



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Control administrativo y su relación con la contratación docente
en la UGEL Datem del Marañón, Loreto 2022**

Autora:

Bazan Zelada, Gloria Maribel (orcid.org/0000-0003-4337-5884)

Asesor:

Mg. Bazan Tanchiva, Luis (orcid.org/0000-0002-0464-3295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente va dedicada a Dios por haberme dado la fortaleza para cumplir con mis metas; a mis padres por siempre guiarme por el camino de la superación y a mi familia por todo su apoyo, sin los cuales no hubieran sido posible alcanzar este Grado Académico.

A mi amada Hija Estrella por ser mi fuente de inspiración para poder superarme cada día más.

Agradecimiento

Para las autoridades quienes conforman mi casa de estudios. la “Universidad César Vallejo” por ser el puente para avanzar y alcanzar mis metas. A los profesores por su gran labor educativa y a mis colegas por sus consejos siempre oportunos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria -----	ii
Agradecimiento -----	iii
Índice de Contenidos -----	iv
Índice de tablas -----	vi
Índice de Figuras -----	vii
Resumen -----	viii
Abstract -----	ix
I. INTRODUCCIÓN -----	1
II. MARCO TEÓRICO-----	6
III. METODOLOGÍA-----	18
3.1. Tipo y diseño de investigación -----	18
3.2. Variables y Operacionalización -----	18
3.3. Población, muestra y muestreo-----	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos -----	22
3.5. Procedimientos -----	25
3.6. Método de análisis de datos -----	26
3.7. Aspectos éticos -----	26
IV. RESULTADOS-----	27
V. DISCUSIÓN-----	37
VI. CONCLUSIONES -----	44
VII. RECOMENDACIONES -----	46
REFERENCIAS -----	47
ANEXOS-----	1
Anexo 1. Tabla de Operacionalización de Variables. -----	2
Anexo 2. Tabla de Categorización. -----	4
Anexo 3. Cuestionario para medir el Control Administrativo -----	5
Anexo 4. Cuestionario para medir la Contratación Docente -----	6
Anexo 5. Carta de presentación -----	8
Anexo 6. Carta de presentación juicio de expertos -----	9
Anexo 7. Consentimiento informado-----	10
Anexo 8. Certificado de validez de contenido del instrumento-----	11

Anexo 9. Cálculo del tamaño de muestra óptimo -----	32
Anexo 10. Muestra piloto para calcular la confiabilidad del instrumento Control administrativo-----	33
Anexo 11. Autorización para publicar identidad de los resultados-----	36

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de Control administrativo y Contratación docente</i>	26
Tabla 2. <i>Aplica normas y métodos que miden el rendimiento y Contratación docente</i>	28
Tabla 3. <i>Nivel de medición de resultados y Contratación docente</i>	29
Tabla 4. <i>Nivel en que los resultados corresponden a los parámetros</i>	30
Tabla 5. <i>Nivel de toma de medidas correctivas y Contratación docente</i>	31
Tabla 6. <i>Correlación de Spearman entre el Control administrativo y la contratación docente</i>	32
Tabla 7. <i>Correlación de Spearman respecto a las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente</i>	33
Tabla 8. <i>Correlación de Spearman respecto a la medición de resultados con la contratación docente</i>	34
Tabla 9. <i>Correlación de Spearman sobre la toma de medidas correctivas tiene un alto nivel de relación con la contratación docente</i>	35

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Control administrativo</i>	27
Figura 2. <i>Contratación docente</i>	27
Figura 3. <i>Aplica normas y métodos que miden el rendimiento docente</i>	28
Figura 4. <i>Realizan medición de resultados</i>	29
Figura 5. <i>Nivel en que los resultados corresponden a los parámetros</i>	30
Figura 6. <i>Toma de medidas correctivas</i>	31

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022; en el aspecto de la metodología, la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, en cuanto al diseño fue “no experimental de tipo Transversal”, de nivel correlacional, por otro lado, se aplicó dos cuestionarios con 12 preguntas cada una, con preguntas cerradas a una muestra de 242 trabajadores al haber establecido un nivel de confianza de 95% y margen de error 6%. En cuanto a los resultados la mayoría de trabajadores, 90.1%, afirmó que existe un alto nivel en el control administrativo, mientras que otro 93.4% de trabajadores señalaron que existe un alto nivel de contratación docente en la UGEL del Datem del Marañón, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre el Control administrativo con la contratación docente pero un bajo nivel de relación ($Rho=0.327$; $p=0.000<0.05$).

Palabras clave: control administrativo, contratación docente, medidas correctivas.

Abstract

The objective of this study was to determine the level of relationship between administrative control and teacher hiring at UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022; In the aspect of the methodology, the research belongs to the quantitative approach, the type of research was basic, in terms of the design it was "non-experimental of Transversal type", of correlational level, on the other hand, two questionnaires with 12 questions each were applied. one, with closed questions to a sample of 242 workers, having established a confidence level of 95% and a margin of error of 6%. Regarding the results, the majority of workers, 90.1%, affirmed that there is a high level of administrative control, while another 93.4% of workers indicated that there is a high level of teacher recruitment at the UGEL of Datem del Marañón, concluding that There is a statistically significant relationship between Administrative Control and teacher hiring but a low level of relationship ($Rho=0.327$; $p=0.000<0.05$).

Keywords: administrative control, teacher hiring, corrective measures

I. INTRODUCCIÓN

En las contrataciones públicas, que se llevan a cabo, así como el cumplimiento de la normativa educativa, se basa en contrastar su accionar desde una óptica de control interno esto es si es que los estándares o los criterios establecidos por la ley se cumplen a cabalidad total. Por ello es tanto demostrar, que ambos se encuentran relacionados entre sí y se puede internalizar una buena gestión de control interno y su influencia en la gestión adecuada de las contrataciones de las contrataciones públicas en el entorno educativo.

En Latinoamérica, los sistemas de control gubernamental han constituido uno de los pilares más importantes dentro de la gestión pública desde una perspectiva de un correcto uso de los recursos públicos y que tienen tendencia a poder garantizar que estos se puedan ejecutar de una manera articulada y adecuada a los planes estratégicos y planes operativos; a su vez, pretende que puedan desarrollarse en un marco dentro de lineamientos que contengan transparencia y probidad con eficacia y eficiencia adecuada con el fin de buscar y perseguir que las instituciones educativas puedan lograr un máximo beneficio hacia los usuarios que son la población estudiantil.

En el caso de Colombia se advierte, específicamente, en el control interno que realiza la gestión pública, ha podido detectar instituciones manchados por la corrupción y las desviaciones de fondos públicos para otros fines distintos a los programados, los cuales han puesto en tela de juicio la labor que realizan las autoridades locales, pero sobre todo las educativas, vienen siendo parte de la agenda pública, existiendo para tal fin, el control interno que sirve como una herramienta de gestión que vela por el cumplimiento de la responsabilidad de los funcionarios públicos. Semejante realidad se encuentra en Ecuador donde el cumplimiento de las normativas en materia de contratación pública otorga una facultad controladora de los distintos organismos públicos pertenecientes al Sistema Nacional de Contratación Pública interviniendo en los procedimientos de contratación para que sean cumplidos según lo estipulado en su legislación aplicable.

Por otra parte, en México, el sistema educativo cuenta con alternativas viables de acción que permitan subsanar las deficiencias que se presentan

evidenciando resultados contundentes; además, se ha comprobado que cuentan con información contundente para la toma de decisiones en el ámbito de contratación docente esto aunado a la calidad de enseñanza. Con la necesidad imperiosa de fortalecer y alcanzar las intenciones educativas, en México, se continúan mejorando los procesos que implican planeación estrategia aprendizaje y servicio basando su atención en el recurso humano que son los docentes.

La realidad en el territorio Peruano evidencia que las contrataciones del personal docente inician con profesionales capacitados en mayor o menor grado generando dificultades a largo plazo dado que al buscar dar respuesta a una falta de docentes preparados en diferentes tipos de especialidades la UGEL correspondiente se encuentra en la necesidad de contratar personal que no se encuentra capacitado para prestar los servicios educativos de manera eficiente. Se considera también que la política del estado es débil debido al escaso control en el registro de títulos, siendo posible la falsificación documentaria para la obtención de un puesto de trabajo, hecho que es sancionado como delito contra la fe pública pero que, a pesar de ello, es un suceso recurrente.

En la UGEL DATEM DEL MARAÑÓN se evidencia una problemática en cuanto a la contratación docentes, en la mayoría de docentes contratados no cumplen con el perfil, porque no hay un buen control en el proceso de la contratación, empezando por mesa de partes el cual no lleva un control estricto, la cual ocasiona pérdida de tiempo a la comisión evaluadora y por no mejorar los procesos que se llevan a cabo cada año, como una publicación de las plaza a tiempo, como organizar comisiones que lleven el control de cada expediente recibido y cumplan los postulantes con todos los requisitos que se piden en una postulación

La comisión evaluadora no realiza la búsqueda en las plataformas para verificar la validación de los grados (doctorado, maestría, título, bachiller), asimismo los certificados de la Plataforma de Perueduca(minedu), muchas veces son falsos la cual ocasiona la elección de un personal que no reúne el perfil requerido, ante esta problemática se ha creído plantear un estudio que nos permita ver la realidad problemática.

Por medio de esta investigación ayudará a múltiples UGELES a nivel nacional y considerar siempre un buen control en todo proceso y lograr los resultados esperados.

Al ser esta una de las problemáticas más representativas que perjudican la gestión pública que traen consigo problemas subyacentes dentro de los cuales se encuentra la contratación docente mediante la investigación desarrollada se mencionarán datos de varias décadas atrás y actuales que reflejan la misma problemática siendo así un tema que tiene interés a escala nacional en el magisterio dada la latente problemática con asuntos relacionados a la corrupción siendo una problemática significativa dentro de las contrataciones del estado en el sector educativo.

Finalmente, este es un gran aporte para las diferentes UGELES que hoy en día no llevan un buen control la cual les ayudará a optimizar cada proceso que conlleve a cada etapa de la selección del personal docente.

De acuerdo al portal Justicia Viva (2017) “todas las entidades públicas están en la obligación de implementar procesos de control interno que garanticen que los indicadores de gestión se cumplan con calidad y eficiencia que se ejecuta de manera previa concurrente y posterior”. Aunado a ello, según lo propuesto por Layme (2015), en la actualidad “existe una latente necesidad de analizar y mejorar la forma de control y los procedimientos que estos tengan con la prioridad de generar una oportuna ejecución de recursos públicos en beneficio del país y sus pobladores”. De igual forma es posible mejorar las deficiencias en los controles internos y las metodologías que tienen para alcanzar estas de esa forma se garantizarían el buen manejo de contrata docente evaluando con un control interno y externo” comprobado de forma pública los títulos que son entregados por los institutos Superiores Pedagógicos tanto públicos como privados y demás entidades que ofertan la educación.

Según lo planteado anteriormente se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022? Y sus respectivas interrogantes específicas 1.- ¿Cuál es el nivel de relación de las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de

Loreto?, 2.- ¿Cuál es el nivel de relación de la medición de resultados con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto?, 3.- ¿Cuál es el nivel de relación de la toma de medidas correctivas con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto?, 4.- ¿Cuál es el nivel de verificación de la correspondencia de los resultados con los parámetros específicos en la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto?

En cuanto a la justificación, el estudio se justifica en tres niveles: en primer lugar, a nivel práctico se justifica puesto que servirá para contribuir en el análisis situacional de la UGEL DATEM del Maraón en Loreto, en relación al control administrativo y la contratación docente, de tal manera para lograr identificar falencias y proponer posibles alternativas de respuesta ante situaciones adversas que puedan resultar al aplicar el método científico; en segundo lugar, a nivel teórico, se buscará generalizar los resultados obtenidos en las distintas UGEL distribuidas en el territorio nacional o que compartan características en común así como quedar como antecedente para futuras investigaciones relacionadas al tema y también permitirá describir la misma de manera clara y precisa; en tercer lugar, a nivel metodológico, se logrará establecer la relación existente entre las variables de estudio seleccionadas según la problemática identificada mediante la aplicación del método científico además de hacer uso de herramientas de medición debidamente validados y sometidos a confiabilidad que facilitarán el análisis estadístico correspondiente de una variable sobre la otra.

El estudio planteó el siguiente objetivo principal: Determinar el nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022, con sus objetivos específicos 1.- Determinar el nivel de relación de las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2.- Determinar el nivel de relación de la medición de resultados con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 3.- Determinar el nivel de relación de la toma de medidas correctivas con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 4.- Verificar la correspondencia de los resultados con los parámetros específicos en la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto.

Finalmente, como hipótesis de investigación principal se propuso si: Existe un alto nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022. De manera específica se formularon las hipótesis: 1.- Las normas y métodos que miden el rendimiento tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022; 2.- La medición de resultados tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022; 3.- La toma de medidas correctivas tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones nacionales, tenemos los siguientes, los cuales han realizado estudios que no tienen similitud con la que se está desarrollando, pero son de ayuda para su conocimiento como el de Chuquipoma Ojeda (2017) con su tema “Control organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la oficina de participación ciudadana del Congreso de la República, Lima - 2016”, quien realizó un estudio en el cual dio a conocer que el control a nivel organizacional tiene incidencia positiva en la gestión a nivel administrativa con relación a los profesionales que trabajan en la Oficina de Participación del Congreso, pues es de conocimiento que una buena gestión conlleva a tener empleados satisfechos y con un desempeño óptimo y satisfactorio, los cuales son beneficiosos para la comunidad en general.

Asimismo, Calle (2018) con su título “Gestión administrativa y control interno en la Unidad Ejecutora 108 PRONIED – 2017”, informa que la gestión son tareas y actividades que se encuentran coordinadas, las cuales ayudaran a utilizar de forma óptima los recursos que se tiene, los cuales serán para beneficio del estudiante quienes desean tener un lugar y materiales para poder trabajar, los cuales serán aprovechados para optimizar el control interno que se llevan a cabo en la UE 108 Pronied.

