



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales  
en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Ochoa Saavedra, Alem Jaime ([orcid.org/0000-0002-4657-2800](https://orcid.org/0000-0002-4657-2800))

**ASESORA:**

Mg. Loa Navarro, Erika ([orcid.org/0000-0001-6986-0154](https://orcid.org/0000-0001-6986-0154))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia, que con mucho cariño e incondicionalmente me apoyaron, entendieron mis preocupaciones y mis malos momentos, motivándome a que cumpla mis metas.

### **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar a Dios, a mis padres quienes me brindaron su apoyo, a la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de optar el título profesional y asesora por sus brillantes orientaciones para mejorar mi trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo:	13
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de gestión administrativa participativa	12
Tabla 2: Operacionalización variable objetivos institucionales	13
Tabla 3: Cantidad de personal según condición laboral	13
Tabla 4: Validadores de instrumento	15
Tabla 5: Resultado de la gestión administrativa participativa	17
Tabla 6: Resultado de los encuestados sobre logros de objetivos Institucionales	18
Tabla 7: Tabla cruzada de la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales	18
Tabla 8: Tabla cruzada planificación y logros de objetivos Institucionales	19
Tabla 9: Tabla cruzada organización y logros de Objetivos Institucionales	19
Tabla 10: Tabla cruzada de control administrativo y logros de objetivos institucionales	20
Tabla 11: Tabla cruzada participación activa y logros de objetivos Institucionales	20
Tabla 12: Tabla cruzada capacitación laboral y logros de objetivos institucionales	20
Tabla 13: Prueba de normalidad de los datos de muestra	21
Tabla 14: Correlación entre gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales	22
Tabla 15: Correlación entre planificación y logro de objetivos institucionales	23
Tabla 16: Relación entre organización y logros de objetivos institucionales	23
Tabla 17: Correlación entre control administrativo y logros de objetivos institucionales.	24
Tabla 18: Correlación entre participación activa y logros de objetivos institucionales	25
Tabla 19: Correlación entre capacitación laboral y logros de objetivos institucionales	26

## Resumen

La tesis tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco, 2022. Con el tipo de investigación básica, de diseño no experimental correlacional descriptivo y de corte transversal; se realizó a 69 trabajadores de la institución. Se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta, que permitió medir la gestión administrativa participativa y logros de objetivos, valorada con la escala tipo Likert. Los resultados evidencian que la gestión administrativa participativa, presenta un nivel regular en un 71%, nivel bueno en un 20,3% y nivel deficiente en un 8,7%. Y los logros de objetivos, se muestra que el 66,7% de los trabajadores consideran un nivel regular y el 20,3% está en un nivel deficiente. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, se hizo la prueba de hipótesis, como resultado (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación significativa y directa positiva considerable al 0.693; lo que implica que mientras más óptimo o buena es la gestión administrativa participativa mayor es el logro de objetivos institucionales.

**Palabras clave:** Gestión, objetivos, participación, planificación.

## **Abstract**

The purpose of the thesis was to determine the relationship that exists between participatory administrative management and achievement of institutional objectives in the UGEL Cusco, 2022. With the type of basic research, non-experimental correlational descriptive and cross-sectional design; it was carried out on 69 workers of the institution. The survey questionnaire was used as an instrument, which allowed to measure participatory administrative management and achievement of objectives, valued with the Likert-type scale. The results show that participatory administrative management presents a regular level in 71%, a good level in 20.3% and a poor level in 8.7%. And the achievement of objectives, it is shown that 66.7% of the workers consider a regular level and 20.3% are at a deficient level. Therefore, it is concluded that there is a relationship between participatory administrative management and achievement of institutional objectives in the Cusco Local Educational Management Unit, the hypothesis test was carried out, as a result (bilateral sig. =0.000 <0.05), with a considerable degree of significant and direct positive relationship at 0.693; which implies that the more optimal or good the participatory administrative management, the greater the achievement of institutional objectives.

**Keywords:** Management, objectives, stake, planning

## **I. INTRODUCCIÓN**

Gestión administrativa participativa considerada como un sistema conformado de diversos elementos para realizar acciones de manera coordinada, al fallar algún elemento la ejecución de acciones estará en situación problemática, así mismo los objetivos de la empresa. Quiroa (2020), Indica que los elementos o procesos son: planificación, organización, dirección, coordinación y control, por lo que la buena conducción permite lograr los resultados y de prevenir problemas a futuro. Los objetivos organizacionales constituyen el logro o fines que se aspira obtener y está dado por las acciones que realizan los colaboradores de la organización, lo cual los objetivos deben ser alcanzables, medibles y desafiantes. (Salazar, 2019).

El problema en las organizaciones, es el bajo alcance de objetivos institucionales, debido a muchas causas como: deficiente desempeño laboral, inadecuado uso de estrategias de gestión, deficiente participación de los trabajadores, deficiente capacitación del personal, inadecuado control de recursos, no cuentan con los instrumentos de gestión y si cuentan han sido elaborados sin la participación de los actores de gestión. Lo cual genera efectos como: bajos logros de objetivos o metas institucionales, disminución de la eficiencia y productividad, incumplimiento de acciones en un tiempo determinado. Frente a eso se propone la gestión administrativa participativa eficiente que será capaz de lograr metas, objetivos en la organización y un servicio de calidad.

La educación genera el desarrollo de un país y el anhelo de la calidad educativa en sus habitantes. El problema a nivel mundial, es sin duda la baja calidad en el sistema educativo, aprendizaje, a nivel de América Latina se fueron agravando por la pandemia según el estudio de Barría (2022) la debilidad en la comprensión de textos refiere cuatro de cada cinco estudiantes no logran, así mismo la tasa de asistencia disminuyeron. En el informe sobre el desarrollo mundial, se indica la crisis de la educación a nivel mundial va creciendo en vez de disminuir. Que una de las causas de la calidad educativa es la mala administración y gobernanza, se considera que la gestión administrativa en una dirección educativa repercute en la calidad educativa, así mismo permite gestionar de manera adecuada y eficaz los recursos. Existiendo la gran diferencia en los países sub desarrollados con una administración pésima, defectuosa. (Banco mundial, 2017).

En el Perú, el Estado garantiza el derecho a una educación integral y de calidad para todos. Según las pruebas PISA, el país ocupa entre los últimos lugares de 41 países.

En la región Cusco, se observa en instituciones públicas falencias en gestión administrativa y metas; el gasto público ejecutado al mes de octubre de 2022 se tiene un avance del 66.2% que debería superar el 80% a los diez meses de gestión (MEF, 2022). La Unidad de Gestión Educativa Local, existentes en cada provincia se basan en políticas nacionales de estado, lo cual es el intermediario entre el Ministerio de Educación, de implementar, desarrollar, políticas educativas dentro de la jurisdicción. Una institución pública de servicio y gestión educativa la misión es asegurar y garantizar en todos los niveles el servicio educativo de calidad para todos y fortaleciendo las capacidades de los docentes y del personal dentro de la provincia de Cusco. Como unidad ejecutora tiene la función de garantizar la continuación del servicio educativo y el proceso de acciones pedagógicas en las entidades educativas, realizar acciones oportunas de entrega de materiales a las instituciones educativas del sector público, gestionar adecuadamente todo el talento humano en las entidades educativas. Además, la entidad debe de brindar orientaciones y herramientas pedagógicas y de fortalecer las capacidades de los directores y docentes, todo eso con el fin de lograr la calidad educativa (UGEL CUSCO, 2015).

La Contraloría General de la República (2014) emite normas, documentos que orientan, así mismo establece el control interno en la gestión con el fin de fortalecer el cumplimiento de sus objetivos en las entidades públicas. Por tal la Contraloría a la actualidad detalla que los avances de entidades públicas son débil.

Por lo que se puede afirmar que debido al debilitamiento de los elementos de la gestión administrativa más aún por la presencia del Covid -19 y el trabajo remoto virtual se vea afectado el cumplimiento de objetivos con ciertas dificultades, así mismo la deficiencia en la entrega de materiales, a instituciones educativas, todo ello a generado y generará el desequilibrio de la organización. En tanto (Güemes, 2019, citado por Corrales & Dianita, 2021), afirma la dificultad del control administrativo en las instituciones públicas por lo que no realizan el debido control. Teniendo en cuenta la situación problemática se enuncia el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa participativa y logros de

objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco 2022?

El proyecto de investigación tiene como justificación práctica, que permitirá de alguna manera contribuir a contrarrestar la deficiente gestión administrativa y los objetivos institucionales poniendo en práctica las diferentes herramientas y estrategias por parte del personal que labora, así mismo permitirá el buen desempeño laboral, considerando el pilar del desarrollo de las organizaciones. Justificación teórica, permite considerar diversas fuentes y bases teóricas de diferentes autores con el fin de fortalecer la buena administración en la gestión pública y de alcanzar los objetivos. Justificación metodológica, el presente informe de investigación permite proporcionar un compuesto de técnicas e instrumentos para evaluar, conocer el proceso de la gestión y logros de objetivos institucionales, lo cual serán validados por expertos. Justificación social permitirá la participación de los trabajadores generando la motivación y el impacto a la sociedad.

Se formula el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco 2022. Y los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la planificación y logro de objetivos institucionales en la UGEL Cusco, Aproximar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa en el logro de objetivos institucionales de la UGEL, Establecer la relación que existe entre el control administrativo en el logro de objetivos institucionales en la UGEL Cusco. Establecer la relación que existe entre la participación activa del personal y el logro de objetivos institucionales de la UGEL y Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el logro de objetivos institucionales de la UGEL. Se plantea la hipótesis general: La gestión administrativa participativa se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco. Y las hipótesis específicas: La planificación se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la UGEL Cusco. La organización se relaciona con los logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco. El control administrativo se relaciona con logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco. La participación activa del personal se relaciona con los logros de objetivos institucionales en la UGEL. La capacitación del personal se relaciona con los logros de objetivos institucionales en la UGEL.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes del informe de investigación se mencionan a continuación: A nivel internacional se menciona a González et al. (2020), que han desarrollado con el propósito elaborar un guía de gestión administrativa para el hotel, la metodología de investigación fue mixta, utilizando la observación y encuesta, habiendo arribado a las siguientes conclusiones: presentan deficiente precisión técnica y científica en los procedimientos administrativos en el hotel Barros Ecuador, limitando la gestión administrativa de la organización, así mismo el incumplimiento de obtener los objetivos. Así mismo el desconocimiento de los elementos administrativos, no existir el organigrama estructural, y el desconocimiento de funciones que desarrollaran los colaboradores. No hay una planificación estratégica establecida para dar cumplimiento a los objetivos institucionales y a fortalecer el desarrollo institucional.

De la misma manera Biaggi (2017), propuso el objetivo de investigación de describir los beneficios de centralizar la gestión administrativa en una red educativa adventista en Paraguay, se tenía la disminución de alumnos, incremento de deudas y colaboradores no muy motivados. La metodología fue cualitativo con un diseño de estudio de caso, focus groups y cuestionario; habiendo arribado a la conclusión o resultado los beneficios de la centralización como identidad y esfuerzos corporativos, desarrollo del personal, crecimiento económico financiero y otros, además recomendó implementar en otras instituciones educativas modelo de tarea administrativa.

De igual manera Cárdenas et al. (2017), en su estudio propuso el objetivo de explorar y relacionar la práctica de gestión administrativa y la innovación educativa en educación superior. La metodología fue mixta, con un diseño no experimental, siendo un estudio de caso; habiendo arribado a la conclusión que las prácticas de gestión administrativa promueven, relacionan con los proyectos de innovación, lo cual direcciona cambiar esquemas referido a gestión, organización, permitiendo el desarrollo de los estudiantes y de la organización.

