de este elemento resulta fundamental para que el trabajador logre un rendimiento óptimo en las diversas tareas de su labor. ii) El autoconocimiento y la expresión emocional se refieren a la habilidad del trabajador para reconocer y comunicar sus emociones y sentimientos frente a diversas situaciones. iii) El compromiso, este es un componente crucial porque el trabajo debe completarse tanto mientras trabaja como cuando se enfrenta a las diversas situaciones que pueden surgir. iv) La creatividad, consiste en comprender y promover conceptos que mejoren las circunstancias actuales. v) <sup>4</sup> La resiliencia y el afrontamiento implican que los trabajadores deben poseer la capacidad de enfrentar situaciones difíciles en su vida, pero siempre logrando recuperarse rápidamente. Es la habilidad de adaptarse y sobreponerse ante adversidades de manera efectiva. vi) La capacidad de juzgarse a sí mismo con justicia y de aceptar las opiniones de los demás es posible gracias a la autocrítica y la heterocrítica. vii) La actitud positiva ante la vida que tiene el empleado, que desarrolla en una actitud de confianza en su capacidad de superación. viii) La confianza en sí mismo, el trabajador se acepta responsablemente, de esta manera, la confianza en sí mismo le permite actuar con eficacia. <sup>2</sup> ix) La empatía juega un papel fundamental en la comprensión y reconocimiento de las necesidades y deseos de los demás, siendo un factor clave en las relaciones humanas. <sup>20</sup> x) El trabajo en equipo y el apoyo mutuo implican que los trabajadores tienen la habilidad de interactuar de manera armoniosa y colaborativa mientras realizan las actividades asignadas. Es una colaboración efectiva que promueve el logro de objetivos comunes.

## **Variable 2. Satisfacción del personal**

Por su parte la satisfacción del personal se fundamenta en la teoría bifactorial de la motivación para la satisfacción laboral del personal expuesto por Herzberg citado por Cabay-Huebla et al. (2022) quienes mencionan que la satisfacción del personal se puede dar por los factores intrínsecos, los mismo que son factores motivacionales, para una mejor responsabilidad, independencia, el cual está relacionado a lo laboral que realiza cada personal en su centro laboral, asimismo, también se encuentra los factores extrínsecos el cual está relacionado a la satisfacción del personal, como el sueldo, las relaciones interpersonales, el área de trabajo y la seguridad.

De la misma forma la satisfacción del personal se sustenta en la teoría de satisfacción de <sup>14</sup> facetas por Lawler (1973) citado por Boada (2019) quien establece <sup>3</sup> que la satisfacción laboral se ve influenciada por las recompensas que una persona recibe y por la percepción de valor que asigna a esas recompensas en comparación con las de sus compañeros de trabajo. Esto implica que los empleados hacen una doble evaluación: primero, comparan

su propia capacidad y desempeño con <sup>18</sup> lo que la empresa ofrece en términos de retribución <sup>14</sup> por sus resultados. En segundo lugar, observan <sup>14</sup> lo que otros colegas dan y reciben por su trabajo. Cualquier <sup>14</sup> discrepancia entre estas percepciones puede generar insatisfacción en el empleado.

La satisfacción del personal está vinculada <sup>4</sup> con la evaluación <sup>4</sup> individual de la calidad de vida (Holguin & Contreras, 2020). También, es la actitud que tiene una persona hacia su trabajo, ya que dicho comportamiento se enfoca en la cultura, valores y expectativas que realiza cada <sup>32</sup> empleado de su propio empleo (Boada, 2019). De tal manera, se puede mencionar <sup>32</sup> que la satisfacción laboral o personal es la conducta <sup>32</sup> que muestra una persona hacia <sup>32</sup> su lugar de trabajo, ya sea por factores, supervisor, jefe, compañeros, pago, ascenso, condiciones, clima entre otros (Manjarrez et al., 2019).

De acuerdo Pancasila et al. (2020) hace referencia al grado en que una persona cumple con las exigencias de su lugar de trabajo, lo que toma en cuenta factores como la remuneración, la naturaleza del trabajo y las relaciones interpersonales. Asimismo, se define <sup>3</sup> que la satisfacción incide en la manera <sup>3</sup> que tiene el trabajador frente a sus labores (Siew-Yong et al., 2018). Además, es un conjunto de sentimientos a favor y a desfavor por medio de los cuales los empleados perciben su trabajo (Emiliano, 2019). Por otra parte, se denomina que es el gusto y el placer que un trabajador presenta en relación al trabajo (Pervin & Devrim, 2019).

Por otra parte, Duche et al (2019) indica 2 tipos o niveles de satisfacción del personal, primero, satisfacción general: consiste en la medida típica de la satisfacción de los empleados con respecto a los diversos aspectos de su trabajo; asimismo, la satisfacción por facetas: se basa en función de lo satisfecho que esté un colaborador con aspectos particulares del trabajo, como el reconocimiento, las recompensas, las condiciones, etc., determina si ese colaborador está más o menos satisfecho en general.

Para conseguir, mantener, e incrementar una satisfacción laboral. Niño & Parra (2019) indica 6 factores: La creación de lazos con los trabajadores: un vínculo respetuoso y libre con el jefe directo incide el flujo laboral, incrementa la motivación y productividad; tener atractivos incentivos para el trabajador: es <sup>23</sup> donde se brinda recompensas proporcionales al trabajo y con eso crea posibilidades reales <sup>23</sup> de crecer en la institución; <sup>23</sup> incentivar el trabajo en equipo: se basa en <sup>23</sup> una relación de trabajo positiva <sup>23</sup> entre los gerentes y el personal, enfocándose en el apoyo mutuo, y es crucial para que el trabajo se complete a tiempo y correctamente. Por otra parte, Paredes et al (2021) plantea la formación correcta y continua: es la ubicación de los cursos, que brindan capacitación que avanza en el conocimiento en la industria en la que trabajan; espacios de trabajo y de descanso



adecuados: se enfoca en el ambiente o el lugar pues debe ser higiénico, que inciten y den ganas estar en el trabajo; posibilidad de ascenso: se enfoca en inspirar razones para que los empleados tengan la oportunidad de avanzar dentro de la organización.

Según Granziera & Perera (2019) Uno de los beneficios de tener un alto nivel de satisfacción laboral o del personal es un mayor índice de productividad, lo que implica aprovechar al máximo el tiempo para completar las tareas asignadas en relación con el puesto; asimismo, el desarrollo sostenido de la empresa: se refiere cuando existe mayor productividad, el incremento de la institución es más consecuente y se vuelve más rápido. Luego Kemp et al (2019), indica mayor compromiso con su puesto: es donde el trabajador se siente satisfecho con las actividades que incluye el puesto y es ahí donde se esmera en cumplirlas, mayor compromiso con la empresa: se refiere a la contribución del desarrollo de la institución, y así crecerá a la par de la misma.