Para Arroyo (2018) con su estudio “El control interno y su incidencia en la gestión administrativa de los centros de atención de servicios al usuario del Ministerio de Economía y Finanzas en la macro Región Sur Este, durante el periodo 2016 - 2017” de la Maestría en Contabilidad y Administración de la UNA, resume su trabajo así: El control es el conjunto de acciones, planes, normas, entre otros, los cuales se desarrollaron buscando prevenir posibles riesgos que puedan afectar a una institución, la cual influye en la gestión administrativa, dado que ayuda de forma óptima los recursos que tiene para poder sobresalir y ser más eficiente la institución y así brindar servicios de calidad a los usuarios que acuden al MEF. Además, la sensación que tienen los empleados sobre la planificación, organización y dirección y los resultados proponen políticas que permitan optimizar el control y así mejorar la gestión en el MEF.

De igual modo, Paz (2020) con su tema “Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2019”, refiere que su investigación es un tema de importancia, pues el control es una herramienta con la cual se puede verificar de manera interna lo que sucede en la organización, buscando asegurar los activos del mismo y así mejorar la eficiencia y eficacia de sus colaboradores y por tanto, hacer cumplir los reglamentos que se encuentran establecidos en la norma.

De acuerdo con Arbildo (2022) con su investigación “Proceso de contratación docente y su relación con el gasto público en la Unidad de Gestión Educativa Local Contamana, 2021”, da a conocer que el objetivo principal fue saber cuál es el grado de relación que existe entre “el proceso de contratación y el gasto” que se realiza en el sector público de la UGEL, dado que es importante que se conozca la relación pues ello conlleva a que el proceso sea transparente y se tenga al personal profesional seleccionado y así conocer cuál será el gasto que se realizará, el cual brindará un servicio de calidad a los estudiantes desde el inicio de clases, siendo una oportunidad y mejoramiento del servicio que se da a este sector; es por eso que los encargados de gestionar este tipo de contratación deben tener todo en orden, con el fin que todo realice dentro de lo establecido en la norma, entre otros.

En cuanto a las investigaciones a nivel internacional, tenemos los siguientes, los cuales han brindado aporte importante para la investigación como el de Morocho Navarrete (2016) con su tema “Gestión de calidad al proceso de contratación de docentes en la universidad de Guayaquil”, quien dio a conocer que el objetivo era diseñar un sistema de gestión en cuanto a la calidad, la cual debiera optimizar el proceso respecto a la contratación de docentes que se realiza para la Universidad; asimismo se utilizó como metodología a la descriptiva, cuantitativa-cualitativa, deductiva, de lo cual se desprende que los resultados dan a conocer que las disposiciones que han sido dispuestas por el ente rector quien es el organismo principal de dicha casa de estudios, pues la contratación de maestros mediante el proceso de selección, encontró fallas, perjudicando al estudiantado, porque no cumplen con lo establecido, pues hacen falta catedráticos para cubrir la cantidad de alumnos que se tiene, se planteó un SGC, el cual brindará el fortalecimiento necesario que se tiene que tener para la contratación de profesionales, siendo

factible porque basa los requisitos y exigencias del CEAACES para poder acreditar a las universidades.

De acuerdo con Iturralde (2011) con su tema “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la Ciudad de Ambato en el año 2010”, tiene como objetivo general “proponer soluciones buscando permita mejorar en el corto tiempo la situación que atraviesa esta problemática”, de lo cual se desprende que la evaluación que se realiza al personal en cuanto a su desempeño, incide de forma significativa, dado que los resultados son los adecuados, es por ello que se debe mejorar esta situación, para poder brindar un servicio de alta calidad, con resultados favorables para que las personas que concurren a la cooperativa sientan que los que laboran en esta institución son personas profesionales y que tengan el espíritu de servicio al momento de brindar la atención que ellos necesitan para resolver sus dudas, entre otros.

De igual modo, Salas y Arboleda (2013) con estudio “Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa ‘Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña’”, tiene como objetivo revisar la parte teórica con relación a la calidad de la gestión, con el fin de analizar cuáles son las fortalezas y oportunidad que existen actualmente para poder analizar el clima en la institución, identificando la satisfacción que puedan tener los clientes internos y de afuera y poder conocer cuál es el motivo de la deserción del alumnado en la institución, lo cual es perjudicial para este sector, dado que perjudica a la población estudiantil así como a la calidad educativa que se brinda porque lo pone en una posición que no debería darse, porque perjudica la imagen de la institución.

De acuerdo con López (2020) con su tema: “Gestión de la calidad educativa, propuesta de diseño para un sistema de gestión que integra las normas internacionales ISO 21001:2018 e ISO 9001:2015. Caso: Unidad Educativa Montebello”, tuvo como objetivo la propuesta de diseño mediante un sistema de gestión donde la calidad primara y por tanto junte las normas ISO 21001:2018 y 9001:2015, su análisis metodológico fue el método cualitativo, dando a conocer que esta norma brinda a sus servicios y productos para aquellos centros educativos que estén capacitados para cumplir con todos los requisitos establecidos para el

bienestar de sus estudiantes, entre otros, cabe señalar que este tipo de norma permite a la institución obtener un SGC, el cual ayudará al fortalecimiento de las diferentes unidades educativas.

Para Palacio (2006) con su estudio “Modelo para el diseño de un sistema de control de gestión académico – administrativa en una institución universitaria aplicado a la división de ingenierías de la Universidad del Norte”, informa que las empresas siempre están en busca de un diseño que sea de calidad para lograr obtener resultados óptimos, siendo importante para la gestión académica, pues este tipo de trabajo es parte de la publicidad que necesita toda institución que busca que se inscriban estudiantes, es por eso que el diseño tiene que ser llamativo, con anuncios que den prioridad a los alumnos y que obtendrán beneficios importantes para su carrera.

Con relación a las bases teóricas, se entiende que el control es aquello que se realiza para obtener información importante de una organización y poder asegurar una gestión eficiente y de calidad, en este caso en el sector público que es el considerado para la investigación, en ese sentido diferentes autores han escrito sobre el control administrativo como Güemes (2019) quien acota que al existir deficiencias relacionados al control administrativo dentro de las instituciones públicas de los países latinoamericanos, se aprecia que los funcionarios encargados de realizar el control no lo realizan minuciosamente sus actividades y funciones, impidiendo que cumplan con sus metas las cuales están orientadas al crecimiento de la comunidad.

El control administrativo es definido como “aquella situación en la que se dispone de conocimientos ciertos y reales de lo que está pasando en la empresa, tanto internamente como en su entorno, y le permite en cierta manera planificar lo que pasará en el futuro” (Muñiz, 2003). El control es importante, pues permite valorar, también evaluar y por tanto mejorar la gestión de la organización en todas sus dimensiones.

Por otro lado, Cruz y Sarmiento (2018) indican que las instituciones públicas colombianas también están exigiendo diversos cambios respecto al control administrativo como a la integración de diversas técnicas, las cuales le ayudaran a mejorar sus funciones en su labor y por tanto podrán alcanzar las metas que sean

formulado con relación a las necesidades que tiene la ciudadanía, las cuales son prioritarias y además en periodos bajos son poco probable que se cumplan como se espera.

En el Perú, Pasco (2015) menciona que, “pese a que el Estado Peruano ha buscado de forma continua poder implementar herramientas de control”, buscando la mejora de la gestión en las instituciones públicas con relación a la participación que tiene la ciudadanía en forma conjunta con las diferentes autoridades, funcionarios, como la sociedad civil, etc., así como los esfuerzos que ponen de manifiesto para mejorar, no responde necesariamente a un enfoque sostenible y estratégico.

De igual modo Stoner et al. (2006) señalan que “el control administrativo es aquel proceso que permite garantizar las actividades, las cuales deben ajustarse a las actividades proyectadas”. Además, el control está relacionado a la planificación, también sirve para dar seguimiento a la eficacia sobre las actividades de la planificación, así como de la organización y por tanto de la dirección, siendo una parte importante del proceso de control para tomar medidas que sean correctivas (p. 610).

En cuanto a los tipos de control, Navarrete (2019) manifiesta que entre los principales están los siguientes:

1.- Control Preliminar: “Es el realizado antes de que el proceso operacional comience. Esto incluye la creación de políticas, procedimientos y reglas diseñadas para asegurar que las actividades planeadas serán ejecutadas con propiedad”.

2.- Control Concurrente: “Se aplica durante la fase operacional. Esta incluye dirección, vigilancia, sincronización de las actividades que ocurran para que el plan sea llevado a cabo bajo las condiciones requeridas”.

3.- Control de Retroalimentación: Esta orientado al uso de los datos obtenidos en los resultados anteriores y así corregir posibles alteraciones”.

Con relación a los principios del control, Munch (2010) menciona los siguientes:

1.- Equilibrio. En una organización es prioritario que se establezca el grado de control necesario, buscando que la autoridad delegue funciones, acorde a la

responsabilidad que tiene cada uno, debiendo también compartir dicho compromiso, para establecer mecanismos que ayudaran a verificar que todo se cumpla conforme lo planteado y que la autoridad se ejerza conforme se ha señalado.

2.- Indicadores o estándares. “Los indicadores de actuación o estándares sirven de patrón para evaluar los resultados”. La efectividad del control está relacionada con la precisión de los indicadores dado que estos permiten la realización de los planes dentro de los límites permitidos, para poder minimizar errores y por tanto evitar pérdida de dinero y tiempo.

3.- Oportunidad. “El control que no es oportuno carece de validez y no cumple con su propósito”, pues para tenga validez, es necesario que sea oportuna y a la vez propiciar se apliquen las medidas para que se pueda tomar acciones, con el fin de corregirlas con antelación, es por ello, que es requerido los controles en tiempo y forma.

4.- Desviaciones. Las que no son conformes, se presentan en relación con los planes que tienen que ser analizadas para poder detectarlas y darle solución al origen y así, poder tomar las medidas para poder contrarrestarlas.

5.- Costeabilidad. “Un sistema de control debe justificar el costo que representa en tiempo y dinero, en relación con las ventajas reales que este reporte”. Solo se tiene que implantar si su precio justifica los resultados que se desean obtener.

6.- Excepción. “El control debe aplicarse preferentemente a las actividades excepcionales y representativas que buscan reducir costo y tiempo con el fin de aplicarlo a funciones estratégicas”. Por ello, es conveniente que en una organización se use la estadística como una forma de control por excepción.

7.- Función controlada. “El responsable de aplicar el control no debe estar involucrado con la actividad a controlar”. La función que tiene la controladora es que por ninguna circunstancia debe comprender dicha situación, porque si no el control perderá efectividad.

Con relación a este punto, Pérez (2021) analizó todos los conceptos mencionados anteriormente, notando que el control tiene algunos elementos que son clásicos o necesarios:

1.- Se debe tomar en cuenta realizar un proceso de supervisión con relación a las actividades que se realizarán.

2.- Debe haber estándares o patrones que estén determinados para conocer posibles desviaciones de resultados.

3.- El control ayuda a corregir errores de posibles desviaciones en algunos resultados o también en actividades ejecutadas.

4.- Mediante el proceso de control se tiene que planificar las actividades y objetivos a tomarse en cuenta, luego de haber corregido las que son prioritarias.

En cuanto a los procesos, Calderón (2019) manifiesta que se da de la siguiente forma:

- Se debe establecer estándares e indicadores
- Se tiene que medir y detectar desviaciones.
- Se tiene que medir los resultados:
- Comparar resultados con los estándares.
- Evaluar los resultados y tomar acciones.
- Retroalimentación y reanudación del proceso de control.

Respecto a las dimensiones del control administrativo, Mockler (2005) informa que el control destaca los siguientes: “1) Establecer normas y métodos para medir el rendimiento, 2) Medir los resultados, 3) Determinar si los resultados corresponden a los parámetros y 4) Tomar medidas correctivas”, las cuales son definidas a continuación:

En cuanto al “*establecimiento de normas y métodos para medir el rendimiento*”, el autor indica que, en un plano ideal, tanto las metas como objetivos que se han establecido respecto al proceso de planificación se definieron en términos claros y mensurables, adicionando fechas límites determinadas.

Cabe mencionar que es prioritario por diferentes razones. El primero, las metas citadas en forma vaga, en segundo las definidas con precisión, y por último, los objetivos mensurables, referidos con exactitud, se pueden comunicar con facilidad y traducir a normas y métodos que pueden ser utilizadas para medir resultados.

Con relación a “*medir los resultados*”, acota que como se aprecia de los demás aspectos tomados en cuenta en el control, medir un proceso es necesario que se realice de manera constante y repetitivo, pues de ello depende la frecuencia con que se medirá el tipo de actividad.

Con relación al sistema educativo, los resultados obtenidos de los profesionales son importantes, dado que con ello se podrá medir su rendimiento y si pueden brindar una educación de calidad y ser merecedores de seguir adelante en la institución que se encuentran laborando.

Cabe señalar, que medir los resultados es uno de los puntos que indica que es un indicador que sobresale para el estudio, dado que ello conlleva a que los resultados que se obtienen de su colaboración en exámenes, capacitaciones, rendimiento en su trabajo en comendado, estudios tomados en cuenta, entre otros, se conocerá si son apropiadas las capacidades del docente para estar a cargo de estudiantes, que tienen que ser guiados a nivel educativo, con visión al crecimiento profesional.

Respecto a “*determinar si los resultados corresponden a los parámetros*”, informa que, este punto es más práctico, dado que en los primeros procesos sus dificultades fueron superadas presuntamente, pues ahora se tiene que comprar aquellos resultados con las metas o criterios establecidos previamente.

Además, si los resultados pertenecen a las normas, los administradores pueden presumir que todo está debidamente supervisado y por tanto, no tienen que participar activamente de las operaciones de la organización.

Por otro lado, “*tomar medidas correctivas*” indica que este paso es primordial porque con ello se identifica si los estándares se cumplieron o no y además si el análisis indica que se tienen que tomar medidas, se dará un cambio en las operaciones de la organización ya sea en una o varias.