A nivel nacional se menciona a Vásquez & Farje (2020), región Amazonas, el

el objetivo fue establecer la eficacia de la gestión administrativa en los gobiernos locales, desarrollo con la metodología de investigación nivel descriptivo utilizando la encuesta (escala Likert). considerado de tipo básica – Sustantiva, arribado a las siguientes conclusiones: en las municipalidades de estudio, el 28,5% la gestión administrativa es eficiente; un 49,0% considera regular la gestión y en un 22,5% considera deficiente. Por lo tanto la gestión en los gobiernos locales estudiados es regular. Considerando a la dimensión de planificación mayor deficiencia.

De igual manera Pinedo (2022), trabajó con la metodología no experimental correlacional, tipo básica – sustantiva. Tuvo el propósito de establecer la relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGEL Yurimaguas. Habiendo arribado la siguiente conclusión: Que la relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELA Yurimaguas, es significativa, el valor de la significancia fue 0.000 y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson fue de 0.907, por lo tal que la gestión administrativa influye en el logro de objetivos institucionales en un 82.2%.

Y finalmente Veliz (2017), el propósito fue determinar la relación de la gestión administrativa con el logro de objetivos organizacionales del hospital Vitarte. Trabajó con la Metodología tipo básica, nivel correlacional, analítico; con la técnica de encuesta. Habiendo arribado a la siguiente conclusión: Que existe una alta correlación de 0.878 entre la variable Gestión administrativa y logro de objetivos organizacionales.

Respecto a teorías, enfoques conceptuales que enmarca la investigación de acuerdo a las variables de estudio del presente proyecto, se precisa primero la gestión, al conjunto de acciones coordinadas que permite lograr objetivos; es decir la gestión es el conglomerado de acciones a realizar para cumplir un fin o lo que se anhela obtener según a lo planificado con anterioridad. A sí mismo la gestión se relaciona fundamentalmente con el mundo corporativo o acciones propios de una empresa (Westreicher, 2020). En ese sentido la gestión es un termino amplio e importante en el sentido que permite alcanzar logros, cumplir objetivos en beneficio de la organización más aun en el sector de la educación, todo esto se alcanza básicamente con las acciones o conjunto de actividades planificadas, realizadas

por el potencial humano. La gestión, es el arte que se utiliza estrategias, técnicas, es decir el cómo lograr los objetivos trazados.

Teniendo en cuenta la variable gestión administrativa, se presenta a Ramirez et al. (2017), quienes mencionan que la gestión administrativa es poner en acción cada uno de los elementos o procesos netos de la administración como de: planificar, organizar, direccionar, coordinar o interrelacionar y el control de actividades; en tal sentido las acciones, toma de decisiones adecuadas permitirá el cumplimiento de objetivos de la empresa, además menciona al iniciar toda acción de la organización se debe tener una planificación y seguidamente la organización.

Según (Benites y Castillo, 2018, citado por Fernandez, 2021), señalan que uno de los factores para que se tenga éxito en las instituciones educativas es la gestión administrativa, así mismo lo que impide la consecución de metas , objetivos es el tipo de gestión educativa que se implementará , que podría catalogarse como buena, regular o mala. Se considera como primordial la administración para el correcto desempeño y otorgara la excelencia.

La gestión administrativa, según el autor tiene un carácter sistémico, por poseer un grupo de acciones coherentemente direccionadas a los objetivos a alcanzar, siempre en cuando se cumplan lo que conforma la gestión: planificación, organización, dirección y control. En la gestión administrativa, la innovación en la empresa forma un papel muy importante considerado un cambio de mejora continua en la organización (Mendoza, 2017).

Con respecto a características de la gestión administrativa, según Pacheco (2022), considera: En lo administrativo, analiza cualquier toma de decisión de la empresa relacionado, al valor, inversión y presupuesto; genera la motivación de todo personal que labora y permitiendo alcanzar metas individuales y grupales; Promueve una sociedad económicamente estable y optimiza los procesos de gestión facilitando la realización de actividades de manera eficaz.

Así mismo se tiene otras características según Candelas et al., (2018) la universalidad, refiere a la aplicación del sector privado, público que en cualquier institución este la administración. Especificidad, o específica según a las

necesidades de la institución como único. Unidad temporal, refiere a etapas de la labor administrativa y unidad jerárquica, la persona de mayor rango o jefe participa de la administración acorde a la responsabilidad y la jerarquía.

Con respecto a las dimensiones de la gestión administrativa, por su parte el autor Mendoza (2017) considera elementos del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Para Mero (2018), nos dice que “la planificación consiste en determinar: ¿Qué se va a ser? ¿dónde estamos parados?, ¿Qué se desea conseguir (objetivos)?, ¿Qué se va a hacer para alcanzarlo?, ¿Quién y cuándo lo va a hacer?, ¿Cómo lo va a hacer? recursos” (p. 91). Es hacer una revisión en qué situación o estado está la organización.

Así mismo según Ramirez et al. (2017) señalan que el primer paso de la gestión administrativa, corresponde a la planificación que permite fijar metas, objetivos, misiones, estrategias, recursos por tal permite conocer la situación presente y lo que se quiere lograr en adelante. Así mismo se debe de iniciar con la pregunta ¿Qué tenemos? referente a recabar información es decir el diagnóstico, para luego contestar las preguntas ¿Qué queremos? Y ¿Cómo lo logramos? de esa manera admite la eficiencia y eficacia.

La administración participativa, según (Anthony P. Williams, 1984, citado por García, Rojas, & Campos, 2002) indica que en los procesos se debe de involucrar a los trabajadores para la adecuada toma de decisiones. Que en este tipo de administración se prioriza la participación activa, cooperativa de los trabajadores, se interesa la creatividad para solucionar problemas propios de la administración y de la Institución. “La administración participativa genera una motivación intrínseca a los trabajadores al incrementar la posibilidad de crecimiento, responsabilidad y participación en el trabajo mismo, de igual manera para poner en práctica la toma de decisión (...). Por tanto, la administración participativa es compatible con (...) los esfuerzos por estimular la necesidad de realización” (Stephen, 1994: 260-261). Por otra parte la dimensión de organización según (Reynoso, 2017 citado por Pinedo, 2022) menciona que la organización nace de la cooperación de la persona, una necesidad que los trabajadores entiendan la importancia de trabajar en equipo cooperativamente para lograr objetivos personales y organizacionales. Así mismo

(Montoya & Boyero, 2016) mencionan que todos los integrantes de la organización participan con el fin de motivar, comprometerse y estar alienadas con las metas. Considera importante y fundamental el trabajo conjunto para el cumplimiento de todos los objetivos formulados.

El control en la administración, es muy importante para realizar de manera eficiente la gestión en las entidades públicas, en tal sentido admite a realizar, desempeñar las labores de manera óptima, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales (Corrales & Dianita, 2021).

En tanto (Güemes, 2019, citado por Corrales & Dianita, 2021), menciona la presencia de dificultades con respecto del control administrativo en las instituciones del sector público en países latinoamericanos, por lo que no realizan el debido control en las acciones, obligaciones dentro de la organización.

Finalmente la dimensión capacitación según (Molina, 2017, citado por Obando, 2020), indican que la capacitación del personal, es parte de la organización permitiendo que los trabajadores posean competencias adecuadas para desenvolverse de manera eficiente, por tal fortalece el clima laboral, que la persona se considere imprescindible en la organización.

Según Parra & Rodríguez (2016) afirman que la capacitación tiene influencia directa en la calidad de la organización. La baja de productividad, deficiente calidad y en la atención al cliente son algunas consecuencias de la carencia de capacitación.

Con respecto a la variable de estudio objetivos institucionales (Van Dooren, Bouckaert y Halligan, 2015, citado por Garcia 2021), sostienen que el alcance de lograr los objetivos institucionales se da por el grado de alcance de los indicadores que están determinados en los planes, programas con eficacia, eficiencia y calidad. Así mismo Garcia (2021, p. 2) menciona que para lograr objetivos institucionales es necesario que todos los recursos asignados a instituciones públicas sean ejecutadas con eficiencia y transparencia lo cual generará bienestar social.

Según el autor Arce (2010) menciona que toda institución productiva económica como objetivos debe tener la supervivencia, crecimiento, y utilidades, así mismo los objetivos gerenciales como deseos a alcanzar y relacionadas con las metas.

La importancia de los objetivos institucionales según (Standard 1. Defining Institutional Purposes and Ensuring Educational 2017, citado por Pinedo, 2022) la institución define sus propios propósitos, lo cual se van determinando objetivos educativos. La institución establece de manera clara y explícita valores organizacionales, además identifica aspectos que involucra objetivos a lograr además se vean reflejados en el desempeño laboral de los trabajadores.

Según (Gómez, 2017, citado por Flores, 2019) Los objetivos deseados se alcanzan con la realización, ejecución de acciones, actividades propias de la institución, proyecto. Se considera como guía, ruta de las acciones a realizar, así mismo la evaluación del proyecto en base a objetivos y su direccionalidad.

Por lo que según (Dussan, 2015, citado por Muñoz, 2019) afirmó que toda organización aspira a lograr, alcanzar objetivos, es decir que la empresa intenta lograr considerando como una imagen ideal a alcanzar en un futuro se convertiría en real; es decir al alcanzar los objetivos la imagen ideal se convierte en imagen real, por consiguiente el objetivo ya no será anhelado y otro será alcanzado.

Con respecto a los tipos de objetivos institucionales que se clasifican en base a la proyección del tiempo, lo cual son tres tipos: De largo plazo, objetivos a cumplirse en un tiempo más próximo, se conoce como objetivos estratégicos ya que orientan a plazo corto y mediano. De mediano plazo, se encuentra entre largo y corto plazo, se denomina también objetivos tácticos, cumpliendo la adecuación por áreas de la organización establecidos en los planes de corto plazo, considerando un plazo menor a un año, de cumplimiento inmediato. Por lo que los objetivos son indicadores para medir el desempeño, al ser organización exitosa debe cumplir con la mayoría de los objetivos que se ha establecido. (Editorial Etecé, 2021)

Según Andía (2016) sostiene que todo objetivo tiene que ser cuantificable en valores cuantitativos, realizable lo que es posible alcanzar, comprensible que se debe de entender y motivador en el sentido de estimulación para la alta productividad.

Con respecto a las dimensiones de la variable objetivos institucionales se considera cuatro dimensiones: conocimiento, estímulo laboral, productividad, innovación.

Para (Gottschalk citado por Agudelo & Valencia, 2018) el conocimiento como gestión en una organización es de compartir, crear y entender todo conocimiento del interior de la organización. Se entiende en identificar, seleccionar y darle el uso adecuado ,del conocimiento o información, lo cual permite captar la realidad por los integrantes y ese aprendizaje ayuda o permite tomar decisiones.

Por otra parte la dimensión estímulo laboral, Escalante et al. (2022), considera un recurso muy imprescindible de preservar, incentivar a los empleados, considerados el motor, corazón de poner en marcha las actividades para alcanzar objetivos, metas. Esta orientado a brindar seguridad económica, salud emocional, salud psicológico, clima laboral agradable, sobre todo fomentar el crecimiento personal, por la tanto permita que sea competitivo y alcanzar mayor productividad.

La productividad según (Palacios 2021, citado por Escalante et al., 2022), menciona la relación de productos obtenidos o de obtenerse en una producción determinada con respecto a la cantidad utilizada de recursos.

Así mismo la productividad se considera el resultado que se debe de alcanzar al terminar o efectuar una actividad que genere beneficio. Para ello se moviliza los diferentes recursos de la organización como materiales, personal, tecnología, financiero para alcanzar los resultados deseables. Además es fundamental innovar es aspectos de tecnología y procesos. (Escalante et al., 2022).