Saber cómo se siente el empleado en cuestión acerca de su trabajo en los entornos emocional, profesional y financiero es crucial para medir la satisfacción laboral (Arifin et al., 2019). Un empleado satisfecho y motivado en su trabajo producirá mejores resultados para la ejecución y consecución de los objetivos organizacionales, así como los trabajadores satisfechos y entusiastas logran los índices más altos de productividad en las instituciones y realizan mejor su trabajo. Por último, se denota que un individuo tenga satisfacción laboral será más leal y comprometido con el trabajo y de manera difícil dejara la empresa (Karavasilis, 2019).

Según Bayona et al. (2020), la psicología del trabajador está relacionada con la satisfacción laboral porque los empleados motivados tienden a esforzarse más. Se presenta seis factores que contribuyen: Compensación y condiciones laborales: es la compensación y los beneficios que se les brinda a un colaborador ya sea un buen salario, incentivos, bonos, alternativas de atención médica. Equilibrio entre el trabajo y la vida: es trabajar en un lugar donde puedan disfrutar de pasar tiempo con sus seres queridos. Respeto y reconocimiento: <sup>16</sup> la motivación de los empleados aumenta cuando los trabajadores se sienten respetados en el trabajo y reciben recompensas por sus esfuerzos. Seguridad laboral: es cuando un trabajador recibe una garantía de que el negocio lo mantendrá, aunque la venta sea inestable o lenta. Desafíos: la insatisfacción de los empleados resulta de las actividades laborales rutinarias. Por lo tanto, el enriquecimiento del trabajo y la rotación laboral pueden aumentar la satisfacción laboral. Crecimiento profesional: los trabajadores allí otorgan una alta prioridad a su desarrollo personal y profesional. Como resultado, les proporciona la satisfacción laboral y nuevos cargos laborales.

### **Dimensiones que evaluar la satisfacción del personal**

De acuerdo a la investigación realizada por Talavera-Salas et al. (2021) dilucidan la definición de satisfacción como una métrica no cuantificable, sino una respuesta emocional que es favorable cuando uno está realizando su trabajo o presente en el lugar de trabajo. Dichos autores evalúan la variable a través de un instrumento validado conocido como <sup>4</sup> **Escala de satisfacción laboral SL-ARG**, está compuesta por 7 dimensiones y 43 preguntas, el cual responde a una escala de tipo Likert. A continuación, se describen las dimensiones tomadas:

**Condición laboral.** Esta dimensión mide los aspectos en que el personal se encuentra laborando, aspectos como la iluminación y ventilación, si cuenta con equipos y mobiliarios a su disposición, el ambiente laboral es adecuado para laborar, las instalaciones son seguras, la temperatura del ambiente laboral, la disponibilidad de materiales de trabajo y la limpieza del entorno (Talavera-Salas et al., 2021).

**Remuneraciones y beneficios laborales.** Esta dimensión es importante para los empleados porque el monto del salario recompensa por la contribución que brindan a la organización, por ello, esta remuneración de lograr cubrir o satisfacer sus necesidades personales como familiares, debe estar acorde al trabajo, que sea justo a de otras organizaciones, el pago puntual, brindar todos los beneficios de ley y seguridad en el empleo (Talavera-Salas et al., 2021).

**Supervisión.** Hace referencia al apoyo y las evaluaciones de parte de los superiores hacia los empleados, esta dimensión agrupa como indicadores al reconocimiento por un buen trabajo, apoyo de sus superiores, se toma en cuenta las opiniones, evaluación laboral, brinda orientaciones y la participación en el proceso decisional mediante las opiniones (Talavera-Salas et al., 2021).

**Relaciones humanas.** Esta práctica implica promover relaciones positivas, como amistad y confianza, entre los trabajadores, esta dimensión toma como indicadores: trabajo en equipo, relaciones entre los colaboradores, confianza entre trabajadores, apoyo entre trabajadores, relaciones de amistad y facilidad de expresión (Talavera-Salas et al., 2021).

**Promoción y capacitación.** Talavera-Salas et al. (2021) reitera que el avance <sup>8</sup> **en el trabajo** presentará oportunidades **para el desarrollo personal**, mayor responsabilidad y un estatus **social** más alto. Si la promoción laboral es buena, proporciona satisfacción a los empleados. Por lo tanto, como indicadores se tomó: oportunidad de ascensos, ascensos equitativos, buen desempeño, enriquecimiento del cargo (remuneración), formación, capacitaciones y ascenso por antigüedad.

**Comunicación.** Consiste a los medios utilizado para tener una adecuada comunicación con todos los miembros de la organización, es decir, buena <sup>13</sup> comunicación con los superiores, entre <sup>13</sup> compañeros de trabajo, <sup>13</sup> acceso a información, medios de comunicación interna, información clara y oportuna, información del logro de los objetivos y metas (Talavera-Salas et al., 2021).

**Puesto de trabajo.** <sup>16</sup> Se refiere a la valoración que el trabajador tiene hacia las tareas que desempeña a diario en su entorno laboral, entre los indicadores se tuvo en cuenta: el <sup>3</sup> desarrollo de habilidades, desarrollo de conocimientos y capacidades, competencias, tareas claras, por último, las funciones y responsabilidades (Talavera-Salas et al., 2021).

### 2.3. Definición de Términos Básicos

**Desarrollo.** Es el proceso de desenvolvimiento, asimismo, es el crecimiento, aumento, reforzamiento, progreso o evolución de una persona, empresa, organización (Arifin et al., 2019).

**Habilidades.** Es la capacidad de un individuo para realizar una tarea o actividad con facilidad y éxito (Baquero y Cárdenas, 2019).

**Aptitudes.** Es la acción o postura que tiene una persona para realizar una tarea, además es la destreza que posee para el desarrollo y un buen desempeño (Julia, 2020).

**Conocimientos.** Implica la causa y el efecto del conocimiento, que incluye la recopilación de conocimientos importantes para comprender la realidad a través de la lógica, la comprensión y la inteligencia (Mayor, 2019).

**Congruencia.** Es la conexión o coherencia entre las acciones de una persona y las cosas que revela (Zhang, 2020).

**Expectativas.** <sup>33</sup> Se refiere a la probabilidad de que ocurra un evento. Es un hecho probable con una base, no una simple ilusión (Vargas, 2019).

**Satisfacción del personal.** <sup>4</sup> Se refiere a la relación existente entre un individuo y el empleador, en la cual un empleado se siente motivado y disfruta del trabajo que realiza en su puesto de trabajo, es decir, el trabajo cumple con las expectativas para ser recompensado adecuadamente por el esfuerzo realizado (Lancer & Eatough, 2020).