Tal es así que, “estar supeditados a las diferentes circunstancias, las medidas correctivas podrían implicar un cambio en las normas originales, en lugar de un cambio en la actividad”.

Para realizar una contratación, primero se tiene que empezar con la selección de personal, el cual le corresponde atraer de forma selectiva, a través de diferentes técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos establecidos para dicho cargo. El fin de la selección es escoger y clasificar a los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las diferentes organizaciones; sin embargo, existen varias situaciones que no se terminan de entender; actualmente se encuentran nuevos paradigmas de selección que se encuentran presentes en este proceso, los cuales son importantes (Naranjo, 2012).

La contratación se realiza en todos los ámbitos, pues es aquel contrato que firman dos personas que están de mutuo acuerdo con lo suscrito en ella, para que el contratado pueda realizar labor, en nuestra investigación se realizará a nivel del sector público; en este sentido el docente contratado tendrá una remuneración de acuerdo a su categoría, educación, especialización, entre otros, los cuales son herramientas importantes para realizar una labor de calidad y de excelencia, beneficiándose los estudiantes; en ese sentido la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022) expone que “la contratación pública es un pilar primordial para la prestación de servicios en los gobiernos, teniendo un gasto importante y que bien administrados pueden desempeñar un papel importante para poder fomentar la eficiencia del sector público”; tal es así, que se tiene que priorizar la confianza que requieren los ciudadanos.

Para que pueda realizar una organización, empresa o institución una contratación, el profesional tendrá que pasar por varias etapas, las cuales determinarán si está capacitado o tiene la experiencia necesaria para ocupar el cargo que desea obtener, tal es así que Castillo (2016) señala que la contratación de personal es un punto en donde se deben incluir de forma breve las funciones y responsabilidades, así como las funciones que son básicas que tendrá que realizar, las cuales se encuentran establecidas por la organización.

De igual manera, Flores et al. (2018) indica que el contrato de trabajo es un acuerdo que se realiza entre las partes intervinientes que son el trabajador y la organización o su representante, en virtud del cual el colaborador se compromete a prestar sus servicios de forma adecuada, dentro de los requisitos establecidos y que son conocidos por éste antes de ser contratado, quien tendrá como es por ley una remuneración, el cual contará con todos los beneficios que le corresponde, entre otros; además, este tipo de contrato puede ser por un tiempo corto, mediano o indefinido, según lo requerido por la empresa.

Además, el personal que ha sido contratado ha sido reclutado para cubrir un puesto en la estructura de la organización, pues antes de iniciar, tiene que identificarse, relacionarse con sus funciones y por tanto cumplir con lo encomendado para el crecimiento y fortalecimiento de la empresa (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012)

Por otro lado, se entiende que el reclutamiento es una parte de la ARH que se encarga del proceso para cubrir una vacante, el cual incluye examinar el puesto, la valoración de las fuentes de los postulantes, la forma de contactarlos, así como la atracción de aspirantes.

Es por eso, que “los sistemas contratación pública bien diseñados pueden contribuir a lograr objetivos políticos que son urgentes, como la protección del medio ambiente, generación de empleos, innovación tecnológica, desarrollo de empresas, entre otros”, es por ello, que los cuales serán en beneficio de la población y la educación, pues son herramientas fundamentales para el crecimiento en la educación de los jóvenes que cursan y que tienen un alto índice de rendimiento; es por eso, que se debe apoyar para que puedan sobresalir y tener un empleo con ayuda del Estado para puedan trabajar y estudiar al mismo tiempo, pues los institutos son una buena opción para que puedan seguir cursando estudios y sean profesionales al servicio y crecimiento de la sociedad.

Como indicó anteriormente la OCDE, que es citado por Ivanega (2017) alude que “toda contratación está ligada a la satisfacción, directa o indirectamente, de una necesidad pública, social. Tiene su razón de ser en el objetivo que se persigue y se obtiene a través de ella”.

Asimismo, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE, s.f.) lo define así: “Procesos, convocatorias y herramientas que permiten que las entidades públicas adquieran bienes, servicios y obras” (párr. 1).

De igual modo, la página de Transparencia de la OSCE (s.f.) define a la contratación directa como: “Procedimiento de selección que excepcionalmente, faculta a las Entidades a contratar directamente con un determinado proveedor, según los supuestos previstos en el artículo 27 de la Ley de Contrataciones del Estado”.

Respecto al procedimiento de selección, acota que “es un procedimiento administrativo mediante el cual las instituciones buscan contratar bienes y servicios en general o lo que puedan necesitar para cubrir necesidades en diferentes partes donde es solicitado, es por ello que dicho método es importante para todo sea transparente”.

Con relación al Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE), OSCE, lo define así:

Es un sistema integral, compuesto por políticas, procedimientos, normas y software basado en el uso del internet, con el fin de dar transparencia, optimizar, modernizar y generar ahorros en las contrataciones públicas del Perú. Permite el intercambio de información y difusión sobre las contrataciones del Estado, así como, el seguimiento de la ejecución de las contrataciones públicas y la realización de transacciones electrónicas.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2022) la contratación docente es el proceso mediante el cual se garantiza un servicio educativo y también asegura que los escolares contarán con maestros desde el primer día que comienza las clases. Asimismo indica que la contratación se realiza mediante concurso, siendo participes los del PUN-2019 y aquellos que cumplan con los requisitos establecidos para alcanzar dicha plaza.

En cuanto las dimensiones el MINEDU (2022), presenta los siguientes: 1) Proceso de contratación, 2) Método de contratación, 2) Requisitos generales y específicos y 4) Asegurar servicio educativo.

Respecto al *proceso de contratación*, tiene como fin garantizar el servicio educativo y además garantizar que las diferentes instituciones cuenten con el personal docente desde el inicio de clases; es por eso que el MINEDU mediante instancias de gestión realiza este procedimiento de acuerdo a “la norma técnica vigente, Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y Ley 30328”.

Con relación al *método de contratación*, se realiza mediante “resultados de la PUN y evaluación de expedientes”, los cuales serán evaluados por “los comites de contratación conformados en las UGEL”.

Respecto a los *requisitos generales y específicos*, son aquellos que debe tener el postulante como en lo general: la formación académica para la modalidad que esta postulando, gozar de buena salud tanto física como mental para poder ejercerla, tener menos de 65 años; específicos: para poder adjudicar dicha vacante tiene que ser peruano de nacimiento y también debe acreditar el dominio de la lengua originaria.

Sobre *asegurar el servicio educativo*, la contratación docente tiene como fin brindar servicios de calidad a los estudiantes en todas las zonas del Perú, para lo cual son aquellos que tienen contrato especial los que cubren plazas en zonas difíciles (cobertura) como rural, VRAEM, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al objetivo que buscó el estudio, es de “tipo básico” porque obtuvo de la “realidad empírica”, hechos visibles que detallaron por medio de la estadística, el comportamiento de conceptualizaciones para obtener un mejor entendimiento (Reglamento RENACYT, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Respecto a este punto, la investigación tuvo un diseño “no experimental”, dado que el trabajo no manipuló los datos, pues se acopió información de lo empírico, tal como se indicó anteriormente y conforme al diseño fue de “tipo transversal” Asimismo, este diseño estuvo enmarcado en el enfoque cuantitativo puesto que la intención del estudio es medir variables expresadas mediante cantidades para luego probar hipótesis y teorías. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables que rigen el trabajo es el control administrativo como independiente y contratación docente como independiente, que serán medidos por medio de la realidad empírica a través de una herramienta de medición, conforme lo indicado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Variable control administrativo:

- **Definición conceptual:** Es aquel esfuerzo sistemático que se realiza, buscando establecer normas respecto al desempeño, planificación para poder diseñar sistemas de retroalimentación, para poder comparar resultados que son verdaderos, para así conocer si existen desviaciones y por ende, medir su importancia, con el fin que la organización tome la decisión correcta y así garantizar que los recursos utilizados sean eficaces y eficientes para alcanzar los objetivos planteados. (Mockler, 2005)

- **Definición operacional:** como lo indica Chiavenato (2019) el establecimiento de normas y métodos para medir el rendimiento es aquello que busca la organización para poder obtener un rendimiento favorable de parte de todo el personal que labora en dicha organización; asimismo *medir los resultados*, conlleva a que a los trabajadores se les mida cada cierto periodo su rendimiento, en el cual se verá si son calificados para retenerlos; en cuanto a *determinación resultados corresponden a los parámetros*, se aplica para obtener resultados, los cuales serán evaluados por la administración correspondiente de acuerdo a los parámetros establecidos; y *tomar medidas correctivas* es aquello que tiene como fin poder disuadir, prevenir, superar, entre otros, con relación a los lineamientos que tienen establecidos en dicha organización.

- **Indicadores:**

Dimensiones	indicadores
1.- Establecer normas y métodos para medir el rendimiento.	1.- Necesidad de las normas establecidas. 2.- Importancia de los métodos sobre control 3.- Rendimiento en la organización
2.- Medir los resultados.	4.- La medición permite que mejorar. 5.- Evalúa al personal respecto a rendimiento. 6.- Brinda seguridad a la Institución y al trabajador.
3.- Determinar si los resultados corresponden a los parámetros.	7.- Nivel de los resultados obtenidos. 8.- Necesidad de los parámetros establecidos. 9.- Los resultados obtenidos son los requeridos
4.- Tomar medidas correctivas.	10.- Las medidas tomadas se cumplen 11.- Las acciones correctivas mejora el rendimiento. 12.- Las medidas correctivas previenen situaciones

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable contratación docente

- **Definición conceptual:** Es aquel proceso que se encuentra regulado por la Ley 29944, el cual es realizado mediante concurso, debiendo cumplir con los

requisitos solicitados y así obtener una plaza, el cual será en beneficio de la educación de los estudiantes desde el inicio de clases. (Minedu, 2022)

- **Definición operacional:** Minedu (2020) refiere que el *proceso de contratación* es aquel proceso que se realiza para contratar docentes que hayan pasado el examen para poder brindar servicios a los estudiantes desde el inicio de clases, asimismo, indica que el *método de contratación* es realizado mediante concurso, el cual se encuentra establecido en la Ley 29944, con relación a los *requisitos generales y específicos*, son aquellos que son solicitados para asegurar una educación de calidad y que todo docente que busca alcanzar una plaza debe tenerlo; de igual modo *asegurar el servicio educativo*, es aquella motivación que tiene la institución encarga para asegurar que los estudiantes reciban el servicio educativo de parte de docentes capacitados y que han obtenido una plaza para ejercer dicha labor

- **Indicadores:**

Dimensiones	Indicadores
1.- Proceso de contratación	1.- El proceso se realiza conforme a lo establecido en la norma. 2.- La contratación se realiza con los requisitos solicitados. 3.- Necesidad de contratación de docentes capacitados.
2.- Método de contratación.	4.- El método es el indicado por la norma 5.- La contratación es necesario para acceder a una plaza. 6.- Cuenta con personal suficiente
3.- Requisitos generales y específicos.	7.- El requisito general es el principal de todos. 8.- Los requisitos específicos son indispensables. 9.- Los requisitos son necesarios para cumplir con lo solicitado
4.- Asegurar el servicio educativo.	10.- El aseguramiento es parte de la obtención de una plaza. 11.- Calidad del servicio que se brinda. 12.- La educación es necesario en todos los niveles.

- **Esca de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población objetivo estuvo conformada por 2578 trabajadores y docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Datem del Marañón a marzo del 2022, de acuerdo a la información proporcionada por el área de personal de la UGEL y corroborada por datosperú.org a junio del 2022. El personal que fue incluido como población de estudio pertenecía a las siguientes áreas: Dirección, Área de Gestión Pedagógica, Área de Gestión Institucional, Área de Gestión Administrativa, Área de Personal, Oficina de Abastecimiento, Infraestructura y Área de Gestión Pedagógica, así como docentes de los centros educativos que conforman el área e influencia de la UGEL.

- **Los criterios de inclusión:** compuesta por la muestra de:
 - 1.- Trabajadores que conocen el proceso de contratación docente.
 - 2.- Trabajadores con más de 5 años de experiencia
 - 3.- Trabajadores de ambos sexos.
 - 4.- Docentes de centros educativos que pasaron por el proceso de contratación
- **Los criterios de exclusión:** que conformará la muestra será:
 - 1.- Trabajadores con permiso o descanso.
 - 2.- Trabajador que reemplacen a los titulares.
 - 3.- Trabajadores que laboran con la modalidad de CAS

3.3.2. Muestra:

La muestra óptima de 242 trabajadores y docentes se obtuvo considerando un nivel de confianza de 95% y 6% como margen de error. Esta muestra seleccionó aleatoriamente a los trabajadores. La fórmula utilizada para el muestreo fue el siguiente, el cual puede ser visto con mayor amplitud en el Anexo 9:

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5)(2578)$$

$$n = \frac{1}{(0.06)^2 (2578-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 242 trabajadores de la UGEL

La muestra de trabajadores y docentes fue seleccionado aleatoriamente.

3.3.3. Muestreo:

El proceso para obtener la muestra en primera instancia consistió en “determinar la muestra óptima mediante el muestreo aleatorio simple como parte del muestreo probabilístico”. Posteriormente, “se seleccionó aleatoriamente de la población de servidores las unidades de muestreo conforme al tamaño de la muestra”. En ese sentido, el muestreo siendo un proceso por el cual se seleccionan y posteriormente se identifica a las unidades de análisis buscando estudiarlas, describirá “el comportamiento de ciertos atributos o características” (Ochoa, 19 de febrero de 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es “aquel proceso que es utilizado para recopilar información sobre las variables a trabajar, las cuales se encuentran establecidas de manera sistemática, con el cual se obtendrá respuestas que son relevantes, probar y evaluar hipótesis y además resultados”; por tanto, la encuesta, “es un método de investigación y recolección de datos, los cuales serán usados para conseguir información sobre diversos temas.” (García, 2018, párr. 1).