Finalmente innovación refiere como nuevas ideas de productos, servicios y modelos, que satisfaga necesidades y relaciones nuevas. También la innovación involucra palabras como transformación, cambio , mejora, creatividad, nuevas ideas. (Suárez, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

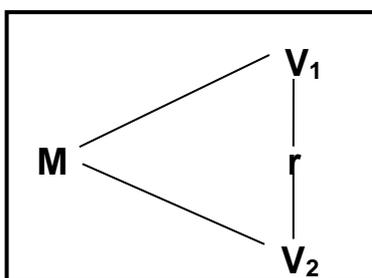
##### Tipo de investigación

Por la naturaleza del tema en estudio, responde al tipo: básica, ya que la investigación básica, según Alvarez (2020) permite ampliar y profundizar conocimientos ya existentes en la realidad, orientando a adquirir nuevos conocimientos; Corresponde al enfoque cuantitativo y el método hipotético – deductivo. (Kerlinger, 2002 citado por Sánchez, 2019) afirman que lo cuantitativo son medibles todo aquel fenómeno a través de técnicas estadísticas que permiten analizar los datos con el fin de describir, explicar y predecir. Así mismo el nivel de investigación es “descriptivo – correlacional”, los mismos que sirvieron para describir o estudiar las características de la variable gestión administrativa y su relación con el logro de objetivos institucionales de la UGEL Cusco.

##### Diseño de investigación

Por la naturaleza del tema en estudio, este responde al diseño: no experimental correlacional descriptivo, transversal, el estudio no experimental se efectúa sin variar, ni manejar las variables en estudio, es decir sin ninguna manipulación para ver el efecto. Solo se observa o mide variables tal como están en la realidad. Así mismo se considera transversal ya que los hechos de la realidad están dados en un momento determinado del tiempo de recolección de datos, según (Hernández & Mendoza, 2018).

Esquemáticamente este diseño se puede diagramar:



Dónde:

**M:** Constituye la muestra

**V<sub>1</sub>:** Constituye la variable gestión administrativa participativa.

**V<sub>2</sub>**: Constituye la variable logro de objetivos institucionales.

**r** : Constituye relación entre ambas variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente se define la gestión administrativa, como un carácter sistémico, por poseer conjunto de elementos acciones coherentemente encaminadas al logro de los objetivos siempre en cuando se cumplan los elementos de la gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar. La innovación en la empresa forma un papel muy importante se va considerando una mejora, de cambio en los negocios empresariales (Mendoza, 2017).

Operacionalmente la variable gestión administrativa, se realizó la medición empleando un cuestionario con ítems, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, para lo cual se empleó la escala Likert.

**Tabla 1**

*Operacionalización de gestión administrativa participativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores /Escala
<b>Planificación</b>	Diagnóstico	1-2	1. Nunca
	Misión, visión	3	2. Casi nunca
	Objetivos	4-6	3. Algunas veces
<b>Organización</b>	División de trabajo	7-8	4. Casi siempre
	Materiales, bienes	9-10	5. Siempre
<b>Control</b>	Recursos materiales, financieros	11-12	
	Monitoreo	13	
	Evaluación	14-15	
<b>Participación activa</b>	Trabajo en equipo	16-17	
	Convivencia participativa	18-19	
<b>Capacitación laboral</b>	Programas de capacitación	20 -21	
	Cobertura de capacitación	22	

Fuente: Elaboración propia

Conceptualmente se define los objetivos institucionales, los objetivos deseados, es lo que se anhela alcanzar, por medio de la realización, ejecución de acciones, actividades propias de la institución, proyecto. Se considera como guía, ruta de las acciones a realizar. (Según Gómez, 2017 ,citado por Flores, 2019)

Operacionalmente la variable objetivos institucionales para medir se aplicó un cuestionario de encuesta compuesto por ítems y teniendo en cuenta las dimensiones, e indicadores y bajo la escala de medición Likert.

**Tabla 2**

*Operacionalización variable objetivos institucionales*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Valores/ Escala</b>
<b>Conocimiento de objetivos</b>	conocimiento en objetivos	1 - 5	1- Nunca
			2- Casi nunca
<b>Estimulo laboral</b>	Nivel estímulo para el logro de objetivos	6 - 9	3- Algunas veces
			4- Casi siempre
			5- Siempre
<b>Productividad</b>	productividad como logro objetivos.	10 - 13	
<b>Innovación</b>	Innovación para el logro de objetivos.	14	
	Cambios, propuestas.	15 - 17	

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Población, muestra y muestreo:

#### **Población:**

Es el conjunto de personas que concuerdan con particularidades similares, considerando el total de elementos. (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008, citado por Hernández & Mendoza, 2018). El presente informe de investigación, tuvo como población todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, constituido por 112 trabajadores.

**Tabla 3**

*Cantidad de personal según condición laboral*

<b>Condición laboral</b>	<b>Cantidad</b>
Personal nombrado	19
Personal designado y encargado	19
Trabajador CAS	73
Director de UGEL	1
Total	112

Fuente: Nexus (UGEL Cusco, 2022)

**Criterios de inclusión:** Se acogió al criterio de inclusión que tengan una relación laboral contractual con la institución, para realizar el recojo de información, así mismo la propia decisión de participar.

**Criterios de exclusión:** Se acogió dicho criterio que se encuentren por alguna limitación judicial o administrativa, que no le permita otorgar información al respecto de la entidad, así mismo que se encuentren en vacaciones, durante el desarrollo de la investigación.

**Muestra:**

Es una parte o subgrupo de la población, de quienes se recabaron los datos de acuerdo a la investigación, considerando significativo en relación a población. (Hernández & Mendoza, 2018)

La muestra es 69 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco.

**Muestreo:** Se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. Ya que la forma por conveniencia admite seleccionar casos que permitan ser incluidos, según (Otzen & Manterola, 2017)

**Unidad de análisis:** Concierno al trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco.

### **3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

La adquisición de información es dado por medio de instrumentos que representan la o las variables de investigación, y debe reunir la confiabilidad y validez (Hernández & Mendoza, 2018).

En tal sentido se utilizó la técnica de la encuesta para la obtención de datos que a través de ello se obtendrá información de caracterización del problema de investigación de la gestión administrativa participativa y logro de objetivos. Se aplicó el instrumento de cuestionario de encuesta, para cada variable en estudio, se elaboró bajo la escala de valoración Likert, para las respuestas de la encuesta: Nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre y siempre. Matas (2018) menciona que mediante la escala Likert el encuestado indica su acuerdo o desacuerdo de un ítem por medio de una escala ordenada. El cuestionario consta de la variable 1 de 22 ítems y variable 2 de 17 ítems.

Para la validez del cuestionario de encuesta se efectuó mediante la valoración del juicio de expertos, considerando a profesionales expertos en temas de investigación quienes valoraron el instrumento.

La confiabilidad se realizó por cálculos estadísticos de Alfa de Cronbach, de la variable gestión administrativa participativa la confiabilidad es de 0.968.

Y de la variable objetivos institucionales la confiabilidad es de 0.956, por tal el instrumento en ambas muestran muy alta confiabilidad, así mismo para la validación de instrumentos fueron validados por 3 expertos:

**Tabla 4**

*Validadores de instrumento*

<b>Variabes</b>	<b>Nombre Validador</b>	<b>Opinión</b>
V1	Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza	Aplicable
V2	Dr. Gregorio Cornejo Vergara	Aplicable
	Mg. Erika Loa Navarro	Aplicable

### **3.5 Procedimientos**

Para que el instrumento se aplique en la institución se obtuvo primero los permisos pertinentes de la autoridad de la institución. Para recabar la información se elaboró el instrumento de cuestionario de encuesta, previamente estos han sido validados por expertos. Se realizó la aplicación a los 69 trabajadores, la información que se recabó fue sometido al análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach y se procesó para obtener los resultados, seguidamente se redactó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El análisis de información según Sarduy (2007) menciona que es adquirir ideas importantes de las diferentes fuentes y que permita interpretar los datos. Por la naturaleza de las variables en estudio, tipo y nivel de investigación se utilizó cuadros estadísticos, es decir la información fue sometida al tratamiento de la estadística descriptiva e inferencial, estableciendo las frecuencias relativas, porcentajes, de tal manera sea interpretado cualitativamente y cuantitativamente los resultados; estos datos se han procesado por medio del

software estadístico SPSS – 26. Según Rivadeneira et al. (2020) mencionan que el software admite analizar los datos según a lo requerido del investigador, también permite manipular datos y analizarlos.

Para determinar la validez de la hipótesis se realizó pruebas estadísticas de manera inferencial, teniendo en cuenta las escalas de valoración, así mismo la determinación del grado de correlación.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente informe de investigación tuvo en cuenta al principio de la no maleficencia, que durante la investigación no se pretende perjudicar ni dañar la institución, ni trabajadores.

Así mismo la presente investigación están dadas bajo el cumplimiento de las normativas de investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Con respecto a los derechos morales de autoría estipulado en el (Reglamento de propiedad intelectual Universidad César Vallejo, 2020), referente a los derechos de su creación de respetar la autoría. Con respecto al anti plagio el reglamento menciona que el investigador debe de citar correctamente las fuentes de consulta según a estándares internacionales y de la propia universidad, así mismo el compromiso de no traspasar datos a otros investigadores o proyectos sin la autorización.(Código de ética en Investigación Universidad César Vallejo, 2020)

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 5**

*Resultado de la gestión administrativa participativa*

Nivel	Variable 1		Dimensiones									
	Gestión administrativa participativa		Planificación		Organización		Control		Participación activa		Capacitación laboral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Deficiente</b>	6	8,7 %	12	17,4%	6	8,7%	10	14,5%	15	21,7%	26	37,7%
<b>Regular</b>	49	71,0%	49	71,0%	50	72,5%	49	71,0%	50	72,5%	34	49,3%
<b>Bueno</b>	14	20,3%	8	11,6%	13	18,8%	10	14,5%	4	5,8%	9	13,0%
<b>Total</b>	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%

Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* En la tabla 5 se aprecia los resultados de la gestión administrativa participativa de la Unidad de Gestión Educativa local Cusco, que el 71% de encuestados considera regular la gestión administrativa, mientras que el 20.3% indica que es bueno, asimismo el 8.7% menciona que es deficiente; Con respecto a sus dimensiones, el 71 % opinan que la planificación presenta un comportamiento regular, mientras que el 17.4% indica que es deficiente; el 72.5 % considera que la organización es regular, así mismo el 18.8% indica que es bueno; el 71 % de los encuestados consideran que el control administrativo es regular, mientras que el 14.5% indica que es bueno; en cuanto a participación activa el 72.5% de los encuestados consideran que es regular, mientras que el 21.7% indica que es deficiente y finalmente el 49.3% de los encuestados consideran que la capacitación laboral es regular, mientras que el 37.7% es deficiente.

**Tabla 6***Resultado de los encuestados sobre logros de objetivos Institucionales*

Nivel	Variable 2		Dimensiones							
	Logros de objetivos institucionales		Conocimiento de objetivos		Estimulo laboral		Productividad		Innovación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Deficiente</b>	14	20,3 %	7	10,1%	20	29,0%	13	18,8%	23	33,3%
<b>Regular</b>	46	66,7%	45	65,2%	47	68,1%	56	81,2%	42	60,9%
<b>Bueno</b>	9	13,0%	17	24,6%	2	2,9%	0	0%	4	5,8%
<b>Total</b>	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%

Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* En la tabla 6, se percibe los resultados de los logros de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa local Cusco, que el 66.7% consideran que el logro de objetivos institucionales es regular, mientras que el 20.3% indica que es deficiente, asimismo el 13% menciona que es bueno; Con respecto a sus dimensiones, el 65.2% opinan que el conocimiento de objetivos presenta un comportamiento regular, mientras que el 24.6% indica que es bueno; el 68.1 % considera que el estímulo laboral es regular, así mismo el 29 % indica que es deficiente; el 81.2 % de los encuestados consideran que la productividad es regular, mientras que el 18.8 % indica que es deficiente y finalmente el 60.9 % de los encuestados consideran que la innovación es regular, mientras que el 33.3% es deficiente.