**Productividad.** Determina la cantidad total de servicios y bienes producidos en un período de tiempo determinado, por lo que la productividad nos permite determinar cuánto produce un trabajador en un mes determinado (Niño & Parra, 2019).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1. Ubicación política**

La tesis se llevó a cabo en la ciudad de Tarapoto, en la Universidad Nacional de San Martín, una institución pública que obtuvo su licenciamiento por parte de SUNEDU en mayo de 2019.

##### **3.1.2. Ubicación geográfica**

La Universidad Nacional de San Martín se encuentra localizada en el Jr. Amorarca N° 334. Morales - Tarapoto.



**Figura 1.**  
*Ubicación geográfica de la Universidad Nacional de San Martín*  
Fuente: Google Maps

### 3.1.3. Periodo de ejecución

La tesis se ejecutó de acuerdo al cronograma de actividades planteado, que fue durante seis meses para su aplicación.

### 1 3.1.4. Autorizaciones y permisos

No aplica

### 3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

No aplica

### 3.1.6. Aplicación de principios éticos internacionales

Los investigadores se comprometieron a no modificar de ninguna manera la información proporcionada por los participantes, valorándola como un aporte esencial en el contexto de criterios generales, como el respeto a la autonomía y dignidad de los encuestados. Asimismo, se mantendrá el principio de beneficencia, garantizando el respeto a las decisiones de los participantes, asegurando su seguridad y velando por su bienestar. En este contexto, todos serán tratados por igual, valorados por su contribución al estudio y considerados debidamente, de conformidad con el principio de justicia. Los participantes deben ser tratados por igual a lo largo de su participación en el estudio, con la menor cantidad de trabajo e inconvenientes personales posibles.

## 3.2. Sistema de variables

### Variable correlativa 1: Desarrollo personal

Variable empírica 1: Autoestima, ser competente, desempeño, ser agradable, expresión de opinión, comprender a los demás, cambios en la vida.

Variable empírica 2: Autoconocimiento y expresión emocional, conocimiento de reacciones emocionales, conciencia emocional, emoción de molestia, describe claramente tus sentimientos.

Variable empírica 3: Compromiso, fuerza de voluntad, satisfacción laboral, alcanzar metas, proactivo y compromiso con las actividades.

Variable empírica 4: Creatividad, opiniones y reflexiones, emprendedor, capacidad de solucionar problemas.

Variable empírica 5: Resiliencia y afrontamiento, superar dificultades personales, enfrentando momentos difíciles y afrontamientos de los problemas.

Variable empírica 6: Autocrítica y heterocrítica, aceptar críticas sobre desempeño, aceptar los errores y aceptar críticas constructivas.

Variable empírica 7: Perspectiva positiva de la vida, ver el dado bueno de las cosas y la paciencia.

Variable empírica 8: Confianza en sí mismo, asumir la responsabilidad de tus actos, disculparse uno mismo, respeto, asertividad y valer mis derechos.

Variable empírica 9: Empatía, compatía y gestión de conflictos.

Variable empírica 10: Trabajo y apoyo en equipo, trabajo en equipo, sociable, buenas relaciones interpersonales y solidario.

### **Variable correlativa 2: Satisfacción**

Variable empírica 1: Condición laboral, iluminación y ventilación, equipos y mobiliario, ambiente laboral, instalaciones, temperatura del ambiente laboral, disponibilidad de materiales de trabajo y limpieza.

Variable empírica 2: Remuneraciones y beneficios laborales, satisfacción de necesidades personales como familiar, remuneración acorde al trabajo, sueldo justo a de otras organizaciones, pago puntual, beneficios y seguridad en el empleo.

Variable empírica 3: Supervisión, reconocimiento, apoyo de sus superiores, opiniones de mejora, evaluación laboral, orientación y participación en la toma de decisiones.

Variable empírica 4: Relaciones humanas, trabajo en equipo, relaciones entre los colaboradores, confianza entre trabajadores, apoyo entre trabajadores, relaciones de amistad y facilidad de expresión.

Variable empírica 5: Promoción y capacitación, oportunidad de ascensos, ascensos equitativos, buen desempeño, enriquecimiento del cargo (remuneración), formación, capacitaciones y ascenso por Antigüedad.

Variable empírica 6: Comunicación, comunicación con sus superiores, comunicación entre compañeros de trabajo, acceso a información, medios de comunicación interna, información clara y oportuna, información del logro de los objetivos y metas.

Variable empírica 7: <sup>3</sup> Puesto de trabajo, desarrollo de habilidades, desarrollo de conocimientos y capacidades, competencias, tareas claras, funciones y responsabilidades.

2

**Tabla 1***Descripción de variables por objetivo específico 1***Objetivo específico Nº 1:** Conocer la relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Iluminación y ventilación	Cuestionario	Ordinal
	Equipos y mobiliario		
	Ambiente laboral		
	Instalaciones		
	Temperatura del ambiente laboral		
	Disponibilidad de materiales de trabajo		
	Limpieza		

Nota: Elaboración propia

2

**Tabla 2***Descripción de variables por objetivo específico 2***Objetivo específico Nº 2:** Identificar la relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Satisfacción de necesidades personales como familiar	Cuestionario	Ordinal
	Remuneración acorde al trabajo		
	Sueldo justo a de otras organizaciones		
	Pago puntual		
	Beneficios		
	Seguridad en el empleo		

Nota: Elaboración propia

**Tabla 3***Descripción de variables por objetivo específico 3***Objetivo específico Nº 3:** Analizar la relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Reconocimiento	Cuestionario	Ordinal
	Apoyo de sus superiores		
	Opiniones de mejora		
	Evaluación laboral		
	Orientación		
	Participación en la toma de decisiones		

Nota: Elaboración propia

1

Tabla 4

*Descripción de variables por objetivo específico 4*

**Objetivo específico Nº 4:** Conocer la relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Trabajo en equipo Relaciones entre los colaboradores Confianza entre trabajadores Apoyo entre trabajadores Relaciones de amistad Facilidad de expresión	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

2

Tabla 5

*Descripción de variables por objetivo específico 5*

**Objetivo específico Nº 5:** Identificar la relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Oportunidad de ascensos Ascensos equitativos Buen desempeño Enriquecimiento del cargo (remuneración) Formación Capacitaciones Ascenso por Antigüedad	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

2

Tabla 6

*Descripción de variables por objetivo específico 6*

**Objetivo específico Nº 6:** Analizar la relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Comunicación con sus superiores Comunicación entre compañeros de trabajo Acceso a información Medios de comunicación interna Información clara y oportuna Información del logro de los objetivos y metas	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia



2

**Tabla 7***Descripción de variables por objetivo específico 7*

**Objetivo específico N° 2:** Conocer la relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desarrollo personal	Desarrollo de habilidades Desarrollo de conocimientos y capacidades Competencias Tareas claras Funciones y responsabilidades	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

### 3.3. Procedimientos de la investigación

Empezando de las dimensiones e indicadores detallados para la evaluación del desarrollo personal se empleó la técnica de la encuesta que se dirigió a la población local, aquellos que por medio del consentimiento informado manifestaron sus compromisos para apoyar con la investigación, por lo tanto, se empleó un cuestionario constituido por 37 interrogantes para la recaudación de datos, además, las interrogantes se responderán a través de la escala tipo Likert de cinco de alternativas de respuesta.