El instrumento fue el cuestionario que se define como “aquel instrumento de investigación, que tiene como fin recopilar información de un encuestado, quien responderá al conjunto de preguntas que se le formulará, las cuales típicamente tienen una mezcla de preguntas cerradas y abiertas.” (Rojas et al., 2018). Además, estas tienen que estar realizado respecto a las dimensiones de cada indicador.

3.4.1. Ficha técnica del instrumento Control Administrativo

El cuestionario tuvo como fin obtener información del concepto “Control Administrativo”, que estuvo compuesta por “un conjunto de afirmaciones numeradas del 1 al 5, donde 5 significa siempre, 4 casi siempre, 3 algunas veces, 2 casi nunca y 1 nunca”. Debiendo seleccionar la opción que estime conveniente, marcando con un aspa (X).

Antes de aplicarlo, fue sometido a juicio de expertos, eligiendo para ello a tres profesionales que estuvieran relacionadas al área de Control Administrativo. Luego, se procedió a someter a confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach, porque dichos valores fueron medidos de forma ordinal, escogiendo a 242 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Datem del Maraón como muestra para el piloto, que fue obteniendo por medio de un alfa de Cronbach de 0.866, (anexo 10) es decir, “el cuestionario es fuertemente confiable o que existe fuerte congruencia interna”.

Autora:	Gloria Maribel Bazan Zelada
Año:	2022
Tipo:	Encuesta de opinión
Objetivo:	Determinar el control administrativo
Dimensiones:	Establece normas y métodos para medir el rendimiento Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15) Medir los resultados Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15) Resultados corresponden a los parámetros Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15) Toma de medidas correctivas Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15)
Estructura:	Cuestionario compuesto por 12 proposiciones
Aplicación:	Directa

Duración:	De 10 a 20 minutos
Norma de aplicación:	Trabajadores de la UGEL
Escala:	Ordinal
Escala Likert:	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
Niveles/Rangos:	Bajo (12 - 27) Regular (28 - 43) Alto (44 – 60)

3.4.2. Ficha técnica del instrumento Contratación Docente

Tuvo como objetivo obtener información sobre la contratación docente, siendo estas conformadas por diferentes afirmaciones, las cuales han sido numeradas del 1 al 5, teniendo en cuenta que “5 significa siempre, 4 casi siempre, 3 algunas veces, 2 casi nunca y 1 nunca. Por tanto, debe elegir la opción que crea es la más importante, marcando con un aspa (X) en una de las cinco columnas”.

Antes de aplicar fue sometido a juicio de diferentes expertos que fueron 3 que tenían relación al área de contratación docente, para que evalúen Pertinencia, Relevancia y Claridad del instrumento. Luego, se sometió a confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach dado los valores se encontraban medidos ordinalmente, se seleccionó a 242 trabajadores como muestra piloto obteniendo un alfa de Cronbach de 0.866, (anexo 10) es decir, el cuestionario es fuertemente confiable o que existe fuerte congruencia interna.

Autora:	Gloria Maribel Bazán Zelada
Año:	2022
Tipo:	Encuesta de opinión

Objetivo:	Determinar la contratación docente
Dimensiones:	Proceso de contratación Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15) Método de contratación Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15) Requisitos generales y específicos Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15) Asegurar el servicio educativo Bajo: (3-6), Regular: (7-10) y Alto: (11-15)
Estructura:	Cuestionario compuesto por 12 proposiciones
Aplicación:	Directa
Duración:	De 10 a 20 minutos
Norma de aplicación:	Trabajadores de la UGEL
Escala:	Ordinal
Escala Likert:	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
Niveles/Rangos:	Bajo (12 - 27) Regular (28 - 43) Alto (44 – 60)

3.5. Procedimientos

Los trabajadores que participaran en la investigación firmaran antes un consentimiento informado. (Anexo 7). Se usó el cuestionario como instrumento para poder medir el control administrativo, los encuestados tuvieron 20 minutos como tiempo para poder marcar los ítems que creían conveniente. En primer lugar registraron sus datos generales. La calificación se hizo mediante la escala obtenida a partir de Likert.

Para medir la contratación docente, los encuestados tuvieron un tiempo de 20 min. para que puedan marcar los ítems que crean importantes. Considerándose cuatro dimensiones, siendo distribuidas con sus indicadores, obteniendo 12 ítems. La calificación se realizó a través de la escala de Likert:

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber reunido datos mediante el cuestionario, estos datos fueron ingresados al software estadístico SPSS V. 26, formando una base de datos debidamente organizada, lo que permitió gestionar y obtener tablas de una y doble entrada correspondiente a las dimensiones y variables, las mismas que fueron interpretadas tomando como referencia los porcentajes de cada tabla. Luego, para contrastar las hipótesis formuladas se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de significancia de 0.05 dado que la muestra es una sola al medir los dos cuestionarios.

3.7. Aspectos éticos

La conducta que tuvo en cuenta el investigador en todo el desarrollo del trabajo fue de transparencia y actuar conforme a los principios establecidos como la conducta responsable, códigos deontológicos y Colegio de Profesores del Perú procediendo con valores morales. Previo al estudio in situ se orientará a los participantes, respecto al consentimiento informado, sin que afecte sus actividades laborales. Además, se tuvo especial el cuidado para no exponer a aquellos trabajadores y docentes que brindaron su apoyo, así como a actos que puedan de alguna manera perjudicarles, minimizando su estima personal, invadir su intimidad o privarlos de algún derecho por su apoyo con la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Control administrativo y Contratación docente

Control administrativo	Contratación docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	5	2,1%	19	7,9%	24	9,9%
Alto	0	0,0%	11	4,5%	207	85,5%	218	90,1%
Total	0	0,0%	16	6,6%	226	93,4%	242	100,0%

El 85.5% de los trabajadores y docentes de la UGEL Datem del Marañón señalaron que en esta UGEL el control administrativo se realiza a un alto nivel, al tomar las medidas correctivas adecuadas cuando se miden los resultados del personal, al cumplir con las normas y métodos para medir el rendimiento del personal docente y administrativo por lo que específicamente se realiza la contratación docente conforme a los parámetros establecidos por el MINEDU, pues uno de sus objetivos es dotar de personal en instituciones educativas públicas alejadas de las grandes ciudades, y que es uno de los principales problemas que existe y persiste en esta región.

Figura 1

Control administrativo

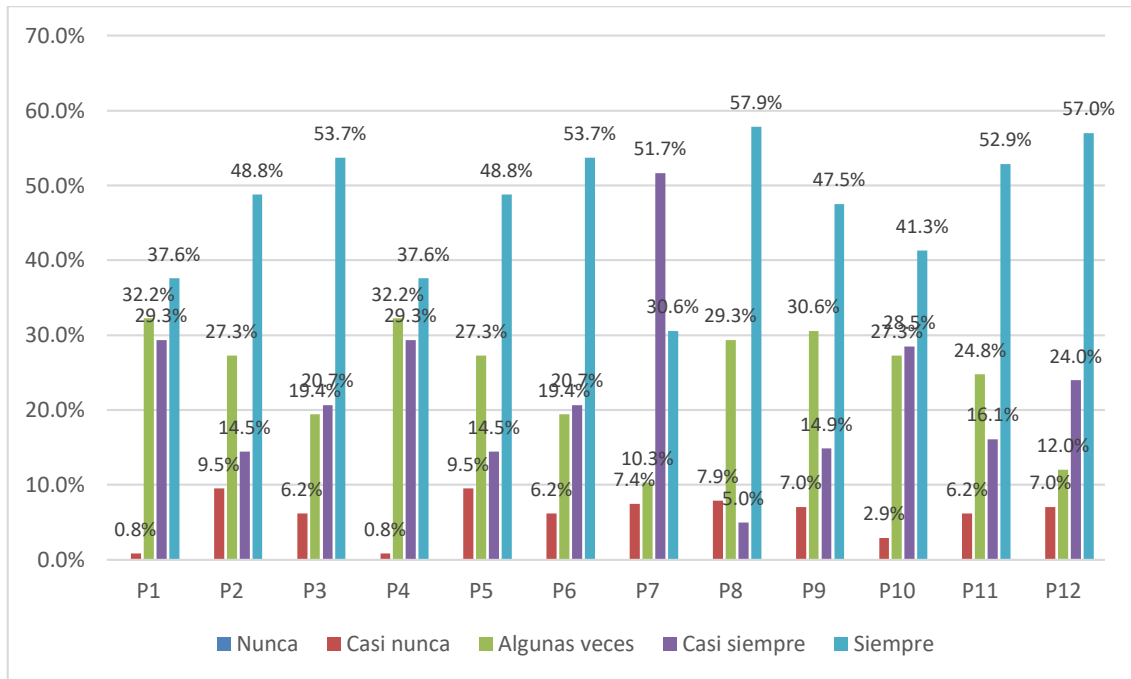


Figura 2

Contratación docente

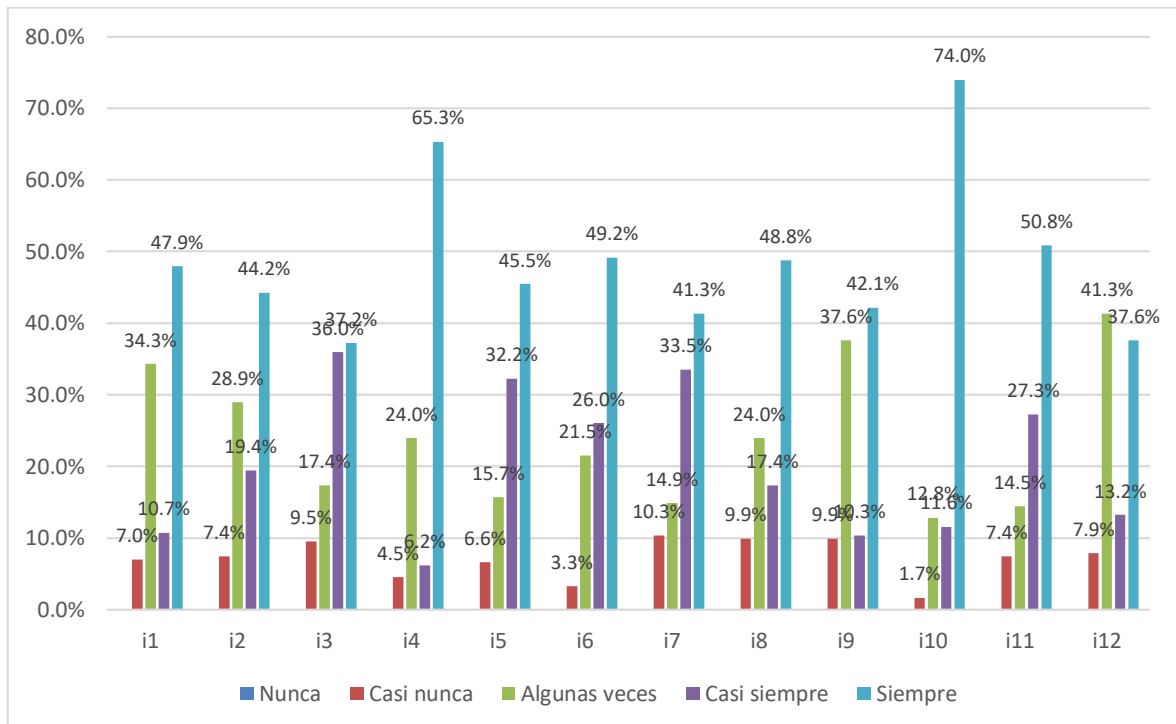


Tabla 2*Aplica normas y métodos que miden el rendimiento y Contratación docente*

normas y métodos	Contratación docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	7	2,9%	54	22,3%	61	25,2%
Alto	0	0,0%	9	3,7%	172	71,1%	181	74,8%
Total	0	0,0%	16	6,6%	226	93,4%	242	100,0%

En lo que se refiere a la aplicación de normas y métodos para medir el rendimiento del personal docente contratado el 71.1% de los trabajadores y docentes de la UGEL, señalaron que este se realiza a un alto nivel al cumplir con los estándares establecidos por el MINEDU. Por otro lado, solo un 2.9% de estos trabajadores y docentes afirmaron que la aplicación de normas y métodos para medir el rendimiento del personal docente contratado es regular, es decir, las normas se aplican de manera parcial.

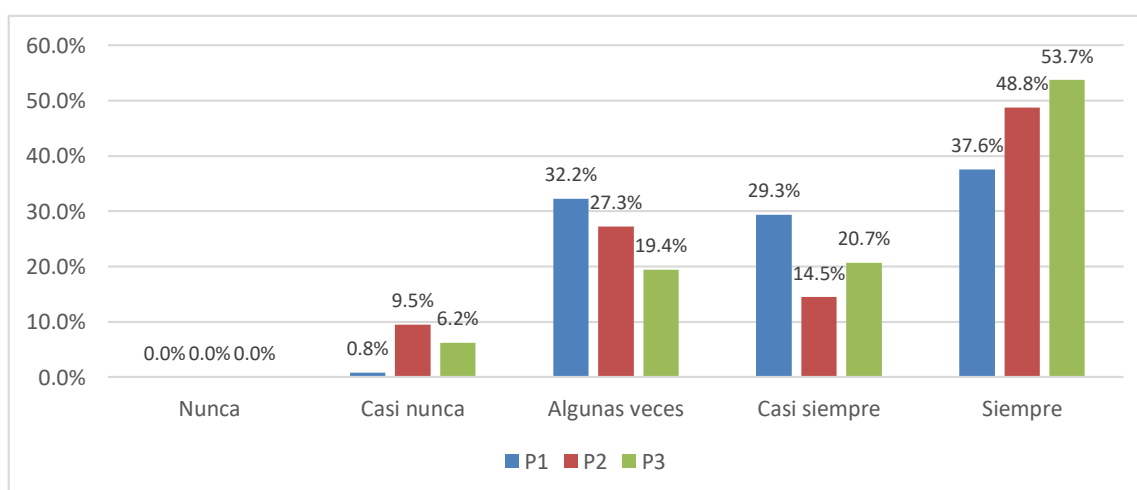
Figura 3*Aplica normas y métodos que miden el rendimiento*

Tabla 3*Nivel de medición de resultados y Contratación docente*

Medición de resultados	Contratación docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,4%
Medio	0	0,0%	6	2,5%	29	12,0%	35	14,5%
Alto	0	0,0%	10	4,1%	196	81,0%	206	85,1%
Total	0	0,0%	16	6,6%	226	93,4%	242	100,0%

El objetivo de medir los resultados de los docentes o personal administrativo de la UGEL es corregir posibles desviaciones en cuanto a procedimientos o aplicación distante a los objetivos propuestos por el Ministerio. En ese sentido, el 81% de los trabajadores y docentes de la UGEL señalaron que la medición de resultados se realiza al más alto nivel para cumplir con el objetivo de contar con buenos docentes y al tenerlos se está enrumbando por el camino de la calidad en educación garantizando lo que actualmente se denomina educación de calidad inclusiva.