**Tabla 7***Tabla cruzada de la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales*

		Logro de Objetivos Institucionales				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
<b>Gestión Administrativa Participativa</b>	<b>Deficiente</b>	Frecuencia	6	0	0	6
		Porcentaje	8,7%	0,0%	0,0%	8,7%
	<b>Regular</b>	Frecuencia	8	40	1	49
		Porcentaje	11,6%	58,0%	1,4%	71,0%
	<b>Bueno</b>	Frecuencia	0	6	8	14
		Porcentaje	0,0%	8,7%	11,6%	20,3%
<b>Total</b>	Frecuencia	14	46	9	69	
	Porcentaje	20,3%	66,7%	13,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

*Nota.* De la tabla 7, la gestión administrativa participativa es regular, entonces los logros de objetivos institucionales es regular en un 58%; y cuando la gestión

administrativa participativa es buena, entonces los logros de objetivos institucionales también son buenos en un 11.6%.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada planificación y logros de objetivos Institucionales*

		Logro de Objetivos Institucionales				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
<b>Planificación</b>	<b>Deficiente</b>	Frecuencia	6	6	0	12
		Porcentaje	8,7%	8,7%	0,0%	17,4%
	<b>Regular</b>	Frecuencia	8	36	5	49
		Porcentaje	11,6%	52,2%	7,2%	71,0%
	<b>Bueno</b>	Frecuencia	0	4	4	8
		Porcentaje	0,0%	5,8%	5,8%	11,6%
<b>Total</b>		Frecuencia	14	46	9	69
		Porcentaje	20,3%	66,7%	13,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

*Nota.* De la tabla 8, la planificación es regular, entonces los logros de objetivos institucionales es regular en un 52.2%; y cuando la planificación es buena, entonces los logros de objetivos Institucionales también son buenos en un 5.8%.

**Tabla 9**

*Tabla cruzada organización y logros de Objetivos Institucionales*

		Logros de Objetivos Institucionales				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
<b>Organización</b>	<b>Deficiente</b>	Frecuencia	2	4	0	6
		Porcentaje	2,9%	5,8%	0,0%	8,7%
	<b>Regular</b>	Frecuencia	12	34	4	50
		Porcentaje	17,4%	49,3%	5,8%	72,5%
	<b>Bueno</b>	Frecuencia	0	8	5	13
		Porcentaje	0,0%	11,6%	7,2%	18,8%
<b>Total</b>		Frecuencia	14	46	9	69
		Porcentaje	20,3%	66,7%	13,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

*Nota.* De la tabla 9, la organización es regular, entonces los logros de objetivos Institucionales es regular en un 49.3%; y cuando la organización es buena, entonces los logros de objetivos institucionales son regulares en un 11.6%.

**Tabla 10***Tabla cruzada de control administrativo y logros de objetivos institucionales*

			Logros de Objetivos Institucionales			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
<b>Control de Recursos materiales financieros</b>	<b>Deficiente</b>	Frecuencia	8	2	0	10
		Porcentaje	11,6%	2,9%	0,0%	14,5%
	<b>Regular</b>	Frecuencia	6	39	4	49
		Porcentaje	8,7%	56,5%	5,8%	71,0%
	<b>Bueno</b>	Frecuencia	0	5	5	10
		Porcentaje	0,0%	7,2%	7,2%	14,5%
<b>Total</b>	Frecuencia	14	46	9	69	
	Porcentaje	20,3%	66,7%	13,0%	100,0%	

*Nota.* De la tabla 10, el control administrativo es regular, entonces los logros de objetivos institucionales es regular en un 56.5%; y cuando el control de recursos materiales financieros es bueno, entonces los logros de objetivos Institucionales son regulares en un 7.2%.

**Tabla 11***Tabla cruzada participación activa y logros de objetivos Institucionales*

			Logros de Objetivos Institucionales			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
<b>Participación Activa</b>	<b>Deficiente</b>	Frecuencia	7	8	0	15
		Porcentaje	10,1%	11,6%	0,0%	21,7%
	<b>Regular</b>	Frecuencia	7	36	7	50
		Porcentaje	10,1%	52,2%	10,1%	72,5%
	<b>Bueno</b>	Frecuencia	0	2	2	4
		Porcentaje	0,0%	2,9%	2,9%	5,8%
<b>Total</b>	Frecuencia	14	46	9	69	
	Porcentaje	20,3%	66,7%	13,0%	100,0%	

*Nota.* De la tabla 11, la participación activa es regular, entonces los logros de objetivos Institucionales es regular en un 52.2%; y cuando la participación activa es buena, entonces los logros de objetivos institucionales es regular en un 2.9%.

**Tabla 12***Tabla cruzada capacitación laboral y logros de objetivos institucionales*

			Logros de Objetivos Institucionales			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
<b>Capacidad Laboral</b>	<b>Deficiente</b>	Frecuencia	12	14	0	26
		Porcentaje	17,4%	20,3%	0,0%	37,7%
	<b>Regular</b>	Frecuencia	2	26	6	34
		Porcentaje	2,9%	37,7%	8,7%	49,3%
	<b>Bueno</b>	Frecuencia	0	6	3	9
		Porcentaje	0,0%	8,7%	4,3%	13,0%
<b>Total</b>	Frecuencia	14	46	9	69	

*Nota.* De la tabla 12, la capacitación laboral es regular, entonces los logros de objetivos institucionales es regular en un 37.7%; y cuando la capacidad laboral es buena, entonces los logros de objetivos institucionales es regular en un 8.7%.

#### 4.2 Prueba de normalidad

En la prueba de normalidad si el p valor es  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, y se aplicará la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman. Según (Ruiz, 2019) se utiliza el Kolmogorov-Smirnov para la prueba no paramétrica para verificar que la muestra siguen o no una distribución normal.

**H0=** Los datos revelan una distribución normal

**H1=** Los datos no revelan una distribución normal

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de los datos de muestra*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión Administrativa Participativa</b>	,384	69	,000
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	,347	69	,000

*Nota.* En la tabla se observa que P-Value es  $< 0.05$ , en ambas variables por lo que presenta una distribución no normal aceptando la H1. Por tal, se recomienda utilizar la correlación de Spearman para su correspondiente análisis de prueba de hipótesis.

#### 4.3 Análisis inferencial

H0: La gestión administrativa participativa no se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

H1: La gestión administrativa participativa se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

Punto y región crítica ( $\alpha = 0.05$ )

Si  $p$ . (sig.  $< \alpha$ ), se acepta la hipótesis alterna

Si  $p$ . (sig.  $> \alpha$ ), se acepta la hipótesis nula

**Tabla 14**

*Correlación entre gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales*

		<b>Gestión Administrativa Participativa</b>	<b>Logro de Objetivos Institucionales</b>
<b>Gestión Administrativa Participativa</b>	Correlación de Spearman	1,000	,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	Correlación de Spearman	,693**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado

*Nota.* En la tabla 14, de la prueba de Rho de Spearman es de 0.693, con un Sig. (bilateral = 0.000,  $< 0.05$ ); lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa local Cusco.

**OE 1:** Determinar la relación que existe entre la planificación y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco.

H0: La planificación no se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco

H1: La planificación se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

**Tabla 15***Correlación entre planificación y logro de objetivos institucionales*

		<b>Planificación</b>	<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>
<b>Planificación</b>	Coefficiente de Spearman	1,000	,456**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	Coefficiente de Spearman	,456**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento aplicado

*Nota.* En la tabla 15, se establece que existe relación significativa y directa entre la planificación y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa local Cusco, la correlación de Rho de Spearman es de 0.456, con un (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05); lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**OE 2:** Aproximar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa en los logros de objetivos institucionales de la UGEL Cusco

H0: La organización de la gestión administrativa no se relacionan significativamente con los logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco.

H1: La organización de la gestión administrativa se relacionan significativamente con los logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco.

**Tabla 16***Relación entre organización y logros de objetivos institucionales*

		<b>Organización</b>	<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>
<b>Organización</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,371**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	69	69
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	Coefficiente de correlación	,371**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	69	69

*Nota.* En la tabla 16, se percibe que si hay relación entre organización y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa local Cusco, cuya

correlación es 0.371, considerada significativa directa y con un (Sig. bilateral = 0.002 < 0.05); lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**OE 3:** Establecer la relación que existe entre el control administrativo en los logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco.

H0: El control administrativo no se relacionan significativamente con el logro de objetivos institucionales en la UGEL Cusco.

H1: El control administrativo se relacionan significativamente con el logro de objetivos institucionales en la UGEL Cusco.

**Tabla 17**

*Correlación entre control administrativo y logros de objetivos institucionales.*

		<b>Control de Recursos</b>	<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>
<b>Control de Recursos</b>	Coeficiente de Spearman	1,000	,613**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	Coeficiente de Spearman	,613**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 17, se observa que existe relación significativa y directa entre control administrativo y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa local Cusco, el grado de relación de Rho de Spearman es de 0.613, con un (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05) lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**OE 4:** Establecer la relación que existe entre la participación activa del personal y logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco.

H0: La participación activa del personal no se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

H1: La participación activa del personal se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

**Tabla 18***Correlación entre participación activa y logros de objetivos institucionales*

		<b>Participación Activa</b>	<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>
<b>Participación Activa</b>	Correlación de Spearman	1,000	,414**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	Correlación de Spearman	,414**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 18, se percibe que existe relación significativa entre la participación activa y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa local Cusco. Cuyo grado de correlación es de 0.414, con un (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05); lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**OE 5:** Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal que labora y el logro de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

H0: La capacitación permanente del personal no se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

H1: La capacitación permanente del personal se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.

**Tabla 19***Correlación entre capacitación laboral y logros de objetivos institucionales*

		<b>Capacitación Laboral</b>	<b>Logro de Objetivos Institucionales</b>
<b>Capacitación Laboral</b>	Correlación de Spearman	1,000	,537**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
<b>Logros de Objetivos Institucionales</b>	Correlación de Spearman	,537**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 19, se percibe el grado de correlación directa es 0.537, con un (Sig. = 0.000 < 0.05); por tal se deduce que existe relación directa entre la capacitación laboral y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa local Cusco, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

- a) De los resultados obtenidos de determinar la relación de la variable gestión administrativa participativa con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, se tiene como resultado (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación significativa y directa positiva considerable al 0.693; con lo cual se admite la hipótesis general y las hipótesis específicas, que se indican que existe la relación directa entre las dimensiones de la gestión administrativa participativa con los logros de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco. Datos similares encontramos en el estudio que realizaron Cárdenas et al. (2017), que cuyo propósito fue de explorar y relacionar la práctica de gestión administrativa y prácticas de innovación educativa en educación superior. La metodología fue mixto, con un diseño no experimental, que encuentran que la gestión administrativa promueven, y se relacionan de manera directa con los procesos de proyectos de innovación, lo cual direcciona a cambiar esquemas de gestión y organización. Lo cual se reafirma más significativa que la planificación, organización, controles desarrollados por los trabajadores influyen significativamente en el logro de objetivos institucionales.
- b) En la primera hipótesis se formuló que existe relación entre la planificación y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco. Esta hipótesis se afirma en función a la prueba realizada y de los resultados obtenidos entre “planificación” y “logros de objetivos institucionales”, la correlación es significativa se tiene como resultado (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación directa o positiva media al 0.456. Datos similares encontramos en la investigación de (Veliz, 2017), que trabajo con la metodología de tipo básica nivel correlacional, con la técnica de encuesta. Obtuvo una correlación de 0.892 que interpreta correlación significativa con un sigma bilateral de 0.000 que es menor a 0,05 afirmando la relación entre la planeación y el logro de objetivos organizacionales de manera significativa en el hospital Vitarte 2016; lo cual reafirma más la

investigación en el sentido que el diagnóstico, misión, objetivos, metas, consideradas en la planificación realizadas por el personal que labora, influye significativamente en los logros de objetivos institucionales.