La evaluación de la segunda variable satisfacción del personal, se realizó a través de la técnica de la encuesta, ya que es la más idónea para analizar la situación actual de la satisfacción del personal, en seguida se utilizó el cuestionario como instrumento para registrar todos los datos de los encuestados, instrumento que esta formulada por las dimensiones e indicadores de la variable lo cual estuvo compuesto por 43 interrogantes.

22

#### Diseño de la investigación

##### Tipo y nivel de la investigación

El estudio de investigación actual es del tipo aplicado porque su objetivo principal es la solución de problemas prácticos actuales para cambiar las circunstancias (Daniel, 2016, p. 93). Estamos ante una investigación de nivel descriptivo correlacional porque, como explica el autor, las investigaciones descriptivas tienen como objetivo describir las características de los grupos sociales u otro tipo de fenómeno que es una unidad de estudio.

### Población y muestra

**Población:** La muestra estuvo compuesta por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín, los cuales suman un total de 359 personas.

**Muestra:** Debido al tamaño de la población, ha sido necesario emplear y aplicar la fórmula con el propósito de calcular de manera precisa la muestra de estudio requerida.

**Datos:**

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 60%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 359

**Fórmula:**

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

$$n = \frac{359(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(359 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{344.7836}{1.86}$$

$$n = 186$$

Por lo tanto, la muestra se conformó por 186 trabajadores administrativos.

### Criterios de inclusión

- Trabajadores administrativos que tengan más de un año trabajando en la Universidad Nacional de San Martín.
- Trabajadores que si desean formar parte del estudio.

### Criterios de exclusión

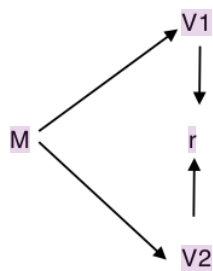
- Trabajadores que no quieran contribuir en la investigación.

### Diseño analítico, muestral y experimental

<sup>4</sup> En la investigación se utilizó el muestreo probabilístico, en la cual se presenta una cantidad representativa de la población.

Asimismo, de acuerdo con Sánchez et al. (2018), dado que se realizará un análisis sin manipulación intencional de las variables, las mismas que han sido analizadas en su ambiente natural, en el cual se estudia el nivel de las variables, esto indica que el diseño de investigación ha sido no experimental, puesto que las evaluaciones han sido realizadas por fenómenos y por única vez.

<sup>9</sup> Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

V1: Desarrollo personal.

V2: Satisfacción del personal.

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

# 1 CAPÍTULO IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultado general

**Tabla 8**

3 *Correlación entre el desarrollo personal y satisfacción personal*

		Desarrollo personal	Satisfacción del personal
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,808**
	Valor p		,000
Satisfacción del personal	Muestra total	186	186
	Correlación de evaluación	,808**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

2 Nota: Elaboración propia

#### Interpretación:

Partiendo la tabla 8, evidencia que hay de una incidencia positiva dado a que el coeficiente correlacional evidencia de 0,808 lo cual evidencia que es alta, en ese sentido, se admite la hipótesis general planteada.

### 4.2. Resultado específico 1

**Tabla 9**

3 *Correlación entre el desarrollo personal y la condición laboral*

		Desarrollo personal	Condición laboral
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,765**
	Valor p		,000
Condición laboral	Muestra total	186	186
	Correlación de evaluación	,765**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: Elaboración propia

#### Interpretación:

Prosiguiendo con los objetivos específicos se evidencia en la tabla 9, que existe una relación positiva porque el coeficiente correlacional evidencia un valor positivo de 0.765, lo que indica que es fuerte, por lo que se admite la hipótesis específica 1: Existe relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

#### 4.3. Resultado específico 2

**Tabla 10**

*Correlación entre el desarrollo personal y la remuneración y beneficios laborales*

		Desarrollo personal	Remuneración y beneficios laborales
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,713**
	Valor p		,000
	Muestra total	186	186
Remuneración y beneficios laborales	Correlación de evaluación	,713**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: <sup>1</sup>Elaboración propia

#### Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 10 muestran que, dado a que el coeficiente de correlación indica un valor positivo de 0.713, indicando que es fuerte y positiva por lo que se admite la hipótesis específica 2: Existe relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

#### 4.4. Resultado específico 3

<sup>12</sup>

**Tabla 11**

*Correlación entre el desarrollo personal y la supervisión*

		Desarrollo personal	Supervisión
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,739**
	Valor p		,000
	Muestra total	186	186
Supervisión	Correlación de evaluación	,739**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: <sup>17</sup>Elaboración propia

#### Interpretación:

En la tabla 11 se obtuvo como resultado que, el coeficiente de correlación indica un valor positivo de 0,739, indicando una fuerte correlación, que hay una relación positiva entre las dos variables específica, lo que apoya la hipótesis 3: Existe relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

## 4.5. Resultado específico 4

**Tabla 12**

*Correlación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas*

		Desarrollo personal	Relaciones humanas
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,799**
	Valor p		,000
	Muestra total	186	186
Relaciones humanas	Correlación de evaluación	,799**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: **Elaboración propia**

### Interpretación:

Según los datos obtenidos en la tabla 12, el coeficiente de correlación indica un valor positivo de 0.799, indicando una fuerte correlación y relación positiva, y por lo consiguiente se admite la hipótesis específica 4: Existe relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

## 4.6. Resultado específico 5

**Tabla 13**

*Correlación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación*

		Desarrollo personal	Promoción y capacitación
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,771**
	Valor p		,000
	Muestra total	186	186
Promoción y capacitación	Correlación de evaluación	,771**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: **Elaboración propia**

### Interpretación:

La tabla 13, dado que el coeficiente correlacional indica un valor positivo de 0,771, lo que expresa que es fuerte, demuestra que hay una relación positiva. Por esta razón, se admite la hipótesis específica 4: Existe relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