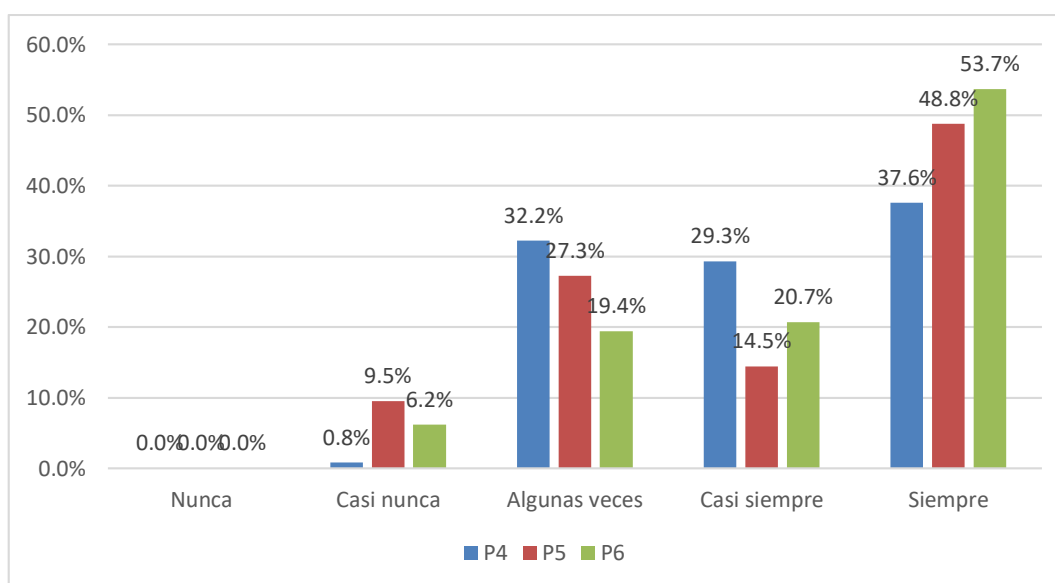
Figura 4*Realizan medición de resultados*

Tabla 4

Nivel en que los resultados corresponden a los parámetros

Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	41	16,9%
Alto	201	83,1%
Total	242	100,0%

Es normal que en todas las actividades que realiza el hombre, siempre exista una cuota de error con la cual se debe estar dispuesto a correr y si encaso se presentará las instituciones como la UGEL cuenta con las herramientas necesarias para corregirlas como lo señala el 83.1% de trabajadores y docentes cuando se menciona que los resultados siempre deben corresponder a los parámetros establecidos por el MINEDU y en consecuencia por la UGEL misma. Sin embargo, otro 16.9% de trabajadores considera que los resultados por lo regular se aproxima a los parámetros establecidos, esto quiere decir, una buena proporción de trabajadores realiza el trabajo sin seguir los procedimientos establecido llegando a tener desviaciones en su trabajo y en consecuencia en sus resultados que deberían ser los óptimos.

Figura 5

Nivel en que los resultados corresponden a los parámetros

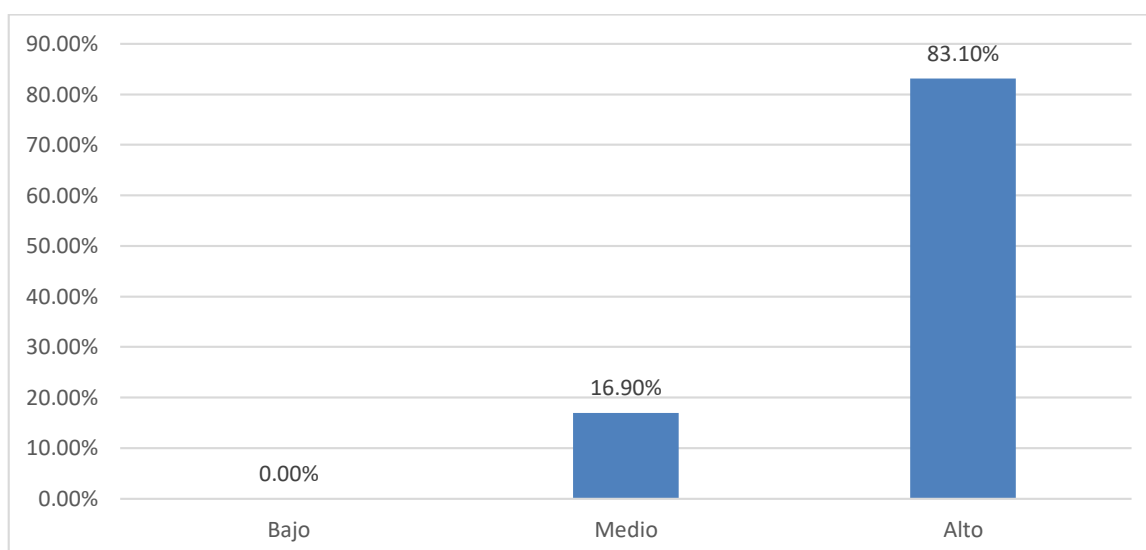
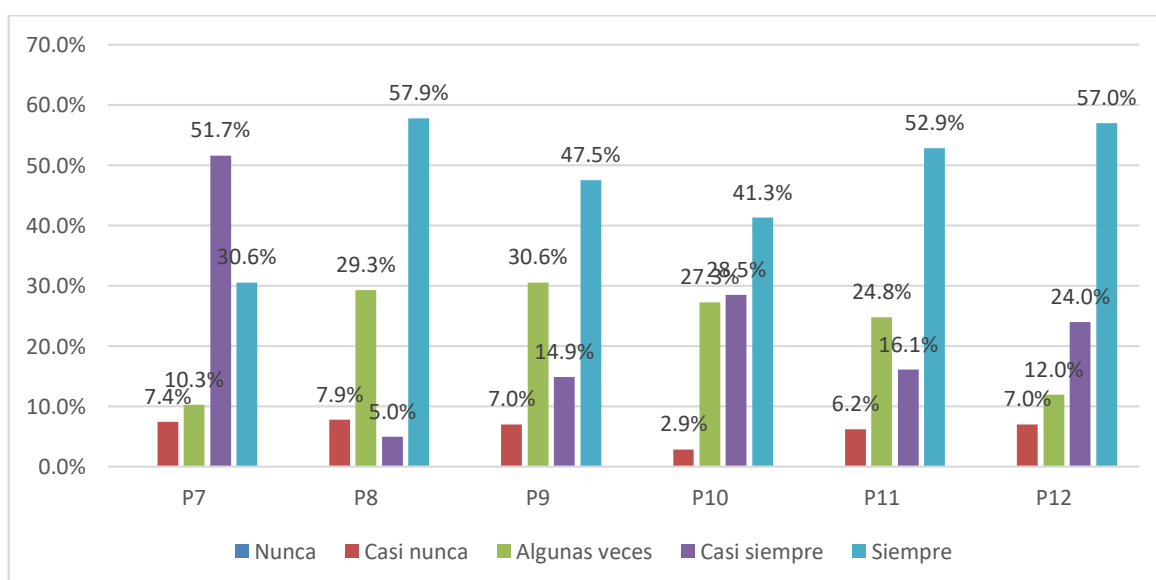


Tabla 5*Nivel de toma de medidas correctivas y Contratación docente*

Toman medidas correctivas	Contratación docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%	Trab.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	0,4%	27	11,2%	28	11,6%
Alto	0	0,0%	15	6,2%	199	82,2%	214	88,4%
Total	0	0,0%	16	6,6%	226	93,4%	242	100,0%

Las medidas correctivas como se sabe tienen por objeto prevenir o superar un obstáculo o una mala práctica de tal modo que permita cumplir con los objetivos trazados e especial cuando en la UGEL se contrata a docentes como lo señala el 82.2%, de trabajadores y docentes que consideran existe un alto nivel en este aspecto. Por el contrario un menor porcentaje, 0.4% de trabajadores y docentes considera en cambio que las medidas correctivas que se toman para la contratación docente es regular, es decir, las medidas correctivas que se toman en la UGEL son deficientes.

Figura 6*Toma de medidas correctivas*

Hipótesis general

H₀: No existe un alto nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022

H₁: Existe un alto nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 6

Correlación de Spearman entre el Control administrativo y la contratación docente

		Control administrativo	Contratación docente
Rho de Spearman	Control administrativo	Coefficiente de correlación	,327**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	242
	Contratación docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	242

Conforme a la correlación de Spearman se llega a determinar que existe un bajo nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022 (Rho= 0.327), Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación estadísticamente significativa entre el Control administrativo y la contratación docente.

Hipótesis específica 1

H₀: Las normas y métodos que miden el rendimiento no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto

H₁: Las normas y métodos que miden el rendimiento tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 7

Correlación de Spearman respecto a las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente

		Normas y métodos	Contratación docente	
Rho de Spearman	Normas y métodos	Coeficiente de correlación	1,000	,173**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	242	242
	Contratación docente	Coeficiente de correlación	,173**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	242	242

Conforme a la correlación de Spearman se llega a determinar que las normas y métodos que miden el rendimiento tiene un bajo nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022 (Rho=0.173), Asimismo, $p=0.007 < 0.05$, comprueba que existe relación estadísticamente significativa entre las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente.

Hipótesis específica 2

H₀: La medición de resultados no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto

H₁: La medición de resultados tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 8

Correlación de Spearman respecto a la medición de resultados con la contratación docente

			Medición de resultados	Contratación docente
Rho de Spearman	Medición de resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,077
		Sig. (bilateral)	.	,232
		N	242	242
Contratación docente	Contratación docente	Coeficiente de correlación	,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,232	.
		N	242	242

Conforme a la correlación de Spearman se llega a determinar que la medición de resultados tiene un muy bajo nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto ($Rho=0.077$), Asimismo, $p=0.232 > 0.05$, comprueba que no existe relación estadísticamente significativa entre la medición de resultados con la contratación docente.

Hipótesis específica 3

H₀: La toma de medidas correctivas no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto

H₁: La toma de medidas correctivas tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 9

Correlación de Spearman sobre la toma de medidas correctivas tiene un alto nivel de relación con la contratación docente

			medidas correctivas	contratación docente
Rho de Spearman	medidas correctivas	Coeficiente de correlación	1,000	,092
		Sig. (bilateral)	.	,153
		N	242	242
	contratación docente	Coeficiente de correlación	,092	1,000
		Sig. (bilateral)	,153	.
		N	242	242

Conforme a la correlación de Spearman se llega a determinar que la toma de medidas correctivas tiene un muy bajo nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto ($Rho=0.092$), Asimismo, $p=0.153 < 0.05$, comprueba que no existe relación estadísticamente significativa entre la toma de medidas correctivas con la contratación docente.

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general del estudio, que abarca el interés por determinar la relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto han surgido diversos resultados que permiten tener una visión más amplia sobre la situación real y vigente dentro de la institución participante del estudio, así como aquellos elementos que cuentan con mayor o menor consideración.

Dentro de los principales resultados según los objetivos planteados se encontró, en primer lugar, que los niveles entre el control administrativo y contratación docente cuentan con niveles altos en ambos casos respaldados por el 90,1% y 93,4% desde la perspectiva de los trabajadores y docentes, situación que difiere a los resultados obtenidos por Arroyo (2018) donde obtuvo que desde la perspectiva de los docentes el 57,1% consideraron que el control administrativo según el control interno de la institución presentó falencias dado que no se realizaba de manera eficiente, careciendo de información importante para realizar sus funciones correctamente y sin un seguimiento debido de las actividades realizadas; en síntesis, la congruencia de resultados permite aseverar que el control administrativo contribuye de manera favorable en los procesos desarrollados dentro de las diversas instituciones educativas.

Por otra parte, de acuerdo a la investigación de Arbildo (2022) se dio a conocer que los niveles de contratación docente se encontraban en un nivel regular desde el lado de los docentes respaldado por el 70.46% de los mismos y un menor porcentaje, 6.06% consideró ser malo, resultados que se asemejan medianamente a los obtenidos en la presente investigación permitiendo afirmar que dentro de la UGEL DATEM del Marañón en Loreto se prestan mejores condiciones para el proceso de contratación docente a diferencia de la UGEL localizada en Contamana.

En relación a este objetivo, la contrastación hipótesis respectiva determinó y concluyó que no existe un alto nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto, 2022; los resultados desde la perspectiva de los trabajadores y docentes lograron indicar que entre las variables existe un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,327

con un valor $p = 0.000 < 0.05$ comprobando que existe relación estadísticamente significativa entre el control administrativo y la contratación docente.

El resultado en mención concuerda con los hallazgos de Chuquipoma (2017) en su investigación realizada con trabajadores de una institución del sector público donde obtuvo que la contratación docente y la gestión administrativa tienen una relación positiva y altamente significativa con un coeficiente de correlación de 0.849 y $p = 0.000$ que, si bien muestra una mayor nivel de correlación, permite afirmar que al desarrollar un proceso de control efectivo los trabajadores se encontrarán satisfechos y con un desempeño óptimo y satisfactorio, los cuales son beneficiosos para la comunidad en general.