- c) Al determinar como hipótesis las dimensiones organización y control administrativo se relacionan significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco. Dichas hipótesis son aceptadas de acuerdo al resultado de la prueba realizada, pues la dimensión “organización”, se correlacionan significativamente con los “logros de objetivos” (sig. bilateral =0,002 <0,05); con grado de correlación directa media al 0.371; así mismo la dimensión “Control” con grado de correlación directa y positiva considerable de 0.613, se considera la dimensión que más se relaciona con los logros de objetivos; Estos resultados se acerca a las conclusiones de la investigación de Pinedo (2022), que desarrollo con la metodología de investigación no experimental correlacional, tipo básica – sustantiva, obtuvo una correlación positiva alta de 0.811 y con un valor de significancia de 0.000, afirmando la relación entre la organización y logros de objetivos de manera significativa en la Ugel Amazonas Yurimaguas, de la misma manera encontró la correlación significativa entre el control y el logro de objetivos con un nivel de correlación de 0.831 (correlación positiva alta).

Lo cual se reafirma más significativa esa relación de división de trabajo, materiales, bienes, recursos materiales y financieros, monitoreo y evaluación que influyen significativamente en el proceso de logros de objetivos institucionales. Lo que implica que los trabajadores al desarrollar las actividades consideran estas dimensiones como parte de la gestión y al realizar de manera adecuada, optima mayor será el logro de objetivos planteados en la institución.

- d) Se planteó como hipótesis que la participación activa de todo el personal se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la UGEL Cusco. De acuerdo a lo obtenido de la prueba de hipótesis, entre la

“participación activa” y “logros de objetivos” que si hay relación significativa (sig. bilateral =0,000), y con grado de correlación directa media al 0.414; lo que implica que el trabajo en equipo, la participación en elaboración de los documentos de gestión, la convivencia participativa influye significativamente en los logros de objetivos.

En lo cual se puede reafirmar en los estudios similares en la investigación de Montoya & Boyero (2016), quienes investigaron el recurso humano como elemento fundamental mencionan que todos los integrantes de la organización participan con el fin de motivar, comprometerse y estar alienadas con las metas. Así mismo considera importante y fundamental el trabajo conjunto para el cumplimiento de todos los objetivos formulados. lo que implica que a mayor participación de los trabajadores mayor será los logros de objetivos institucionales.

- e) Se planteó como hipótesis que la capacitación permanente del personal se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la UGEL, Cusco.

Según la comprobación de hipótesis es aceptada entre “Capacitación laboral” y los “logros de objetivos” la correlación es significativa (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación directa considerable, al 0.537, lo que implica que a mayor capacitación permanente del personal que labora en diversos aspectos referentes a la labor que realizan en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, influye significativamente en el logro de objetivos institucionales.

Además estos resultados se acerca a los estudios similares de la investigación de Parra & Rodríguez (2016) quienes afirman que la capacitación tiene influencia directa en la calidad de la organización. Así mismo la baja de productividad, deficiente calidad y en la atención al cliente son algunas consecuencias de la carencia de capacitación.

- f) Los resultados obtenidos en cuanto a gestión administrativa, presenta un nivel regular en un 71%, en un 20,3% se considera es un nivel bueno y presenta en un nivel deficiente el 8,7%. Datos similares encontramos en la

investigación de Vásquez & Farje (2020), quien investigó la eficacia de la gestión administrativa en los gobiernos locales, utilizando el instrumento la encuesta (escala Likert). considerado de tipo básica, lo cual obtuvo en las municipalidades de estudio, el 28,5% la gestión administrativa es eficiente; un 49,0% considera regular la gestión y en un 22,5 % considera deficiente. Por lo tanto, en los gobiernos locales estudiados la gestión es regular; lo cual se reafirma más la investigación en el sentido que ambas investigaciones coinciden que la gestión administrativa en sector público presentan un nivel regular, por tal influye significativamente en los logros de objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

El presente informe de investigación se concluye en lo siguiente:

**Primera:** Existe relación entre la gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, para lo cual se hizo la prueba de correlación, se tiene como resultado (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación significativa y directa positiva considerable al 0.693; lo que implica es que mientras más óptimo o buena es la gestión administrativa participativa mayor serán los logros de objetivos institucionales.

**Segunda:** La dimensión de la gestión administrativa participativa respecto a planificación, la correlación es significativa (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación directa o positiva media al 0.456, lo que implica que mientras más óptimo o buena es la planificación mayor son los logros de los objetivos institucionales.

**Tercera:** Existe relación entre la “organización de la gestión administrativa” y “logros de objetivos institucionales” en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, la correlación es significativo, se tiene como resultado (sig. bilateral =0,002 <0,05), con grado de correlación directa media al 0.371; lo que implica es que mientras más óptimo o buena es la organización mayor serán los logros de objetivos institucionales.

**Cuarta:** El control de la gestión administrativa siendo la dimensión que más se relaciona con los logros de objetivos institucionales, tiene una correlación de (sig. bilateral =0,000<0,05); y con grado de correlación positiva considerable de 0.613, Por tal el control y uso adecuado de recursos materiales y financieros, así mismo el monitoreo y evaluación influyen significativamente en los logros de objetivos institucionales.

**Quinta:** La “participación activa” y los “logros de objetivos institucionales”, la correlación es directa y significativa de (sig. bilateral =0,000), y con grado de correlación directa media al 0.414; lo que implica que a mayor participación de los trabajadores mayor será el logro de objetivos institucionales.

**Sexta:** La “Capacitación laboral” siendo el segundo de las dimensiones que más se relaciona con los “logros de objetivos institucionales” la correlación es significativa (sig. bilateral =0,000 <0,05), con grado de relación directa considerable, al 0.537, lo que implica que a mayor capacitación del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, influye significativamente en el logro de objetivos institucionales.

## VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados mostrados, se puede afirmar que efectivamente se relaciona la gestión administrativa participativa y los logros de objetivos institucionales, para lo cual se da algunas recomendaciones:

**Primera:** Se recomienda al Director de la Unidad de Gestión educativa local Cusco, tener en cuenta la relevancia de la Gestión administrativa participativa y realizar el seguimiento en cuanto al cumplimiento de las acciones de los trabajadores, así mismo de promover la participación activa de los miembros y la capacitación a todo el personal que labora en la institución, incentivando a fin de poder redirigir, realizar cambios para una mejora continua, en beneficio de mayores logros de objetivos institucionales.

**Segunda:** A los directores o jefes de las diferentes áreas de la institución, se recomienda enfatizar poniendo en práctica los procesos o elementos de la gestión administrativa como tarea, acción de los trabajadores por medio de su desempeño y de la participación activa de todo los integrantes, que a través de ello lograremos alcanzar las metas, logro de objetivos institucionales y personales desde cada área de gestión. Así mismo considerar la planificación como el eje principal y de inicio en la gestión.

**Tercera:** Se recomienda a estudiantes, que están en plena formación, tener presente la importancia de los elementos de la gestión administrativa, como la planificación, así mismo el uso de estrategias, técnicas de gestión y la importancia del uso adecuado de los recursos materiales y financieros, para el logro de metas, objetivos institucionales.

**Cuarta:** Se recomienda a los jefes de área, de fomentar, crear un buen clima laboral de familiaridad entre los trabajadores, la participación en el desarrollo de los diferentes documentos de gestión y su conocimiento respectivo; así mismo de implementar programas de capacitación en planificación, gestión gubernamental y otros para un mejor desempeño laboral.

**Quinta:** Para fortalecer la participación de los trabajadores, se recomienda a los especialistas de la UGEL, promover, incentivar, motivar la participación, trabajos en equipo para la buena toma de decisiones conjuntas y de plantear ideas de mejora para el cumplimiento de metas objetivos institucionales.

## Referencias

- Agudelo, E., & Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 26(4), 673–684. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052018000400673>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Revista de Pedagogía Universidad de Lima*, 39(105), 12. <https://core.ac.uk/download/pdf/322967825.pdf>
- Andía, W. (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. *Industrial Data*, 19(1), 28. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12534>
- Arce, L. (2010). Como Lograr Definir Objetivos Y Estrategias Empresariales. *Perspectivas*, 25, 191–201. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454010>
- Banco mundial. (2017). El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial. In *Banco Mundial.org*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education%0Ahttps://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education%0Ahttps://www.ban>
- Barría, O. (2022). Volver a la escuela tras dos años de pandemia. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/06/25/volver-a-la-escuela-tras-dos-a-os-de-pandemia>
- Biaggi, C. E. (2017). Beneficios de la centralización de la gestión administrativa y financiera de las escuelas adventistas en Paraguay. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 17(1), 1–21. <https://doi.org/10.37354/riee.2017.165>

- Candelas, E., Garcia, M., Garcia, M., Garcia, M., Hernandez, F., & Montero, G. (2018). *Fundamentos de administración* (delegación C. Universidad Nacional Autónoma de México (ed.)).
- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15.1(2017), 19–35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Código de ética en investigación Universidad César Vallejo, Pub. L. No. RCU N°262-2020/UCV, 1 (2020). <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN°0262-2020-UCV-Aprueba-Actualización-del-Código-Ética-en-Investigación-1-1.pdf>
- Contraloría General de la República. (2014). Marco Conceptual Del Control Interno. In *Cooperación Alemana implementada por GIZ*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco conceptual.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf)
- Corrales, P., & Dianita, J. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267–279. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.224](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224)
- Editorial Etecé. (2021). Objetivos organizacionales. In *Concepto* (Última edición). 5 de Agosto del 2021. <https://concepto.de/objetivos-organizacionales/>
- Escalante, T., Mackay, R., Escalante, A., & Mackay, R. (2022). Influencia de los estímulos laborales en los empleados con la productividad empresarial. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), 150–163. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.151>
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Flores, A. A. (2019). Relación entre el componente objetivos institucionales y el

plan de gestión de la calidad institucional, en el marco de Licenciamiento de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, año 2018. In *UNE- Cantuta* (Vol. 1).

García, G. (2021). *Gestión del presupuesto y cumplimiento de objetivos institucionales en la Unidad Ejecutora N° 0989, Gerencia Territorial Bajo Mayo, Tarapoto – 2019* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55440/Garcia\\_VG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55440/Garcia_VG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, N., Rojas, M., & Campos, N. (2002). *La administración escolar* (E. universidad de C. Rica (ed.)).

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 n°4 (Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros).

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* (S. A. de C. V. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.)).

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 38–47.  
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>

MEF. (2022). *Seguimiento de ejecución presupuestal*.  
<https://www.mef.gob.pe/es/seguimiento-de-la-ejecucion-presupuestal-consulta-amigable>.

Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de La Ciencias*, 3(2), 947–964.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964> URL:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias*

*Administrativas, Económicas y Contables*). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84–102.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Ediciones Granica*, 20(2), 1–20.

<https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>

Muñoz, S. (2019). El clima organizacional y logro de los objetivos institucionales del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Colegio de Alto Rendimiento, Lima, 2016. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.*, 1–15.

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166.

[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.

<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pacheco, J. (2022). *¿Qué es la gestión administrativa?* Web y Empresas.

<https://www.webyempresas.com/gestion-administrativa/>

Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131–143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>

Pinedo, S. (2022). *Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, 2021.*

Quiroa, M. (2020). Gestión administrativa. In *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Ramirez, A., Ramirez, G., & Calderon, E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a La Economía*, 21(2017–01), 18. [eumed.net/ce/2017/1/gestion.html](http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html)

Reglamento de propiedad intelectual Universidad César Vallejo, Pub. L. No. RCU N° 168-2020/UCV (2020).

Rivadeneira, J., De La Hoz, A., & Barrera, M. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA-Journal of Business Sciences*, 2(4), 17–25. <https://orcid.org/0000-0001-6230-8869>.