#### 4.7. Resultado específico 6

**Tabla 14**

*Correlación entre el desarrollo personal y la comunicación*

		Desarrollo personal	Comunicación
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,805**
	Valor p		,000
	Muestra total	186	186
Comunicación	Correlación de evaluación	,805**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: Elaboración propia

##### Interpretación:

En la tabla 14, se expresa que hay una incidencia positiva porque el coeficiente correlacional tiene un valor positivo de 0.805 e indica una fuerte correlación, apoya la hipótesis, la cual fundamenta que Existe relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

#### 4.8. Resultado específico 7

**Tabla 15**

*Correlación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo*

		Desarrollo personal	Puesto de trabajo
Desarrollo personal	Correlación de evaluación	1	,707**
	Valor p		,000
	Muestra total	186	186
Puesto de trabajo	Correlación de evaluación	,707**	1
	Valor p	,000	
	Muestra total	186	186

Nota: Elaboración propia

##### Interpretación:

Concluyendo con la tabla 15, se expresa que el coeficiente correlacional evidencia un valor positivo de 0.707, lo que indica que es fuerte demostrando la existencia de una incidencia positiva y se acepta la hipótesis, la cual señala que Existe relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.

## Discusión

Los resultados en la investigación indicaron que hubo <sup>10</sup> una relación significativa entre las variables satisfacción del personal y desarrollo personal, con un valor de significancia de 0,808, ello indica que hay una relación alta, lo hallado concuerda con el estudio realizado por Nataly et al. (2021), investigación que concluyo que la satisfacción del personal se debe a la forma como sus funciones más aún si utiliza los métodos, el resultado la satisfacción se vio en la crisis sanitaria a nivel mundial, donde el personal administrativo identificó métodos de trabajar, ya que el personal administrativo ha sido lo más observado usuarios, es decir son ellos quienes causan esa satisfacción por el trabajo desarrollado del personal, como también ha generado que el personal administrativo este sobrecargado laboralmente.

<sup>3</sup> Los resultados obtenidos de la variable desarrollo personal y la dimensión comunicación, obtuvo una correlación de Pearson de 0.805, resultado que evidencia una correlación positiva alta, este resultado concuerda con la investigación de Morales-Rocha et al. (2021), el cual concluyó que: <sup>3</sup> la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, nos muestra <sup>7</sup> una correlación fuerte y directa ( $r = 0.8608$ ) es decir la satisfacción del personal se encuentra en un nivel donde la labor que desarrollan está relacionada con las tareas propias de su área, es por ello que la satisfacción y el desarrollo del personal se relación directamente, debido a <sup>7</sup> que el personal muestra una actitud de satisfacción frente a su institución.



## CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, los resultados obtenidos de la prueba  $p$  es menor a 0.05. Además, el coeficiente de correlación  $r$  de 0.808 demuestra una fuerte asociación positiva y respalda la hipótesis de investigación: Existe un vínculo significativo entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín durante el periodo 2021.
2. En relación al objetivo específico 1, se ha encontrado una asociación directa y significativa entre el desarrollo personal y la dimensión de la condición laboral en la satisfacción del personal administrativo. Esto sugiere que a medida que el desarrollo personal aumenta, también lo hace la satisfacción del personal en la institución. Por lo tanto, la hipótesis específica 1 es respaldada por los resultados obtenidos.
3. Con respecto al objetivo específico 2, se ha encontrado una relación directa y significativa entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2. Esto sugiere que a medida que el desarrollo personal aumenta, también se mejora la remuneración y los beneficios laborales del personal administrativo en la institución, en consecuencia, se confirma la hipótesis específica 2 formulada para este estudio.
4. Con respecto al objetivo específico 3, se ha encontrado una relación directa y significativa entre la variable 1 y la dimensión 3. Esto sugiere que a medida que el desarrollo personal mejora, también lo hace la calidad de la supervisión en el personal administrativo de la institución, en consecuencia, se confirma la hipótesis específica 3 formulada para este estudio.
5. En relación al objetivo específico 4, se ha observado una relación directa y significativa entre la variable 1 y la dimensión 4. Estos resultados indican que a medida que el desarrollo personal mejora, también aumenta la calidad de las relaciones humanas en el personal administrativo de la institución, por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 4 formulada para este estudio.
6. En relación al objetivo específico 5, se ha encontrado una relación directa entre la variable 1 y la dimensión 5. Esto muestra que a medida que el desarrollo personal mejora, también se fortalece la promoción y capacitación del personal administrativo en la institución, por ende, se confirma la hipótesis específica 5 planteada en este estudio.
7. Con respecto al objetivo específico 6, se ha demostrado una relación directa y significativa entre la variable 1 y la dimensión 6. Esto indica que a medida que el desarrollo personal mejora, también se fortalece la comunicación en el personal

administrativo de la institución, estos resultados respaldan y confirman la hipótesis específica planteada en este estudio.

8. En relación al objetivo específico 7, se ha encontrado una relación directa y significativa entre la variable 1 y la dimensión 7. Esto significa que a medida que el desarrollo personal mejora, también se refleja en mejores puestos de trabajo para los trabajadores administrativos de la institución, en consecuencia, se confirma la hipótesis específica 7 planteada en este estudio.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la entidad proponga instrumentos para maximizar el desarrollo personal, entre ellas: Aprovechar la experiencia, iluminando el significado y la emoción que le otorgamos a nuestra forma de vida; también, es darse cuenta de las mismas acciones y forma de actuar; asimismo, tener propia personalidad y no copiar otra, para así el personal se sienta satisfecho.
2. Así mismo se recomienda a la entidad que cumpla con las exigencias mínimas de seguridad y salud ocupacional a sus trabajadores como aspectos como la iluminación y ventilación, si cuenta con equipos y mobiliarios a su disposición, el ambiente laboral es adecuado para laborar, las instalaciones son seguras, la temperatura del ambiente laboral, la disponibilidad de materiales de trabajo y la limpieza del entorno.
3. Por otro lado, es importante que la entidad se preocupe por las remuneraciones y beneficios laborales de su personal administrativo, puesto que esta remuneración logra cubrir o satisfacer sus necesidades personales como familiares, debe estar acorde al trabajo, que sea justo a de otras organizaciones, el pago puntual, brindar todos los beneficios de ley y seguridad en el empleo.
4. Es muy importante que la entidad realice supervisiones periódicas a su personal administrativo y al mismo tiempo se evalué los indicadores al reconocimiento por un buen trabajo, apoyo de sus superiores, se toma en cuenta las opiniones, evaluación laboral, brinda orientaciones y la participación en el proceso decisional mediante las opiniones.
5. La institución debe <sup>4</sup> fomentar buenos vínculos como la amistad y confianza entre los trabajadores, esta dimensión toma como indicadores: trabajo en equipo, relaciones entre los colaboradores, confianza entre trabajadores, apoyo entre trabajadores, relaciones de amistad y facilidad de expresión con el personal administrativo.
6. En cuanto a la promoción y capacitación la entidad debe fomentar a cada uno de sus trabajadores administrativos, puesto que la promoción laboral brindará aciertos para el crecimiento personal, más responsabilidad y una mayor posición social. Si la promoción laboral es buena, proporciona satisfacción a los empleados. Por lo tanto, como indicadores se tomó: oportunidad de ascensos, ascensos equitativos, buen desempeño, enriquecimiento del cargo (remuneración), formación, capacitaciones y ascenso por antigüedad.
7. Por otro lado, la entidad debe utilizar una comunicación fluida con sus trabajadores administrativos puesto que la comunicación consiste a los medios utilizado para tener una adecuada comunicación con todos los miembros de la organización, es decir, buena <sup>13</sup> comunicación con los superiores, entre compañeros de trabajo, acceso a