Es así que, tomando las referencias obtenidas por el MINEDU (2022) y los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede aseverar que la contratación docente dentro de la UGEL DATEM del Marañón de Loreto garantiza el servicio educativo como consecuencia de un buen control administrativo ejercido por las autoridades correspondientes, asimismo, de acuerdo a la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y Ley 30328 se vienen cumpliendo eficientemente dichos procesos.

En el primer objetivo específico de investigación, sobre la aplicación de normas y métodos que miden el rendimiento y contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto, los resultados indicaron que los niveles en ambos casos se encontraron en un nivel alto desde la perspectiva de los trabajadores y docentes con porcentajes de 74,8% y 93,4% respectivamente, resultados que guardan relación con los resultados obtenidos por Paz (2020) donde señala que el 40,7% de trabajadores considera que las normas dentro de las instituciones públicas son muy importantes para lograr mantener un control interno eficiente y, a su vez, realizar los procesos correspondientes de manera adecuada.

En relación a ello, se concuerda con la idea de López (2020) dado que como prioridad se debe establecer un conjunto de normas cumplidas correctamente donde las instituciones educativas se encuentren capacitadas para cubrir las necesidades del estudiante lo cual ayudará al fortalecimiento de las diferentes unidades educativas que, en síntesis, reforzaría los resultados obtenidos y los

planteamientos iniciales sobre la relación entre el control institucional y la contratación docente.

A nivel inferencial, para este objetivo, según la hipótesis específica formulada: las normas y métodos que miden el rendimiento tienen un bajo nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto; los resultados lograron indicar que entre las variables existe un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,173 con un valor $p = 0.007 < 0.05$ comprobando que existe relación estadísticamente significativa entre las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente desde la perspectiva de los mismos.

Estos resultados a nivel teórico hacen referencia a lo dicho por Morocho (2016) para quien el establecimiento de normas específicas para el proceso de contratación es esencial puesto que encontró diferentes falencias en su investigación que perjudicaban directamente a la comunidad estudiantil encabezados por la falta de docentes; en esta misma línea Stoner et al. (2006) ya indicaban que todo proceso establecido debe garantizar las actividades estando abierta a ser adecuadas según las actividades que se proyectan dentro de una institución, coincidiendo también en que los procesos de control administrativo van de la mano con la planificación y el monitoreo para la eficacia de las actividades.

Reforzando también esta idea, Calle (2018) afirmó que los métodos coordinados ayudarán a utilizar de forma óptima los recursos que se tiene, los cuales serán para beneficio del estudiante quienes desean tener un lugar y materiales para poder trabajar, los cuales serán aprovechados para optimizar el control interno.

Como segundo objetivo específico, los resultados han indicado sobre la medición de resultados y contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto cuenta con niveles altos desde la perspectiva de los docentes y docentes con un porcentaje de respaldo de 85,1% y 93,4% respectivamente, resultados estrechamente vinculados con los obtenidos por Iturralde (2011) donde el 100% de trabajadores mencionó que los procesos de evaluación son realizados periódicamente por su institución de trabajo a pesar de no contar con un formato

previamente definido, motivo por el cual se puede acotar que dicha evaluación requiere mediciones objetivas que eviten presentar sesgos informativos o resultados poco claros.

Este hecho también se encuentra relacionado a los hallazgos de Paz (2020) dado que la manera más efectiva es el seguimiento del cumplimiento de objetivos y metas trazadas, hecho que también fue considerado muy importante por el 39,8% de trabajadores de la institución que participó en su investigación.

A nivel inferencial, este segundo objetivo específico tuvo como hipótesis que la medición de resultados no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto; los resultados lograron indicar que entre las variables existe un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,077 con un valor $p = 0.232 > 0.05$ desde la perspectiva de los trabajadores comprobando que no existe relación estadísticamente significativa entre la medición de resultados con la contratación docente.

Dichos resultados son totalmente opuestos a los hallazgos obtenidos por Iturralde (2011) que, en su investigación, determinó que la medición de los resultados dentro de la institución participante de su investigación tiene un impacto directo en el rendimiento, hecho que se apoya en la propuesta de Mockler (2005) asegurando que para corroborar que todo proceso de medición de resultados condicionará cuan efectivo es el desarrollo de actividades dentro de una institución siendo un proceso requerido de manera continua y, de sobremanera, para la evaluación de las competencias de los docentes. Por otro lado, no se ha podido identificar estudios que corroboren la hipótesis obtenida por el estudio.

Según el tercer objetivo específico de investigación, de acuerdo a los objetivos específicos tratados para la investigación, los niveles de toma de medidas correctivas y contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto se encuentra en un nivel alto desde la perspectiva de los docentes respaldados por un 88,4% y 93,4% respectivamente, resultados que conllevan a citar la referencia acotada por Mockler (2005) puesto que se comprobaría que la institución se encuentra interesada en identificar si se encuentran cumpliendo los estándares institucionales para decidir aquellos procedimientos a seguir dentro de los cuales

están el cambio en una o varias actividades de las operaciones de la organización; asimismo, se expone la oportunidad que se presenta para implicar un cambio en las normas originales, en lugar de un cambio en la actividad.

Sin embargo, de manera inferencial y de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la hipótesis respectiva se obtuvo que la toma de medidas correctivas no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto; los resultados lograron indicar que entre las variables existe un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,092 con un valor $p = 0.153 > 0.05$ desde la perspectiva de los trabajadores y docentes de la UGEL, comprobando que no existe relación estadísticamente significativa entre la toma de medidas correctivas con la contratación docente.

Al no existir una relación favorable entre las variables en mención se puede discernir con lo planteado por Mockler (2005) en relación a la intención que se tiene para cumplir con los niveles determinados, sino funcionan de manera independiente a los procesos de contratación; en este sentido se encuentra mayor concordancia con Arroyo (2018) quien señaló que las medidas de control establecidas buscan posibles riesgos que puedan afectar a una institución, la cual sí tiene incidencia en la gestión administrativa dado que ayuda a optimizar los recursos que tiene para poder sobresalir y ser más eficiente la institución y así brindar servicios de calidad a los usuarios.

Ambas ideas coinciden en el beneficio que se otorga a la institución como tal para optimizar los servicios ofrecidos, pero, a pesar de ello, los resultados de la presente investigación no concuerdan dado que las normas establecidas no tienen relación con la contratación de los docentes en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto. En palabras propias de Iturralde (2011) la evaluación o medición servirá para poder brindar un servicio de alta calidad, con resultados favorables para que las personas que concurren a las instituciones sientan que los que laboran en esta institución son personas profesionales y capacitadas para desempeñar sus funciones.

Además, Salas y Lucin (2013) agregan que la medición de resultados debe abarcar aspectos como los ambientes, la formación de redes estudiantiles, el

fortalecimiento de la triada educativa conformada por docentes, padres y estudiantes con el fin de analizar cuáles son las fortalezas y oportunidades que se presentan dentro de una institución.

Según el cuarto objetivo de investigación centrado en verificar la correspondencia de los resultados con los parámetros específicos en la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón en Loreto, se obtuvo que el 83,1% de los trabajadores y docentes consideran que existe un nivel alto en cuanto al cumplimiento de los estándares propuestos por el MINEDU y ejecutados por la UGEL.

Estos resultados mencionan la importancia de mantener un control administrativo adecuado en los procesos desarrollados incluidos en la contratación de trabajadores y docentes, Arbildo (2022) menciona que es de suma importancia tener conocimiento de los procesos de contratación de los docentes para contar con un proceso que sea completamente transparente al estar dirigidos a un objetivo específico que es formar a la comunidad estudiantil para un futuro profesional deseable y, al tener un nivel alto de aprobación (93,4%) respecto a la contratación docente, como lo afirman los trabajadores y docentes de la UGEL DATEM del Marañón en Loreto.

Esto se presenta como una oportunidad favorable para toda la comunidad. Igualmente, se puede precisar que se viene cumpliendo lo estipulado por el Ministerio de Educación (2022) para garantizar el servicio educativo y también asegurar que los estudiantes contarán con maestros aptos desde el primer día de inicio de clases.

De acuerdo a Palacio (2006) se debe enfatizar en contar con un diseño que sea de calidad para lograr obtener resultados óptimos, siendo importante para la gestión académica, es por eso que el diseño tiene que ser llamativo, con anuncios que den prioridad a los alumnos y que obtendrán beneficios importantes para su carrera, dicha afirmación aunque es ajena al objetivo de investigación, puede ser tomada en cuenta desde la perspectiva de Pasco (2015) al considerar importante realizar mejoras continuas en las instituciones estatales en la cual se involucren las autoridades, funcionarios, sociedad civil, etc.

Finalmente, si bien la contratación se realiza en todos los ámbitos, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022) la contratación pública es un pilar primordial para la prestación de servicios en los gobiernos, teniendo un gasto importante y que bien administrados pueden desempeñar un papel importante para poder fomentar la eficiencia del sector público y, por tanto, establecer la confianza que necesitan los ciudadanos.

Es factible afirmar que dentro de la UGEL DATEM del Marañón en Loreto los procesos de contratación de trabajadores y docentes, considera elementos como la remuneración de acuerdo a su categoría, educación, especialización, entre otros, aunque no sean los más ideales pero por algo se empieza, los cuales son herramientas importantes para realizar una labor de calidad y de excelencia, beneficiándose los estudiantes incluyendo elementos como la satisfacción del personal (Ivanega, 2017) que puede ser una variable de atención para futuras investigaciones relacionadas a la Gestión Pública en nuestro país.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Con respecto al objetivo general, se ha determinado que existe moderado nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022 ($Rho=0.327$; $p=0.000<0.05$). A pesar de las limitaciones que existen en toda UGEL del Perú, el Control administrativo que se realiza en la UGEL Datem del Maraón ayuda a cumplir con las actividades y procesos propias de la gestión, si bien es cierto a nivel inferencial la relación es baja para el logro de seguir contando con profesionales debidamente capacitados, es posible seguir mejorando pues existe evidencia estadística que el control administrativo mejora también mejora la contratación docente.

Segunda

Conforme a la contrastación de la primera hipótesis específica se determinó que las normas y métodos que miden el rendimiento tiene un bajo nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022 ($Rho=0.173$; $p=0.007<0.05$). Se dice que las normas y métodos de trabajo están de adorno porque no se cumplen. Aunque, en la UGEL DATEM si bien es cierto se afirma cumplirlas, en el fondo al haber obtenido una baja relación con la contratación docente existe la posibilidad que si estas normas y métodos se aplican de manera frecuente se contrataría de una mejor manera al personal docente.

Tercera

Al contrastar la segunda hipótesis se logró determinar que la medición de resultados no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022 ($Rho=0.077$; $p=0.232>0.05$). El estudio, determinó que las autoridades de la UGEL no están utilizando los resultados de los estudios que realiza la institución al medir determinadas características, actitudes o problemas que se presentan en el personal contratado en el ámbito de la UGEL, pese a la creencia de los trabajadores que si se hace.

Cuarta

Al contrastar la tercera hipótesis se logró determinar que la toma de medidas correctivas no tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022 ($Rho=0.092$; $p=0.153>0.05$). Es probable que las medidas correctivas que se tomen no afecten en gran medida al personal y docentes de la UGEL, en todo caso lo más resaltante, precisamente, es que la mayoría cree que realmente se aplican las medidas correctivas pero en el fondo no surte el efecto deseado, especialmente en los docentes contratados.

Quinta

Respecto al cuarto objetivo específico, la mayoría de trabajadores y docentes de la UGEL DATEM del Marañón de Loreto, 2022, desde su perspectiva sostienen que existe un alto nivel (83.1%) en cuanto al cumplimiento de los parámetros relacionados con la contratación docente. Es probable que esto sea así, pero al juzgar los resultados inferenciales existen ciertas limitaciones que impiden que las autoridades lleven a cabo una adecuada gestión administrativa en la contratación de docentes, lo que no quiere decir, que sea pésima esta gestión sino simplemente no se notan los esfuerzos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Director de la UGEL Datem del Marañón, promueva encuentros de las distintas UGEL a nivel nacional para compartir los avances y modificatorias que se vienen realizando a nivel administrativo según los logros obtenidos para mejorar de manera paralela el sistema educativo en todo el territorio nacional.
2. Se recomienda mantener el control administrativo vigente implementando programas que ayuden a seguir mejorando métodos para los procesos de contratación docente, realizar capacitaciones constantes para brindar una educación de calidad a la comunidad estudiantil, mediante los mismos docentes, así como el crecimiento profesional propio, tomando como referencia las normas existentes.
3. Se recomienda realizar actividades de medición como el monitoreo constante en cada una de las instituciones educativas que componen la UGEL para identificar posibles problemáticas que se presentan de acuerdo a las condiciones de cada institución de manera independiente.
4. Se recomienda que las medidas correctivas aplicada al personal administrativo o docente como parte del control administrativo, se haga efectivo para evitar bajos niveles de satisfacción laboral, clima organizacional, evaluación de objetivos, entre otros, los que permitirá ampliar el conocimiento sobre la Gestión Pública en el Perú.

REFERENCIAS

- Arbildo Maldonado, C. (2022). Proceso de contratación docente y su relación con el gasto público en la Unidad de Gestión Educativa Local Contamana, 2021 (Tesis de Maestría, UCV). Lima, Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78985>
- Arroyo Cortez, J. (2018). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa de los centros de atención de servicios al usuario del Ministerio de Economía y Finanzas en la Macro Región Sur Este, durante el periodo 2016 – 2017 (Tesis de Maestría, UNA). Puno, Perú: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10306/Arroyo_Cortez_Jhordi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, G. (2019). Control administrativo. Recuperado el 15 mayo, 2022, de Euston96: <https://www.euston96.com/control-administrativo/> - [Control administrativo | Qué es, características, para qué sirve, tipos, técnicas \(euston96.com\)](https://www.euston96.com/control-administrativo-que-es-caracteristicas-para-que-sirve-tipos-tecnicas-euston96-com/)
- Calle Monje, F. I. (2018). Gestión administrativa y control interno en la Unidad Ejecutora 108 PRONIED – 2017 (Tesis de Maestría, UCV). Lima, Perú: en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16985/Calle_MFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). Administración (5ta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.
- Chuquipoma Ojeda, R. K. (2017). Control organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la oficina de participación ciudadana del Congreso de la República, Lima – 2016 (Tesis de Maestría, UCV). Lima, Perú: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5646/Chuquipoma_ORK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, C. y Sarmiento, L. (2018). Correlation of requirements for management integration in Colombian public entities. *Revista Signos*. 10(1), 25-38.

Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459732001/560459732001.pdf>

Flores, J.; Flores, M.; Melendres, E.; Goyes, A. y Vaca, S. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. ISSN: 1696-8352. [personal-talento-humano.pdf](#)

García, F. (2018). La encuesta. En: García, M., Ibáñez, J, y Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid, España: Alianza Universidad Textos.

Güemes, C. (2019). “Wish you were here” confianza en la administración pública en Latinoamérica. *Revista de Administración Pública*. 53(6), 1067-1090.
Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2410/241062400005/241062400005.pdf>

Hernández-Sampieri R. y Mendoza (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Iturralde Torres, J. I. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la Ciudad de Ambato en el año 2010 (Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato). Ambato, Ecuador:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Ivanega, M. (2017). Las dimensiones social y ética de los contratos públicos. Ponencia presentada en el XVI Foro Iberoamericano de Derecho Administrativo, Santo Domingo, octubre de 2017, publicado en Bases y Retos de la Contratación Pública en el Escenario Global, Editorial Jurídica Venezolana Internacional, p. 551.
<http://cdi.mecon.gov.ar/bases/jurid/18375.pdf>

Justicia Viva (2014). Los sistemas de control interno y la corrupción: Caso Peruano.

- Layme, E. (2015). Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2014. Universidad Jose carlos Mariategui.
- López Osorio, M. D. (2020). Gestión de la calidad educativa, propuesta de diseño para un sistema de gestión que integra las normas internacionales ISO 21001:2018 e ISO 9001:2015. Caso: Unidad Educativa Montebello (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Quito, Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7766>.
- MINEDU (2015). Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones. Art. 1. Contrato de servicio docente. (Consultado el 04 julio 2022). Disponible en <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/30328.pdf>
- Ministerio de Educación (2022). Contratación docente 2022. (Consultado el 04 julio 2022). Recuperado de: <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/contrato.php>
- Mockler, R. (2005). The Management Control Process. Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Morocho Navarrete, N. B. (2016). Gestión de calidad al proceso de contratación de docentes en la universidad de Guayaquil (Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil). Guayaquil, Ecuador: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15705>
- Munch, L. (2010). Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson Educación.
- Muñiz, L. (2013). Cómo implantar un sistema de control de gestión en la práctica. España: Grupo Planeta.
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento*

y *Gestión*, 32, 83-114. ISSN: 1657-6276.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>

Navarrete Lozano, K. E. (2019, diciembre 20). *El control dentro del proceso administrativo. Qué es, objetivo, proceso, importancia y tipos*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-control-dentro-del-proceso-administrativo/>

Ochoa, (19 de febrero de 2015). El muestreo: qué es y por qué funciona. <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-que-es-porque-funciona>

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OCSE, s.f.). Contrataciones. (Consultado el 04 julio 2022). Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/osce/tema/495-contrataciones>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022). Contratación pública. (Consultado 01 junio 2022). Disponible en: <https://www.oecd.org>.

Palacio, K. (2006). Modelo para el diseño de un sistema de control de gestión académico – administrativa en una institución universitaria aplicado a la división de ingenierías de la Universidad del Norte (Tesis de Maestría, Universidad del Norte). Barranquilla, Colombia: <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/94/22478841.pdf%3E;jsessionid=909A345F293D18A6002FEE953E72D8B1?sequence=1>

Pasco (2015). La modernización del estado en el Perú. *Revista Estudio de Políticas Públicas*. 1(2), 246-252. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6067298.pdf>

Paz Valenzuela, R. M. (2020). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tarma, 2019 (Tesis de maestría, UIGV). Lima, Perú: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5717/TESIS_PAZ%20VALENZUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Corrales, J. D. y Barbarán Mozo, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 5(1), 267. Recuperado de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224

Reglamento RENACYT (25 de noviembre de 2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. *concytec.gob.pe*. Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Rojas, A., Fernández, J. y Pérez, C. (2018). Elaboración del cuestionario. Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Madrid: Síntesis.

Salas Bustos, J. C. y Lucín Arboleda, R. J. (2013). Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña” (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Ecuador: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/2421>

Salvador Ayala, Sofía Estefany (2019) pág. 105. El ejercicio de la potestad de control en la fase precontractual de los procedimientos de contratación pública. Quito. Tesis (Maestría en Derecho Administrativo y Contratación Pública). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Derecho.

Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert Jr., D. (2006). Administración (6ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Transparencia de la OSCE (s.f.). Glosario: Contratación directa. (Consultado 04 julio 2022). Recuperado de: https://www.transparencia.gob.pe/ayuda/pte_transparencia_glosario.aspx?id_tipo=14

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla de Operacionalización de Variables.

Título: CONTROL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA CONTRATACION DOCENTE DE LA UGEL DATEM DEL MARANON, LORETO 2020 – 2021.						
	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor/datos	Escala de medición
Variable independiente Control administrativo	Es un esfuerzo sistemático para establecer normas de desempeño con objetivos de planificación para diseñar sistemas retroalimentación, para comparar resultados reales con las normas establecidas, para determinar si existen desviaciones y para medir su importancia, así como tomar aquellas medidas que se necesiten para garantizar que todos los recursos de la empresa se usen de la manera más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos de la empresa. (Mockler, 2005)	Los estándares establecen el desempeño que se espera, además las normas guían tales decisiones, pues son los medios para saber lo que tenía que hacerse y cuál será el resultado. (Mockler, citado por Chiavenato, 2019)	Establecer normas y métodos para medir el rendimiento	1.- Necesidad de las normas establecidas. 2.- Importancia de los métodos sobre control 3.- Rendimiento en la organización	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Ordinal
		Para poder controlar el resultado, se debe conocer algo, pues actúa para ajustar las operaciones que previamente han sido establecido. (Mockler, citado por Chiavenato, 2019)	Medir los resultados	4.- La medición permite que mejorar. 5.- Evalúa al personal respecto a rendimiento. 6.- Brinda seguridad a la Institución y al trabajador.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		Toda actividad sufre cambios, errores o desviación, pues determinar límites respecto a la variación podrá aceptarse como normal o deseable. (Mockler, citado por Chiavenato, 2019)	Determinar si los resultados corresponden a los parámetros	7.- Nivel de los resultados obtenidos. 8.- Necesidad de los parámetros establecidos. 9.- Los resultados obtenidos son los requeridos	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		Estas medidas buscan que se logre lo que se pretendía realizar de la forma correcta. (Mockler, citado por Chiavenato, 2019)	Tomar medidas correctivas	10.- Las medidas tomadas se cumplen 11.- Las acciones correctivas mejora el rendimiento. 12.- Las medidas correctivas previenen situaciones	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	

Variable dependiente Contratación docente	El contrato docente es aquel que está regulado por la Ley 29944, pues este tiene un plazo determinado, pues no puede ser mayor al periodo del año fiscal, el cual se encuentra estipulado en la norma antes indicada, asimismo se accede mediante concurso público. (Minedu, 2022)	La contratación de un docente se realiza luego de que el postulante ha cumplido con todos los requisitos solicitados para obtener dicha plaza. (Minedu, 2022)	Proceso de contratación	1.- El proceso se realiza conforme a lo establecido en la norma. 2.- La contratación se realiza con los requisitos solicitados. 3.- Necesidad de contratación de docentes capacitados.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Ordinal
		El método se realiza mediante concurso, para lo cual deben seguir y cumplir con los requisitos solicitados. (Minedu, 2022)	Método de contratación	4.- El método es el indicado por la norma 5.- La contratación es necesario para acceder a una plaza. 6.- Cuenta con personal suficiente	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		Son aquellos que son solicitados por el Minedu. (Minedu, 2022)	Requisitos generales y específicos	7.- El requisito general es el principal de todos. 8.- Los requisitos específicos son indispensables. 9.- Los requisitos son necesarios para cumplir con lo solicitado	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		La contratación docente, asegura que los estudiantes tengan el servicio para que puedan desarrollarse de manera óptima en la institución. (Minedu, 2022).	Asegurar el servicio educativo	10.- El aseguramiento es parte de la obtención de una plaza. 11.- Calidad del servicio que se brinda. 12.- La educación es necesario en todos los niveles.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	

Anexo 2.

Tabla de Categorización.

Título: CONTROL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA CONTRATACION DOCENTE DE LA UGEL DATEM DEL MARANON, LORETO 2020 – 2021.					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Variables	Dimensiones
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Cuál es el nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022?	Determinar el nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022	Existe un alto nivel de relación entre el Control administrativo y la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto, 2022	Población: 2578 trabajadores de la UGEL-Datem del Maraón Muestra: 242 considerando un nivel de confianza 95% y 6% margen de error.	Control administrativo	-Establecer normas y métodos para medir el rendimiento. -Medir los resultados. -Determinar si los resultados corresponden a los parámetros. -Tomar medidas correctivas.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Metodología	Variables	Dimensiones
1.- ¿Cuál es el nivel de relación de las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto? 2.- ¿Cuál es el nivel de relación de la medición de resultados con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto? 3.- ¿Cuál es el nivel de relación de la toma de medidas correctivas con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto? 4.- ¿Cuál es el nivel de verificación de la correspondencia de los resultados con los parámetros específicos en la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto?	1.- Determinar el nivel de relación de las normas y métodos que miden el rendimiento con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto. 2.- Determinar el nivel de relación de la medición de resultados con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto. 3.- Determinar el nivel de relación de la toma de medidas correctivas con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto. 4.- Verificar la correspondencia de los resultados con los parámetros específicos en la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto.	1.- Las normas y métodos que miden el rendimiento tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto. 2.- La medición de resultados tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto. 3.- La toma de medidas correctivas tiene un alto nivel de relación con la contratación docente en la UGEL DATEM del Maraón de Loreto.	Tipo de investigación: Básica Diseño no experimental de corte Transversal Nivel: Descriptiva-Correlacional	Contratación docente	-Proceso de contratación. -Método de contratación. -Requisitos generales y específicos. -Asegurar el servicio educativo.

Anexo 3. Cuestionario para medir el Control Administrativo

Instrucciones:

.

I.- Datos generales

1.- Edad: ...

2.- Sexo: a) Masculino () b) Femenino ()

3.- Rol en la institución: a) Operario () b) Técnico () c) Profesional ()

4.- Estado civil: a) Soltero(a) () b) Casado(a) () c) Viudo(a) ()
d) Divorciado(a) () e) Conviviente ()

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

	1	2	3	4	5
Establecer normas y métodos para medir el rendimiento 1.- Las normas establecidas son necesarias. 2.- Los métodos que se emplean en la institución sobre control son importantes. 3.- El rendimiento que se aprecia en la organización es apropiada.					
Medir los resultados 4.- La medición da a conocer lo que se tiene que mejorar. 5.- Medir el rendimiento mediante la evaluación al personal. 6.- El resultado obtenido brinda seguridad a la empresa y al trabajador.					
Determinar si los resultados corresponden a los parámetros 7.- Los resultados obtenidos son los adecuados. 8.- Los parámetros establecidos son necesarios. 9.- Se determina que los resultados obtenidos son los requeridos.					

Tomar medidas correctivas					
10.- Las medidas tomadas tienen que cumplirse según lo establecido.					
11.- Las acciones correctivas mejora el rendimiento de la organización.					
12.- Las medidas correctivas previenen situaciones que no son favorables para la empresa.					

Anexo 4. Cuestionario para medir la Contratación Docente

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

	1	2	3	4	5
Proceso de contratación					
1.- El proceso se realiza con relación a lo establecido en la norma.					
2.- La contratación se realiza cuando el postulante ha cumplido con los requisitos solicitados.					
3.- Es necesario la contratación de docentes capacitados.					
Método de contratación					
4.- El método utilizado es el indicado por la norma					
5.- La contratación es necesario para poder acceder a una plaza.					
6.- Las instituciones educativas tienen que contar con personal suficiente					
Requisitos generales y específicos					
7.- El requisito general es el principal de todos.					
8.- Los requisitos específicos son aquellos que son parte de lo requerido.					
9.- Los requisitos son necesarios para cumplir con lo solicitado.					

Asegurar el servicio educativo

10.- El aseguramiento es parte de la obtención de una plaza.

11.- El servicio que se brinda es de calidad.

12.- La educación es necesario en todos los niveles.

--	--	--	--	--	--

Anexo 5. Carta de presentación

SUMILLA: Solicito autorización para publicar su identidad en los resultado de las investigaciones.

SEÑOR DIRECTOR DE LA UGEL DATEM DEL MARAÑÓN

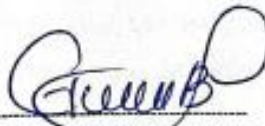
GLORIA MARIBEL BAZAN ZELADA, identificado/a con DNI N° 40539818, domiciliado/a en calle Morona 517 – San Lorenzo, *Barranca, Datem del Marañon, Loreto*), con número de celular 932282103, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, deseando publicar mi tesis de investigación denominada **CONTROL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DOCENTE DE LA UGEL DATEM DEL MARAÑÓN, LORETO 2021-2021**, y optar el grado de Magister , solicito a su representada autorización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones, para ello debe firmar el formato adjunto en señal de conformidad.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

San Lorenzo, 27 de Julio 2022



Gloria Maribel Bazan Zelada
DNI N° 40539818

Anexo 6. Carta de presentación juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mag.:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título del trabajo de investigación es: “Control administrativo y su relación con la contratación docente de la UGEL DATEM del Marañón, Loreto, 2022”, y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Protocolo de evaluación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Bazan Zelada, Gloria Maribel

D.N.I:

Celular: 932282103

Anexo 7. Consentimiento informado

El fin que tiene esta ficha de consentimiento es brindar a los participantes en esta investigación una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como de su rol como participantes en ella.