Ruiz, L. (2019). *Prueba de Kolmogórov-Smirnov: qué es y cómo se usa en estadística*. Psicología y Mente. <https://psicologiymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>

Salazar, G. (2019). Control interno en el desempeño docente y su relación con el logro de objetivos institucionales. caso: Universidad técnica de Manabí. *Quipukamayoc*, 27. <https://doi.org/10.15381/quipu.v27i55.16760>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones. *Revista Cubana Salud Pública*, 33(3). <https://doi.org/ISSN 0864-3466versión On-line ISSN 1561-3127>

Suárez, R. (2018). Reflexiones sobre concepto de innovación. *Revista San Gregorio*, N° 24(ISSN-e 1390–7247), 120–131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839735>

UGEL CUSCO. (2015). *Unidad de gestión educativa local*. Reglamento de Organización y Funciones. <https://drive.google.com/file/d/1w8jnzW2B0SgAGC6XxGq963Z1zfJyefzr/view>

Vásquez, K., & Farje, J. D. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales), 60–66. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>

Veliz, I. (2017). La gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016. In *Universidad César Vallejo*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22254>

Westreicher, G. (2020). Gestión. In *Economipedia - Gestión* (p. 1).

<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES O INDICADORES	METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	MARCO TEÓRICO
<p><b>1.1. PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa participativa y el logro de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, 2022?</p> <p><b>1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> <b>1.2.1.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco?</p> <p><b>1.2.2.</b> ¿De qué manera se relacionan entre la organización de la gestión administrativa y el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco?</p>	<p><b>1.1. OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa participativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco 2022.</p> <p><b>1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <b>1.2.1.</b> Determinar la relación que existe entre la planificación y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p> <p><b>1.2.2.</b> Aproximar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa en el logro de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p>	<p><b>1.1. HIPÓTESIS GENERAL:</b> La gestión administrativa participativa se relaciona significativamente con los logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco 2022.</p> <p><b>1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b> <b>1.2.1.</b> La planificación se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p> <p><b>1.2.2.</b> La organización de la gestión administrativa se relacionan significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p>	<p><b>V1 ó INDEPENDIENTE</b>  Gestión administrativa participativa</p> <p><b>V2 ó DEPENDIENTE</b>  Logros de objetivos institucionales</p> <p><b>V. INTERVINIENTE</b>  Edad Condición laboral</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Organización</li> <li>- Control administrativo</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Capacitación laboral</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Logros de objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de objetivos</li> <li>- Estimulo laboral</li> <li>- Productividad</li> <li>- Innovación</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> Responde al diseño <b>No experimental transversal correlacional</b></p> <p><b>POBLACIÓN:</b> La población está constituido por todo los trabajadores que son de la UGEL Cusco, son 112.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gestión</b></li> <li>- Concepto</li> <li>- <b>Gestión administrativa</b></li> <li>- Concepto</li> <li>- Enfoques de gestión</li> <li>- Características</li> <li>- Dimensiones de la gestión administrativa</li> <li>- Gestión administrativa participativa</li> <li>- <b>Logros de objetivos</b></li> <li>- Concepto</li> <li>- Calidad</li> <li>- Objetivos institucionales</li> <li>- Dimensiones de objetivos institucionales</li> <li>- Conocimiento de objetivos</li> <li>- productividad</li> </ul>

<p><b>1.2.3.</b> ¿De qué manera se relacionan entre el control administrativo y el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco?</p> <p><b>1.2.4.</b> ¿De qué manera la participación activa del personal se relacionan con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco?</p> <p><b>1.2.5.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal que labora y el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco?</p>	<p><b>1.2.3.</b> Establecer la relación que existe entre el control administrativo, en el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p> <p><b>1.2.4.</b> Establecer la relación que existe entre la participación activa del personal y el logro de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p> <p><b>1.2.5.</b> Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal que labora y el logro de objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p>	<p><b>1.2.3.</b> El control administrativo se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p> <p><b>1.2.4.</b> La participación activa de todo el personal se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p> <p><b>1.2.5.</b> La capacitación permanente del personal se relaciona significativamente con el logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco.</p>			<p><b>MUESTRA:</b> estará conformada por 69 trabajadores</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilística, de manera intencionada</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b></p> <p>- <b>ENCUESTA</b> (Cuestionario de encuesta)</p> <p><b>ESTADÍSTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS:</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial Cuadros estadísticos</p> <p><b>PRUEBAS ESTADÍSTICAS:</b></p> <p>Coefficiente de correlación Spearman</p>	
--	--	---	--	--	--	--

Elaboración propia

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición	Categoría/ valoración
<b>V. I.</b>  <b>GESTION ADMINISTRATIVA PARTICIPATIVA</b>	La gestión administrativa, según el autor tiene un carácter sistémico, por poseer un conjunto de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos siempre en cuando se cumplan las funciones clásicas de la gestión del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. En la organización o gestión, la innovación en la empresa forma un papel muy importante pues se considera una mejora, cambio en el modelo de negocio empresarial (Mendoza, 2017)	La variable de Gestión administrativa, se realizará la medición empleando un cuestionario con ítems, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, para lo cual se empleará la escala Likert. En cuanto a la recopilación de datos mediante la encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico.</li> <li>- Misión, visión</li> <li>- Objetivos, metas</li> </ul>	Ordinal  El instrumento está compuesto por preguntas de opción múltiple, empleando la escala Likert:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	V1: Mínimo: 22 Máximo : 110 Rango: 88 Amplitud: 30  V1: Deficiente: 22 – 52 Regular: 53 – 83 Bueno: 84 - 114  V2: Deficiente: 17 – 40 Regular: 41 – 64 Bueno: 65 - 88
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- División del trabajo</li> <li>- Materiales, bienes</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control administrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos materiales y financieros</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Evaluación</li> </ul>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Convivencia participativa</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de capacitación.</li> <li>- Cobertura de capacitación</li> </ul>		
<b>V.D LOGROS DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES</b>	Los objetivos deseados, es lo que se anhela alcanzar, por medio de la realización, ejecución de acciones, actividades propias de la institución, proyecto. Se considera como guía, ruta de las acciones a realizar. (Según Gómez, 2017 ,citado por Flores, 2019)	Para la medición de la variable objetivos institucionales se empleará un cuestionario que cuenta con ítems y se tendrá en cuenta las dimensiones, e indicadores se evaluará por medio del cuestionario con valores de escala de medición Likert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento de objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de conocimiento de objetivos</li> </ul>	<b>Ordinal</b>  El instrumento está compuesto por preguntas de opción múltiple, empleando la escala Likert:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estimulo laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de estimulo para el logro de objetivos.</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de productividad como logro de objetivos</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de innovación para el logro de objetivos.</li> <li>- Cambios, propuestas.</li> </ul>		

Fuente: Elaboración propia y adaptado de Muñoz (2019)

## Anexo 03: Instrumento de recolección

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

#### Gestión administrativa

Fecha: ...../...../.....

**RECOMENDACIONES:** A continuación, se presenta un conjunto de ítems, **por favor responda con toda honestidad y sinceridad**, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento. Así mismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y de confidencialidad. Por el cual quedo sumamente agradecido.

Instrucciones: Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas del 1 a 5 que corresponde marcando con un aspa (X) la alternativa elegida.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión planificación</b>						
01	Se revisa y modifica oportunamente el reglamento interno de la institución en coordinación con todo el personal.					
02	Se realiza el diagnóstico antes de comenzar el año lectivo para la mejora continua.					
03	Se establecen la misión y visión con la participación de todo el personal.					
04	Se prioriza el cumplimiento del proyecto educativo regional.					
05	Se trazan metas y objetivos a corto y largo plazo en la entidad.					
06	En situaciones de riesgo se planifica e implementa estrategias de prevención y manejo.					
<b>Dimensión organización</b>						
07	En la institución se organizan comisiones de trabajo y delegan funciones.					
08	Se realiza un trabajo coordinado con todas las áreas que conforman la estructura de la entidad.					
09	La entidad realiza inventario de los bienes y enseres que se tiene.					
10	Los recursos económicos, materiales que posee la entidad se dispone según a lo planificado.					
<b>Dimensión control</b>						

11	Los ingresos recaudados y egresos que se generan en la institución son rendidos oportunamente.					
12	Se entrega oportunamente los recursos y materiales a las instituciones educativas.					
13	La oficina o área cuenta con un plan de monitoreo o acompañamiento a todo el personal.					
14	La dirección desarrolla jornadas de reflexión sobre los resultados, con todo el personal de la entidad.					
15	La dirección toma acciones de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.					
<b>Dimensión participación activa</b>						
16	Los documentos de gestión de la entidad son elaborados con la participación del personal que labora.					
17	Se promueve el trabajo en equipo para el desarrollo de actividades.					
18	Se promueve el respeto entre todos los miembros valorando las características inherentes de cada integrante.					
19	Invita a sus trabajadores a participar en la toma de decisiones, buscando el consenso.					
<b>Dimensión capacitación laboral</b>						
20	Se promueve espacios de formación profesional a través de talleres de capacitación.					
21	La entidad cuenta con un programa anual, semestral para los procesos de capacitación del personal que labora.					
22	La entidad promueve la oportunidad a todo el personal de capacitarse con el fin de obtener un mejor desempeño.					

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

**Objetivos institucionales**

Fecha: ...../...../.....

**RECOMENDACIONES:** A continuación, se presenta un conjunto de ítems, **por favor responda con toda honestidad y sinceridad**, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento. Así mismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y de confidencialidad. Por el cual quedo sumamente agradecido.

Instrucciones: Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas del 1 a 5 que corresponde marcando con un aspa (X) la alternativa elegida.

<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>				
<b>(1)</b> Nunca	<b>(2)</b> Casi nunca	<b>(3)</b> A veces	<b>(4)</b> Casi siempre	<b>(5)</b> Siempre

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión conocimiento</b>						
01	La dirección indica los objetivos deseados al inicio y al final de cada año lectivo.					
02	Se informa de los convenios, alianzas realizadas con el fin de lograr otros objetivos en beneficio de la institución.					
03	Los objetivos alcanzados en un periodo del año lectivo, se le informa a usted.					
04	Se comparte información pertinente al personal que labora en el área para un mejor desempeño y logro de objetivos.					
05	El personal nombrado y contratado tiene a la mano el plan operativo institucional (POI).					
<b>Dimensión estímulo laboral</b>						
06	La dirección celebra fechas importantes del personal para motivarlos a seguir trabajando eficientemente.					
07	Se premia o se hace el reconocimiento de los logros obtenidos por los trabajadores.					
08	La dirección premia el esfuerzo de los trabajadores por tener el rendimiento eficiente durante el año.					
09	Se fomenta un clima laboral excelente o favorable.					
<b>Dimensión productividad</b>						
10	Se le informa los resultados obtenidos durante un periodo determinado o en un año lectivo.					

11	Se realiza el análisis, evaluación de resultados en la entidad.					
12	Los resultados obtenidos en un tiempo determinado siempre son positivos.					
13	Los objetivos propuestos se logran en el tiempo previsto a lo planificado.					
<b>Dimensión innovación</b>						
14	Se fomenta el trabajo de equipos o grupos diferentes para que surjan ideas innovadoras.					
15	Se establece propuestas, ideas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.					
16	Las propuestas innovadoras se ponen a evaluación para identificar la aceptación o mejora.					
17	Se reconoce el esfuerzo del personal que labora por dar propuestas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.					

## **Anexo 04: Prueba de confiabilidad**

Confiabilidad sobre el cuestionario de Gestión Administrativa Participativa.

### **Resumen de procesamiento de casos de gestión administrativa participativa**

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	22

---

De acuerdo con el análisis de fiabilidad realizado en el Software IBM SPSS Versión 26, la prueba del instrumento de Gestión Administrativa Participativa tiene un indicador de ,968 el cual es bastante próximo al indicador 1, lo que representa una muy alta confiabilidad del instrumento.

### **Resumen de procesamiento de casos de logros de objetivos Institucionales**

---

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	17

---

De acuerdo con el análisis de fiabilidad realizado en el Software IBM SPSS Versión 26, la prueba del instrumento de logros de objetivos Institucionales tiene un indicador de ,956 el cual es bastante próximo al indicador 1, lo que representa muy alta confiabilidad del instrumento.