información, medios de comunicación interna, información clara y oportuna, información del logro de las metas y objetivos.

8. Por último, la entidad debe hacer referencia a los puestos de trabajo es decir a la apreciación que tiene el trabajador por las labores diarias que realiza en su ambiente de trabajo, entre los indicadores se tuvo en cuenta: el desarrollo de habilidades, desarrollo de conocimientos y capacidades, competencias, tareas claras, por último, las funciones y responsabilidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, A. (2021). Formación Profesional: base para el crecimiento personal y el desarrollo social. *Revista P y M*, 1(385), 6-11. doi: <https://doi.org/10.14422/pym.i385.y2021.001>
- Arifin, Z., Nirwanto, Nazief, Manan, & Abdul. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science*, 2(1), 1-9. Obtenido de <https://ppm.unmer.ac.id/webmin/assets/uploads/lj/LJ201908071565151538635.pdf>
- Babieva, N. S., Grinenko, A. V., Shulga, T. I., Tkhugo, . M., . Zotova, L. E., & Ishkov, A. D. (2019). A Psychological Resource of Personality as an Integral Eco-Psychological Characteristic (The Interrelationship of Personal Development and Quality of Human Life). *Ekoloji*, 28(107), 629-635. Obtenido de <http://www.ekolojidergisi.com/download/a-psychological-resource-of-personality-as-an-integral-eco-psychological-characteristic-the-5681.pdf>
- Baquero, D. I., & Cárdenas, S. F. (2019). Habilidades Transversales, Desarrollo Personal y Profesional en la Docencia a través de la Plataforma Habilitic. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 15(70), 422-428. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-421.pdf>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sustainability*, 12(6), 2-20. doi:<https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Berrú, M., & Córdova, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L. de la ciudad de Tarapoto 2014. Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%C3%B1ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú Natalia Angélica Boada

Llerena\*Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Peru© Universidad San Ignacio de Loyola, 2019.This article is distributed u. Journal of Economics, Finance and International Business, 3(1), 75-103. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, IV(7), 293-303. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>

Cabay-Huebla, K., Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Revista médica electrónica, 44(1), 69-83. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000100069&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000100069&script=sci_arttext&tlng=en)

Cardoza, M. A., Hidalgo, L. I., Peña, J., Pulido, L. A., & Torres, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo, 8(1), 75–84. doi:<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8i1.549>

Comision Nacional para la proteccion de los seres humanos en estudios biomedicos y del comportamiento de los EUA. (1979). Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/download/424/391/>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. Lima. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

Córdova, J., & Cappillo, J. (2018). Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipan S.A.C. ciudad de Tarapoto, año 2017. Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20-%20J%C3%A1nice%20lvone%20C%C3%B3rdova%20Flores%20%26%20Lesslie%20Miriella%20Ar%C3%A9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortéz, T., Petra, I., Acosta, E., Reynaga, J., Fouilloux, M., García, R., & Piedra, E. (2017). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para

evaluar esta competencia en alumnos de medicina. FEM: Revista de la Fundación Educación Médica, 20(2), 65-73. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2014-98322017000200005#t2](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322017000200005#t2)

- Debognies, P., Schailée, H., Haudenhuyse, R., & Theeboom, M. (2019). Personal development of disadvantaged youth through community sports: a theory-driven analysis of relational strategies. *Sport in Society*, 22(6), 897-918. doi:<https://doi.org/10.1080/17430437.2018.1523144>
- Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 16-24. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015)
- Emiliano, S. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*, 53(1), 1721-1742. doi:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
- Gil, G., & Rodríguez-Zafra, M. (2022). Los Grupos de Crecimiento Personal: Origen y Características. *Revista Psicoterapia*, 33(121), 149-156. doi:<https://doi.org/10.33898/rdp.v33i121.1128>
- Gonot-Schoupinsky, F. N., Garip, G., & Sheffield, D. (2020). Laughter and humour for personal development: A systematic scoping review of the evidenc. *European Journal of Integrative Medicine*, 37(1), 1-25. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eujim.2020.101144>
- González-Laskibar, X., Olaskoaga-Larrauri, J., & Guerenabarrena-Cortazar, L. (2021). Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en la Universidad Pública Española. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(1), 73-91. doi:<https://doi.org/10.15366/reice2022.20.1.005>
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary*

Educational Psychology, 58(1), 75-84. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>

Hidalgo, C. (2018). El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José EIRL, Tarapoto-2015. Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACI%C3%93N%20-%20Claudia%20Minelly%20Hidalgo%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), 1-8. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

Julia, T. (2020). Uso de lasticy su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las Universidades Nacionales. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 9(1), 195-204. Obtenido de <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2046/579>

Karavasilis, G. (2019). Work Satisfaction or Burnout and Their Impact on Innovative Work Behavior of Greek Teachers. *Journal of Contemporary Education Theory & Research*, 3(2), 3-10. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.3635027>

Kemp, J., Willeke, K., Nijboe, T. C., Bennekom, C. A., Heugte, C., & Visser-Meily, J. (2019). Return to work after mild-to-moderate stroke: worksatisfaction and predictive factors. *Neuropsychological Rehabilitation*, 29(4), 638-635. doi:<https://doi.org/10.1080/09602011.2017.1313746>

Lancer, N., & Eatough, V. (2020). One-to-One Coaching as a Catalyst for Personal Development. *Coaching Researched: A Coaching Psychology Reader*, 1(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.1002/9781119656913.ch12>

López, L. (2019). La práctica de Mindfulness con profesores: beneficios en su autorrealización y crecimiento personal. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 145-157. doi:<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i5.743>