Por este medio se le invita a que puedan participar en la investigación titulado “Gestión de la Calidad y la Atención al cliente de los servidores públicos en una Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima, 2022”; si usted accede a participarse le pedirá responder preguntas en un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Si tuviera algún inconveniente con alguna pregunta o le parezca incómoda y no desea responder, hacerlo saber, para poder brindarle la ayuda correspondiente y pueda marcar y dar respuesta a las demás interrogantes si lo desea así.

Si usted desea hacer una consulta puede escribir a Gloria Bazán responsable del estudio, correo globazan@gmail.com o llamar al teléfono 932282103

Agradezco de antemano por su participación

.....

Firma del Participante

.....

Fecha

Anexo 8. Certificado de validez de contenido del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el control administrativo

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
	Ítems originales	Ítems Modificados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Establecer normas y métodos para medir el rendimiento									
1	Las normas establecidas son necesarias.		X		X		X		
2	Los métodos que se emplean en la institución sobre control son importantes.		X		X		X		
3	El rendimiento que se aprecia en la organización es apropiada.		X		X		X		
Dimensión 2: Medir los resultados									
4	La medición da a conocer lo que se tiene que mejorar.		X		X		X		
5	Medir el rendimiento mediante la evaluación al personal.		X		X				
6	El resultado obtenido brinda seguridad a la empresa y al trabajador.		X		X		X		
Dimensión 3: Determinar si los resultados corresponden a los parámetros									
7	Los resultados obtenidos son los adecuados.		X		X		X		
8	Los parámetros establecidos son necesarios.		X		X		X		
9	Se determina que los resultados obtenidos		X		X		X		

	son los requeridos.							
Dimensión 4: Tomar medidas correctivas								
10	Las medidas tomadas tienen que cumplirse según lo establecido.		X		X		X	
11	Las acciones correctivas mejoran el rendimiento de la organización.		X		X		X	
12	Las medidas correctivas previenen situaciones que no son favorables para la empresa.		X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CONTROL ADMINISTRATIVO

Observaciones: Proceda

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Maximiliano Carnero Andía DNI: 40765223

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	Administración	1997 - 2006
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Independiente	Consultor	Lima		Asesor y consultor en Gestión
02	Fonbiepol	Gerente	Lima		Gerencia

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Firma del Experto Informante.
DNI. 40765223

25 de mayo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la contratación docente

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
	Ítems originales	Ítems Modificados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Proceso de contratación									
1	El proceso se realiza con relación a lo establecido en la norma.		X		X		X		
2	La contratación se realiza cuando el postulante ha cumplido con los requisitos solicitados.		X		X		X		
3	Es necesario la contratación de docentes capacitados.		X		X		X		
Dimensión 2: Método de contratación									
4	El método utilizado es el indicado por la norma		X		X		X		
5	La contratación es necesario para poder acceder a una plaza.		X		X		X		
6	Las instituciones educativas tienen que contar con personal suficiente.		X		X		X		
Dimensión 3: Requisitos general y específicos									
7	El requisito general es el principal de todos.		X		X		X		
8	Los requisitos específicos son aquellos que son parte de lo requerido.								
9	Los requisitos son necesarios para cumplir con lo solicitado		X		X		X		

Dimensión 4: Asegurar el servicio educativo								
10	El aseguramiento es parte de la obtención de una plaza.		X		X		X	
11	El servicio que se brinda es de calidad.		X		X		X	
12	La educación es necesario en todos los niveles		X		X		X	

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DNI, 40765223

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CONTRATACIÓN DOCENTE

Observaciones: Proceda

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Maximiliano Carnero Andía

DNI: 40765223

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	Administración	1997 - 2006
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Independiente	Consultor	Lima		Asesor y consultor en Gestión
02	Fonbiepol	Gerente	Lima		Gerencia

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y



Firma del Experto Informante.
DNI. 40765223

28 de mayo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Control Administrativo

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
	Ítems originales	Ítems Modificados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Establecer normas y métodos para medir el rendimiento									
1	Las normas establecidas son necesarias.		X		X		X		
2	Los métodos que se emplean en la institución sobre control son importantes.		X		X		X		
3	El rendimiento que se aprecia en la organización es apropiada.		X		X		X		
Dimensión 2: Medir los resultados									
4	La medición da a conocer lo que se tiene que mejorar.		X		X		X		
5	Medir el rendimiento mediante la evaluación al personal.		X		X				
6	El resultado obtenido brinda seguridad a la empresa y al trabajador.		X		X		X		
Dimensión 3: Determinar si los resultados corresponden a los parámetros									
7	Los resultados obtenidos son los adecuados.		X		X		X		
8	Los parámetros establecidos son necesarios.		X		X		X		
9	Se determina que los resultados obtenidos son los requeridos.		X		X		X		
Dimensión 4: Tomar medidas correctivas									
10	Las medidas tomadas tienen que cumplirse según lo establecido.		X		X		X		
11	Las acciones correctivas mejora el		X		X		X		

	rendimiento de la organización.							
12	Las medidas correctivas previenen situaciones que no son favorables para la empresa.		X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CONTROL ADMINISTRATIVO

Observaciones: Aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Alfonso Monja Manosalva DNI: 166648782

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma de experto

26 de mayo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Contratación docente

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
	Ítems originales	Ítems Modificados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Proceso de contratación									
1	El proceso se realiza con relación a lo establecido en la norma.		X		X		X		
2	La contratación se realiza cuando el postulante ha cumplido con los requisitos solicitados.		X		X		X		
3	Es necesario la contratación de docentes capacitados.		X		X		X		
Dimensión 2: Método de contratación									
4	El método utilizado es el indicado por la norma		X		X		X		
5	La contratación es necesario para poder acceder a una plaza.		X		X		X		
6	Las instituciones educativas tienen que contar con personal suficiente.								
Dimensión 3: Requisitos general y específicos									
7	El requisito general es el principal de todos.		X		X		X		
8	Los requisitos específicos son aquellos que son parte de lo requerido.								
9	Los requisitos son necesarios para cumplir con lo solicitado		X		X		X		

Dimensión 4: Asegurar el servicio educativo								
10	El aseguramiento es parte de la obtención de una plaza.		X		X		X	
11	El servicio que se brinda es de calidad.		X		X		X	
12	La educación es necesario en todos los niveles		X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CONTRATACIÓN DOCENTE

Observaciones: Aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Alfonso Monja Manosalva DNI: 16648782

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma de experto
26 de mayo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el control administrativo

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
	Ítems originales	Ítems Modificados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Establecer normas y métodos para medir el rendimiento									
1	Las normas establecidas son necesarias.		X		X		X		
2	Los métodos que se emplean en la institución sobre control son importantes.		X		X		X		
3	El rendimiento que se aprecia en la organización es apropiada.		X		X		X		
Dimensión 2: Medir los resultados									
4	La medición da a conocer lo que se tiene que mejorar.		X		X		X		
5	Medir el rendimiento mediante la evaluación al personal.		X		X				
6	El resultado obtenido brinda seguridad a la empresa y al trabajador.		X		X		X		
Dimensión 3: Determinar si los resultados corresponden a los parámetros									
7	Los resultados obtenidos son los adecuados.		X		X		X		
8	Los parámetros establecidos son necesarios.		X		X		X		
9	Se determina que los resultados obtenidos		X		X		X		

	son los requeridos.							
Dimensión 4: Tomar medidas correctivas								
10	Las medidas tomadas tienen que cumplirse según lo establecido.		X		X		X	
11	Las acciones correctivas mejoran el rendimiento de la organización.		X		X		X	
12	Las medidas correctivas previenen situaciones que no son favorables para la empresa.		X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CONTROL ADMINISTRATIVO

Observaciones: Proceda

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yesenia Fernández Mariña **DNI:** 46334442

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Firma del experto
DNI 46334442

30 de mayo de 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la contratación docente


Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
	Ítems originales	Ítems Modificados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Proceso de contratación									
1	El proceso se realiza con relación a lo establecido en la norma.		X		X		X		
2	La contratación se realiza cuando el postulante ha cumplido con los requisitos solicitados.		X		X		X		
3	Es necesario la contratación de docentes capacitados.		X		X		X		
Dimensión 2: Método de contratación									
4	El método utilizado es el indicado por la norma		X		X		X		
5	La contratación es necesario para poder acceder a una plaza.		X		X		X		
6	Las instituciones educativas tienen que contar con personal suficiente.		X		X		X		
Dimensión 3: Requisitos general y específicos									
7	El requisito general es el principal de todos.		X		X		X		
8	Los requisitos específicos son aquellos que son parte de lo requerido.								
9	Los requisitos son necesarios para cumplir con lo solicitado		X		X		X		

Dimensión 4: Asegurar el servicio educativo								
10	El aseguramiento es parte de la obtención de una plaza.		X		X		X	
11	El servicio que se brinda es de calidad.		X		X		X	
12	La educación es necesario en todos los niveles		X		X		X	

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto
DNI 46334442

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CONTRATACIÓN DOCENTE

Observaciones: Proceda

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Yesenia Fernández Mariña

DNI: 46334442

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y



Firma del experto
DNI 46334442

30 de mayo de 2022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CARNERO ANDIA**
Nombres **MAXIMILIANO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40765223**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL**
Rector **BENJAMIN BOCCIO LA PAZ**
Secretario General **JESUS ANTONIO RIVERA ORE**
Director De La Escuela De Posgrado **ALBERTO PEREZ ALVA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **17/08/90**
Resolución/Acta **-**
Diploma **011**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000833364

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 11:46:00-0500

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MONJA MANOSALVA, CARLOS ALFONSO - 115570900	MAESTRO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/10/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MONJA MANOSALVA, CARLOS ALFONSO DNI 16648782	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MONJA MANOSALVA, CARLOS ALFONSO DNI 16648782	BACHILLER EN CIENCIAS MILITARES Fecha de diploma: 12/11/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" <i>PERU</i>
MONJA MANOSALVA, CARLOS ALFONSO DNI 16648782	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 22/10/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MONJA MANOSALVA, CARLOS ALFONSO DNI 16648782	LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON MENCION EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 06/01/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ MARIÑAS, YESENIA MEDALITH DNI 46334442	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Fecha de diploma: 22/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2010 Fecha egreso: 08/07/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <i>PERU</i>
FERNANDEZ MARIÑAS, YESENIA MEDALITH DNI 46334442	ABOGADA Fecha de diploma: 28/01/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <i>PERU</i>
FERNANDEZ MARIÑAS, YESENIA MEDALITH DNI 46334442	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 9. Cálculo del tamaño de muestra óptimo

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula para estimar proporciones cuando una población es conocida:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Valor en el eje de la abcisa, de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de trabajadores que manifestaron existe buena contratación docente debido al control administrativo (se asume P=0.5).

Q : Proporción de trabajadores que manifestaron no existe buena contratación docente debido al control administrativo (Q = 0.5 valor asumido debido al desconocimiento de Q)

e: Margen de error 6%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Con un nivel de confianza de 95% y 6% como margen de error la muestra óptima es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)(2578)}{(0.06)^2 (2578-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 242 trabajadores de la UGEL

La muestra de trabajadores fue seleccionado aleatoriamente

Anexo 10. Muestra piloto para calcular la confiabilidad del instrumento

Control administrativo

muestra	ca1	ca2	ca3	ca4	ca5	ca6	ca7	ca8	ca9	ca10	ca11	ca12
m1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
m2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5
m3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4
m4	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3
m5	1	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3
m6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
m7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
m8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
m9	5	5	5	3	4	2	2	3	4	5	3	4
m10	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3

- Confiabilidad para el control administrativo mediante alfa de cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ca1	40,30	32,011	,838	,832
ca2	40,00	42,667	,365	,866
ca3	39,60	37,822	,671	,847
ca4	39,90	44,989	,195	,872
ca5	40,10	33,656	,837	,832
ca6	40,30	37,122	,639	,849
ca7	40,00	44,667	,099	,882

ca8	39,90	37,656	,681	,847
ca9	39,70	38,011	,714	,845
ca10	39,80	41,511	,429	,863
ca11	40,20	42,844	,500	,861
ca12	39,80	41,511	,562	,857

Muestra piloto para calcular la confiabilidad: Contratación docente

muestra	cd1	cd2	cd3	cd4	cd5	cd6	cd7	cd8	cd9	cd10	cd11	cd12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
5	4	4	4	4	4	1	1	3	2	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3
9	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	5	3
10	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	4

- Confiabilidad para contratación docente mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
cd1	41,30	34,233	,363	,840
cd2	41,60	31,822	,549	,828
cd3	41,60	30,267	,608	,822
cd4	41,30	32,678	,660	,827
cd5	41,50	31,611	,625	,824
cd6	41,80	28,844	,492	,836
cd7	41,90	25,433	,815	,800
cd8	41,60	29,600	,577	,824
cd9	41,50	26,944	,788	,804
cd10	41,40	31,600	,415	,837
cd11	41,30	32,456	,358	,841
cd12	41,50	37,389	-,215	,860

Anexo 11. Autorización para publicar identidad de los resultados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20528292918
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DATEM DEL MARAÑON	
Nombre del Titular o Representante legal: EDGAR CURI MISAICO	
Nombres y Apellidos EDGAR CURI MISAICO	DNI: 10127902

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación CONTROL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA CONTRATACION DOCENTE DE LA UGEL DATEM DEL MARAÑON, LORETO 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: GLORIA MARIBEL BAZAN ZELADA	DNI: 40539818

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

Mg. EDGAR CURI MISAICO
DIRECTOR UGEL - DM - SL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.