### **Anexo 05: Baremación**

Se procedió a baremar las dimensiones tomando en cuenta el mínimo, máximo, para una mejor aplicación del nivel a que corresponda de la siguiente manera:

#### **Variable Gestión Administrativa Participativa**

	V1		D1		D2		D3		D4		D5	
Deficiente	22	52	6	14	4	10	5	12	4	10	3	7
Regular	53	83	15	23	11	17	13	20	11	17	8	12
Bueno	84	114	24	32	18	24	21	28	18	24	13	17

#### **Variable Logros de Objetivos Institucionales**

	V2		dd1		dd2		dd3		dd4	
Deficiente	17	40	5	12	4	10	4	10	4	10
Regular	41	64	13	20	11	17	11	17	11	17
Bueno	65	88	21	28	18	24	18	24	18	24

# Anexo 06: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN		
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	pp1	pp2	pp3	pp4	pp5	pp6	pp7	pp8	pp9	pp10	pp11	pp12	pp13	pp14	pp15	pp16	pp17	V1_GA		
2	1	3	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	73
3	1	2	1	5	2	1	4	3	4	3	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	94
5	1	1	1	5	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	2	3	2	3	1	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	62	
6	1	3	3	3	2	1	5	3	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	43
7	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	1	4	2	3	4	3	3	4	1	3	2	2	4	3	1	4	4	4	5	5	5	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	56
8	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
10	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	92	
11	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	82
12	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	53	
13	2	1	2	3	3	4	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	68	
14	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
15	1	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	59	
16	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
17	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	72	
18	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	69	
19	3	5	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	65	
20	3	3	4	5	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	65	
21	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	93		
22	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	4	3	5	4	3	4	4	4	1	101	
23	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26		
24	1	3	3	2	3	4	5	5	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	60	
25	1	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	2	2	5	4	5	1	3	1	3	5	4	3	2	3	3	89		
26	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	72	
27	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	61		
28	1	1	1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	85		
29	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	76		
30	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	83	
31	2	2	3	3	3	3	3	4	2	1	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
33	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	64	
34	4	5	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
35	2	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	2	2	5	5	5	4	2	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	75		
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	71		
37	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	pp1	pp2	pp3	pp4	pp5	pp6	pp7	pp8	pp9	pp10	pp11	pp12	pp13	pp14	pp15	pp16	pp17	V1_GA		
38	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	69	
39	3	2	1	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	1	1	2	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	63	
40	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62	
41	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	2	1	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	81	
42	1	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	90		
43	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	49	
44	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	66	
45	3	4	2	1	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	3	5	5	4	5	90	
46	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	65	
47	1	2	3	5	3	3	3	3	4	3	1	5	2																													

# Anexo 07: Validación de instrumento (juicio de expertos)



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa participativa

MD: Muy deficiente / D: deficiente / A: aceptable / Muy aceptable

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>														
	Indicador: Diagnóstico													
1	Se revisa y modifica oportunamente el reglamento interno de la institución en coordinación con todo el personal.			X				X					X	
2	Se realiza el diagnóstico antes de comenzar el año lectivo o antes de realizar las actividades, acciones.			X				X					X	
	Indicador: Misión, visión													
3	Se establecen la misión y visión con la participación de todo el personal.			X				X					X	
	Indicador: objetivos, metas													
4	Se prioriza el cumplimiento del proyecto educativo regional.			X				X					X	
5	Se trazan metas y objetivos a corto y largo plazo en la entidad.			X				X					X	
6	En situaciones de riesgo se planifica e implementa estrategias de prevención y manejo.			X				X					X	
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>														
	Indicador: División de trabajo													
7	En la institución se organizan comisiones de trabajo y delegan funciones.			X				X					X	
8	Se realiza un trabajo coordinado con todas las áreas que conforman la estructura de la entidad.			X				X					X	
	Indicador: Materiales, bienes													
9	La entidad realiza inventario de los bienes y enseres que se tiene.			X				X					X	
10	Los recursos económicos, materiales que posee la entidad se dispone según a lo planificado.			X				X					X	
<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>														
	Indicador: Recursos materiales, financieros													
11	Los ingresos recaudados y egresos que se generan en la institución son rendidos oportunamente.			X				X					X	
12	Se entrega oportunamente los recursos y materiales a las instituciones educativas.			X				X					X	
	Indicador: Monitoreo													
13	La oficina o área cuenta con un plan de monitoreo o acompañamiento a todo el personal.			X				X					X	
	Indicador: Evaluación													
14	La dirección desarrolla jornadas de reflexión sobre los resultados, con todo el personal de la entidad.							X				X		X
15	La dirección toma acciones de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.							X				X		X
<b>DIMENSIÓN 4: Participación activa</b>														
	Indicador: Trabajo en equipo													
16	Los documentos de gestión de la entidad son elaborados con participación activa.			X				X					X	
17	Se promueve el trabajo en equipo para el desarrollo de actividades.			X				X					X	
	Indicador: Convivencia participativa													
18	Se promueve el respeto entre todos los miembros valorando las características inherentes de cada integrante.			X				X					X	
19	Invita a sus trabajadores a participar en la toma de decisiones, buscando el consenso.			X				X					X	
<b>DIMENSIÓN 5: Capacitación laboral</b>														
	Indicador: Programas de capacitación													
20	Se promueve espacios de formación profesional a través de talleres de capacitación.			X				X					X	
21	La entidad cuenta con un programa anual, semestral para los procesos de capacitación del personal que labora.			X				X					X	
	Indicador: Cobertura de capacitación													
22	La entidad promueve la oportunidad a todo el personal de capacitarse con el fin de obtener un mejor desempeño.			X				X					X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Aguirre Espinoza Edwards Jesús DNI: 23854868**  
 Especialidad del validador: **Dr. En Educación, Mgt Gestión Pública/ Mgt Gestión Educativa**

Lima 13 de JULIO del 2022

*Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza*  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide logro de objetivos institucionales**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		N	D	A	M	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento de objetivos</b>													
	Indicador: Nivel de conocimiento													
1	La dirección indica los objetivos deseados al inicio y al final de cada año lectivo.				X								X	
2	Se informa de los convenios, alianzas realizadas con el fin de lograr otros objetivos en beneficio de la institución.				X			X					X	
3	Los objetivos logrados de un periodo o del año lectivo, se le informa a usted.				X			X					X	
4	Se comparte información pertinente al personal que labora en el área para un mejor desempeño y logro de objetivos.				X			X					X	
5	El personal nombrado y contratado tiene a la mano el plan operativo institucional (POI).				X			X					X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Estimulo laboral</b>				X			X					X	
	Indicador: Nivel de estimulo				X			X					X	
6	La dirección celebra fechas importantes del personal para motivarlos a seguir trabajando eficientemente.				X			X					X	
7	Se premia o se hace el reconocimiento de los logros obtenidos por los trabajadores.				X			X					X	
8	La dirección premia el esfuerzo de los trabajadores por tener el rendimiento eficiente durante el año.				X			X					X	
9	Se fomenta un clima laboral excelente o favorable.				X			X					X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Productividad</b>				X			X					X	
	Indicador: Nivel de productividad como logro				X			X					X	
10	Se le informa los resultados obtenidos durante un periodo determinado o en un año lectivo.				X			X					X	
11	Se realiza la evaluación de resultados en la entidad.				X			X					X	
12	Los resultados obtenidos en un tiempo determinado siempre son positivos.				X			X					X	
13	Los objetivos propuestos se logran en el tiempo previsto a lo planificado.				X			X					X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Innovación</b>				X			X					X	
	Indicador: Nivel de innovación				X			X					X	
14	Se fomenta el trabajo de equipos o grupos diferentes para que surjan ideas innovadoras.				X			X					X	
	Indicador: propuestas				X			X					X	
15	Se establece propuestas, ideas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.				X			X					X	
16	Las propuestas innovadoras se ponen a evaluación para identificar la aceptación o mejora.				X			X					X	
17	Se reconoce el esfuerzo del personal que labora por dar propuestas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.				X			X					X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aguirre Espinoza Edwards Jesús DNI: 23854868  
 Especialidad del validador: Dr. En Educación, Mgt Gestión Pública/ Mgt Gestión Educativa

Lima 13 de JULIO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa participativa

MD: Muy deficiente / D: deficiente / A: aceptable / Muy aceptable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>										
	Indicador: Diagnóstico			X			X				X
1	Se revisa y modifica oportunamente el reglamento interno de la institución en coordinación con todo el personal.			X			X				
2	Se realiza el diagnóstico antes de comenzar el año lectivo o antes de realizar las actividades, acciones.			X			X				
	Indicador: Misión, visión										
3	Se establecen la misión y visión con la participación de todo el personal.			X			X				
	Indicador: objetivos, metas										
4	Se prioriza el cumplimiento del proyecto educativo regional.			X			X				
5	Se trazan metas y objetivos a corto y largo plazo en la entidad.			X			X				
6	En situaciones de riesgo se planifica e implementa estrategias de prevención y manejo.			X			X				
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>										
	Indicador: División de trabajo			X			X				
7	En la institución se organizan comisiones de trabajo y delegan funciones.			X			X				
8	Se realiza un trabajo coordinado con todas las áreas que conforman la estructura de la entidad.			X			X				X
	Indicador: Materiales, bienes										
9	La entidad realiza inventario de los bienes y enseres que se tiene.			X			X				
10	Los recursos económicos, materiales que posee la entidad se dispone según a lo planificado.			X			X				
	<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>										
	Indicador: Recursos materiales, financieros			X			X				
11	Los ingresos recaudados y egresos que se generan en la institución son rendidos oportunamente.			X			X				
12	Se entrega oportunamente los recursos y materiales a las instituciones educativas.			X			X				
	Indicador: Monitoreo										
13	La oficina o área cuenta con un plan de monitoreo o acompañamiento a todo el personal.			X			X				
	Indicador : Evaluación										
14	La dirección desarrolla jornadas de reflexión sobre los resultados, con todo el personal de la entidad.			X			X				
15	La dirección toma acciones de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.			X			X				X
	<b>DIMENSIÓN 4: Participación activa</b>										
	Indicador : Trabajo en equipo										
16	Los documentos de gestión de la entidad son elaborados con participación activa.			X			X				
17	Se promueve el trabajo en equipo para el desarrollo de actividades.			X			X				
	Indicador : Convivencia participativa										
18	Se promueve el respeto entre todos los miembros valorando las características inherentes de cada integrante.			X			X				
19	Invita a sus trabajadores a participar en la toma de decisiones, buscando el consenso.			X			X				
	<b>DIMENSIÓN 5: Capacitación laboral</b>										
	Indicador : Programas de capacitación										
20	Se promueve espacios de formación profesional a través de talleres de capacitación.			X			X				
21	La entidad cuenta con un programa anual, semestral para los procesos de capacitación del personal que labora.			X			X				
	Indicador : Cobertura de capacitación										
22	La entidad promueve la oportunidad a todo el personal de capacitarse con el fin de obtener un mejor desempeño.			X			X				

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Cornejo Vergara Gregorio**

DNI: **24477164**

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la Educación**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

CUSCO **19 de JULIO del 2022**

UNIVERSIDAD NACIONAL CESAR VALLEJO DEL CUSCO  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN  
 I.E. DR. VICTORIANO L. HERRERA\*