Manjarrez, N., Egas, M. A., Campos, J. E., & Escobar, H. (2019). El Clima Organizacional y la Repercusión en La Satisfacción del Personal en Empresas Hoteleras Del Cantón Quevedo. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(5), 1-15. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/283/224>



- Mayor, D. (2019). El aprendizaje-servicio como eje articulador de procesos de desarrollo personal-estudiantil y social en el estudiantado universitario. *Revista Iberoamericana de Educación*, 80(2), 9-28. doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.166.58835>
- Mego, O., & Mego, M. D. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019. *Revista Científica Tzhocoen*, 13(1), 57-69. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Morales-Rocha, J., Serruto-Medina, G., Huanca-Frías, J., & Morales-Zamalloa, C. (2021). Desempeño y satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del conocimiento*, 6(1), 1226-1239. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2220>
- Mosqueira, G. (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. *Revista Ciencia y tecnología*, 16(2), 157-163. Obtenido de <https://revistas.untru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2896>
- Nataly, G.-C., Fabiola, J.-D., Francisco, G.-C., & y Katherine, M.-O. (2021). Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos de instituciones de educación superior: un estudio exploratorio en tiempos de COVID-19. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*, 46(7-8), 324-331. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33968402006/33968402006.pdf>
- Niño, L. I., & Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. *Perspectiva psicosocial intralaboral*. *Revista Verba Iuris*, 14(42), 99-111. Obtenido de <https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>
- Ortega-Valencia, Á. (2020). La satisfacción laboral en el desempeño individual de instituciones públicas. *EmTHYMÓS Revista de Estudios Empresariales*, 1(2), 147-157. Obtenido de <https://emthymos.com/index.php/emthymos/article/view/21/10>
- Osewe, J. O., & Gindicha, J. Y. (2021). Effect of Training and Development on Employee Satisfaction: A Case of the Judiciary of Kenya. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3), 661–667. doi:<https://doi.org/10.24018/ejsocial.2021.1.3.50>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.

doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

- Paredes, P., Alemán, A., & Castro, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *Revista Disciplinaria En Ciencias económicas Y Sociales*, 3(2), 1-25. doi:<https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Pervin, C., & Devrim, D. (2019). Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Social Indicators Research*, 144(1), 785-806. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-02059-8>
- Rimanoczy, I., & Klingenberg, B. (2021). The Sustainability Mindset Indicator a Personal Development Too. *Journal of Management for Global Sustainability*, 9(1), 43-79. doi:<https://doi.org/10.13185/JM2021.09103>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salazar-Párraga, A., & Bello-Sabando, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 6(10), 216-233. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197>
- Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A., & Ibarra, G. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1(1), 1239-1245. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Siew-Yong, T., Chen, Y., Peng, N., Cheok, K., & Sor-Tho, N. (2018). Work satisfaction among nurses in a private hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 13(1), 156-163. doi:<https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1489459>
- Talavera-Salas, I. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E., & Campos-García, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del conocimiento*, 6(10), 3-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

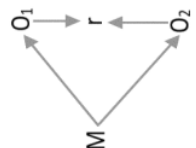
- Tripathy, M. (2020). Dimensions of critical thinking in workplace management & personal development: a conceptual analysis. *Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*, 7(2), 1–19. doi:<https://doi.org/10.4995/muse.2020.12925>
- Vargas, A. I. (2019). El crecimiento del ser personal. *Studia Poliana*, 21(1), 141-170. doi:<https://doi.org/10.15581/013.21.141-170>
- Yachana, P. (2021). The Study of Personal Development Needs of Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 7(9), 288-302. Obtenido de <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/249752>
- Yuldasheva, S. (2020). Motivation for personal development. *International journal of innovations in engineering research and technology* , 7(12), 101-104. Obtenido de <https://www.neliti.com/publications/337038/motivation-for-personal-development>
- Zafar, N. (2020). Understanding the role of personal development in undergraduates. *Pakistan Review of Social Sciences (PRSS)*, 1(1), 93–115. Obtenido de <https://journals.pakistanreview.com/index.php/PRSS/article/view/18>
- Zhang, C. (2020). Hiking to Well-being: Leisure Benefits for Personal and Social Development. *International Conference on Petrochemical Engineering and Green Development*, 513(1), 1-6. doi: <https://doi.org/10.1088/1755-1315/513/1/012068>

**ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Conocer la relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Ho: No existe relación entre el desarrollo personal y la satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre el desarrollo personal y la condición laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Existe relación entre el desarrollo personal y la remuneración del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p>	<p><b>Variable</b> Desarrollo personal</p>	<p>Autoestima</p> <p>Autoconocimiento y expresión emocional</p> <p>Compromiso</p> <p>Creatividad</p> <p>Resiliencia y afrontamiento</p> <p>Autocrítica y heterocrítica</p> <p>Perspectiva positiva de la vida</p> <p>Confianza en sí mismo</p> <p>Empatía</p> <p>Trabajo y apoyo en equipo</p> <p>Condición laboral</p>	<p>Ser competente</p> <p>Conocimiento de reacciones emocionales</p> <p>Fuerza de voluntad</p> <p>Opiniones y reflexiones</p> <p>Superar dificultades personales</p> <p>Aceptar críticas sobre desempeño</p> <p>Ver el lado bueno de las cosas</p> <p>Asumir la responsabilidad de tus actos</p> <p>Compatia y gestión de conflictos</p> <p>trabajo en equipo, social</p> <p>Iluminación y ventilación</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
			<p><b>Variable</b> Satisfacción</p>			

<p>Nacional de San Martín, periodo 2021? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?</p>	<p>de San Martín, periodo 2021. Analizar la relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Conocer la relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Identificar la relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Analizar la relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p>	<p>de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Existe relación entre el desarrollo personal y la supervisión del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Existe relación entre el desarrollo personal y las relaciones humanas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Existe relación entre el desarrollo personal y la promoción y capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021. Existe relación entre el desarrollo personal y la comunicación del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p>	<p>Remuneraciones y beneficios laborales</p>	<p>Satisfacción de necesidades personales como familiar</p>
			<p>Supervisión</p>	<p>Reconocimiento</p>
			<p>Relaciones humanas</p>	<p>Trabajo en equipo</p>
			<p>Promoción y capacitación</p>	<p>Oportunidad de ascensos</p>
			<p>Comunicación</p>	<p>Comunicación con sus superiores</p>
			<p>Puesto de trabajo</p>	<p>Desarrollo de habilidades</p>

<p>personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021?</p>	<p>de San Martín, periodo 2021. Conocer la relación entre el desarrollo personal y el puesto de trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021.</p>	<p>Nacional de San Martín, periodo 2021.</p>		
<p><b>Diseño</b></p> <p>Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional</p> <p>Donde:</p>  <p>M = Muestra O1 = Desarrollo personal O2 = Satisfacción R = relación</p>		<p><b>Población</b></p> <p>Estará conformada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín, lo cual estará conformada por 359 personas.</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>Por lo tanto, la muestra estará conformada por 186 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín.</p>	

**Fuente:** Elaboración propia



**Anexo 2. Instrumento de la variable I**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Cuestionario – Desarrollo personal**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer el nivel de desarrollo personal en el personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021; por lo que se le pide ser lo más sincero posible con su respuesta ya que se suma importancia conocer la realidad actual.