**DR. GREGORIO CORNEJO VERGARA**  
 DIRECTOR (E)

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide logro de objetivos institucionales**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento de objetivos</b>													
	Indicador: Nivel de conocimiento													
1	La dirección indica los objetivos deseados al inicio y al final de cada año lectivo.			X				X					X	
2	Se informa de los convenios, alianzas realizadas con el fin de lograr otros objetivos en beneficio de la institución.			X			X						X	
3	Los objetivos logrados de un periodo o del año lectivo, se le informa a usted.			X				X					X	
4	Se comparte información pertinente al personal que labora en el área para un mejor desempeño y logro de objetivos.		X					X					X	
5	El personal nombrado y contratado tiene a la mano el plan operativo institucional (POI).		X					X					X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Estímulo laboral</b>													
	Indicador: Nivel de estímulo			X										
6	La dirección celebra fechas importantes del personal para motivarlos a seguir trabajando eficientemente.			X				X					X	
7	Se premia o se hace el reconocimiento de los logros obtenidos por los trabajadores.			X			X				X			
8	La dirección premia el esfuerzo de los trabajadores por tener el rendimiento eficiente durante el año.		X				X						X	
9	Se fomenta un clima laboral excelente o favorable.			X				X			X			
	<b>DIMENSIÓN 3: Productividad</b>													
	Indicador: Nivel de productividad como logro													
10	Se le informa los resultados obtenidos durante un periodo determinado o en un año lectivo.			X				X					X	
11	Se realiza la evaluación de resultados en la entidad.			X				X					X	
12	Los resultados obtenidos en un tiempo determinado siempre son positivos.			X				X					X	
13	Los objetivos propuestos se logran en el tiempo previsto a lo planificado.			X				X					X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Innovación</b>													
	Indicador: Nivel de innovación													
14	Se fomenta el trabajo de equipos o grupos diferentes para que surjan ideas innovadoras.		X					X					X	
	Indicador: propuestas													
15	Se establece propuestas, ideas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.			X				X					X	
16	Las propuestas innovadoras se ponen a evaluación para identificar la aceptación o mejora.			X				X					X	
17	Se reconoce el esfuerzo del personal que labora por dar propuestas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.			X				X					X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y Nombres del juez validador **Dr. Cornejo Vergara Gregorio**

DNI: *24479124*

Especialidad del validador: *Dr. en Administración de la Educación.*

CUSCO *19* de JULIO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa participativa

MD: Muy deficiente / D: deficiente / A: aceptable / Muy aceptable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>										
	Indicador: Diagnóstico										
1	Se revisa y modifica oportunamente el reglamento interno de la institución en coordinación con todo el personal.			X			X			X	
2	Se realiza el diagnóstico antes de comenzar el año lectivo para la mejora continua.		X				X		X		
	Indicador: Misión, visión										
3	Se establecen la misión y visión con la participación de todo el personal.			X			X			X	
	Indicador: objetivos, metas										
4	Se prioriza el cumplimiento del proyecto educativo regional.			X			X			X	
5	Se trazan metas y objetivos a corto y largo plazo en la entidad.			X			X			X	
6	En situaciones de riesgo se planifica e implementa estrategias de prevención y manejo.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>			X			X			X	
	Indicador: División de trabajo										
7	En la institución se organizan comisiones de trabajo y delegan funciones.			X			X			X	
8	Se realiza un trabajo coordinado con todas las áreas que conforman la estructura de la entidad.			X			X			X	
	Indicador: Materiales, bienes										
9	La entidad realiza inventario de los bienes y enseres que se tiene.			X			X			X	
10	Los recursos económicos, materiales que posee la entidad se dispone según a lo planificado.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>			X			X			X	
	Indicador: Recursos materiales, financieros										
11	Los ingresos recaudados y egresos que se generan en la institución son rendidos oportunamente.			X			X			X	
12	Se entrega oportunamente los recursos y materiales a las instituciones educativas.			X			X			X	
	Indicador: Monitoreo										
13	La oficina o área cuenta con un plan de monitoreo o acompañamiento a todo el personal.			X			X			X	
	Indicador : Evaluación										
14	La dirección desarrolla jornadas de reflexión sobre los resultados, con todo el personal de la entidad.			X			X			X	
15	La dirección toma acciones de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Participación activa</b>			X			X			X	
	Indicador : Trabajo en equipo										
16	Los documentos de gestión de la entidad son elaborados con la participación del personal que labora.			X			X			X	
17	Se promueve el trabajo en equipo para el desarrollo de actividades.			X		X				X	
	Indicador : Convivencia participativa										
18	Se promueve el respeto entre todos los miembros valorando las características inherentes de cada integrante.			X			X			X	
19	Invita a sus trabajadores a participar en la toma de decisiones, buscando el consenso.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 5: Capacitación laboral</b>			X			X			X	
	Indicador : Programas de capacitación										
20	Se promueve espacios de formación profesional a través de talleres de capacitación.			X			X			X	
21	La entidad cuenta con un programa anual, semestral para los procesos de capacitación del personal que labora.			X			X			X	
	Indicador : Cobertura de capacitación										
22	La entidad promueve la oportunidad a todo el personal de capacitarse con el fin de obtener un mejor desempeño.			X			X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Erika Loa Navarro

DNI: 44170385

Especialidad del validador:   Licenciado en Administración

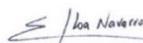
LIMA 20 de JULIO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

  
Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO  
DOCENTE  
CLAD N° 102.40

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide logro de objetivos institucionales

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento de objetivos</b>													
	Indicador: Nivel de conocimiento													
1	La dirección indica los objetivos deseados al inicio y al final de cada año lectivo.				X				X					X
2	Se informa de los convenios, alianzas realizadas con el fin de lograr otros objetivos en beneficio de la institución.				X				X					X
3	Los objetivos alcanzados en un periodo del año lectivo, se le informa a Usted.				X			X						X
4	Se comparte información pertinente al personal que labora en el área para un mejor desempeño y logro de objetivos.				X				X					X
5	El personal nombrado y contratado tiene a la mano el plan operativo institucional (POI).				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: Estímulo laboral</b>				X				X					X
	Indicador: Nivel de estímulo													
6	La dirección celebra fechas importantes del personal para motivarlos a seguir trabajando eficientemente.				X				X					X
7	Se premia o se hace el reconocimiento de los logros obtenidos por los trabajadores.				X				X					X
8	La dirección premia el esfuerzo de los trabajadores por tener el rendimiento eficiente durante el año.				X				X					X
9	Se fomenta un clima laboral excelente o favorable.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: Productividad</b>				X				X					X
	Indicador: Nivel de productividad como logro													
10	Se le informa los resultados obtenidos durante un periodo determinado o en un año lectivo.				X				X					X
11	Se realiza el análisis, evaluación de resultados en la entidad.				X				X					X
12	Los resultados obtenidos en un tiempo determinado siempre son positivos.				X				X					X
13	Los objetivos propuestos se logran en el tiempo previsto a lo planificado.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 4: Innovación</b>				X				X					X
	Indicador: Nivel de innovación													
14	Se fomenta el trabajo de equipos o grupos diferentes para que surjan ideas innovadoras.				X				X					X
	Indicador: propuestas													
15	Se establece propuestas, ideas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.				X				X					X
16	Las propuestas innovadoras se ponen a evaluación para identificar la aceptación o mejora.				X				X					X
17	Se reconoce el esfuerzo del personal que labora por dar propuestas de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.				X				X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y Nombres del juez validador    Mg. Erika Loa Navarro

DNI: 44170385

Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas

LIMA, 20 de JULIO del 2022

Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO  
DOCENTE  
CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante.

Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

## Anexo 08: Solicitud para autorización

SOLICITO: Autorización para realizar trabajo de investigación

SEÑOR: Prof. Mg. Fredy Quiñones Cárdenas

DIRECTOR DE LA UGEL CUSCO

Yo, **OCHOA SAAVEDRA, Alem Jaime**, identificado con DNI N° 45439961, Ante Ud.

Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación (Tesis) de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación , recolección de información en la institución de la UGEL Cusco, titulado: **Gestión administrativa participativa y logro de objetivos institucionales en la UGEL, Cusco 2022**. Para optar el título profesional de licenciado en Administración.

POR LO EXPUESTO: Ruego acceder a mi solicitud.

Cusco, 14 de junio del 2022



Alem Jaime Ochoa Saavedra

**UGEL CUSCO - CUSCO**

Expediente: 22-017534

Fecha: 17-06-2022 11:26

Remitente: OCHOA/SAAVEDRA,ALEM JAIME

Solicitud Nro: S/N Folios:2

Consultas: <http://mesadepartes.ugelcusco.gob.pe/app/#/buscar>

2123

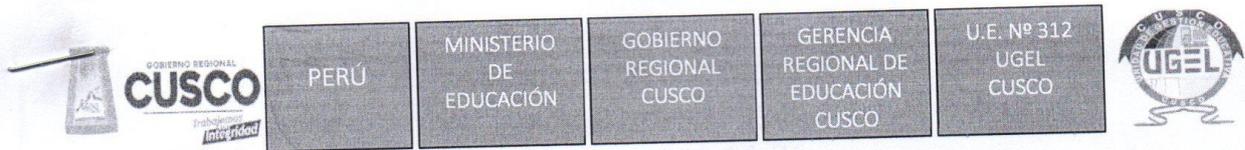
MINISTERIO DE EDUCACIÓN UGEL CUSCO Oficina Secretaría de Administración
<b>RECIBIDO</b>
Fecha: 20 JUN 2022
Hora: 8:23
Firma: 



MINISTERIO DE EDUCACIÓN SECRETARÍA DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUSCO
17 JUN. 2022
439961
1/33

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUSCO

## Anexo 09: Autorización de aplicación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 23 de junio 2022.

**OFICIO N° 811 - 2022-GRC-/GEREDU-C/DUGEL-C/DAGP.**

**SEÑOR:**

**Bach. ALEM JAIME OCHOA SAAVEDRA.**

**BACHILLER DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-SEDE CUSCO.**



**Ciudad. -**

**ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

**Referencia : EXPEDIENTE N° 22-017534 - SOLICITUD.**

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la U.E. N° 312-Unidad de Gestión Educativa Local Cusco y en el marco del documento de la referencia, hacer de su conocimiento que, **la Dirección de la UGEL Cusco, autoriza realizar la Aplicación de Instrumento de Investigación**, titulado "Gestión Administrativa Participativa y Logro de Objetos Institucionales en la UGEL CUSCO 2022". Con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterar los sentimientos de mi especial deferencia.

Atentamente,

GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION CUSCO  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CUSCO  
DIRECCION  
Mg. FREDDY QUINONES CARDENAS  
DIRECTOR

**Anexo 10: Aplicación de instrumento**



*Realizando la encuesta*



*Realizando la encuesta*



*Realizando la encuesta*

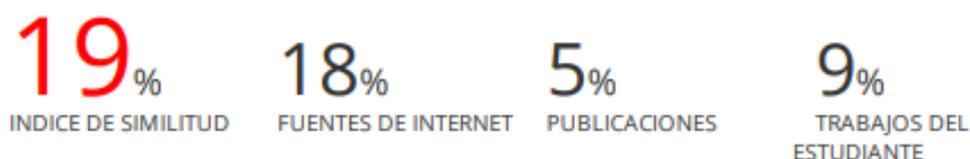


*Realizando la encuesta*

## Anexo 11: Resultado turniting

Gestion administrativa participativa y logros de objetivos institucional. en la UGEL Cusco (Alem J. Ochoa S.).docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uide.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.untrm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

10	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="https://bdigital.unal.edu.co">bdigital.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://www.e-local.gob.mx">www.e-local.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.notinet.com.co">www.notinet.com.co</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="https://repositorio.ups.edu.pe">repositorio.ups.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

22	<a href="http://www.academia.edu">www.academia.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Cristina Santandreu Mascarell. "PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE IDEAS ADAPTADO A LAS CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS Y DE INNOVACIÓN DE LAS EMPRESAS. EL CASO DE LA COMARCA DE LA SAFOR", Universitat Politècnica de València, 2012 Publicación	<1 %
26	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.unas.edu.pe">repositorio.unas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl">repositorioslatinoamericanos.uchile.cl</a> Fuente de Internet	<1 %

32	<a href="http://transparencia.unitru.edu.pe">transparencia.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.urzua.cl">www.urzua.cl</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa participativa y logros de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco 2022", cuyo autor es OCHOA SAAVEDRA ALEM JAIME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOA NAVARRO ERIKA <b>DNI:</b> 44170385 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 28-09- 2022 16:11:14

Código documento Trilce: TRI - 0431282