Tome en cuenta la siguiente escala de medición:

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

N°	Dimensiones	Escala de medición				
	Autoestima					
1	Me siento una persona competente.	1	2	3	4	5
2	Mi desempeño es tan bueno como el de mis compañeros.	1	2	3	4	5
3	Me considero una persona agradable.	1	2	3	4	5
4	Puedo dar mi opinión cuando me la piden.	1	2	3	4	5
5	Cuando una persona me trata mal, considero que debe ser por problema de ella.	1	2	3	4	5
6	Realizo cambios en mi vida cuando lo considero necesario.	1	2	3	4	5
	<b>Autoconocimiento y expresión emocional</b>					
7	Me doy cuenta con facilidad de lo que siento.	1	2	3	4	5
8	Me doy cuenta cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
9	Me doy cuenta de las cosas que me molestan.	1	2	3	4	5
10	Puedo expresar claramente mis sentimientos.	1	2	3	4	5
	<b>Compromiso</b>					
11	Soy capaz de completar las actividades que inicio.	1	2	3	4	5
12	Me satisface realizar mis tareas laborales.	1	2	3	4	5
13	Cumplo con las metas que establezco para el futuro.	1	2	3	4	5
14	Me esfuerzo para ser mejor trabajador.	1	2	3	4	5
15	Hago como oportunidad las actividades asignadas.	1	2	3	4	5
	<b>Creatividad</b>					
16	Aporto mis propias opiniones y reflexiones en reuniones, seminarios o conferencias.	1	2	3	4	5
17	Me considero capaz de iniciar proyectos por mi cuenta.	1	2	3	4	5
18	Puedo encontrar diversas alternativas para solucionar un problema.	1	2	3	4	5
	<b>Resiliencia y afrontamiento</b>					
19	Supero las dificultades de mi vida con cierta rapidez.	1	2	3	4	5



20	Me recupero con rapidez después de vivir momentos difíciles.	1	2	3	4	5
21	Sé cómo enfrentar los problemas, sin importar cuán graves o desagradables sean.	1	2	3	4	5
	<b>Autocrítica y heterocrítica</b>					
22	Acepto escuchar críticas sobre mi desempeño.	1	2	3	4	5
23	Cuando algo sale mal, analizo mis errores y rectifico.	1	2	3	4	5
24	Acepto de buen agrado la crítica constructiva.	1	2	3	4	5
	Perspectiva positiva de la vida.					
25	En tiempos difíciles, busco el lado bueno de las cosas.	1	2	3	4	5
26	Soy paciente para que las cosas me salgan bien.	1	2	3	4	5
	<b>Confianza en sí mismo</b>					
27	Asumo la responsabilidad de las decisiones importantes de mi vida.	1	2	3	4	5
28	Cuando cometo una falta, me disculpo.	1	2	3	4	5
29	Me es fácil decir a los demás lo que pienso, sin faltarles al respeto.	1	2	3	4	5
30	Puedo decir 'no' cuando es necesario.	1	2	3	4	5
31	Procuro hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
	<b>Empatía</b>					
32	Cuando me disgusta con alguien, intento ponerme en su lugar por un momento.	1	2	3	4	5
33	Al resolver un conflicto, hay que pensar en la gente involucrada.	1	2	3	4	5
	<b>Trabajo y apoyo en equipo</b>					
34	Yo participo activamente en grupos nuevos.	1	2	3	4	5
35	Las personas dicen que soy sociable.	1	2	3	4	5
36	Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5
37	Apoyo a mis compañeros.	1	2	3	4	5



**Anexo 2. Instrumento de la variable II**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Cuestionario – Satisfacción laboral**

El objetivo principal de este cuestionario es conocer el nivel de satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021; por lo que se le pide ser lo más sincero posible con su respuesta ya que se suma importancia conocer la realidad actual.

Tome en cuenta la siguiente escala de medición:

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Indiferente	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

Nº	Dimensiones	Escala de medición				
<b>Condición laboral</b>						
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	1	2	3	4	5
2	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.	1	2	3	4	5
5	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
6	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	1	2	3	4	5
7	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	1	2	3	4	5
<b>Remuneraciones y beneficios laborales</b>						
8	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	1	2	3	4	5
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
10	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibirá en otras organizaciones.	1	2	3	4	5
11	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	1	2	3	4	5
12	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc	1	2	3	4	5
13	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	1	2	3	4	5
<b>Supervisión</b>						
14	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	1	2	3	4	5
15	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	1	2	3	4	5

17	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	1	2	3	4	5
19	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
<b>Relaciones humanas</b>						
20	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
21	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
22	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	1	2	3	4	5
23	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	1	2	3	4	5
24	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	1	2	3	4	5
25	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Promoción y capacitación</b>						
26	Aquí tengo oportunidades para ascender.	1	2	3	4	5
27	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
28	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	1	2	3	4	5
29	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	1	2	3	4	5
30	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	1	2	3	4	5
31	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	1	2	3	4	5
32	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Comunicación</b>						
33	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	1	2	3	4	5
34	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
35	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
36	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.	1	2	3	4	5
37	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	1	2	3	4	5
38	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
<b>Puesto de trabajo</b>						
39	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	1	2	3	4	5
40	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	1	2	3	4	5
41	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	1	2	3	4	5
42	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	1	2	3	4	5
43	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, se lo que se espera de mí.	1	2	3	4	5

# Desarrollo personal y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://tesis.unsm.edu.pe">tesis.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
7	<a href="https://polodelconocimiento.com">polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

9	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://repositorio.ulasalle.edu.pe">repositorio.ulasalle.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
18	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
27	<a href="https://hospitaldechillan.cl">hospitaldechillan.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="https://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a>	

Fuente de Internet

<1 %

31

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

32

[repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

33

[repositorionacionalcti.mx](http://repositorionacionalcti.mx)

Fuente de Internet

<1 %

34

[buscador.una.edu.ni](http://buscador.una.edu.ni)

Fuente de Internet

<1 %

35

[es.slideshare.net](http://es.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

36

[repositorio.uta.edu.ec](http://repositorio.uta.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo