



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Políticas públicas y gestión administrativa en un centro de servicios de una
universidad pública de Lima Metropolitana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Alvarado Borja, Roxana Cecilia ([Orcid.org/0000-0002-6984-352X](https://orcid.org/0000-0002-6984-352X))

ASESORES:

Mg. Jara Aguirre, Anibal Novillo (orcid.org/0000-0001-8725-5839)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis progenitores y abuelita, por sus consejos bien llevados en lo personal y académico, a mi tesoro que es mi motivación, y a mi compañero de vida, por ser mi confidente, colaborador y cómplice, este es un tributo para ellos.

Agradecimiento

Gracias a Dios por ayudarme a superar los obstáculos y dificultades en el camino, y a mis asesores por guiarme durante el desarrollo de mí trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANIBAL NOVILO JARA AGUIRRE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Políticas públicas y gestión administrativa en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023", cuyo autor es ALVARADO BORJA ROXANA CECILIA, 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, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANIBAL NOVILO JARA AGUIRRE DNI: 25466154 ORCID: 0000-0001-8725-5839	Firmado electrónicamente por: AJARAAG el 05-08- 2023 22:07:11

Código documento Trilce: TRI - 0622144

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	22
V DISCUSIÓN	30
VI CONCLUSIONES.....	68
VII. RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS	70
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 VARIABLES POLÍTICAS PÚBLICAS.....	15
Tabla 2 VARIABLES GESTION ADMINISTRATIVA.....	15
Tabla 3 MUESTRA DE ESTUDIO	16
Tabla 4 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	18
Tabla 5 FIABILIDAD DEL PROCESAMIENTO DE CASOS	19
Tabla 6 JURADO EXPERTO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS... 21	
Tabla 7 CORRELACIONES NO PARAMÉTRICAS DE LAS VARIABLES	22
Tabla 8 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE POLÍTICAS PÚBLICAS, SEGÚN SUS DIMENSIONES.	23
Tabla 9 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, SEGÚN SUS DIMENSIONES.	25
Tabla 10 ESTADÍSTICAS TOTALES DE LOS ELEMENTOS	27
Tabla 11 ESTADÍSTICAS DE ESCALA MEDIA, VARIANZA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR.....	29
Tabla 12 VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES POLÍTICAS PÚBLICAS	30
Tabla 13 VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

FIGURA 1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	34
FIGURA 2 CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.....	35
FIGURA 3 GESTION PUBLICA 2030 1.....	35
FIGURA 4 GRÁFICOS E HISTOGRAMAS.....	38
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 1 - PREGUNTA 1	38
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 2 - PREGUNTA N° 2	39
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 3 - PREGUNTA N° 3	40
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 4 - PREGUNTA N° 4	41
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 5 - PREGUNTA N° 5	42
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 6 - PREGUNTA N° 6	43
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 7 - PREGUNTA N° 7	44
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 8 - PREGUNTA N° 8	45
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 9 - PREGUNTA N° 9	46
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 10 - PREGUNTA N° 10	47
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 11 - PREGUNTA N° 11.....	48
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 12 - PREGUNTA N° 12	49
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 13 - PREGUNTA N° 13	50
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 14 - PREGUNTA N° 14	51
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 15 - PREGUNTA N° 15	52
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 16 - PREGUNTA N° 16	53
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 17 - PREGUNTA N° 17	54
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 18 - PREGUNTA N° 18	55
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 19 - PREGUNTA N° 19	56
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 20 - PREGUNTA N° 20	57
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 21 - PREGUNTA N° 21	58
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 22 - PREGUNTA N° 22	59
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 23 - PREGUNTA N° 23	60
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 24 - PREGUNTA N° 24	61
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 25 - PREGUNTA N° 25	62
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 26 - PREGUNTA N° 26	63

GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 27 - PREGUNTA Nº 27	64
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 28 - PREGUNTA Nº 28	65
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 29 - PREGUNTA Nº 29	66
GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 30 - PREGUNTA Nº 30	67

RESUMEN

En la investigación desarrollada se ha tenido como objetivo determinar de qué manera se relaciona las Políticas Públicas y la Gestión administrativa en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, por consiguiente, se basó en una metodología de tipo básica, diseño no experimental - transversal, con un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional. En cuanto a la población está constituido por una población de 30 servidores públicos aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Para el cálculo de fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach teniendo como $R=89.4\%$, para las variables de estudio Políticas Públicas y la Gestión administrativa, indicando una correlación alta moderada. Para las estadísticas de fiabilidad, en los casos valido con un 100% , Excluido $.0\%$ dando un total para 30 personas un porcentaje de aceptación al 100% . En cuanto a las estadísticas de escala, el porcentaje de la media es 97.33% , de la varianza es 209% y la desviación estándar es 14% con un total de 30 elementos.

Finalmente se llegó a la conclusión que la Políticas Públicas y la Gestión administrativa se encuentra asociada y contribuye positivamente en la efectividad laboral de los servidores de una universidad pública de Lima Metropolitana, ya que se lograron los resultados esperados, donde no se observaron dificultades significativas para el desarrollo de sus actividades administrativas; por otro lado, el control en el cumplimiento y la ejecución de las actividades administrativas ayudo en el buen desempeño de la Gestión administrativa.

Palabras Clave: Políticas públicas, gestión administrativa, realidad problemática.

ABSTRACT

In the research carried out, the objective has been to determine how Public Policies and Administrative Management are related in a service center of a public university in Metropolitan Lima, therefore, it was based on a basic methodology, non-experimental design. - cross-sectional, with a quantitative approach of a descriptive and correlational nature. Regarding the population, it is made up of a population of 80 public servants applying the survey technique and the questionnaire as an instrument.

For the calculation of reliability, the Cronbach's Alpha coefficient was applied, having $R=89.4\%$, for the study variables Public Policies and Administrative Management, indicating a high-moderate correlation. For the reliability statistics, in the cases I validate with 100%, Excluded .0% giving a total for 30 people an acceptance percentage of 100%. Regarding the scale statistics, the percentage of the mean is 97.33%, of the variance is 209% and the standard deviation is 14% with a total of 30 items.

Finally, it was concluded that Public Policies and Administrative Management are associated and contribute positively to the labor effectiveness of the servers of a public university in Metropolitan Lima, since the expected results were achieved, where no significant difficulties were observed for the development of its administrative activities; on the other hand, the control in the fulfillment and the execution of the administrative activities helped in the good performance of the Administrative Management.

Keywords: Public policies, administrative management, problematic reality.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigado de título “Políticas públicas y gestión administrativa en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023”, presentando la realidad problemática, con el fin de examinar el proceso de decisiones, eligiendo dos formas para el análisis: la antigua forma que los directivos salientes dan a conocer los servicios que imparte la universidad a partir de las publicaciones en redes sociales, el marketing y el manejo del talento humano; a diferencia de los actuales directivos que por cuestiones políticas no siguen los lineamientos del grupo de poder anterior, y ello conlleva a tomar limitadas decisiones, lo que ocasiona desbalance y déficit económico en el centro de servicios, y a ello se suma, la suspensión de algunas actividades administrativas debido a la pandemia, generando bajos ingresos, baja productividad y pérdida de empleo en la organización (Julio Gamero,OIT-2020).

Cabe señalar, que la epidemia originada por el COVID 19, provocó emergencia sanitaria, causando desconcierto a nivel global, siendo el ámbito académico el más afectado, debido a que fallecieron docentes, administrativos y estudiantes. A pesar del confinamiento a nivel mundial, como medida preventiva para preservar la vida y el bienestar de las personas (ONU, 2020), nuestro país no fue ajeno a ello, ya que promulgó el D. S. N° 044- 2020-PCM, donde se expresa el Estado de Emergencia por la pandemia, el mismo que inicio el 16 de marzo del 2020, luego el gobierno implemento el trabajo remoto, teniendo un cambio significativo y radical, no se estaba preparado para interactuar virtualmente, ya que se exigía herramientas informáticas, internet y alta preparación, (Contexto N.º 9, SERVIR-2021), lo que ocasionaron en la universidad falencias e improvisación.

Considerando la problemática descrita, en el marco teórico se planteó la formulación del problema general del actual trabajo ¿En qué medida las políticas públicas se relacionan con la gestión administrativa en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023?, Asimismo, los problemas específicos son los siguientes: ¿En qué medida se relaciona las políticas públicas con la planificación de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023?, ¿En qué medida se relaciona las políticas públicas con la organización de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023?, ¿En qué medida se relaciona las políticas públicas con la dirección de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023?, ¿En qué medida se relaciona las políticas públicas con el control de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023?.

En cuanto a la justificación de investigación científica, se define acorde al objetivo de identificar los otros argumentos que existen en la escritura científica y utilizarlos como fuentes de información disponibles en textos académicos y de profesionales de carácter universitario, (Fernández Bedoya, 2020). En base a ello, la Metodológica teórica, se basó en tomar la decisión que es parte desarrollo básico y complejo de los sistemas políticos y administrativos. Por ello, acorde a los cambios, según el grado de importancia, las decisiones se deberían realizar de forma inmediata. En este contexto, la relación de la universidad es contribuir con el conocimiento y la certeza de poner a disposición aquellos individuos que hagan frente a los desafíos y que tengan decisiones acertadas para el desarrollo económico, social y sostenible, que pretendan una buena relación asociada a la cooperación y el diálogo con las universidades, la administración pública y la asociación ciudadana. (ODS, 2015).

Asimismo, la justificación desde el aspecto teórico, se apoyó sobre las definiciones de las funciones planificación, organizar, dirigir y controlar. Para ello se debe tener en cuenta el trabajo en equipo y la disposición general, para afrontar el cambio, con el fin de llevar a cabo las nuevas ideas de gestión y de negocio, encaminadas al éxito. (González R., Viteri I., Izquierdo M., & Verdezoto C. 2020), y con respecto a la justificación Metodológica práctica, se basó en los

planes que se puedan llevar a cabo y que faciliten la delegación de autoridad permitiendo saber hasta dónde tiene la libertad de tomar alguna decisión. Carreño Lara, E. (2021). Méndez Martínez, J. I. (2020). Por ello, la justificación práctica, al hacer uso de los procedimientos en el área de administración de una determinada empresa, constituyendo el éxito y permitiendo las modificaciones en lo organizacional, productivo y tecnológico planteados en la economía para tener un mejor posicionamiento en el mercado. (Álvarez Risco, 2020).

En relación con el objetivo general: Determinar en qué medida las políticas públicas se relacionan con la gestión en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023. Estableciendo como objetivos específicos; Determinar la influencia de las políticas públicas y la planificación de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023. Identificar el grado de influencia de las políticas públicas y la organización de los directivos en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023; Determinar la influencia de las políticas públicas y la dirección de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023; Determinar la influencia de las políticas públicas en el impacto del cumplimiento de las metas planteadas de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023.

En conclusión, como hipótesis general; las políticas públicas se relacionan con la gestión administrativa en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023. Las hipótesis específicas; La evaluación de las políticas públicas influye positivamente en la planificación de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023. La evaluación de las políticas públicas influye positivamente en el proceso de organización de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023; La evaluación de las políticas públicas influye positivamente en la dirección de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023; La evaluación de las políticas públicas influye positivamente en el control de los directivos de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023.

II MARCO TEÓRICO

Es sustancial precisar que las políticas públicas, son aquellas decisiones que toman los gobernantes, generadas por una problemática pública, la misma que puede generar disputas y conflictos. Por otra parte, también señalan que las políticas públicas son acciones de aquellos que están en el poder político. (Ortegón, 2019). Con respecto a la gestión administrativa, es de gran importancia para la actividad del ser humano en todo el ámbito empresarial, inclusive en el sector educativo (Fernández, 2021). Para seguir con las teorías, se debe tener presente la clásica teoría de la administración, la que sostiene la necesidad de tener una apropiada estructura dentro de la organización para la obtención de eficientes resultados. (Fayol, 1916).

La organización en la universidad se entiende como un área donde las relaciones de dominio oscilan entre la gestión y la política de poder, encontrando conflictos al querer dar solución al instante de la toma de una decisión. Recalcando los aportes de dos personajes con beneficios que se oponen: por una parte, el decano y sus directivos, y, por otro lado, los trabajadores organizados. Todo ello se mide a través de los informes económicos de la universidad, estos proceden de diferentes cuentas como por Posgrado (no es gratis), por asesorías especializadas, capacitaciones y por acciones en la actividad empresarial que realiza la universidad. (Miceli, 2019).

Asimismo, se establece la aplicación de un sistema que promueva el éxito de la organización, de tal modo que se obtenga información financiera, económica y presupuestal razonable para una adecuada gestión institucional. Todo ello conlleva, a la Responsabilidad Social en las organizaciones no se declara, es necesario desarrollarla. (Revista UNESCO, 2022). En una organización generalmente se localizan grupos de interés con poder para la toma de decisiones, esto, deberá ser verificado para confirmar si es conveniente para ejecutar acciones administrativas en función a los intereses de la organización. (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016). Es parte de los procesos básicos y más complejos de los sistemas políticos y administrativos. Se presume, que se

debería definir bien los problemas para encontrar soluciones al problema administrativo, definiéndose como “política pública”. En este contexto, la intención de precisar la eficacia en la ejecución del servicio brindado por instituciones públicas, tomaron en consideración el formato cualitativo y el diseño transversal (Zumba, Cantuña, Villa Sánchez, y Ramos 2017).

Por otra parte, en cuanto a la teoría de la gestión administrativa, se dice que es el conjunto de funciones, encargándose de la planificación, organización, dirigir, y en el control. Para ello se debe tener en cuenta el trabajo en equipo y la disposición general, para afrontar el cambio, con el fin de llevar a cabo la empresa con nuevas ideas de gestión y de negocio encaminadas al éxito. (Chiavenato, 2007). Igualmente, la gestión conlleva a la administración, porque es el trabajo en equipo con capacidad competitiva, generando productividad y rentabilidad logrando la máxima calidad en la organización. (Cano, 2017).

Teniendo como finalidad apoyar a países en la mejora de sus políticas, que permitan terminar con la pobreza, mantener habilidades sociales y tener capacidades de liderazgo en sus instituciones, Por ello, las Naciones Unidas en su programa Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), presenta la mejora del conocimiento y facilitar las soluciones en la gobernabilidad. De modo que las políticas públicas y la gestión administrativa, se enmarca el octavo y el décimo séptimo objetivo, sobre el Trabajo digno y incremento económico y la Alianza para lograr los objetivos, respectivamente. Ambos impulsan el aumento económico generando empleos que permiten ayudar mejorando los ingresos de los pobladores.

Otro aspecto importante, es señalar que el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2021), acorde al DS N° 029-2018PCM, aprobó las doce políticas de nueve Sectores, dichas políticas nacionales precisan los objetivos, lineamientos y los estándares nacionales que ayuda a identificar los problemas en todas las instituciones de gobierno que deberán cumplir con esta normativa. Una política nacional debe cumplir al menos estos criterios: Definir una decisión política para prevenir, reducir o solucionar un problema público, estableciendo y

definiendo los objetivos prioritarios e intereses generales. Además, de acuerdo a CEPLAN, el rol del Estado es obtener un beneficio económico apoyando a las necesidades de la población, enmarcando una sociedad moderna. Las Políticas públicas y la gestión administrativa en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023, establece la aplicación de un sistema que promueva el éxito de la organización, de tal modo que se obtenga información financiera, económica y presupuestal razonable para una adecuada gestión institucional.

Con relación a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada con el Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM, donde señala que el propósito es marcar funciones y competencias que el país debe seguir para ser un Estado transparente, eficiente y descentralizado. Presentando las 35 Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, en su 1er. objetivo: Democracia y Estado de Derecho, podemos mencionar el punto 4. Institucionalización del diálogo y la concertación, Fomentando el dialogar y la concertación, apoyándose en la tolerancia, respetando las diferentes identidades, garantizar la autonomía del pensar y de propuesta. Para el segundo objetivo: equidad y justicia social, tomamos el punto 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, donde el Estado se compromete a dar prioridad en las oportunidades, empleando políticas y mecanismos que avalen igualdades en oportunidades en lo económico, social y político; asimismo, señalaremos el objetivo cuarto, en el punto 24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente, se compromete a edificar y conservar un gobierno moderno, transparente, eficaz al servicio del derecho de los individuos, fomentando el desarrollo y buen funcionamiento de los servicios estatales en todos los niveles de gobierno.

Con relación al ámbito nacional se considerará el trabajo de tesis de maestría de (Quispe, 2022), su objetivo general, fue establecer similitud en la variable recaudación del impuesto predial y la variable políticas públicas, usando un sentido básico, cuantitativo; con diseño no experimental, de nivel correlacional y transversal, se hizo uso de encuesta empleando 36 preguntas por las dos variables, trabajando con una población de 70 contribuyentes. En relación con

los resultados nos indican que existen similitud entre las dos variables. Se recomienda obtener planes de acción en el área de tributación como también capacitar a los trabajadores del área.

(Huamani, 2020), tiene como propósito principal determinar el impacto de la política pública en la Universidad Nacional Mayor de San Luis Gonzaga, para obtener información se trabaja a través de encuestas y análisis de documentos. Las investigaciones fueron básica, cuantitativas y fácticas de niveles de pertinencia descriptivos de cortes transversales y diseño no experimental. Según la técnica de chi-cuadrado, la confiabilidad de la validación estadística de esta hipótesis es del 95% con un margen de error del 5%, lo que nos lleva a las siguientes conclusiones: Política Pública de Contenido, Estrategia, Alcance, Integración de Actividades y Gestión del Conocimiento influye en la efectividad de la dirección en la universidad nacional "San Luis Gonzaga".

(Soto, 2021), indica sobre la renovación de la administración pública estaba asociada con las habilidades gerenciales de los empleados del departamento de control administrativo en la ciudad de San Isidro y la metodología empleada es el diseño descriptivo considerándose el método general como científico y el método específico como descriptivo. Aplicando un cuestionario, donde los niveles de confianza obtenidos por el coeficiente alfa de Cronbach fueron 0,928 y 0,936, respectivamente. En el resultado de las encuestas proyecta un 27,9%, la mayoría indica que la modernización del Estado está iniciándose, lo que refleja que la modernización aún necesita mejorar en técnicas y métodos en los servicios demandados.

(Paredes, 2017), Donde el objetivo fue determinar cómo inciden los lineamientos de política pública en la gestión óptima del capital humano en la provincia y municipio de Trujillo. La metodología empleada fue un diseño lineal utilizando como herramientas las entrevistas, documentales analíticos y guías de observación; teniendo como respuesta determinar cómo los nuevos lineamientos de política pública inciden por las competencias y en el talento humano llegando

a la conclusión proponer a la alta dirección disponer su aplicación que permita optimizar sus competencias.

(Morales, Vázquez, Posadas y Cáceres, 2023). La excelencia en la educación superior es lo más importante en el gobierno mexicano, ya que están diseñadas a la capacitación profesional de docentes que sean capaces de transformar su entorno, usando el método mixto, manteniendo opiniones sobre la evolución de la implementación de políticas y la capacidad científico y académico. Como resultado se evidencio que las universidades están enlazadas con las políticas de gobierno, midiendo las capacidades de los estudiosos y en la formación del conocimiento.

En el ámbito internacional: se considerará el trabajo de tesis de maestría de (Silva, 2022), su objetivo fue encontrar el uso de la guía para reglamentar los procedimientos de la administración y de operación del Cuerpo de Bomberos de Naranjito, la metodología implementada es un enfoque de investigación mixto, realizando estudios de campo recolectando información, la misma que fue ratificada en el cuestionario en formato Likert, realizando reportajes y cuestionarios dirigidas a usuarios internos. Concluyendo que fue aceptada el uso del manual de procesos que permitirán proveer una solución administrativa y operativa acorde a las falencias que presenta la gestión administrativa.

(Solano, 2016) El investigador presenta los modelos político-culturales no se refieren a las etapas del gobierno, sino que son el resultado de cambios dinámicos en las relaciones estado-culturales en momentos históricos específicos, que responden a estructuras específicas en las relaciones de autoridad y se incluyen en la supremacía de las relaciones de poder, paradigma de política cultural. Si bien los aspectos que pueden distinguir los modelos, son el resultado de una decisión basada en la necesidad de elegir entre "alternativas en conflicto" sin argumentos y objetivos que finalmente sustenten esta elección, es claro que las decisiones políticas y los factores relacionados con la política pública. Mostrarse conforme al instante político de la decisión determina su neutralidad y sus ideales, acorde a los beneficios y relaciones de poder.

(Morales, 2020) En la investigación su objetivo establece relaciones entre la administración con la calidad del servicio. Y el método empleado fue investigación de tipo cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional; resultando las relaciones que existe entre las dos variables, acorde al coeficiente Spearman con 0.898, concluyendo que demuestra una correlación positiva fuerte y moderada.

(López, 2021) En la Revista Sociedad y Tecnología, indica que las políticas públicas son creadas acorde al prototipo de gobierno que mantenga un país. Dichas políticas públicas pretenden solventar problemas. Su objetivo es examinar el avance de las políticas públicas en el Ecuador, siendo su propósito avalar los derechos primordiales. La metodología empleada es un estudio documental – bibliográfico, con la aplicación de método lógicos e históricos e inductivos y deductivos que ayuden a identificar las responsabilidades del gobierno, garantizando y respetando los derechos constitucionales.

(Chumaceiro y Hernández, 2016), En su artículo señala que las políticas públicas orientadas a la Responsabilidad Social Empresarial, disponen de una favorable valoración de las políticas públicas en función a su aplicación. La revisión bibliográfica concluyo con dos elementos importantes: residentes aptos para afrontar al mundo moderno y las políticas públicas en las instituciones. (Jiménez, 2017), En su trabajo de investigación señaló que la toma de decisiones públicas resulta de la unión del poder decisorio y los recursos públicos, señalando la importancia de las decisiones en el marco legítimamente social y que sustente la toma de decisiones públicas para que sus resultados sean los más efectivos y eficientes.

La revisión de la bibliografía es primordial, por ello para aprender y analizar las variables, dimensiones e indicadores, se describe a continuación sus conceptos. Variable 1: Políticas Públicas, (Tamayo, 2003) indica de su definición conceptual, en términos generales, los conectores sociales de control están definidos políticamente por los procedimientos que regularizan el problema de intereses generales con el uso del recurso. de acuerdo a la definición

operacional, la política pública, permite identificar el problema, relacionando la normativa vigente con la formulación de alternativas en los organismos del Estado para la resolución de la decisión. Para su definición metodológica, la política pública es reconocida por un conjunto de acciones ejecutadas en el tiempo. (Ruiz y Cadenas, 2018), indica que son un trato con el gobierno y la población. Asimismo, (Wilson, 2018), indica que el gobierno toma acciones ante una problemática de la colectividad. La importancia del componente político, según (Benites y Hurtado, 2018), Indican que las medidas están orientadas a la solución de las dificultades y pretenden con habilidad y determinación hacer uso de la toma de decisiones.

En cuanto la primera dimensión Identificar el problema, cuyo concepto es realizar la búsqueda y analizar el problema, en base a la normativa vigente para ejecutarse las acciones administrativas, determinando el problema a resolver. (Tamayo, 2003). Siendo sus indicadores: El análisis del problema, es la habilidad de detectar, identificar las causas asociando los datos obtenidos, y el segundo indicador la Resolución del problema es un método cuyo objetivo es resolver los conflictos y dar solución. (García, Zayas, 2012).

En su segunda dimensión Formulación de políticas: En la siguiente etapa se basa en la construcción acorde a la obtención de los resultados analizando los problemas para implementar y evaluar determinando la agenda estatal. (Tamayo, 2003). Siendo su primer indicador Implementación es elaborar o 3realizar una idea proyectada. (Wikipedia, 2022). Y el segundo indicador Evaluación es un procedimiento que está en la búsqueda de informes que ayuda a la toma de decisiones. (García y Zayas, 2012).

En su tercera dimensión Toma de decisiones: Su definición se dice que es una secuencia de acciones con el fin de resolver problemas. Todo ello conlleva a la identificación institucional y a un liderazgo efectivo, estableciendo criterios para evaluar e implantar la obtención de resultados, que sean parte de la solución y el final de los problemas. (Tamayo, 2003). Teniendo como indicadores: Identificación Institucional, cuya definición es aquel que se relaciona con el

proceso y el objetivo estratégico de las organizaciones, pues el trabajo no es más que un aporte para alcanzar metas y objetivos, y la definición del segundo indicador Liderazgo efectivo, es el que logra constituir e iniciar las interacciones en el área laboral, sobrepasando las expectativas y beneficiando los intereses colectivos. (Ballesteros, 2021).

Variable 2: Gestión Administrativa, dentro de su definición conceptual, las gestiones administrativas buscan usar de manera responsable y eficiente el recurso que se encuentre disponible para el incremento de la productividad. Dentro de los procesos de la Gestión Administrativa, contamos con recursos propios de la organización. (Cano, 2017). En su definición operacional, el uso de los recursos en forma responsable es parte de la administración. De esa forma administran y vigilan el manejo adecuado de éstos. En su definición metodológica, lo definen como la acción que clasifica y coordina las labores y acciones que permiten hacer uso de los recursos de una organización. Acorde al libro de (Fonseca y Martillo, 2021), la gestión administrativa es fundamental para el manejo y ejecución de labores, para el cumplimiento de objetivos planificados, organizados, de dirección y control en la organización. Asimismo, para (Casco, Garrido y Moran, 2017) para los autores, la administración son la efectiva acción oportuna de las decisiones para realizar los procesos acordes a las metas trazadas.

Para la variable Gestión Administrativa, podemos indicar que hemos considerado: el planificar, organizar, dirigir y controlar. De acuerdo a varios autores, la variable organización, es una entidad constituida, y la Dirección son las funciones que anteceden al planeamiento y organización con el fin de ejecutar la acción organizacional para el logro de objetivos. (Marcó, Loguzzo y Fedj, 2016). En cuanto a la primera dimensión planificación, cuyo concepto consiste en definir metas y objetivos frente al futuro, así como proporcionar los medios necesarios para lograrlos. Asimismo, siendo su primer indicador Definir/diseñar, su definición del indicador son recursos y técnicas que se encarga de construir los esquemas organizacionales para la realización del objetivo dentro de la institución. En su segundo indicador Objetivos, es trazarse

una meta a corto o largo plazo y debe ser comunicados a todos los integrantes de la organización. (Cano, 2017).

En su segunda dimensión la organización, cuyo concepto son técnicas administrativas establecidas para el logro de metas con el soporte de los trabajadores, realizando la repartición del trabajo e integración del talento humano, entre otras. Siendo su primer indicador División del trabajo cuya definición es la distribución del trabajo que permite dividir en partes iguales las labores conformadas por la elaboración de bienes y servicios. Y en su segundo indicador Integración cuya definición es la Incorporación de una organización de individuos de diferentes grupos, unir esfuerzos para lograr objetivos comunes. (Cano, 2017).

En su tercera dimensión Dirección, su definición es realizar las tareas planeadas con orientación a los objetivos acorde a la supervisión, la comunicación y la Motivación. En cuanto a sus indicadores, la primera es la Supervisión, cuyo concepto es realizar la acción de inspeccionar las actividades de otras personas en la organización que permiten medir los resultados. En el segundo indicador Comunicación, su definición es la intercomunicación de un sujeto a otros con la finalidad de manifestarse o recoger informaciones. Y en el tercer indicador Motivación al personal cuya definición tener el deseo, la exaltación para el logro de algún objetivo. Al estar la persona motivada, ve posible alcanzar todas sus metas, se ve realizado. (Cano, 2017).

En su cuarta dimensión Control, verifica las estrategias planificadas sean acorde a las labores realizadas diariamente y que estén alineadas con las estrategias planificadas, optimizando la toma de decisiones, para medir y evaluar los resultados. Siendo su primer indicador es Medición de resultados, cuya definición el registrar y analizar las actividades acordes a los objetivos trazados. Y en su segundo indicador se muestra Evaluar resultados cuyo concepto es analizar las capacidades institucionales, de organización y de gestión de un programa, como son el Control concurrente y Control posterior. (Cano, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

El presente trabajo de investigación evidencio diferentes escenas que lo denominaron investigación básica, definiéndolo como una investigación sustantiva (Ñaupas, 2018). Asimismo, la investigación cuantitativa sobre el caso: es enfocarse únicamente en un asunto particular llegando a tener variables diferentes para ratificar o descartar sus teorías (Hernández, 2018). Involucra seleccionar y examinar antecedentes no numerales para entender las definiciones, informes, experiencias o conductas; expresándose los resultados en expresión.

3.1.2 Diseño de Investigación

Se instauró el método básico, caracterizó por el empleo de teorías que permitieron aportar al conocimiento existente (Andrade, Cabezas, Torres, 2018), y de diseño no experimental dado que se visualiza la variable en su forma natural y al estudiarse en un es transversal dado que el estudio fue realizado en un determinado instante (Hernández, Mendoza, 2018), con un enfoque cualitativo, se recolecta datos sin el cálculo numérico para medir las preguntas de las investigaciones. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010). Y de diseño descriptivo -correlacional, el primero porque calculo las particularidades de la variable separadamente; y correlacional ya que se intenta establecer la sociedad entre variables de un tipo, asimismo evalúa las variables individualmente. (Hernández, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Según (Avalos, 2014), implica el desglose de los componentes que componen la estructura de la hipótesis, además de las propias variables. Explica además que la operacionalización se logra cuando las variables se separan en dimensiones, que luego se desglosan en indicadores que permiten la observación y medición inmediata. Variable Independiente: Políticas Públicas. Variable Dependiente: Gestión Administrativa.

Definición Conceptuales: Variable 1: Políticas Públicas: Es un término de acción del sistema político con la finalidad de aliviar un problema nacional, que conlleve al uso estratégico de los recursos. (Tamayo, 2003). Variable 2: Gestión administrativa: Se encuentra dentro de la organización y se encarga de hacer uso de los recursos eficazmente y eficientemente la realización de las tareas encomendadas, lo que generara el incremento de productividad. (Cano, 2017).

Definición Operacional: Variable 1: Políticas públicas,

Definición operacional: La política pública, permite identificar el problema, relacionando la normativa vigente con la formulación de las alternativas de los organismos públicos tales como leyes, reglamentos, resoluciones, decretos, acuerdos, etc. con acciones políticas y administrativas para la toma de decisiones efectuadas por actores políticos. (Tamayo, 2003). Las dimensiones utilizadas son: Identificar el problema, formulación de políticas y la toma de decisiones.

Definición operacional: Variable 2: Gestión administrativa:

Tiene responsabilidad de hacer uso ordenado para alcanzar los objetivos de manera eficazmente y eficientemente en la organización. A su vez, se organiza las funciones para dirigir y realizar el control, empleando los cuestionarios a los trabajadores del sector público. (Cano, 2017).

Tabla 1 VARIABLES POLÍTICAS PÚBLICAS

Variables	Dimensiones
	Identificar el problema
Políticas públicas	Formulación de Políticas
	Toma de Decisiones

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2 VARIABLES GESTION ADMINISTRATIVA

Variables	Dimensiones
	Planificación
	Organización
Gestión Administrativa	Dirección
	Control

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Agrupación de individuos con un grado de particularidad examinado en la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Los participantes en la investigación son docentes y trabajadores estatales de una universidad pública de Lima.

En el presente trabajo de investigación ascienden a un total de 30 trabajadores de una universidad pública de Lima Metropolitana. Se ejecuto con sentido de integración, profesores nombrados, contratados y trabajadores nombrados de una Universidad pública de Lima; se excluyó a docentes de nivel secundario y trabajadores sin vínculo laboral pertenecientes a la actividad privada.

3.3.2 Muestra

Conjunto de datos e informes elegidos de una localidad, recolectados en función a factores, sobre el cual se recogerán información, además de que debe ser representativo de la población. (Roberto Hernández-Sampieri, 2014). Por lo que para esta muestra se seleccionó a profesores y trabajadores administrativos.

Tabla 3 MUESTRA DE ESTUDIO

Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.	
TIPO DE CONTRATACION	Nro. TRABAJADOR
Docente	10
Administrativo	20
TOTAL	30

Elaboración propia.

3.3.3 Muestreo

Basado en la elección aleatoriamente de la muestra. Para la investigación se hizo uso del muestreo no pirobalística, de acuerdo a lo señalado, las muestras no pirobalísticas, se refiere a la elección de las unidades de estudios, la misma que va a depender directamente de la disposición del investigador y no de la posibilidad de ser designado. (Gómez, 2016).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica usada fue la encuesta. Teóricamente las encuestas son entrevista que puede realizar de forma presencial o virtual, para la obtención de información que el investigador requiere de los investigados, recolectando datos, siendo una técnica usada para la investigación académica, como herramienta para la planificación o como instrumento de estudio para el análisis de cualquier evento social. (Falcón, 2019).

Instrumentos

Para las variables políticas públicas como gestión administrativa, el instrumento usado fue el cuestionario con 30 ítems, realizándose de forma virtual, diseñada a base de los siguientes puntos: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre; y la herramienta de medición usada es la escala Likert, la misma que es aplicada para la evaluación de datos, medir diversidad de particularidades, preferencias de forma clara y objetiva. (Ñaupás, 2018). Para el estudio y la ejecución del cuestionario se utilizó el generador de formularios de GOOGLE que permitió de forma digital la recolección de la información mediante el link, determinando la confiabilidad por ALFA de CRONBACH, que es un coeficiente confiable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los Instrumentos de recolección de datos

Es un grupo de preguntas sobre variables de medida que son consistentes con el enunciado del problema y la hipótesis. (Hernández, 2014). Por lo general, las encuestas usan pregunta cerradas y abiertas para la recopilación de datos, lo cual es ventajoso porque se pueden recopilar datos cualitativos o cuantitativos.

Validez y Confiabilidad del instrumento

Según (Escobar y Cuervo, 2008), la confiabilidad del contenido de la encuesta utilizado en el trabajo de investigación depende de la revisión del experto, puesto que es un procedimiento para validar y verifica si es aceptable la investigación y es en base a un informe de especialistas reconocidos como expertos capacitados. Asimismo, en el presente trabajo de investigación la evaluación de la herramienta estuvo verificado por cinco expertos en gestión y en el área de metodología.

Tabla 4 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.894	30

Elaboración propia, en base a SPSS.

De acuerdo al Alfa de Cronbach .894, se aprecia la fiabilidad del instrumento, puesto que tuvo un valor elevado de 89%.

Tabla 5 FIABILIDAD DEL PROCESAMIENTO DE CASOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100
	Excluido	0	0
	Total	30	100

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

Elaboración propia, en base a SPSS.

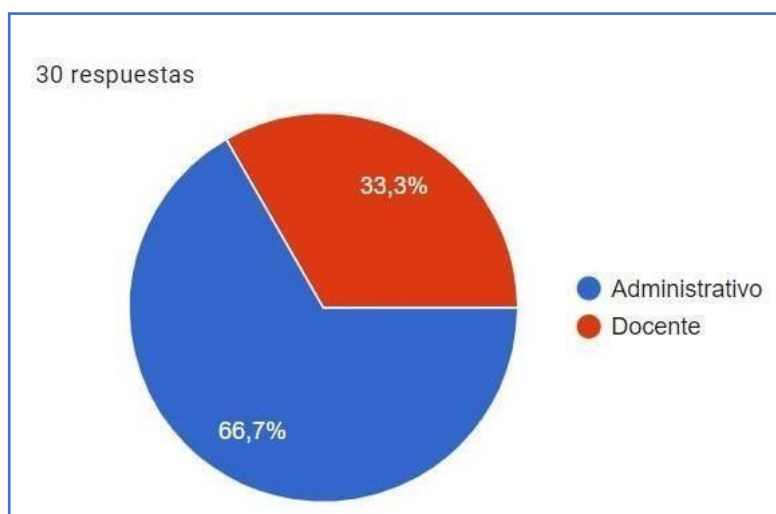
3.5 Procedimientos

Se utilizó las variables Políticas Públicas y Gestión Administrativa para recolectar información, enviándose a los docentes y administrativos de una universidad pública de Lima Metropolitana, consiguiendo la base de datos y en base a ello se realizó el análisis estadístico.

Detallando el procedimiento ejecutado para recabar la información necesaria fue a partir de la Matriz de Consistencia, para poder realizar la recolección de datos, las teorías de autores según las variables, dimensiones, indicadores, donde se estableció que el enfoque es el cuantitativo y diseño correlacional, así como los instrumentos que sirvieron para el trabajo de investigación.

El método usado fue a través de la matriz de consistencia con dos variables: Políticas Públicas y Gestión Administrativa, con ello, se realizó el cuestionario para 30 trabajadores (docentes y administrativos).

FIGURA 1 RESULTADOS DE ENCUESTA 1



Elaboración propia, en base al análisis estadístico.

Análisis: Se observa que en su mayoría los encuestados son administrativos, estos constituyen el 66.7% de la muestra, mientras los docentes representan el 33.3% de la población encuestada.

A través del cuestionario en línea para un mejor acceso de información de datos, el propósito es conseguir el resultado, para posteriormente verificar la relación entre las dos variables. Para la validez y confiabilidad del instrumento, con la circulación de la encuesta virtual a los participantes de la institución y con el sistema SPSS se determinó un nivel de confiabilidad .996%, mostrando mayor relación entre las interrogantes elaboradas en la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso del programa SPSS, el análisis estadístico, se agregaron la información que generó las encuestas, considerándose las dimensiones de cada una de las variables, trabajadas en la escala de Likert. Se evidenció los gráficos y tablas estadísticas. Y fueron validadas por 05 expertos de la Universidad César Vallejo.

Tabla 6 JURADO EXPERTO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tabla 6	Jurado experto para la Validación de instrumentos		
	Instrumento 1	Instrumento 2	
Expertos	POLITICAS PUBLICAS	GESTION ADMINISTRATIVA	Porcentaje %
Dra. Lupe Graus Cortez	Aplicable	Aplicable	100
Dra. Beatriz Panche Rodríguez.	Aplicable	Aplicable	100
Dr. Paul Paucar Llanos	Aplicable	Aplicable	100
Dr. Eduardo Malca Valverde	Aplicable	Aplicable	100
Dr. Alexander Benavides Román	Aplicable	Aplicable	100

Fuente: Elaboración propia.

Obteniendo las validaciones de los expertos se aplicó el cuestionario en una Universidad Pública de Lima Metropolitana de manera virtual, quedando en registro las respuestas de los colaboradores de manera anónima. Al tener los datos, se vaciaron los datos en Excel para luego realizar el trabajo estadístico en el software SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Según la Resolución del Consejo Universitario N.º 0470-2022/UCV se certifica el Código de Ética en Investigación de la universidad César Vallejo. Cabe señalar, se ha cumplido con los elementos de integridad científica, se ha seguido con las normas de éticas y, por ende, se respetó a la propiedad intelectual evidenciándose y comprobándose en el Turnitin; a su vez se confirma, que no se generó conflictos de intereses por la participación de los encuestado, ya que fue voluntario, y se procedió al uso de los las Normas APA.

IV RESULTADOS

En la investigación al aplicar los instrumentos, el resultado determina si las políticas públicas inciden con la gestión administrativa de una universidad pública de Lima Metropolitana. Asimismo, en las pruebas estadísticas se hizo uso de la correlación de Rho de Spearman, según los resultados obtenidos de las encuestas emitidas por docentes y trabajadores de una universidad pública de Lima Metropolitana, nos refleja sus precepciones sobre las políticas públicas y la gestión administrativa que se evidencia en la organización.

Tabla 7 CORRELACIONES NO PARAMÉTRICAS DE LAS VARIABLES

Correlaciones no paramétricas			Políticas Públicas
Rho de Spearman	POLITICAS PUBLICAS	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.223
		Sig. (bilateral)	.237
		N	30

Correlaciones no paramétricas			Gestión Administrativa
Rho de Spearman	POLITICAS PUBLICAS	Coefficiente de correlación	.223
		Sig. (bilateral)	.237
		N	30
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

Elaboración propia, en base a SPSS.

Usando Rho de Spearman, se aprecia bajo grado de correlación entre las variables Políticas públicas y Gestión Administrativa, dado que el coeficiente de correlación es de 22.3%.

Tabla 8 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE POLÍTICAS PÚBLICAS, SEGÚN SUS DIMENSIONES.

Dimensión: Identificar el problema		Políticas públicas	V1D1
POLÍTICAS PÚBLICAS	Coefficiente de correlación	1.000	.723**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
V1D1 Identificar el problema	Coefficiente de correlación	.723**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

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

Dimensión: Formulación de Políticas			Políticas públicas	V1D2
Rho de Spearman	POLÍTICAS PÚBLICAS	Coefficiente de correlación	1.000	.775**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
V1D2 Formulación de Políticas	V1D2 Formulación de Políticas	Coefficiente de correlación	.775**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

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

Elaboración propia, en base a SPSS.

Se evidencia en relación de la variable políticas públicas con la dimensión Identificar el problema, el nivel de correlación es alto 72.30 %, en cuanto a la dimensión formulación de políticas, el nivel predominante es alto moderado en 77.50 %.

Correlaciones

Dimensión: Toma de Decisiones		Políticas públicas	V1D3	
Rho de Spearman	POLÍTICAS PÚBLICAS	Coefficiente de correlación	1.000	.775**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
V1D3 Toma de Decisiones		Coefficiente de correlación	.775**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

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

Elaboración propia, en base a SPSS.

En su dimensión toma de decisiones el nivel de correlación alto moderado es 77.50 %. Por consiguiente, se puede decir que si existe correlación.

Tabla 9 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, SEGÚN SUS DIMENSIONES.

Dimensión: Planificación		Gestión administrativa	V2D1
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.900**
		N	30
V2D1 Planificación		Coeficiente de correlación	.900**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

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

Dimensión: Organización		Gestión administrativa	V2D2
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.809**
		N	30
V2D2 Organización		Coeficiente de correlación	.809**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

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

Elaboración propia, en base a SPSS.

Se evidencia en relación a la variable gestión administrativa y su dimensión planificación, el nivel de correlación es alto 90%, en cuanto a la dimensión de organización, el nivel predominante es alto en 80.9%.

Dimensión: Dirección			Gestión administrativa	V2D3
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000	.906**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
V2D3 Dirección		Coeficiente de correlación	.906**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

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

Dimensión: Control			Gestión administrativa	V2D4
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000	.878**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
V2D4 Control		Coeficiente de correlación	.878**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

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

Elaboración propia, en base a SPSS.

Respecto a la dimensión de Dirección, el nivel predominante fue alto en 90.6%, conforme a dimensión de actividades de control, el nivel alcanzado fue alto en 87.8%. Por lo antes mencionado, se acepta la hipótesis que se ha planteado y se afirma que existe correlación positiva entre las variables y sus dimensiones.

Tabla 10 ESTADÍSTICAS TOTALES DE LOS ELEMENTOS

Media, Varianza, Correlación y Alfa de Cronbach

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IDENTIFICAR LAS CAUSAS	93.63	206.033	.090	.897
HABILIDAD PARA ELABORAR UN PROYECTO	93.70	202.769	.217	.895
RESOLVER Y SOLUCIONAR CONFLICTOS.	93.73	202.271	.330	.892
RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA.	93.93	203.651	.162	.896
DISEÑA E IMPLEMENTA	93.67	218.644	-.370	.905
IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS	93.80	197.269	.483	.890
EVALUÓ Y ALCANZO SUS METAS	93.93	194.754	.457	.890
RESULTADOS ACORDES A LAS COMPETENCIAS	94.10	194.714	.516	.889
IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN.	93.87	192.809	.649	.887
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	93.40	213.834	-.192	.903
LIDERAZGO EFECTIVO	93.70	207.803	.006	.899
DELEGAR RESPONSABILIDADES	94.13	197.016	.452	.890
DEFINEN EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS	94.27	186.547	.805	.883
FUNCIÓN A LAS NORMAS DE GESTIÓN	94.13	192.878	.657	.887
CUMPLEN CON LAS METAS	94.17	190.420	.564	.888
ALCANZAR LOS OBJETIVOS A CORTO O LARGO PLAZO.	94.17	196.213	.398	.891
TAREAS ASIGNADAS	94.00	192.345	.650	.887
DIVISIÓN DEL TRABAJO.	94.30	197.045	.570	.889
DESIGNA ACTIVIDADES	94.50	191.224	.743	.885
SE INTEGRA EN LOS DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO.	94.40	194.110	.559	.888
MEDIDAS DE VERIFICACIÓN	94.53	197.982	.375	.892

SUPERVISIÓN DE LAS ACTIVIDADES	93.83	199.454	.268	.894
INFORMACIÓN DEL PERIODO LECTIVO	94.53	189.292	.712	.885
MANTIENE INFORMADOS DE LAS ACTIVIDADES	94.20	184.303	.700	.884
OPORTUNIDADES AL PERSONAL	94.47	185.637	.675	.885
COMPROMETIDO EN REALIZAR UN TRABAJO DE CALIDAD.	93.80	193.959	.570	.888
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	94.33	187.402	.649	.886
MEDICIÓN DE DESEMPEÑO	94.43	190.047	.684	.886
ACTIVIDADES DE CONTROL INTERNO.	94.50	195.500	.370	.892
ACCIONES DE CONTROL	94.50	186.121	.817	.883

Elaboración propia, en base a SPSS.

Conforme a lo indicado en la tabla 8 se puede medir la relación y la correlación de fiabilidad, en la tabla 9, podemos indicar que las 30 preguntas pasaron la prueba de fiabilidad de instrumentos.

Tabla 11 ESTADÍSTICAS DE ESCALA MEDIA, VARIANZA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

ESTADÍSTICAS DE ESCALA			
Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
97.33	209.057	14.459	30

Elaboración propia, en base a SPSS.

Se aprecia en la tabla 11 Estadística de Escala que conforme los números de elementos que es igual a 30, se tuvo los siguientes resultados en:

Media = 97.33%;

Varianza=209.057%;

Desviación estándar=14.459%.

V DISCUSIÓN

La finalidad del trabajo de investigación quedó primero en revisar los conceptos de cada una de las variables, dimensiones y sus indicadores, con el fin de gestionar las etapas del proceso. Asimismo, se tomaron en cuenta varias definiciones para el desarrollo de la Introducción, el marco conceptual y la metodología con el fin de implementar datos fidedignos y facilitar las decisiones.

Tabla 12 VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES POLÍTICAS PÚBLICAS

Variables	Dimensiones	Indicadores
Políticas públicas	Identificar el problema	Análisis del problema
		Resolución del problema
	Formulación de Políticas	Implementación
		Evaluación
Toma de Decisiones	Identificación institucional	
	Liderazgo efectivo	

Elaboración propia, en base a SPSS.

Cabe señalar, que las políticas públicas llamadas también quehacer gubernamental, establece la aplicación de un sistema que promueve el éxito en la gestión administrativa, de tal modo, que se obtenga información financiera, económica y presupuestal razonable, para una adecuada gestión institucional. Es importante que los ciudadanos, muestren interés en las políticas públicas, sobre todo el servidor público, para la ejecución de las políticas públicas en la estructura del Estado.

El significado de la palabra polity nos lleva tanto a los modelos organizativos del Estado como a los sistemas gubernamentales, en cuanto, al término politics se refiere a las acciones desarrolladas entre distintos actores para alcanzar y conservar el poder. Una vez realizada una política pública, toca la medida de los efectos y resultados de la intervención pública. (Revista SERVIR, 2020). Como respuesta a la demanda ciudadana, la valoración ha hecho que la gestión pública se efectúe de forma eficaz, eficiente y de manera transparente (Pinilla y Fontcuberta, 2010).

Tabla 13 VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Segunda Variable: Gestión Administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Planificación	Definir / Diseñar Objetivos
	Organización	División del trabajo Integración Supervisión
	Dirección	Comunicación Motivación al personal
	Control	Medición de resultados Evaluar resultados

Elaboración propia, en base a SPSS.

Para la segunda variable, la Gestión administrativa es importante para la productividad, la competencia y la eficacia en el servicio, ya que es un proceso donde se regulariza y mejoran las habilidades y funciones de la organización con la finalidad de alcanzar la eficacia para el logro de objetivos. Es necesario una respuesta para la mejora de las dimensiones.

Como breve resumen, y acorde a los antecedentes internacionales; las necesidades institucionales deben estar orientadas hacia el orden y el control. (Silva, 2022). Asimismo, estas se producen de acuerdo al tipo de estado que

adopte un país, ya sea una legislación de derechos o una constitución de derechos e igualdad. (López, 2021). Además, de aquellas que están encaminadas a la Responsabilidad Social Empresarial disponen en función a su aplicación, en referente al momento de consultar. (Chumaceiro y Hernández, 2016). Por esta razón, la toma de decisiones públicas son una mezcla del poder decisorio y de los recursos públicos. (Jiménez, 2017).

En el ámbito nacional, para mejorar el procedimiento y proporcionar la realización se propuso la estructura del plan de gestión del cambio. Asimismo, se deberían establecer según el presupuesto participativo y las políticas públicas. (Amoretti, Cornejo e Hidalgo, 2017). Es prioritario señalar que el proceso de las políticas públicas demanda de habilidades técnicas por parte de los funcionarios y directivos públicos. (Benites, 2018).

En relación a la universidad y acorde a su autonomía es la encargada de difundir la investigación, la cultura, así como manejar sus ingresos, administrar sus bienes, y generar sus propios ingresos a través de su centro universitario y proyección social, la misma que imparte cursos de capacitación, programas de especialización y actualización, acorde a su autonomía universitaria, según Ley Universitaria No 30220. Asimismo, la ley Universitaria No 30220, en el Art. 46, indica que las universidades corresponden ejecutar programas de educación continua permitiendo las actualizaciones sobre los conocimientos profesionales, las habilidades y las competencias. Dichos programas generan recursos propios a favor de la universidad siendo un servicio generador de recursos que contribuye con la financiación de los diferentes gastos que realiza la universidad.

Asimismo, cabe señalar, que la pandemia ha generado en muchas organizaciones, pérdidas humanas y ha sido responsable del desplome económico y financiero de las empresas a nivel global; la universidad no es ajena a ello, ya que se perdieron docentes, administrativos y alumnos, así como también agudizó el presupuesto anual, por casi tres años, y seguimos con las mismas falencias.

Como objetivo de estudio, la problemática general es conocer las relaciones existentes con las variables políticas públicas y gestión administrativa del Centro de Servicios, y a su vez la relación que existe con sus dimensiones; teniendo en cuenta que la problemática principal es tomar las como parte fundamental para la captación de recursos a favor de la institución, y ello se basa, en que los resultados sean favorables para la organización. Con respecto a la hipótesis general, con la relación de las dos variables y como influyen positivamente con sus indicadores.

Dentro de la organización de la universidad, describiendo las áreas, estas son responsables de los cursos de extensión en cuanto a sus procesos y procedimientos académicos, como son: la unidad del CERSEU (Centro de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria) responsable de promover el diseño y desarrollo de propuestas y la normativa de educación, así como también son responsable de proponer los lineamientos para el desarrollo de los cursos, como también verificar la infraestructura y el apoyo tecnológico.

La Unidad de Publicaciones e Impresiones responsable de difundir las ofertas de los servicios académicos. Las Unidades de Planificación y Economía responsable de realizar el análisis permanente del desarrollo de las actividades en materia presupuestal y económica, respectivamente. Y por último la Dirección Administrativa que está conformada por un equipo de profesionales que contando con todas las herramientas adecuadas asumirán las labores profesionales para la ejecución del servicio. El estudio de la investigación fue Cuantitativa y el Diseño de Investigación tipo básica, no experimental, descriptiva correlacional.

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son acciones que permitirán acabar con la pobreza, resguardar el planeta mejorando la existencia de los individuos. Todo ello se realiza con precisar los impactos de la organización, priorizando los ODS en base a objetivos. Teniendo en cuenta, el promover y certificar la educación de calidad, inducir al trabajo decente y al incremento económico.

FIGURA 1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Fuente: Pagina de la Asamblea General de la ONU

En cuanto el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN en el 2021 acorde al Decreto Supremo N.º 029- 2018 -. Aprobó las doce políticas de nueve sectores dichas políticas nacionales precisan los objetivos lineamientos y los estándares nacionales que ayuda a identificar los problemas en las entidades gubernamentales y en todos los niveles de gobierno que deben cumplir con esa normativa. aparte una política nacional debe cumplir al menos estos criterios definir una decisión política para prevenir, o solucionar un problema público Estableciendo y definiendo los objetivos prioritarios e intereses generales.

FIGURA 2 CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO



Fuente: Pág. Web. Plataforma de información territorial

Con el Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM, se aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, siendo el propósito de marcar cargos y capacidades para ser un Estado transparente, eficiente y descentralizado, promover la igualdad de oportunidades sin discriminación. El objetivo principal mejorar las acciones del sector público para generar valor público.

FIGURA 3 GESTION PUBLICA 2030 1



Fuente: Normas legales diario el peruano

Son cuatro las metas trazadas, que permiten contar con los servicios, bienes y las medidas de calidad que ayudan en base a las evidencias a dar resultados de forma acertada y eficaz. Dicho documento es publicado para que la ciudadanía tenga conocimiento de forma clara el enfoque, los objetivos y el marco conceptual. Está orientado a los resultados del servicio al poblador, teniendo en cuenta que los empleados deberán ser producidos y competentes, que se preocupen por atender a la población, ello con el fin de ejecutar el cambio de los insumos a productos.

Estos objetivos son:

- Certificar las políticas públicas para que cubran las necesidades dentro del territorio nacional.
- Corregir en las instituciones estatales la gestión interna.
- Ser consciente de la escasez, implementar bienes, servicios y políticas que compensen con las necesidades de las personas.
- Asegura una administración abierta, que crea legitimidad en las actividades públicas.

El modelo conceptual, que define los lineamientos nacionales para la renovación de la dirección pública hasta 2030, consta de cinco partes.

- La primera es una política orientada a la agilidad pública y la resolución de problemas públicos, que desarrolla criterios de prioridad basados en certezas que sustentan la toma de decisiones y determinan qué actores están implicados en la solución de las dificultades públicas identificadas.
- El segundo son las estrategias que pueda lograr los objetivos de las políticas de públicas con grupos de gobernanza sectorial, intersectorial e intergubernamental óptima.

- El tercer elemento consiste en bienes y servicios. Este componente define y da forma a los bienes y servicios disponibles para las personas para satisfacer sus necesidades y llenar los vacíos.
- El cuarto es la gestión interna y el manejo claro de los sistemas de gestión para abastecer de bienes y servicios con regulación de la calidad. Esto incluye el cumplimiento de las actividades.
- Un quinto objetivo es calcular el resultado y lograr el impacto en la provisión de servicios, regulaciones y bienes incluyendo la evaluación de todos los componentes.

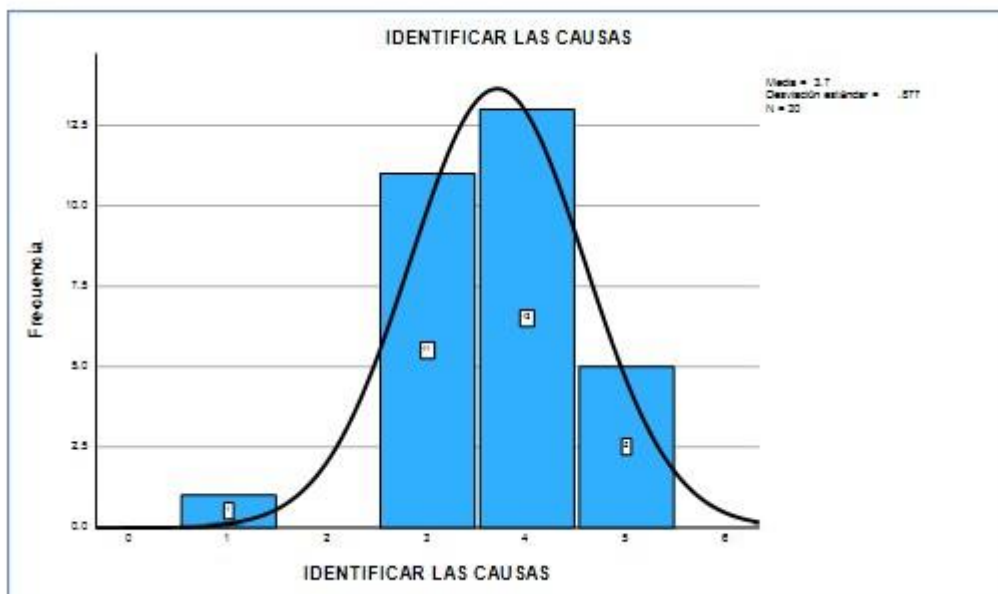
FIGURA 4 GRÁFICOS E HISTOGRAMAS

GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 1 - PREGUNTA 1



Histograma de respuesta a la pregunta 1

Se registran la identificación de las causas frente a una problemática, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 4 Casi Siempre un resultado de 50%.

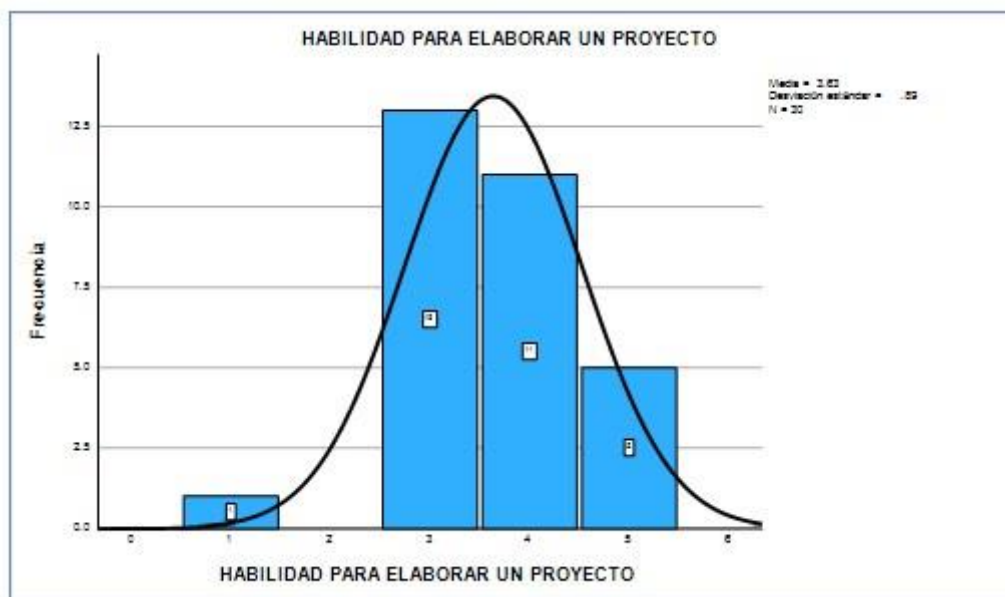


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 2 - PREGUNTA N° 2

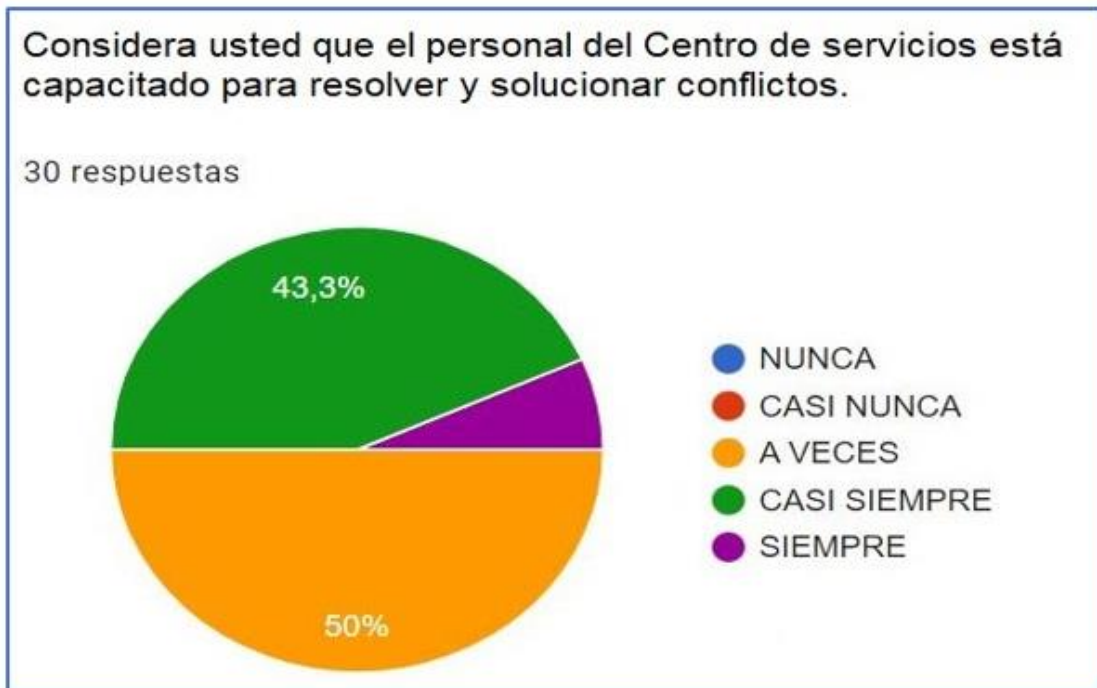


Histograma de respuesta a la pregunta 2

Se registran las habilidades para elaborar un proyecto, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 43.3%.

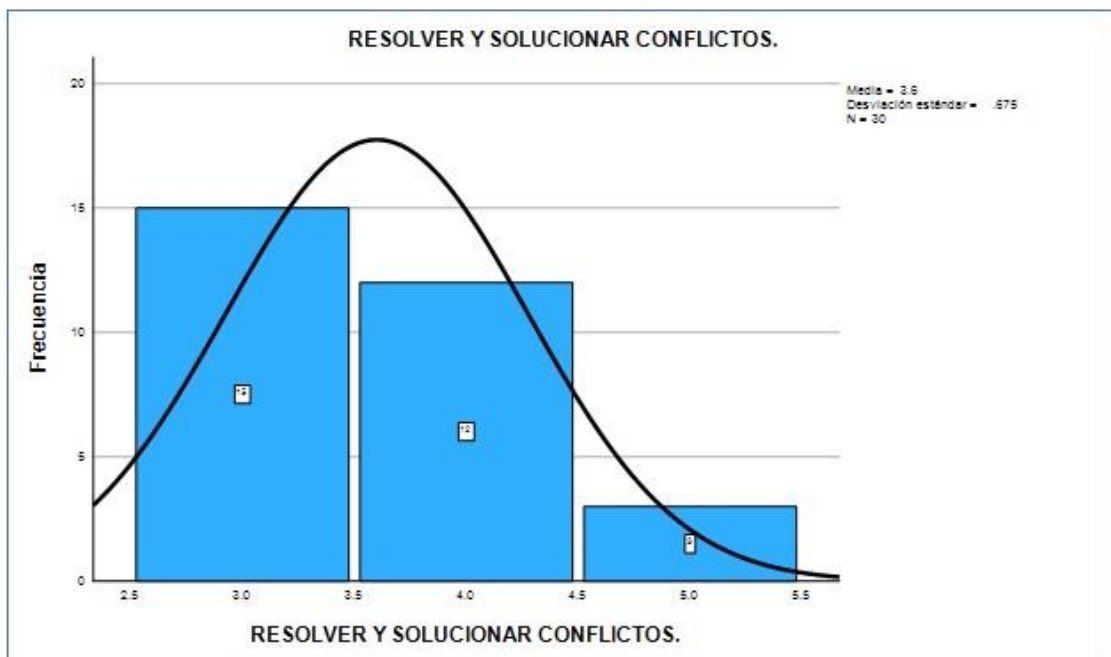


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 3 - PREGUNTA N° 3



Histograma de respuesta a la pregunta 3

Se registran las capacitaciones para resolver y solucionar conflictos, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 50%.

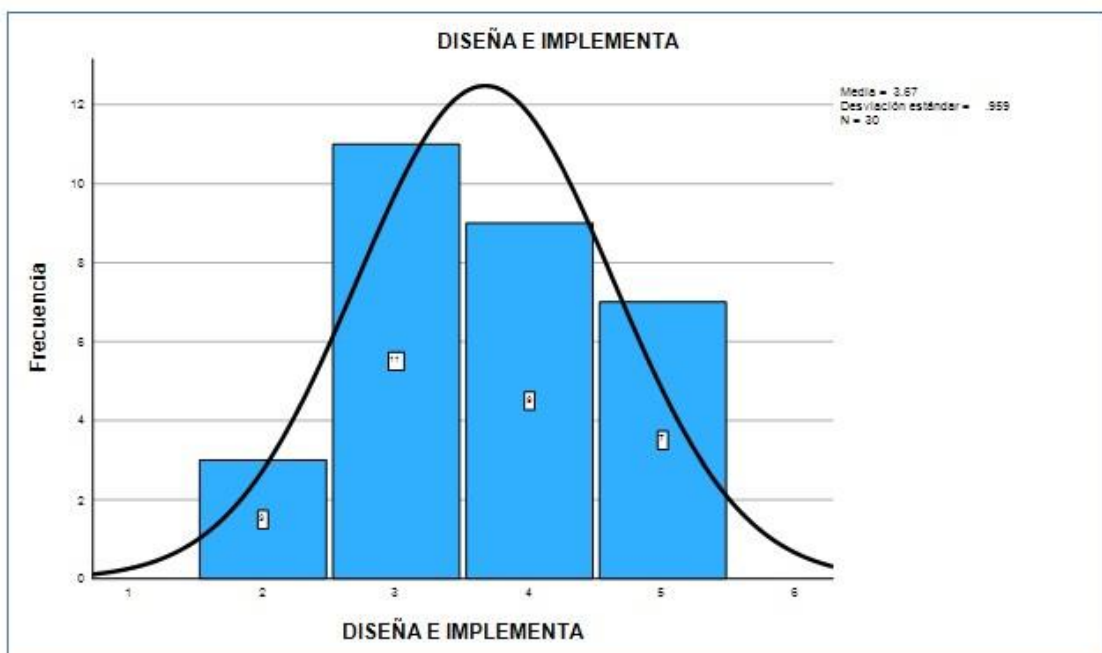


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 4 - PREGUNTA N° 4

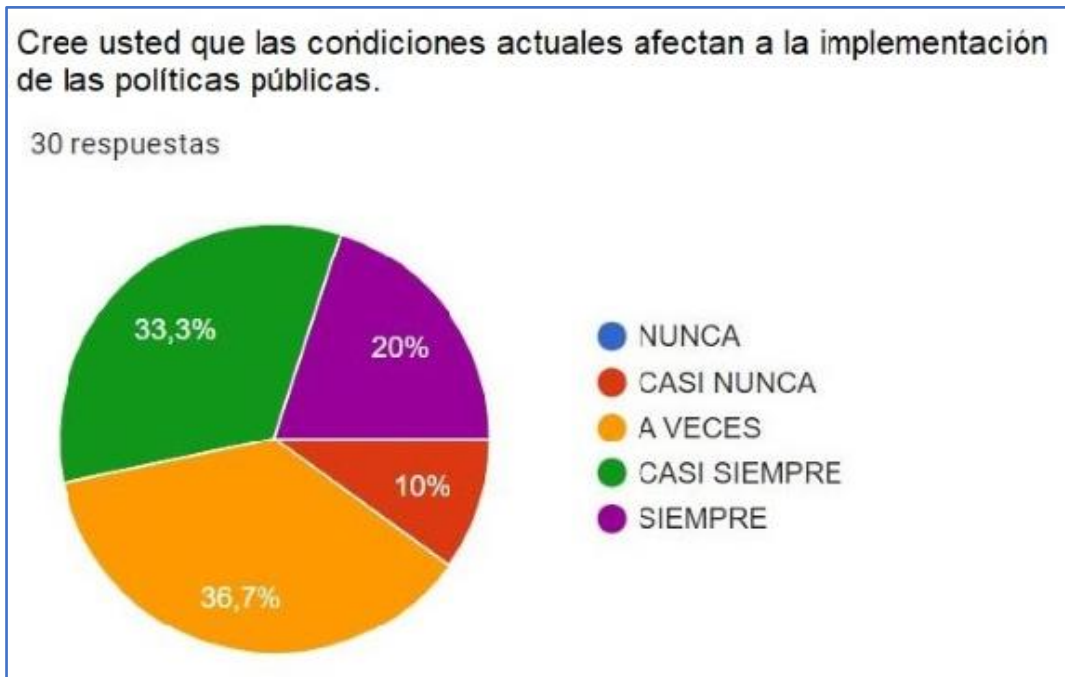


Histograma de respuesta a la pregunta 4

Se registran el diseño y se implementa el desarrollo de una idea programada, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 43.3%.

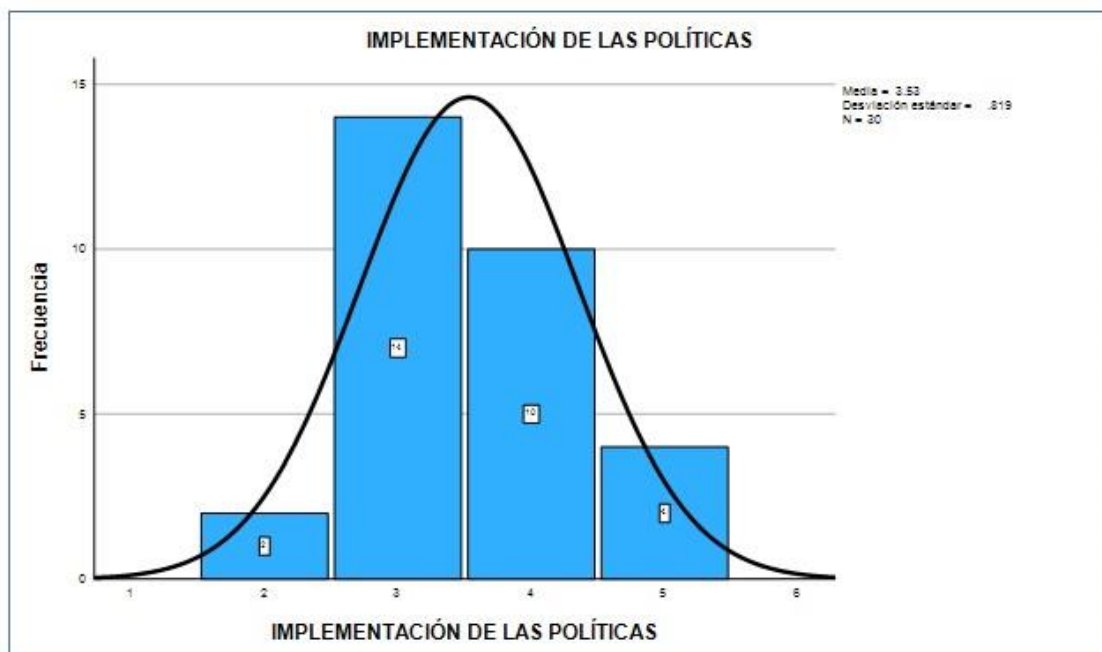


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 5 - PREGUNTA N° 5



Histograma de respuesta a la pregunta 5

Se registran las condiciones actuales que afectan la implementación de las políticas públicas, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 36.7%.

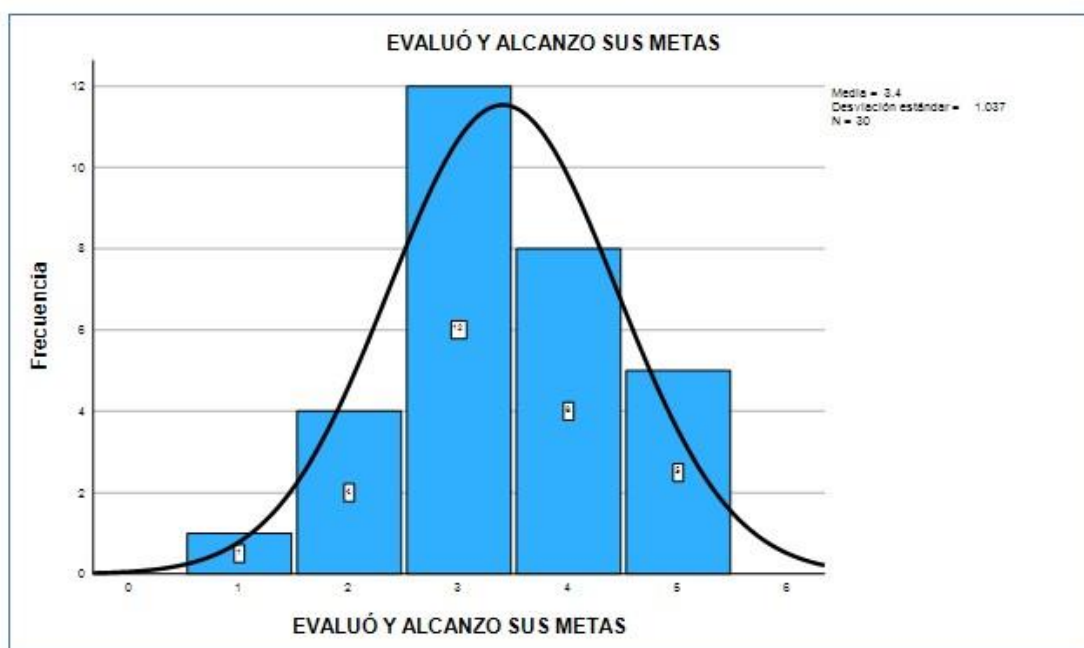


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 6 - PREGUNTA N° 6

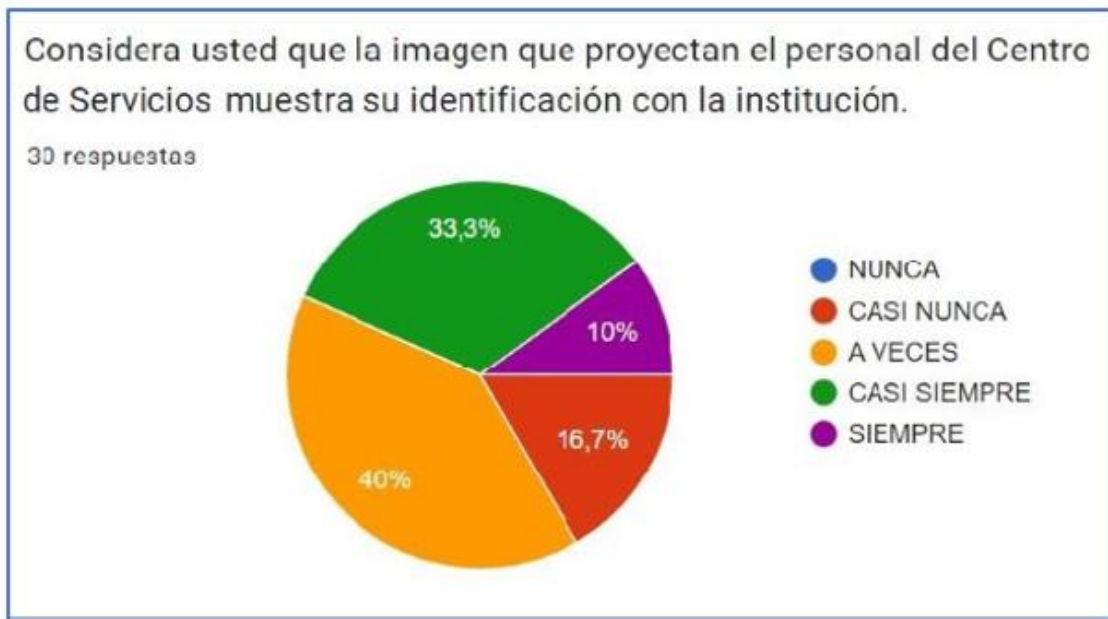


Histograma de respuesta a la pregunta 6

Se registran si evaluó y alcanzó sus metas trazadas, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 46.7%.

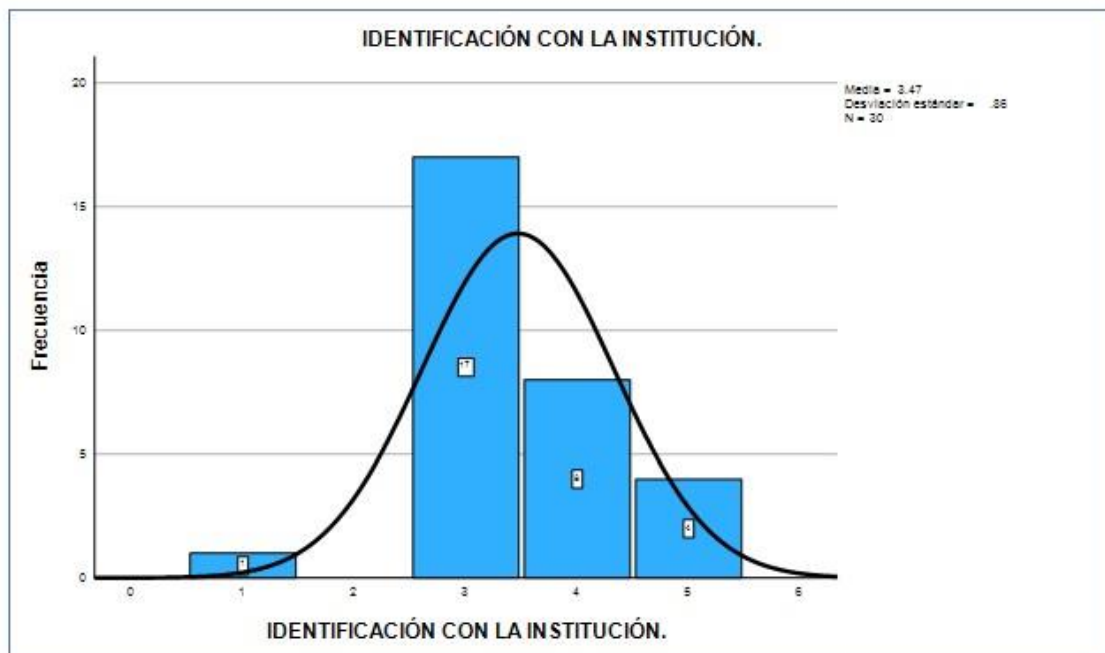


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 7 - PREGUNTA N° 7



Histograma de respuesta a la pregunta 7

Se registran la identificación con la institución, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 40%.

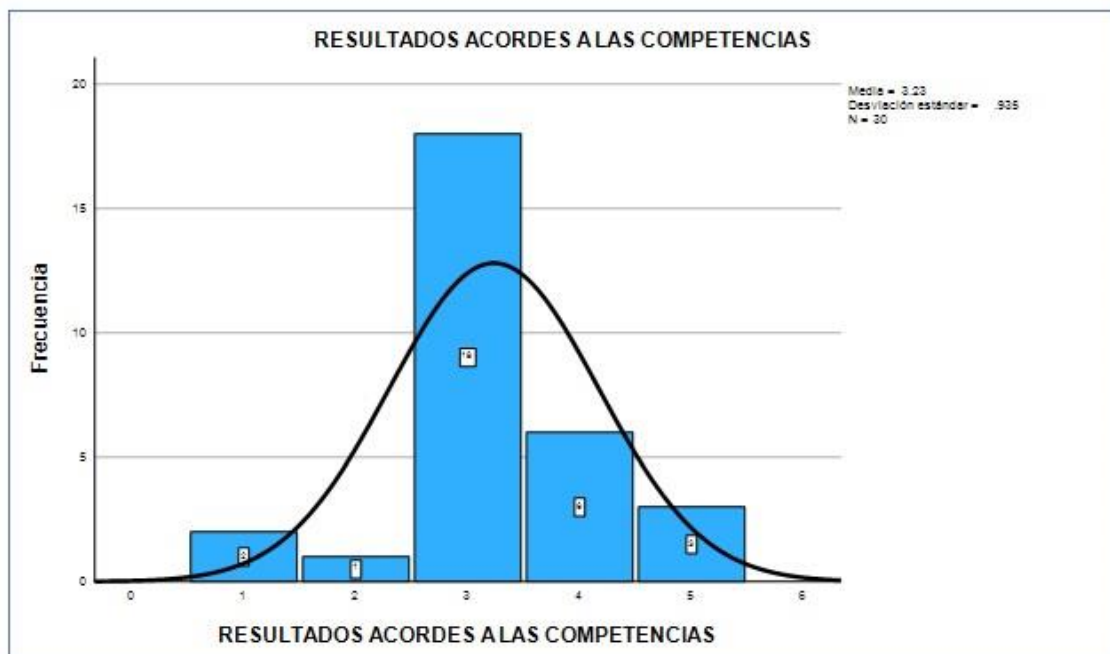


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 8 - PREGUNTA Nº 8



Histograma de respuesta a la pregunta 8

Se registran la interpretación de los resultados acorde a las competencias para la toma de decisiones, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 60%.

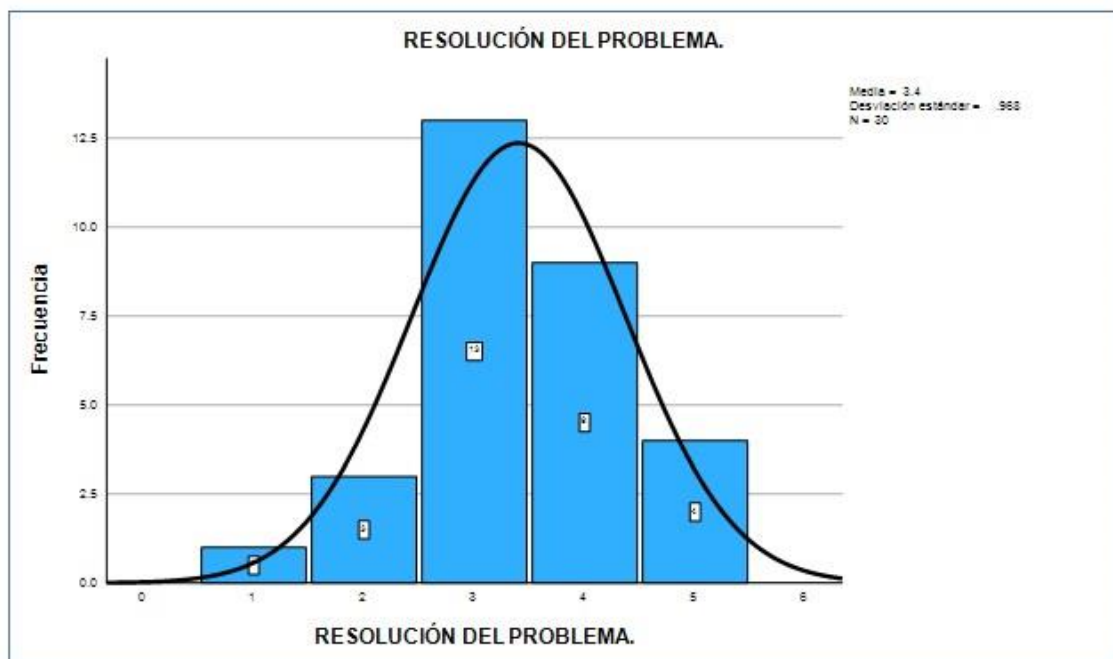


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 9 - PREGUNTA N° 9



Histograma de respuesta a la pregunta 9

Se registran si ha utilizado el método correcto para la resolución del problema, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 56.7%.

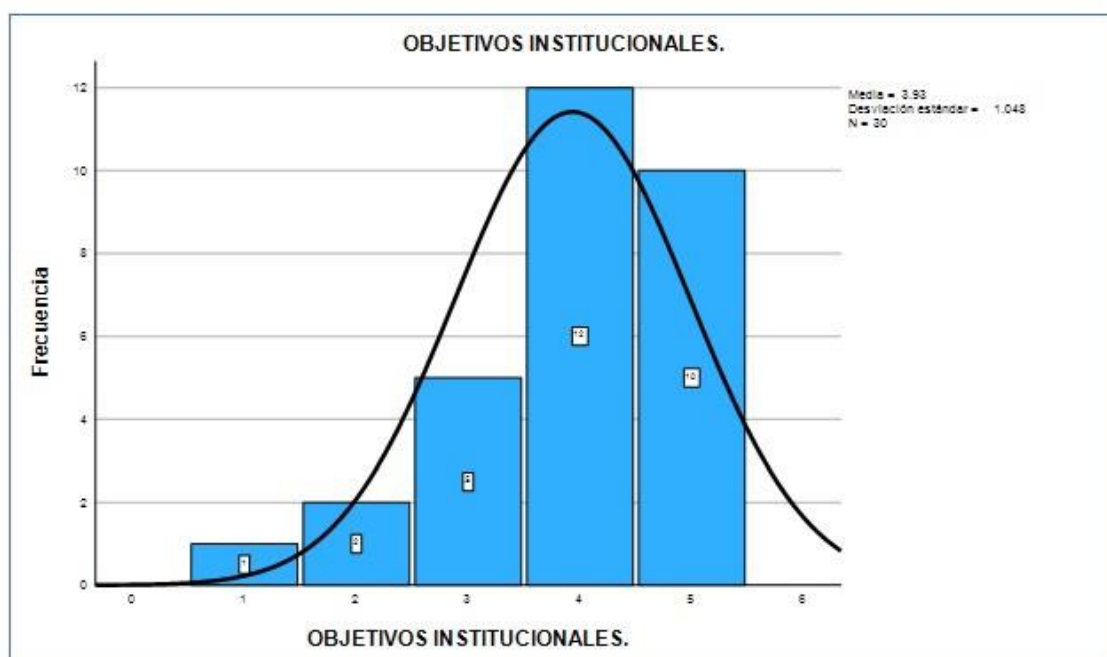


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 10 - PREGUNTA N° 10

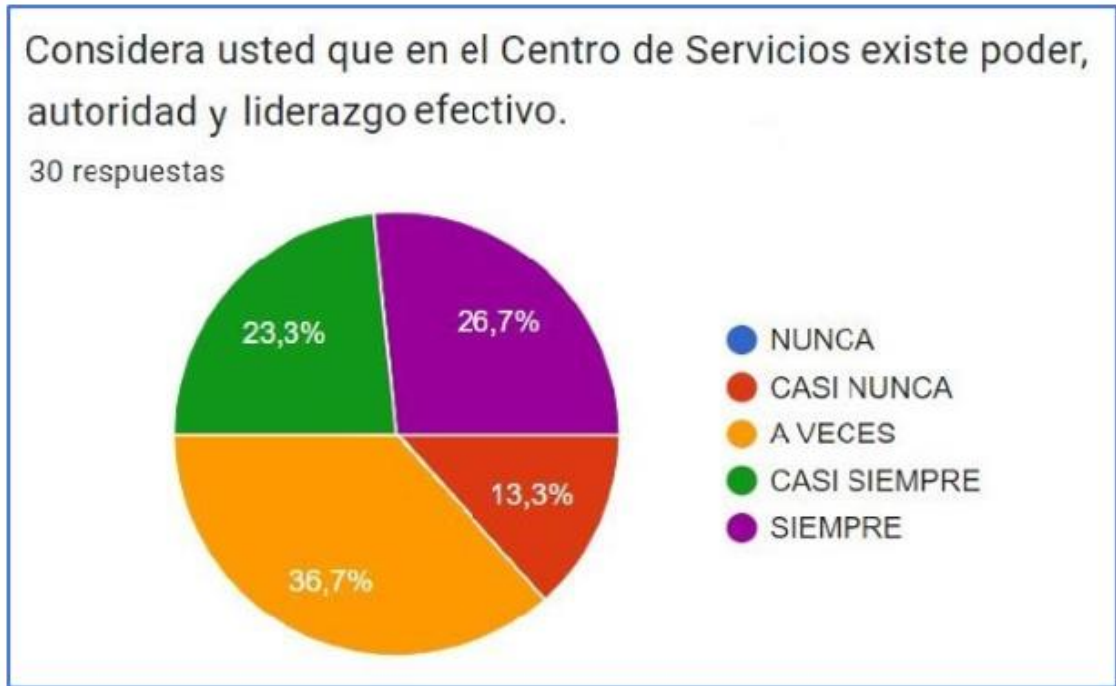


Histograma de respuesta a la pregunta 10

Se registran el cambio de directivos afectando las metas y objetivos, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 4 Casi siempre un resultado de 50%.

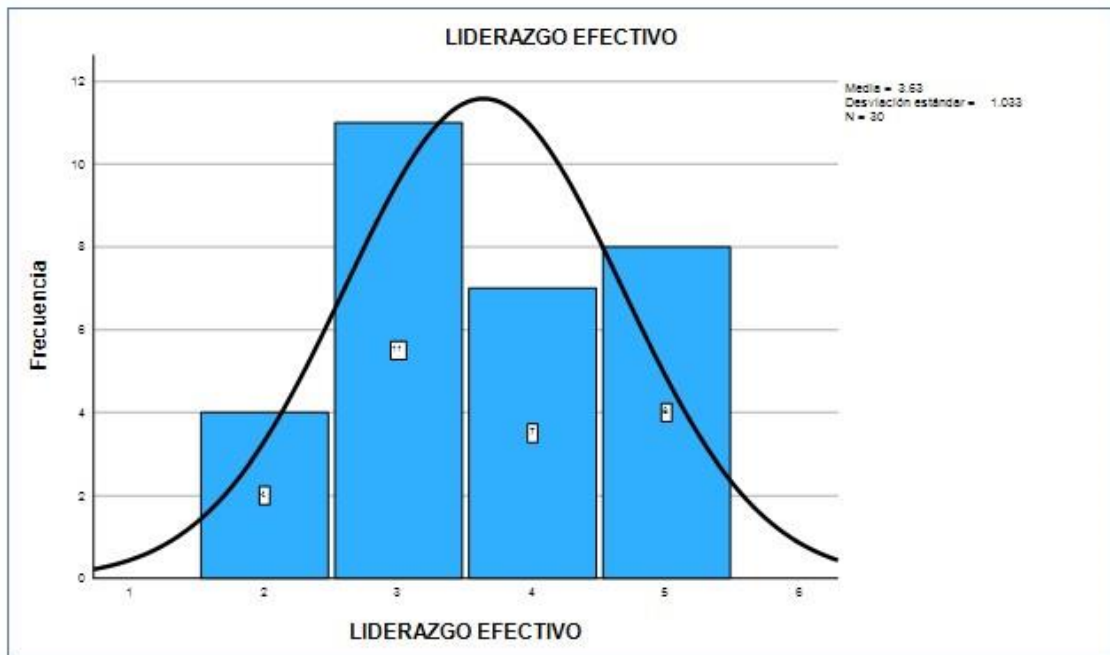


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 11 - PREGUNTA N° 11



Histograma de respuesta a la pregunta 11

Se registran si existe poder, autoridad y liderazgo, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 36.7%.

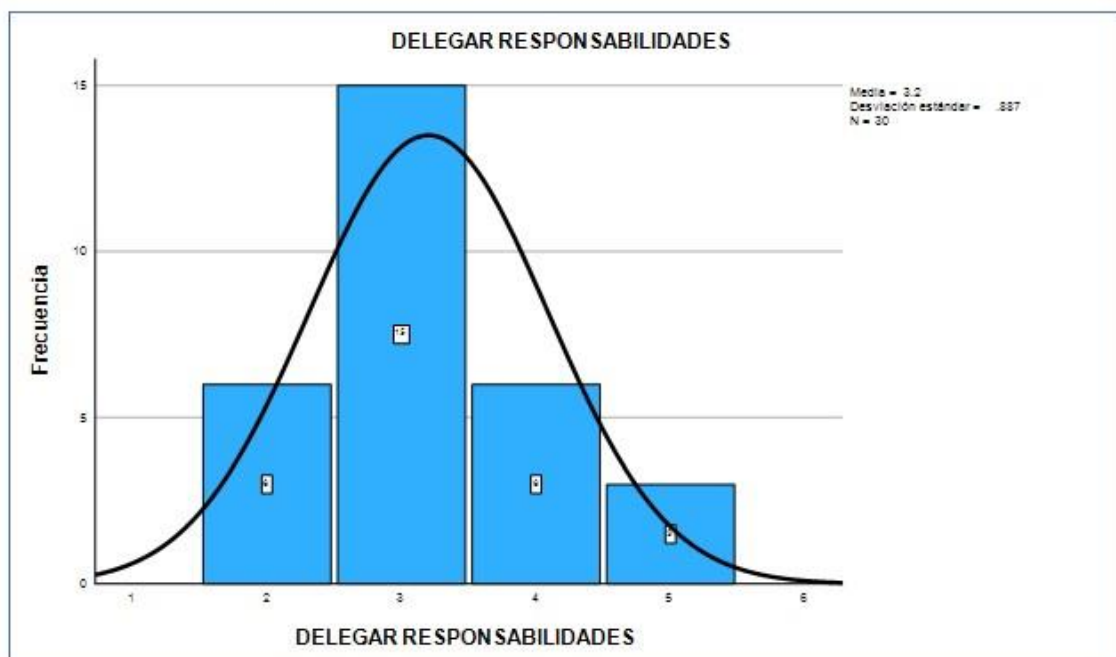


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 12 - PREGUNTA N° 12



Histograma de respuesta a la pregunta 12

Se registran si son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 50%.

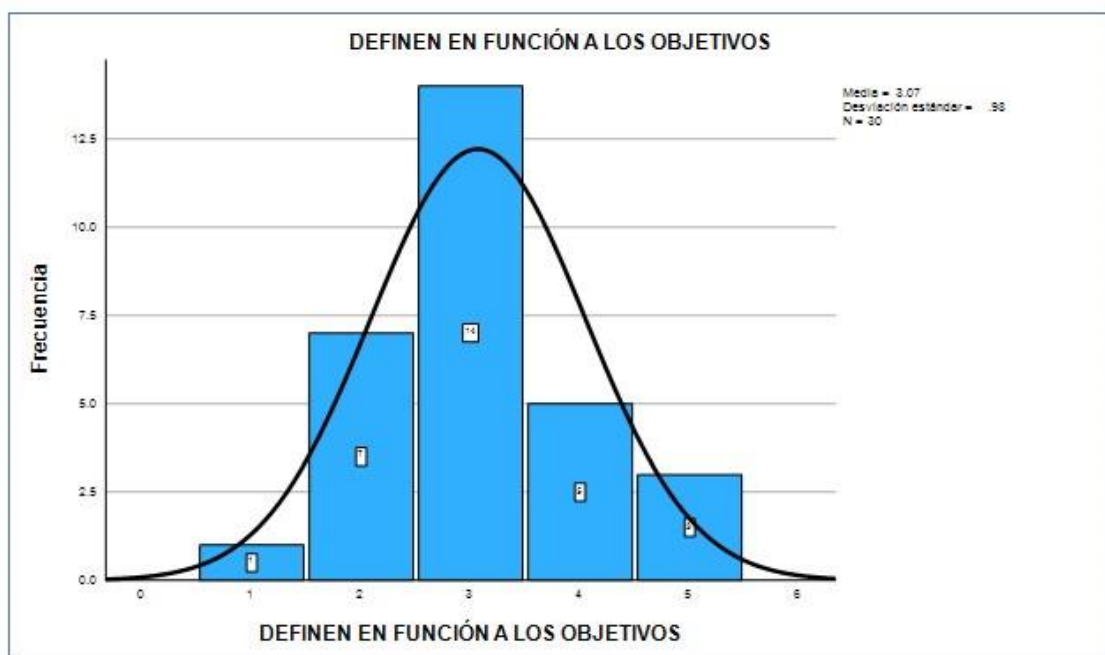


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 13 - PREGUNTA N° 13



Histograma de respuesta a la pregunta 13

Se registran si los procedimientos administrativos se definen en función a los objetivos, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 46.7%.

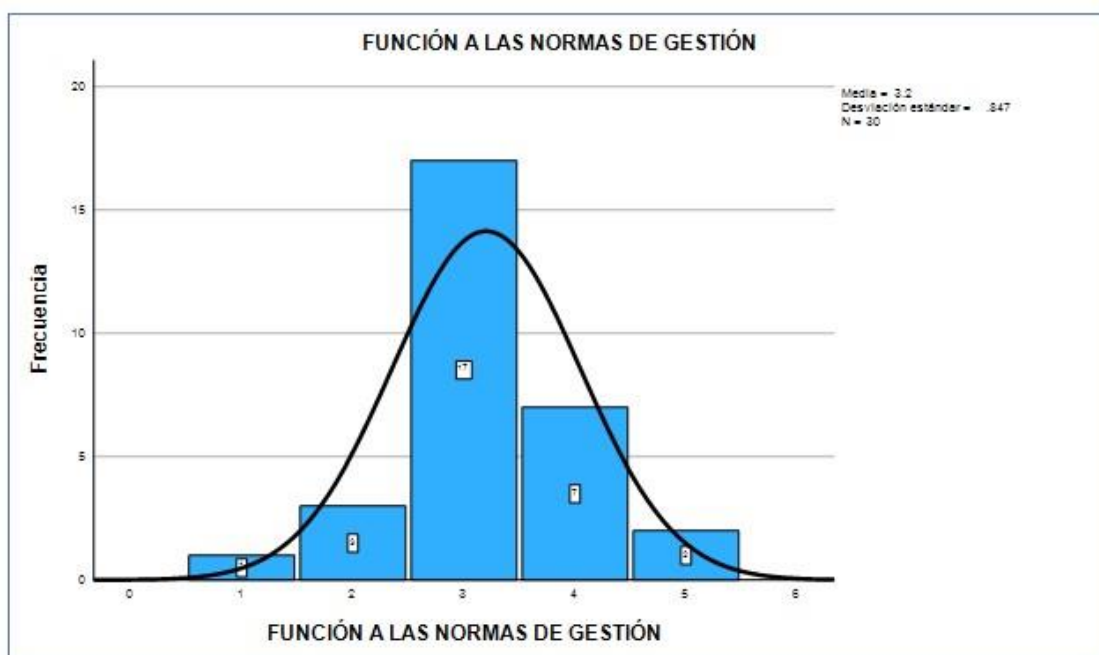


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 14 - PREGUNTA N° 14

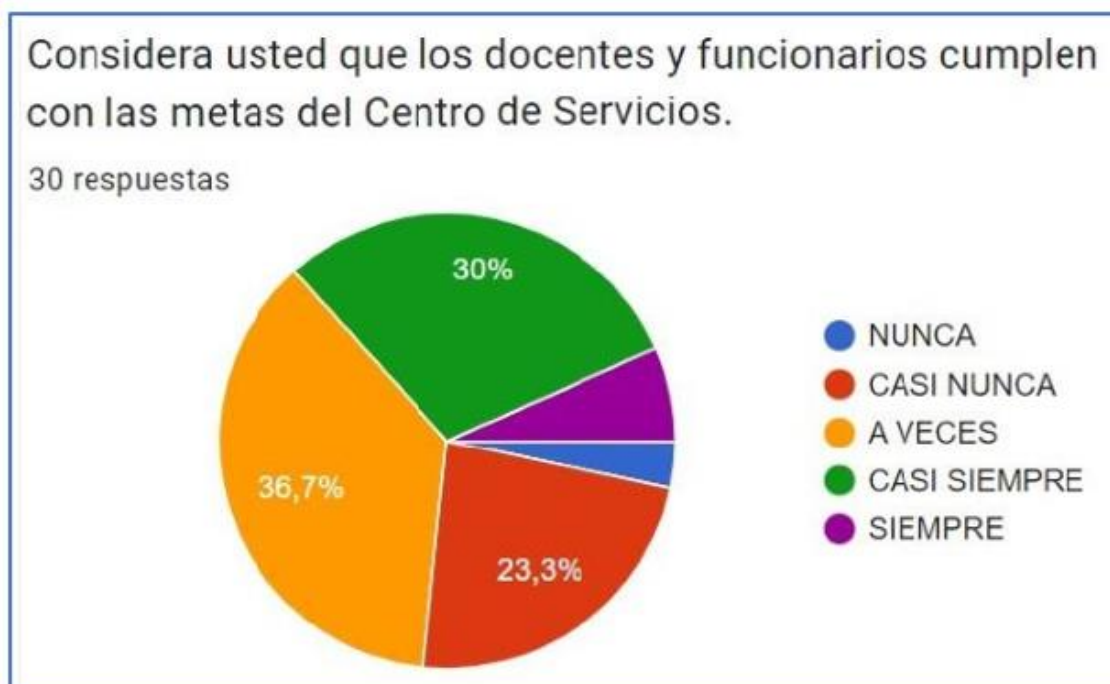


Histograma de respuesta a la pregunta 14

Se registran si los objetivos están en función a las normas de gestión, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 56.7%.

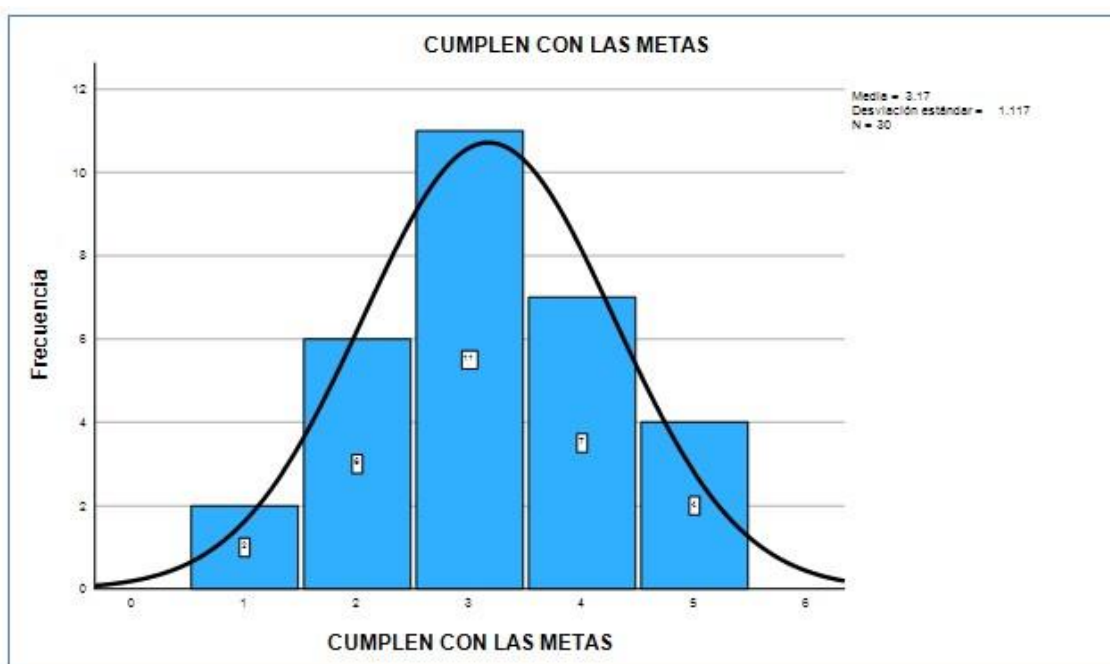


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 15 - PREGUNTA N° 15



Histograma de respuesta a la pregunta 15

Se registran si cumplen con las metas en el centro de servicios, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 36.7%.

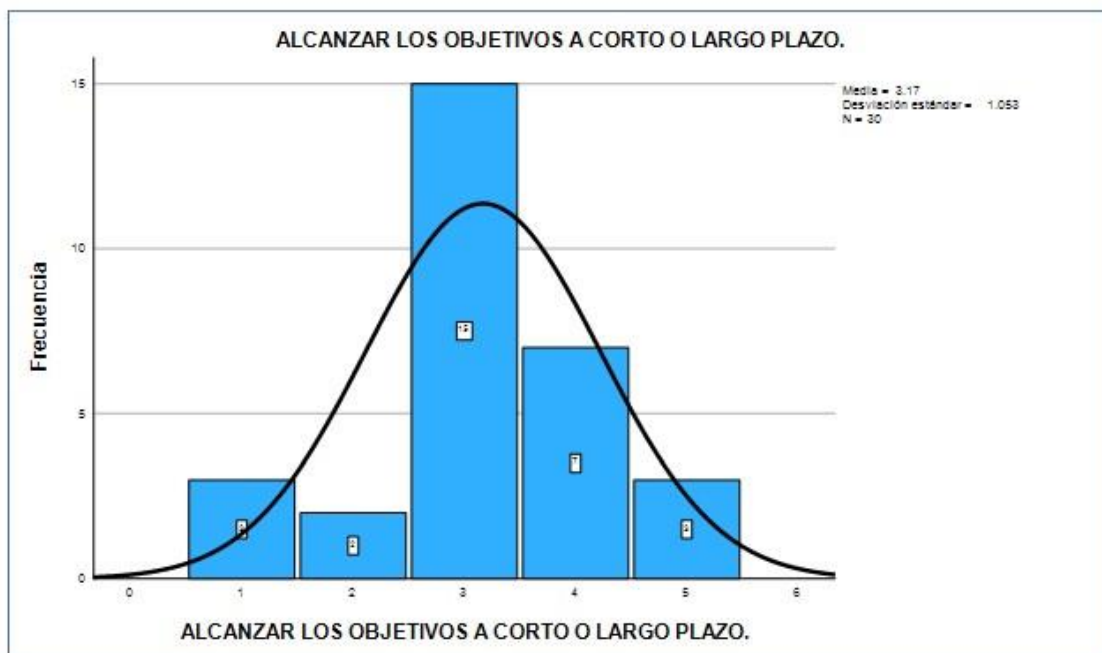


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 16 - PREGUNTA N° 16

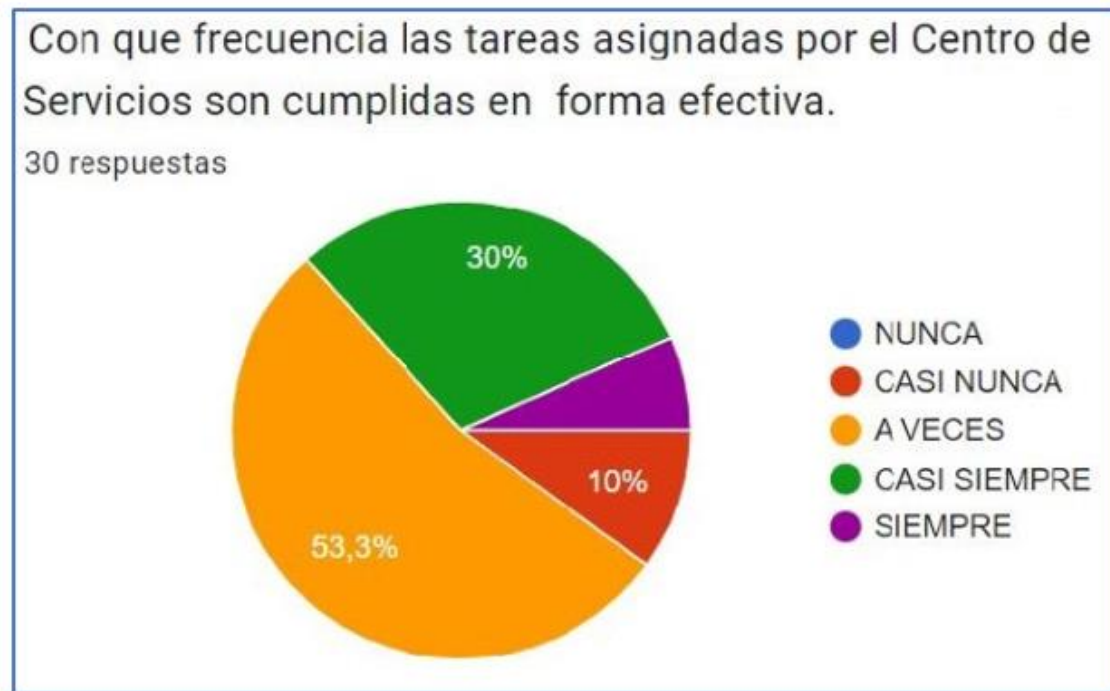


Histograma de respuesta a la pregunta 16

Se registran si la comunicación entre los docentes y funcionarios permiten alcanzar los objetivos a corto y largo plazo, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 50%.

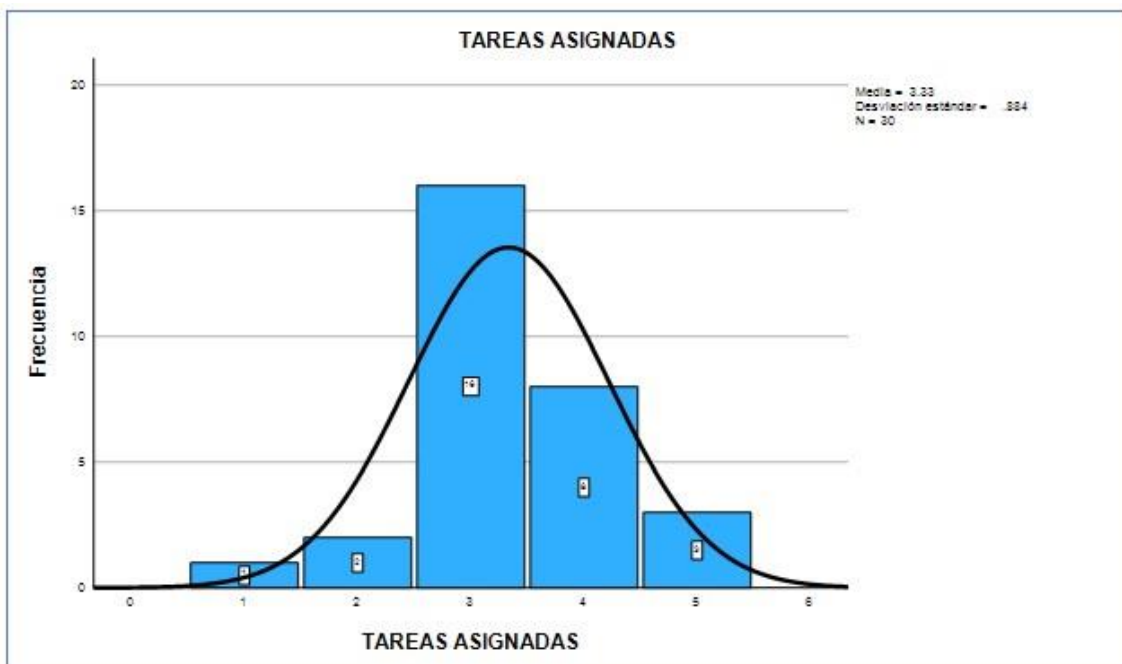


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 17 - PREGUNTA N° 17

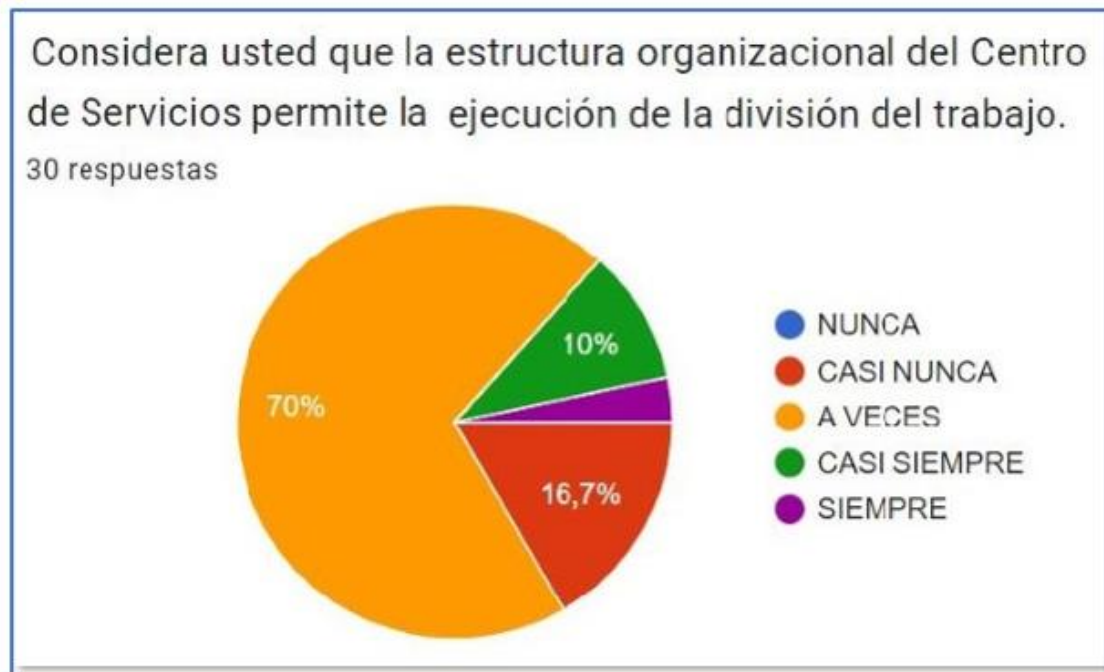


Histograma de respuesta a la pregunta 17

Se registran la frecuencia de las tareas asignadas son cumplidas en forma efectiva, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 53.3%.

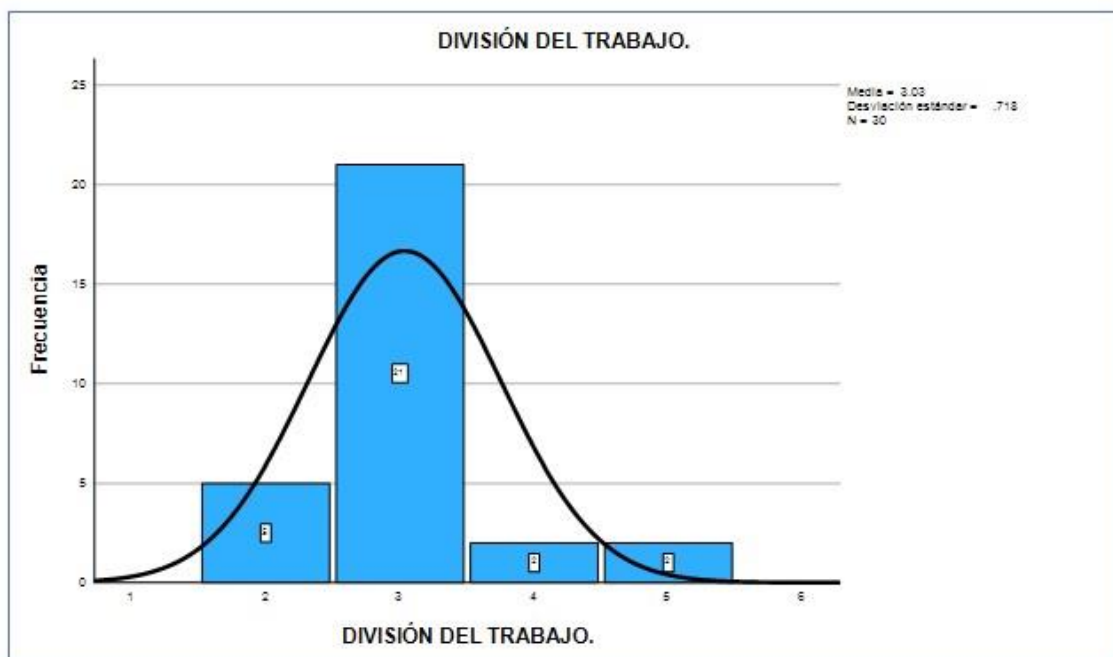


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 18 - PREGUNTA N° 18



Histograma de respuesta a la pregunta 18

Se registran la ejecución de la división del trabajo, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 70%.

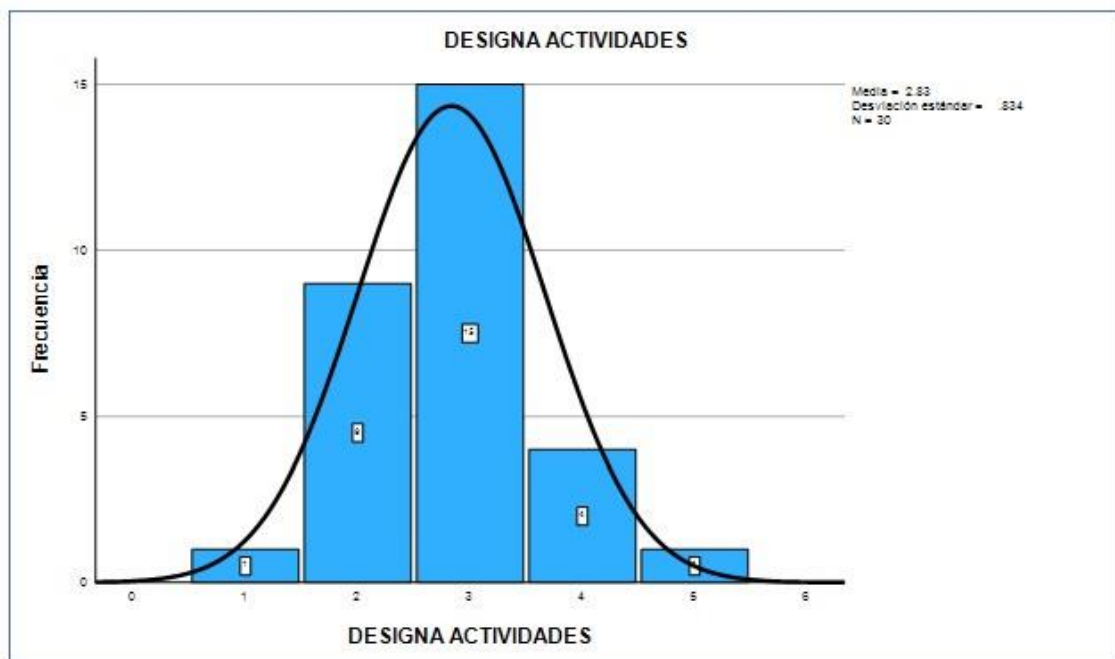


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 19 - PREGUNTA N° 19



Histograma de respuesta a la pregunta 19

Se registran las actividades según el talento humano, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 50%.

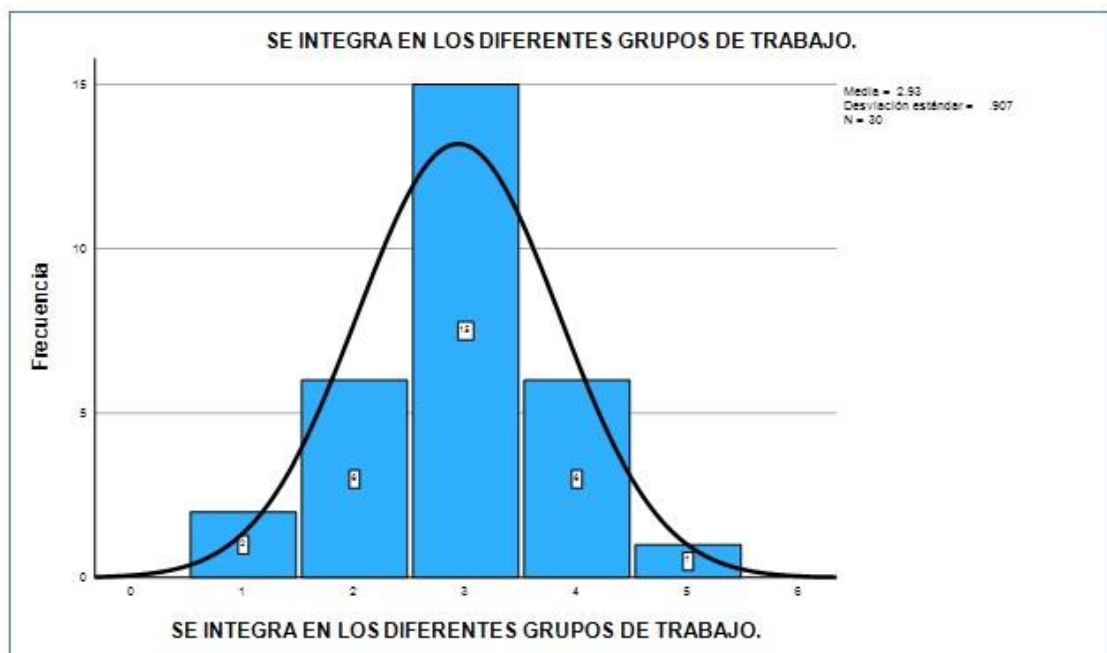


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 20 - PREGUNTA Nº 20



Histograma de respuesta a la pregunta 20

Se registran si se integran en los diferentes grupos de trabajo, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 50%.

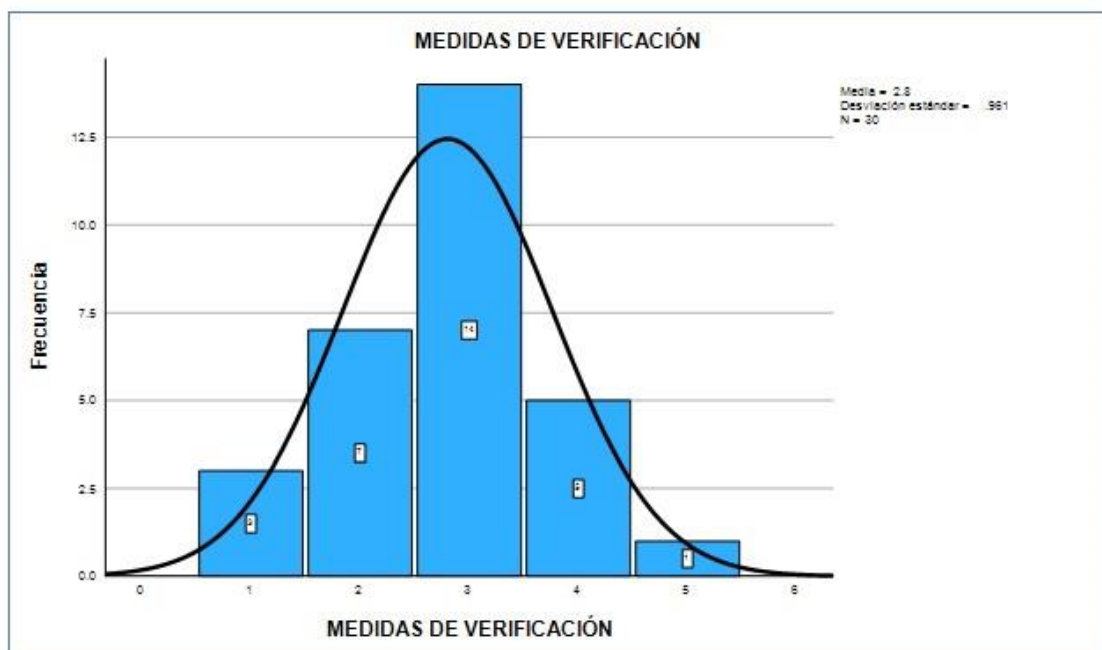


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 21 - PREGUNTA Nº 21



Histograma de respuesta a la pregunta 21

Se registran si las medidas de verificación son adecuadas, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 46.7%.

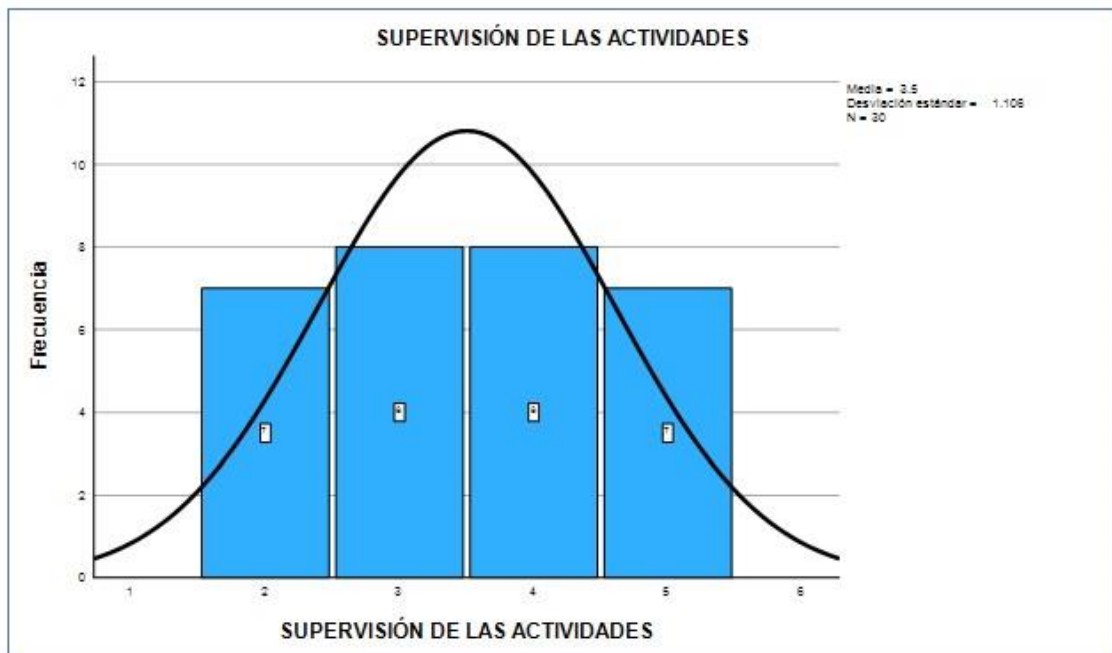


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 22 - PREGUNTA N° 22



Histograma de respuesta a la pregunta 22

Se registran si las deficiencias pueden evidenciarse, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 4 Casi siempre un resultado de 33.3%.

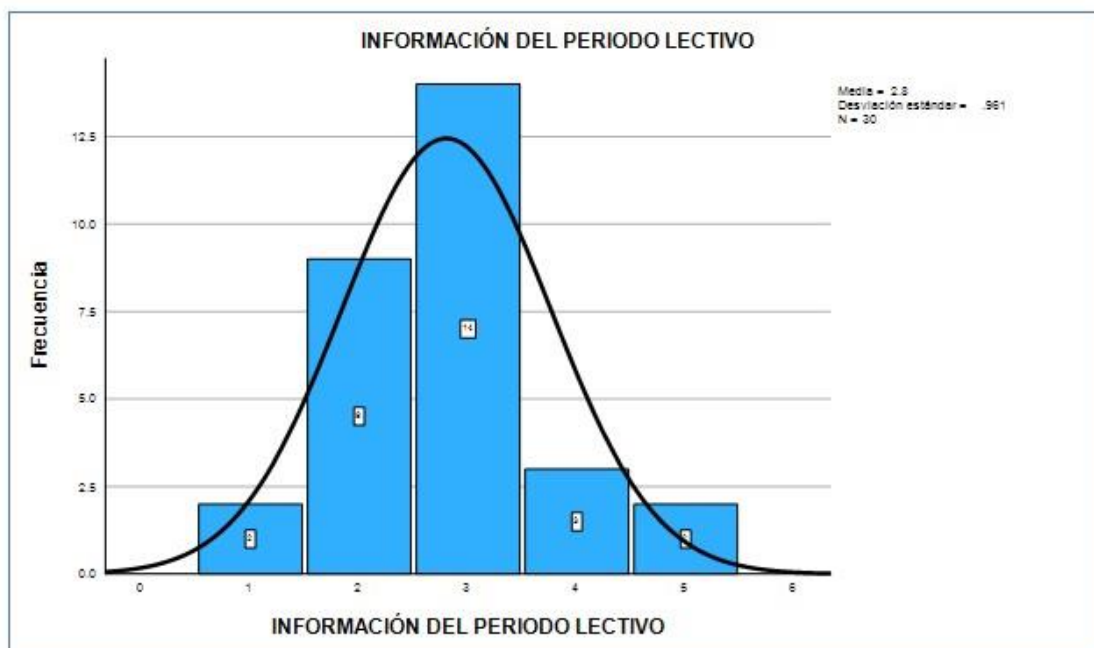


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 23 - PREGUNTA Nº 23



Histograma de respuesta a la pregunta 23

Se registran información del periodo lectivo proporcionado del centro de servicios, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 46.7%.

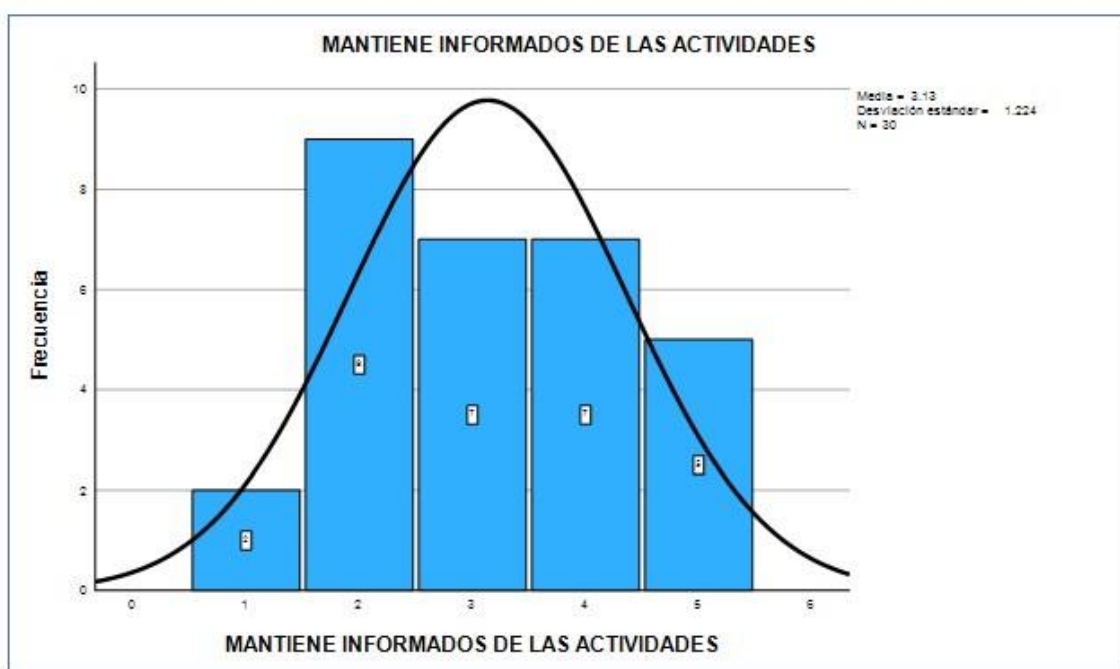


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 24 - PREGUNTA N° 24

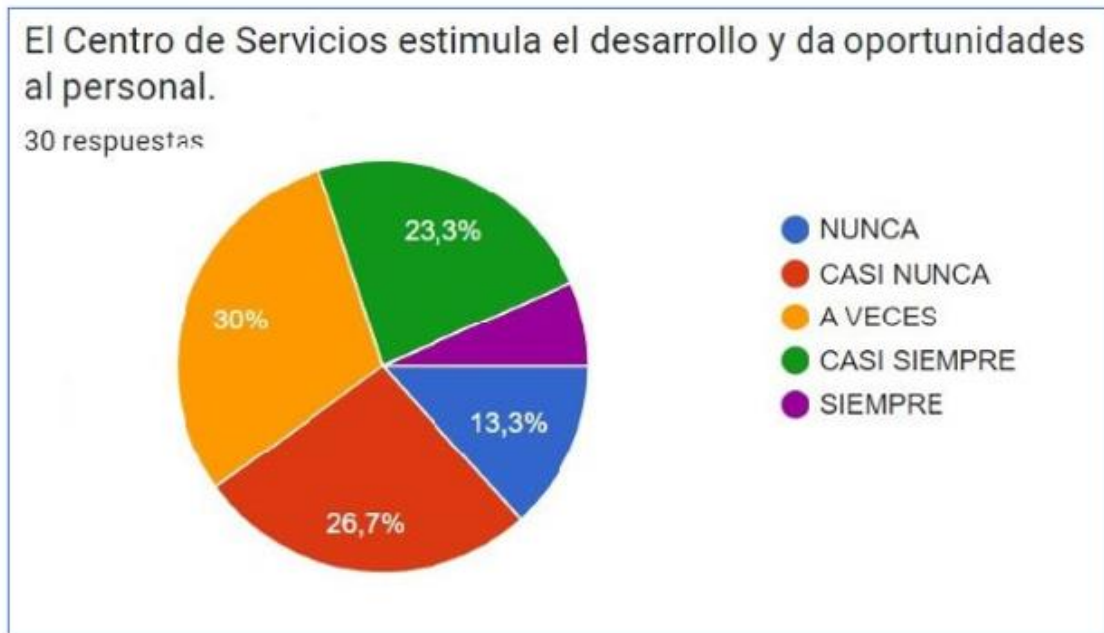


Histograma de respuesta a la pregunta 24

Se registran si se mantiene informado sobre las actividades anuales y semestrales, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 4 Casi siempre un resultado de 26.7%.

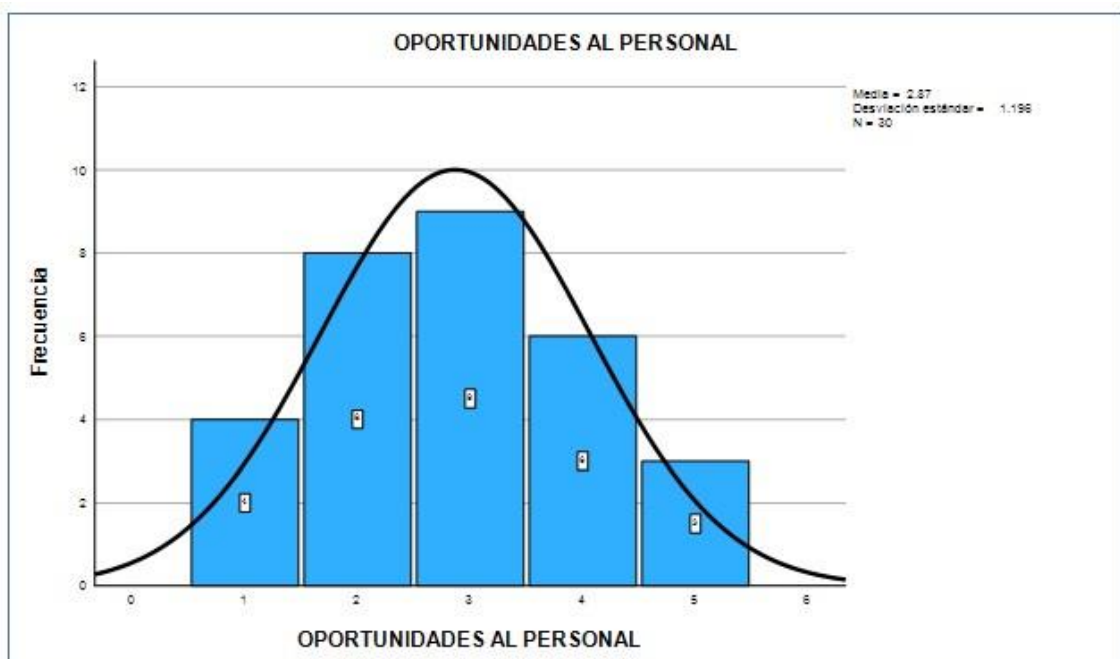


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 25 - PREGUNTA N° 25

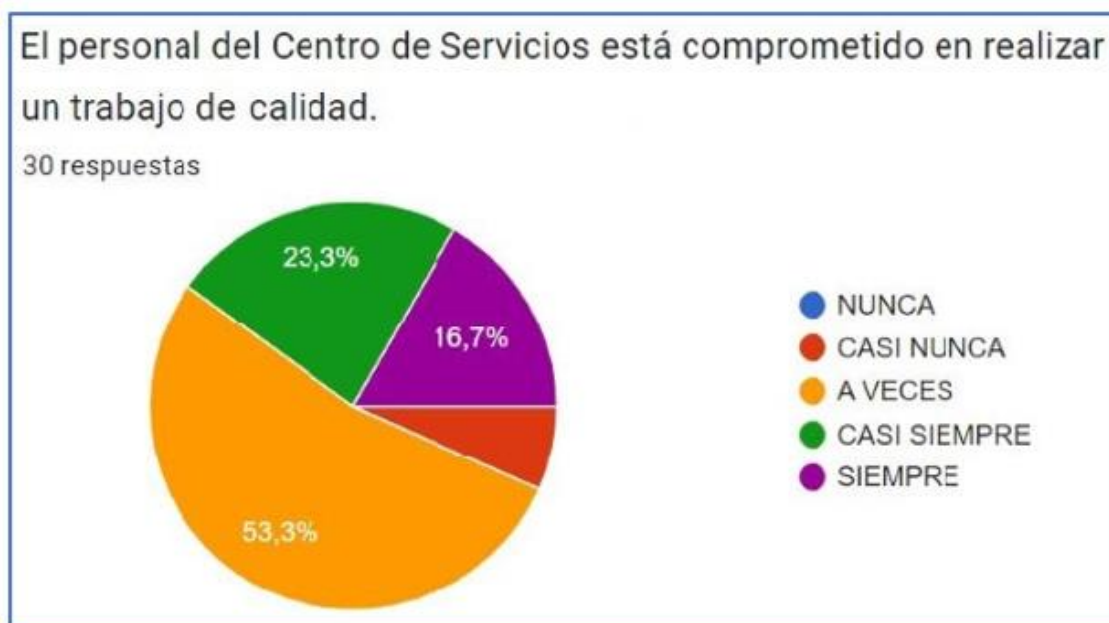


Histograma de respuesta a la pregunta 25

Se registran si se estimula el desarrollo y da oportunidades al personal, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 30%.

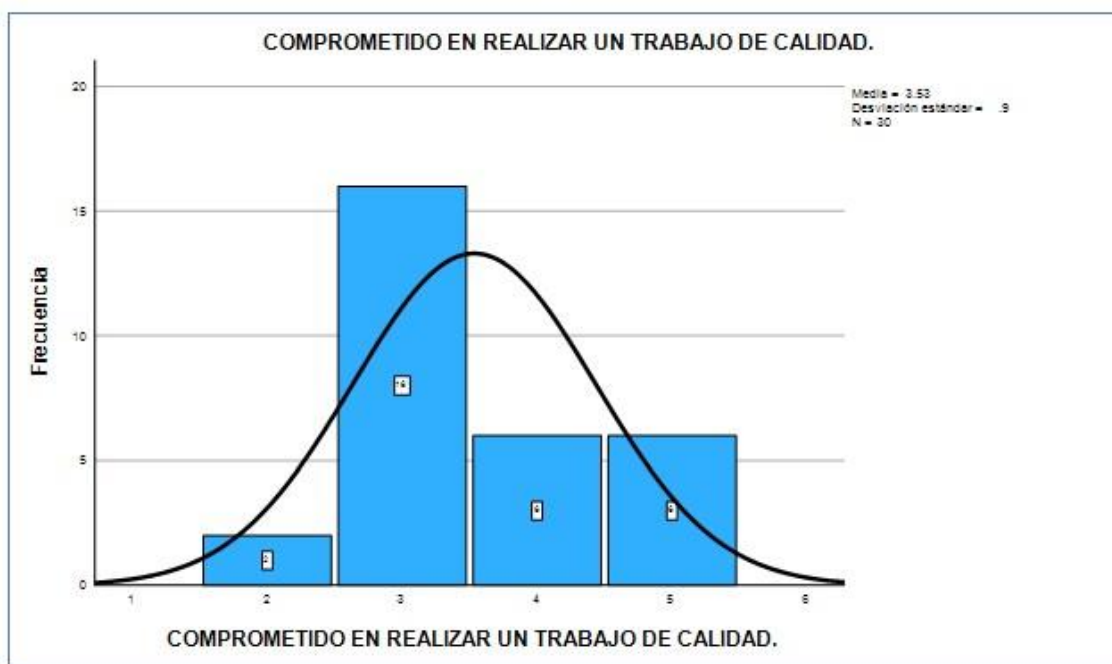


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 26 - PREGUNTA N° 26

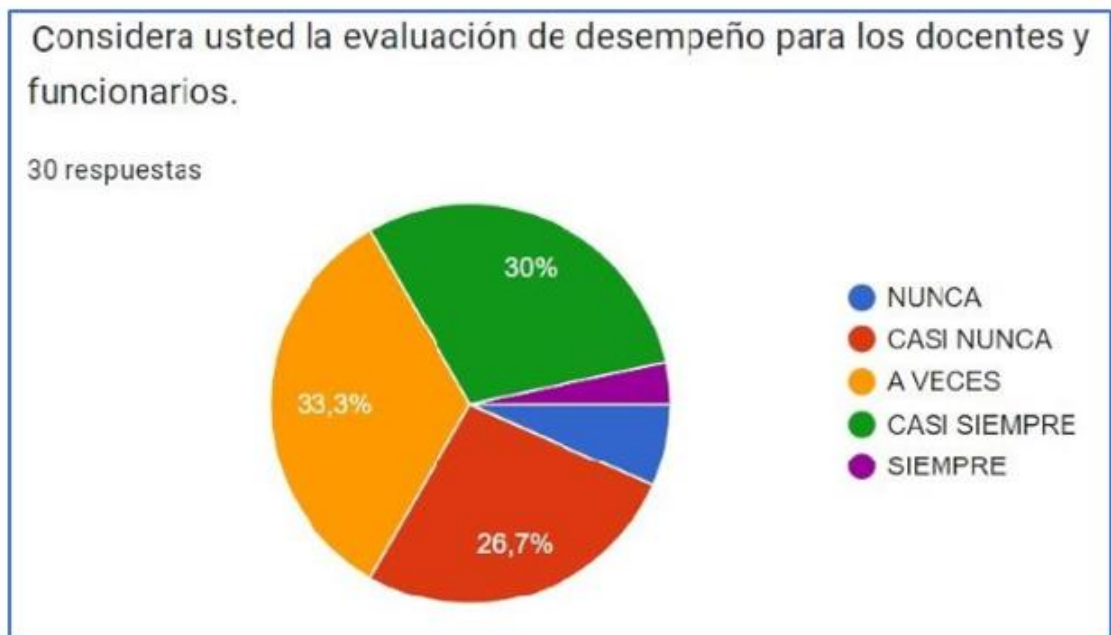


Histograma de respuesta a la pregunta 26

Se registran si está comprometido en realizar un trabajo de calidad, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 53.3%.

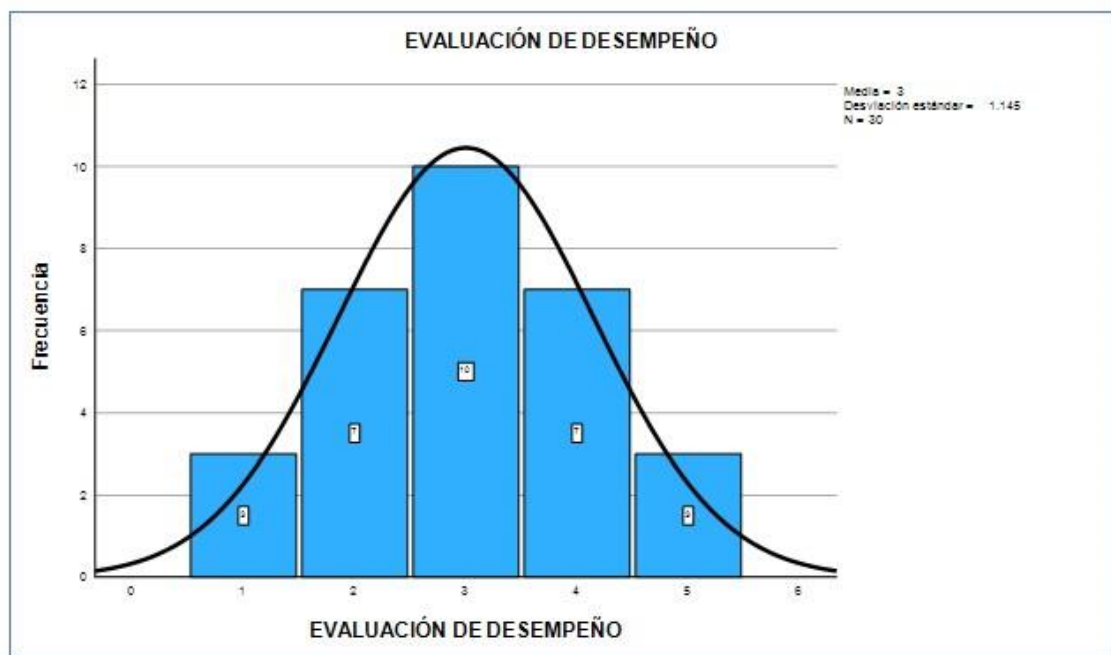


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 27 - PREGUNTA N° 27



Histograma de respuesta a la pregunta 27

Se registran la evaluación de desempeño para los docentes y funcionarios, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 33.3%.

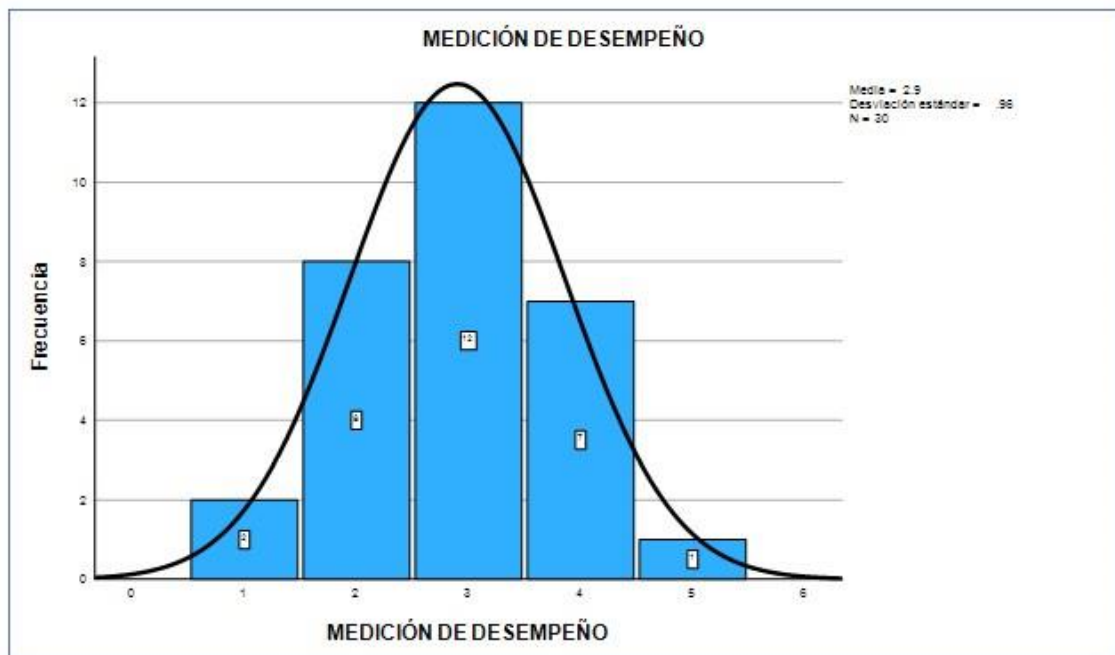


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 28 - PREGUNTA N° 28



Histograma de respuesta a la pregunta 28

Se registran la medicación de desempeño para medir el nivel de trabajo acorde a las actividades ejecutadas, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 3 a veces un resultado de 40%.

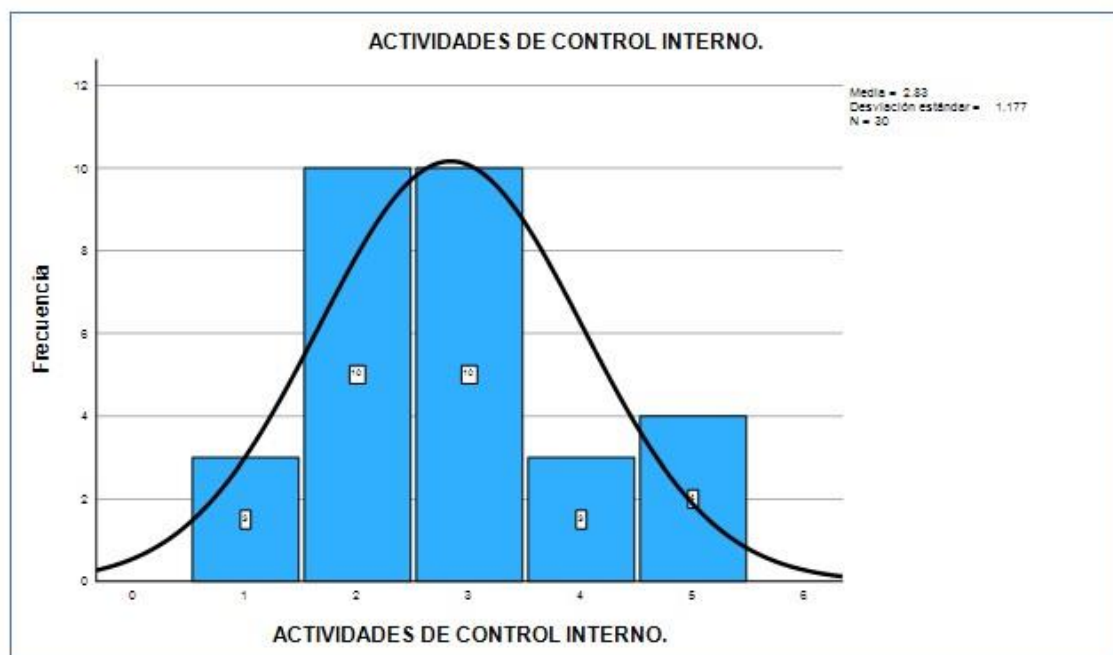


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 29 - PREGUNTA N° 29

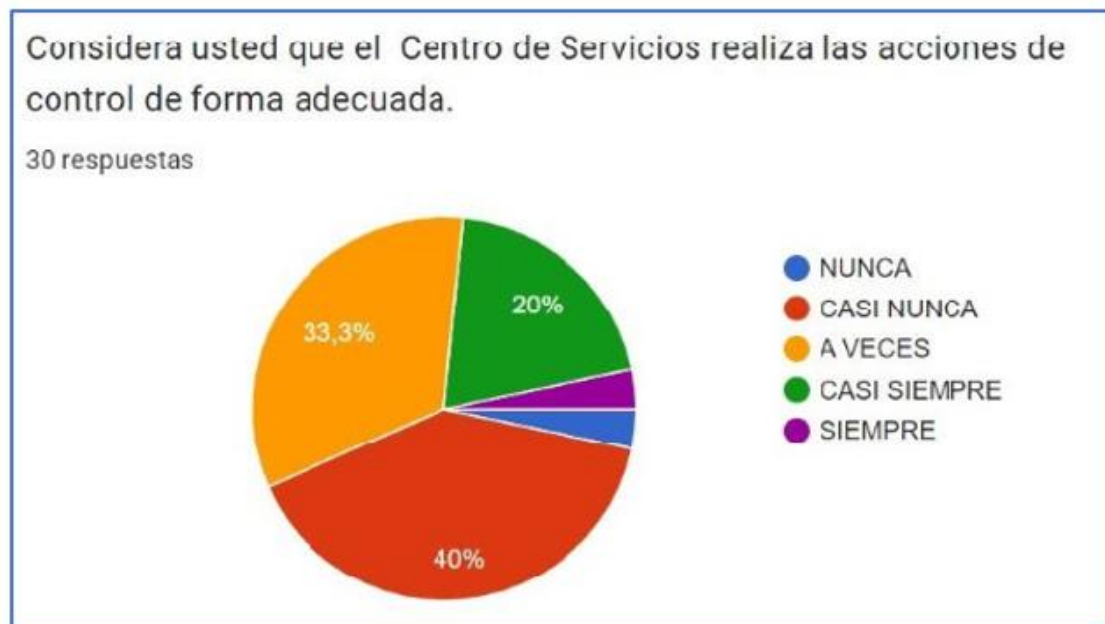


Histograma de respuesta a la pregunta 29

Se registran si tienen autonomía para llevar cabo actividades de control interno, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 2 Casi nunca un resultado de 36.7%.

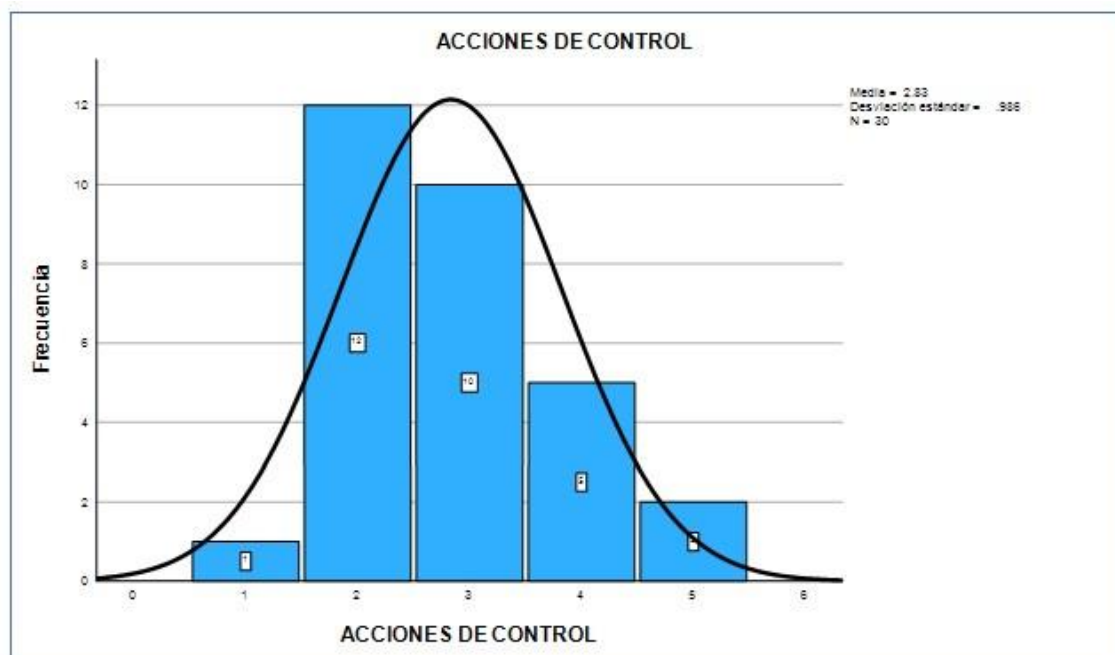


GRÁFICOS E HISTOGRAMAS 30 - PREGUNTA N° 30



Histograma de respuesta a la pregunta 30

Se registran si se realiza las acciones de control de forma adecuada, y se obtiene la siguiente tabla de frecuencias con datos agrupados, teniendo como resultado para el ítem 2 Casi nunca un resultado de 40%.



VI CONCLUSIONES

Primero, con respecto a lograr identificar las relaciones entre políticas públicas y gestión administrativa, acorde a los encuestados, se puede deducir, que aplicando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para las políticas públicas es perfecta al 1% y con respecto a la gestión administrativa es bajo al 22.30%, según los servidores públicos en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023.

Segundo, utilizando el Rho de Spearman, la variable política públicas, su coeficiente de correlación es 1% y su primera dimensión Identificar el problema, muestran el coeficiente de correlación alto moderado al 72.30%, según los servidores públicos en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023.

Tercero, se muestra una alta correlación alta moderada de 77.5% entre la variable políticas públicas y su dimensión formulación de políticas, rechazando la hipótesis nula aceptando la teoría alternativa según los servidores públicos en un centro de servicios.

Cuarto, se logra identificar la relación con alta moderada de 77.5% entre la variable de políticas públicas y la última dimensión Toma de decisiones, mostrando una sociedad efectiva que rechaza la hipótesis nula, aceptando las hipótesis alternativas acorde a los trabajadores en un centro de servicios.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda implementar políticas públicas en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, que garantice la correlación continua con la administración, puesto que solo la aplicación de una sola variable no resulta si ambas están alejadas y ello no responde a su cumplimiento.

Segundo, asimismo, se recomienda agilizar los procesos administrativos basados en las capacidades y talento del servidor público, evaluando las propuestas de mejora con el fin de evidenciar los riesgos en un centro de servicios.

Tercero, se recomienda ejecutar un plan de control para realizar el seguimiento de las políticas públicas de Modernización alineado al gobierno digital.

Cuarto, se recomienda planes de vigilancia para el cumplimiento de metas en la entidad, como también sensibilizar a los servidores y docentes con el fin de determinar mejoras.

REFERENCIAS

Álvarez A. (2020). Guía para elegir el tema de investigación. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20de%202018.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllo%20wed=y>

Benites y Hurtado (2018). Artículo Mirando más allá de lo técnico: la importancia del factor político en el desarrollo de las políticas públicas en el Perú 2013-2016. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/20453>

Andrade, Cabezas y Torres (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>

Amoretti, Cornejo, Hidalgo (2017). Alineación de los proyectos de inversión pública con los planes de desarrollo concertados y el presupuesto participativo en la provincia Constitucional del Callao (2013-2016). <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1914>

Ballesteros J. (2021) Importancia del liderazgo en todos los niveles de una organización. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8491/4/758574-2021-1-GTH.pdf>

Benites A. (2018). Mirando más allá de lo técnico: la importancia del factor político en el desarrollo de las políticas públicas en el Perú 2013- 2016.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/20453/20367>

Carreño E. (2021). Méndez Martínez, J. I. (2020). Políticas públicas. Enfoque estratégico para América Latina. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, Colegio de México.

<https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/3155>

Cano C. (2017). Libro la administración y el proceso administrativo.

<https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

Cando A., Alcoser F., Villa H. y Ramos R. (2017). Los entornos virtuales. Un plus en la docencia universitaria de la escuela superior politécnica de Chimborazo.

<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/09/Art-3-2.pdf>

<https://www.3ciencias.com/articulos/articulo/los-entornos-virtuales-plus-la-docencia-universitaria-la-escuela-superior-politecnica-chimborazo/>

Casco, Garrido, y Moran (2017) La Gestión Administrativa En el desarrollo empresarial.

<https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

CEPLAN - Políticas y Planes.

<https://www.ceplan.gob.pe/politicas-y-planos/>

CEPLAN - Ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.

<https://www.ceplan.gob.pe/ciclo-de-planeamiento-estrategico-para-la-mejoracontinua/>

CEPLAN y la Planificación Estratégica.

https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/files/Documentos/ceplan_y_el_planeamiento_estrategico.pdf

Chiavenato I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración.

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chumaceiro A; Hernández J. (2016) Revista Responsabilidad social empresarial y políticas públicas.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27961483004/movil/>

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28026992010.pdf>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_18649482.pdf?v=1584330685

Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-apruebal-politica-nacional-de-moderniz-decreto-supremo-n-103-2022-pcm-2097747-1/>

Decreto Supremo N.º 029- 2018. Reglamento que regula las Políticas Nacionales.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueba-reglamento-que-regula-las-politicas-nacionales-decreto-supremo-n-029-2018-pcm-1628015-1/>

Educación Superior y Sociedad (ESS) Vol. 34 N.º 2 (2022) Revista UNESCO.

<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/49>

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

<https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

Escobar y Cuervo (2008), libro Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización.

https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion

Fayol H. (1916). Administración industrial y general.

https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_la_administraci%C3%B3n

<https://www.gestiopolis.com/administracion-industrial-general-henri-fayol/>

Falcón Vilma Lilián; Pertile, Viviana Claudia; Ponce, Blanca Elizabeth, (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf

Fernández Bedoya, (2020). Tipos de Justificación en la Investigación científica.

<https://www.mendeley.com/catalogue/576dcbbd-eaec-3f45-a685-9936528e8d7a/>

Fernández, D. (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://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041>

Fonseca J. y Martillo A. (2021) Libro Gestión Administrativa y su efecto en la operatividad de un dpto. de producción.

Gamero J. (2020) – OTI-Perú. Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

García V. y Zayas M. (2012). El proceso de solución de problemas.
https://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55764.pdf

González R., Viteri I., Izquierdo M., y Verdezoto C. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Hernández R. (2014). Libro Metodología de la investigación.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández R. y Mendoza C. (2018). Libro Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). Libro Metodología de la investigación.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández R. (2014) Libro teoría general de la administración 2da. Edición.

Hernández R. & Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huamani S., Leonel D. (2020). Tesis Las políticas públicas y la eficacia de la gestión administrativa en la universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica, año 2019- 2020.

<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/4060/Las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20y%20la%20eficacia%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20en%20la%20Universidad%20Nacional%20San%20Luis%20Gonzaga%20de%20Ica%2c%20a%C3%B1o%202019-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Implementación del trabajo remoto durante la pandemia – (SERVIR, 2021)

<https://www.unc.edu.pe/wp-content/uploads/2021/08/IMPLEMENTACION-DELTRABAJO-REMOTO-DURANTE-LA-PANDEMIA.pdf>

Jiménez E. (2017). Gobernanza, Federalismo y Toma de Decisiones Públicas

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/03CA201701.pdf>

Lahera E. (1997). El papel del Estado y el gobierno en el desarrollo.

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/34629>

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/34629/S9700618_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Las 35 políticas de Estado del Acuerdo Nacional y Políticas Nacionales

https://rissanfrancisco.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Pol%C3%ADticasde-Estado-del-Acuerdo-Nacional_actualizado-Feb2019-min.pdf

Ley Universitaria No 30220.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/Textos/30220.pdf>

López D. (2021) Revista Sociedad & tecnología. Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8706080>

López D. (2021). Ecuador. En la Revista Sociedad y Tecnología - Artículo: Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales.

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/113/311>

Marcó F., Loguzzo H. y Fedi J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones.

<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Méndez J. (2020). Políticas públicas. Enfoque estratégico para América Latina

<https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/3155/3044>

Miceli S. (2019). El sistema de aseguramiento de la calidad.

<https://uai.edu.ar/media/111785/miceli-el-sistema-de-aseguramiento-de-la-calidad.pdf>

Morales D. y Paredes V. (2020). Tesis Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31522/1/05%20ADP.pdf>

Morales D. y Paredes V. (2020) tesis Influencia de las políticas públicas en la transformación organizacional de la universidad pública mexicana. El caso de la

UAEH. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-62962023000100044&lng=es&nrm=iso

<https://revistas.uchile.cl/index.php/REPP/article/view/67291/73546>

Ñaupas, H. (2018). Libro Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis.

https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

ODS. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-generaladopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ODS. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Definiciones.

<https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

ONU 2020. Cuando la humanidad se detuvo y el COVID-19 nos empujó a una nueva realidad <https://news.un.org/es/story/2020/12/1485992>

ONU, 2020. El año de la pandemia de COVID-19 que cerró el mundo <https://news.un.org/es/story/2020/12/1486082>

Ortegón E, (2019). Políticas públicas: Métodos conceptuales y métodos de evaluación 2da. Edición.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5921/2/IV_UC
–
LI_Pol%c3%adticas%20p%c3%ablicas%20M%c3%a9todos%20conceptual
al es%20y%20m%c3%a9todos%20de%20evaluaci%c3%b3n_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5921/2/IV_UC_LI_Pol%c3%adticas%20p%c3%ablicas%20M%c3%a9todos%20conceptual%20es%20y%20m%c3%a9todos%20de%20evaluaci%c3%b3n_2019.pdf)

Paredes F. (2017), tesis Lineamientos de políticas públicas para optimizar la gestión por competencias de la Gerencia de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Trujillo - 2017.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4688/1/REP_MAESTRO.ADM_FRANCISCO.PAREDES_LINEAMIENTOS.POLITICAS.P%c3%9aBLI

CAS.OPTIMIZAR.GESTION.COMPETENCIAS.GERENCIA.RECURSOS.H
U
MANOS.MUNICIPALIDAD.PROVINCIAL.TRUJILLO.2017.pdf

Política Nacional de Modernización de Gestión Pública a 2030 - (PNMGP, 2022),
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3531092/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20DE%20MODERNIZACION%20DE%20LA%20GESTION%20PUBLICA%20AL%202030%281%29.pdf>

Política Nacional de Modernización de Gestión Pública a 2030 - (PNMGP, 2022) –
versión amigable.pdf
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3837943/3.%20Version%20Amigable%20PNMGP%20-%202030.pdf>?v=1668526833

Plataforma de información territorial – CEPLAN.
<https://geo.ceplan.gob.pe/>

Quispe R. (2022). PERU. Tesis La recaudación del impuesto predial y políticas públicas locales en la Municipalidad Distrital de Iberia, Madre de Dios, 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117046/Quispe_CRF-SD.pdf?sequence=1

Resolución del Consejo Universitario N.º 0470-2022/UCV. Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, versión 01.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

Revista UNESCO. (2022). Educación superior y sociedad.
<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3>

Ruiz L. y Cadenas A. (2018). Libro ¿Qué es una política pública?

https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/013_ple/modulo1/documentos/m1ct1.1.1que%20es%20una%20politica%20publica.pdf

Sánchez D. (2020). Revista SERVIR.

[_https://revista.enap.edu.pe/article/view/4163/4614](https://revista.enap.edu.pe/article/view/4163/4614)

SERVIR-2021- N.º 9. SERVIR frente al COVID-19

<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1255-servir-frente-al-covid-19?terms=contesxto+9>

Silva A. (2022). Ecuador. Tesis Gestión administrativa y política pública en el cuerpo de bombero del Cantón Naranjito

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8205/4/UPSE-MAP-2022-0039.pdf>

Solano, R. (2016) Cultura y Políticas públicas – Tesis La disputa entre lo político y lo administrativo en territorio cultural

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/11848/1/%5BP%5D%5BW%5D%20MBA%20Solano%2C%20Romina.pdf>

Soto C. y Teodomira F. (2021). Tesis Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf

Tamayo M. (2003) libro El análisis de las políticas públicas

[http://guerrero.upn.mx/tlapa-meb/file.php/9/Tamayo-](http://guerrero.upn.mx/tlapa-meb/file.php/9/Tamayo-Analisis_de_las_PP.pdf)

[Analisis_de_las_PP.pdf](http://guerrero.upn.mx/tlapa-meb/file.php/9/Tamayo-Analisis_de_las_PP.pdf)

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453011.pdf>

Taylor F. (1987). Principios de la administración científica.

https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_genera001.pdf

Venturo C. (2021). Libro Anticorrupción, modernización de estado y gobierno transparente

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74608/LB_Venturo_OC.pdf?sequence=1

Wilson J. (2018). ¿Que son y para qué sirven las políticas públicas?

<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/492>

Wilson J. (2018) Revista IN IURE La Rioja (Argentina)

<https://es.scribd.com/document/499710956/pp#>

Wikipedia, 2022. Implementación

<https://es.wikipedia.org/wiki/Implementaci%C3%B3n>

ANEXOS

ANEXO 1 - CARTA DE PRESENTACIÓN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor/a: **Dra. Lupe Graus Cortez / Dr. Paul Paucar Llanos / Eduardo Malca Valverde/
Alexander Benavides Román / Dra. Beatriz Panche Rodríguez.**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "**Políticas públicas y gestión administrativa en un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2023**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido los instrumentos.

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

Atentamente.



Lic. Roxana Cecilia Alvarado Borja
D.N.I: 09956119

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Indicador	Técnicas Instrumentos
¿En qué medida las políticas públicas se relacionan con la gestión administrativa en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar en qué medida las políticas públicas se relacionan con la gestión en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023.	Las políticas públicas se relacionan con la gestión administrativa en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023.	Políticas Públicas	En términos generales, son dispositivos para el control social definidos por los sistemas políticos con el propósito de regular un problema de interés general y en particular la aplicación de los recursos. (Análisis de las políticas públicas, Manuel Tamayo Saez, 2003).	La política pública, permite identificar el problema, relacionando la normativa vigente con la formulación de las alternativas de los organismos públicos con acciones políticas y administrativas para la toma de decisiones efectuadas por actores políticos.	IDENTIFICAR EL PROBLEMA	Es realizar la búsqueda y analizar el problema, en base a la normativa vigente para ejecutarse las acciones administrativas, determinando el problema a resolver.	ANÁLISIS DEL PROBLEMA	Habilidad de detectar, identificar las causas asociando los datos obtenidos.	Encuesta (cuantitativo) Instrumento: Encuesta
						RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA	es un método cuyo objetivo es resolver los conflictos y dar solución.			
						FORMULACIÓN DE POLÍTICAS	Esta fase se construye sobre los resultados obtenidos en el análisis del problema, la situación o realidad necesaria para implementar y evaluar determinando la agenda pública.	IMPLEMENTACIÓN	Es la ejecución o puesta en marcha de una idea programada. *Es elaborar o realizar una idea proyectada.	
						EVALUACIÓN	Proceso que busca información para hacer un juicio de valor para la toma de decisiones inmediatas.			
						TOMA DE DECISIONES	Es una secuencia de acciones con el fin de resolver problemas. Todo ello conlleva a la identificación institucional y a un liderazgo efectivo, estableciendo criterios para la implantación y la evaluación de los resultados obtenidos, que ayuden en la toma de decisiones y el término del problema.	IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Es aquel que se relaciona con el proceso, los objetivos estratégicos de la organización, pues para ellos el trabajo no es más que un aporte para alcanzar metas y objetivos.	
						LIDERAZGO EFECTIVO	Es el que logra constituir e iniciar las interacciones en el área laboral, sobrepasando las expectativas y beneficiando los intereses colectivos.			

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Indicador	Técnicas Instrumentos
¿En qué medida las políticas públicas se relacionan con la gestión administrativa en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar en qué medida las políticas públicas se relacionan con la gestión en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023.	Las políticas públicas se relacionan con la gestión administrativa en un Centro de Servicios de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, 2023.	Gestión Administrativa	Se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible en una empresa para el logro de los objetivos e incremento de productividad. Dentro de los procesos de la Gestión Administrativa, se cuenta con las siguientes funciones: la planeación, la organización, la dirección y el control de actividades de la organización. (La Administración y el Proceso Administrativo, Carlos Alberto Cano Plata, 2017)	La gestión administrativa es responsable de utilizar los recursos de manera eficaz y eficiente para lograr las metas establecidas en la empresa. A su vez, se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y controlar el manejo más adecuado de éstos.	Planificación	Consiste en definir metas y objetivos frente al futuro, así como proporcionar los medios necesarios para lograrlos.	Definir / Diseñar	Son recursos y técnicas que se encarga de construir la estructura de la organización para la realización de los objetivos dentro de la organización.	Encuesta (cuantitativo) Instrumento: Encuesta
								Objetivos	Es trazarse una meta a corto o largo plazo y debe ser comunicados a todos los integrantes de la organización.	
						Organización	Las organizaciones son sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, realizando la división del trabajo e integración del talento humano, entre otras.	División del trabajo	La división del trabajo consiste en la partición de las diferentes tareas que conforman el proceso productivo de un bien o servicio.	
								Integración	Incorporación de una organización de individuos de diferentes grupos, unir esfuerzos para lograr objetivos comunes.	
						Dirección	Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través de la supervisión, la comunicación y la Motivación.	Supervisión	Es realizar la acción de inspeccionar las actividades de otras personas en la organización que permiten medir los resultados.	
								Comunicación	es la acción de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.	
								Motivación al personal	es tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos.	
						Control	Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, para medir y evaluar los resultados.	Medición de resultados	Es el proceso de registro y análisis del nivel de desempeño de una actividad respecto a unos objetivos planteados.	
								Evaluar resultados	Analiza la capacidad institucional, organizacional y de gestión de un programa, como son el Control concurrente y Control posterior.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Políticas públicas

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADOR
Políticas públicas	En términos generales, son dispositivos para el control social definidos por los sistemas políticos con el propósito de regular un problema de interés general y en particular la aplicación de los recursos. (Análisis de las políticas públicas, Manuel Tamayo Saez, 2003).	La política pública, permite identificar el problema, relacionando la normativa vigente con la formulación de las alternativas de los organismos públicos con acciones políticas y administrativas para la toma de decisiones efectuadas por actores políticos.	Identificar el problema	Es realizar la búsqueda y analizar el problema, en base a la normativa vigente para ejecutarse las acciones administrativas, determinando el problema a resolver.	Análisis del problema	Habilidad de detectar, identificar las causas asociando los datos obtenidos.
					Resolución del problema	Es un método cuyo objetivo es resolver los conflictos y dar solución.
			Formulación de Políticas	Esta fase se construye sobre los resultados obtenidos en el análisis del problema, la situación o realidad necesaria para implementar y evaluar determinando la agenda pública.	Implementación	Es la ejecución o puesta en marcha de una idea programada. Es elaborar o realizar una idea proyectada.
					Evaluación	Proceso que busca información para hacer un juicio de valor para la toma de decisiones inmediatas.
			Toma de Decisiones	Es una secuencia de acciones con el fin de resolver problemas. Todo ello conlleva a la identificación institucional y a un liderazgo efectivo, estableciendo criterios para la implantación y la evaluación de los resultados obtenidos, que ayuden en la toma de decisiones y el término del problema.	Identificación institucional	Es aquel que se relaciona con el proceso, los objetivos estratégicos de la organización, pues para ellos el trabajo no es más que un aporte para alcanzar metas y objetivos.

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión administrativa

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	Definición de Indicador
Variable 2 Gestión Administrativa	Se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible en una empresa para el logro de los objetivos e incremento de productividad. Dentro de los procesos de la Gestión Administrativa, se cuenta con las siguientes funciones: la planeación, la organización, la dirección y el control de actividades de la organización. (La Administración y el Proceso Administrativo, Carlos Alberto Cano Plata, 2017)	La gestión administrativa es responsable de utilizar los recursos de manera eficaz y eficiente para lograr las metas establecidas en la empresa. A su vez, se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y controlar el manejo más adecuado de éstos.	Planificación	Consiste en definir metas y objetivos frente al futuro, así como proporcionar los medios necesarios para lograrlos.	Definir / Diseñar	Son recursos y técnicas que se encarga de construir la estructura de la organización para la realización de los objetivos dentro de la organización.
					Objetivos	Es trazarse una meta a corto o largo plazo y debe ser comunicados a todos los integrantes de la organización.
			Organización	Las organizaciones son sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, realizando la división del trabajo e integración del talento humano, entre otras.	División del trabajo	La división del trabajo consiste en la partición de las diferentes tareas que conforman el proceso productivo de un bien o servicio.
					Integración	Incorporación de una organización de individuos de diferentes grupos, unir esfuerzos para lograr objetivos comunes.
			Dirección	Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través de la supervisión, la comunicación y la Motivación.	Supervisión	Es realizar la acción de inspeccionar las actividades de otras personas en la organización que permiten medir los resultados.
					Comunicación	es la acción de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.
					Motivación al personal	es tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos.
			Control	Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, para medir y evaluar los resultados.	Medición de resultados	Es el proceso de registro y análisis del nivel de desempeño de una actividad respecto a unos objetivos planteados.
					Evaluar resultados	Analiza la capacidad institucional, organizacional y de gestión de un programa, como son el Control concurrente y Control posterior.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2 – EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lupe Graus Cortez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGADORA		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Roxana Cecilia Alvarado Borja
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana.
Significación:	Variable 1: Políticas públicas (12 preguntas) Variable 02: Gestión Administrativa: (18 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Políticas públicas	Identificar el problema	Es realizar la búsqueda y analizar el problema, se realiza en base a la normativa vigente para ejecutarse las acciones administrativas, determinando el problema a resolver.
	Formulación de políticas	Esta fase se construye sobre los resultados obtenidos en el análisis del problema, la situación o realidad necesaria para implementar y evaluar determinando la agenda pública.
	Toma de Decisiones	Esta fase se construye sobre los resultados obtenidos en el análisis del problema, la situación o realidad necesaria para implementar y evaluar determinando la agenda pública.
Gestión Administrativa	Planificación	Consiste en definir metas y objetivos frente al futuro, así como proporcionar los medios necesarios para lograrlos.
	Organización	Las organizaciones son sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, realizando la división del trabajo e integración del talento humano, entre otras
	Dirección	Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través de la supervisión, la comunicación y la Motivación.
	Control	Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, para medir y evaluar los resultados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Roxana Cecilia Alvarado Borja, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique

cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. <u>No</u> cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Políticas públicas

- Identificar el problema
- Formulación de políticas.
- Toma de Decisiones

➤ **PRIMERA DIMENSION: IDENTIFICAR EL PROBLEMA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores análisis y resolución del problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del problema:	Cree usted que el personal del Centro de Servicios está apto para identificar las causas frente a una problemática.	4	4	4	
	Considera usted que el personal del Centro de Servicios tiene la habilidad para elaborar un proyecto con los datos obtenidos.	4	4	4	
Resolución del problema:	Considera usted que el personal del Centro de servicios está capacitado para resolver y solucionar conflictos.	4	4	4	
	Cree usted que el personal del Centro de Servicios ha utilizado el método correcto para la resolución del problema.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS**

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Implementación y evaluación en las políticas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	A su parecer el personal del Centro de servicios diseña e implementa el desarrollo de una idea programada.	4	4	4	
	Cree usted que las condiciones actuales afectan a la implementación de políticas públicas.	4	4	4	
Evaluación	Considera usted que el personal Centro de Servicios evaluó y alcanzó sus metas trazadas.	4	4	4	
	Cree que usted el personal del Centro de servicios interpreta los resultados acordes a las competencias para la toma de decisiones.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: TOMA DE DECISIONES**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la Identificación institucional y el Liderazgo efectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Considera usted que la imagen que proyectan el personal del Centro de Servicios muestra su identificación con la institución.	4	4	4	
	Cree usted que el cambio de directivos afectara con las metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
Liderazgo efectivo	Considera usted que en el centro de servicios existe poder, autoridad o liderazgo efectivo.	4	4	4	
	Cree usted que los directivos del Centro de Servicios son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Administrativa

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

➤ **PRIMERA DIMENSION: Planificación**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona diseñar con los objetivos de la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir / Diseñar	Cree usted que los procedimientos administrativos se definen en función a los objetivos del centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que los objetivos del centro de servicios están en función a las normas de gestión.	4	4	4	
Objetivos	Considera usted que los docentes y funcionarios cumplen con las metas del Centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación entre los docentes y funcionarios permiten alcanzar los objetivos a corto o largo plazo.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el indicador división de trabajo con el indicador integración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	Con que frecuencia las tareas asignadas por el Centro de Servicios son cumplidas en forma efectiva.	4	4	4	
	Considera usted que la estructura organizacional del Centro de servicios permite la ejecución de la división del trabajo.	4	4	4	
Integración	Con que frecuencia el centro de servicios designa actividades en función al talento humano.	4	4	4	
	Cree usted que el Centro de servicios se integra en los diferentes grupos de trabajo.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona los indicadores Supervisión, Comunicación y Motivación al personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Considera usted que las medidas de verificación son adecuadas para el cumplimiento de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que la supervisión de las actividades permite inspeccionar las deficiencias que puedan evidenciarse.	4	4	4	
Comunicación	Califique usted sobre la información del periodo lectivo proporcionada del Centro de Servicios.	4	4	4	
	Considera usted que el Centro de Servicios mantiene informados de las actividades anuales y semestrales.	4	4	4	
Motivación al personal	El Centro de Servicios estimula el desarrollo y da oportunidades al personal.	4	4	4	
	El personal del Centro de Servicios está comprometido en realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	

- CUARTA DIMENSION: Control
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores Medición de resultados y la evaluación de resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de resultados	Como considera usted la evaluación de desempeño para los docentes y funcionarios.	4	4	4	
	cree usted que se realiza la medición de desempeño para medir el nivel de trabajo acorde a las actividades ejecutadas.	4	4	4	
Evaluar resultados	Cree usted que el centro de servicios tiene autonomía para llevar a cabo actividades de control interno.	4	4	4	
	Considera usted que el centro de servicio realiza las acciones de control de forma adecuada.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 07539368

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Paul Paucar Llanos		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGADOR		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Roxana Cecilia Alvarado Borja
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana.
Significación:	Variable 1: Políticas públicas (12 preguntas) Variable 02: Gestión Administrativa : (18 preguntas) escala de Likert.

➤ **PRIMERA DIMENSION: IDENTIFICAR EL PROBLEMA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores análisis y resolución del problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del problema:	Cree usted que el personal del Centro de Servicios está apto para identificar las causas frente a una problemática.	4	4	4	
	Considera usted que el personal del Centro de Servicios tiene la habilidad para elaborar un proyecto con los datos obtenidos.	4	4	4	
Resolución del problema:	Considera usted que el personal del Centro de servicios está capacitado para resolver y solucionar conflictos.	4	4	4	
	Cree usted que el * el personal del Centro de Servicios ha utilizado el método correcto para la resolución del problema.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS**

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Implementación y evaluación en las políticas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	A su parecer el personal del Centro de servicios diseña e implementa el desarrollo de una idea programada.	4	4	4	
	Cree usted que las condiciones actuales afectan a la implementación de políticas públicas.	4	4	4	
Evaluación	Considera usted que el personal Centro de Servicios evaluó y alcanzó sus metas trazadas.	4	4	4	
	Cree que usted el personal del Centro de servicios interpreta los resultados acordes a las competencias para la toma de decisiones.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: TOMA DE DECISIONES**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la Identificación institucional y el Liderazgo efectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Considera usted que la imagen que proyectan el personal del Centro de Servicios muestra su identificación con la institución.	4	4	4	
	Cree usted que el cambio de directivos afectara con las metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
Liderazgo efectivo	Considera usted que en el centro de servicios existe poder, autoridad o liderazgo efectivo.	4	4	4	
	Cree usted que los directivos del Centro de Servicios son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Administrativa

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control



➤ PRIMERA DIMENSION: Planificación

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona diseñar con los objetivos de la planificación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir / Diseñar	Cree usted que los procedimientos administrativos se definen en función a los objetivos del centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que los objetivos del centro de servicios están en función a las normas de gestión.	4	4	4	
Objetivos	Considera usted que los docentes y funcionarios cumplen con las metas del Centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación entre los docentes y funcionarios permiten alcanzar los objetivos a corto o largo plazo.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el indicador división de trabajo con el indicador integración.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	Con que frecuencia las tareas asignadas por el Centro de Servicios son cumplidas en forma efectiva.	4	4	4	
	Considera usted que la estructura organizacional del Centro de servicios permite la ejecución de la división del trabajo.	4	4	4	
Integración	Con que frecuencia el centro de servicios designa actividades en función al talento humano.	4	4	4	
	Cree usted que el Centro de servicios se integra en los diferentes grupos de trabajo.	4	4	4	


➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona los indicadores Supervisión, Comunicación y Motivación al personal.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Considera usted que las medidas de verificación son adecuadas para el cumplimiento de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que la supervisión de las actividades permite inspeccionar las deficiencias que puedan evidenciarse.	4	4	4	
Comunicación	Califique usted sobre la información del periodo lectivo proporcionada del Centro de Servicios.	4	4	4	
	Considera usted que el Centro de Servicios mantiene informados de las actividades anuales y semestrales.	4	4	4	
Motivación al personal	El Centro de Servicios estimula el desarrollo y da oportunidades al personal.	4	4	4	
	El personal del Centro de Servicios está comprometido en realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	

- CUARTA DIMENSION: Control
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores Medición de resultados y la evaluación de resultados.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de resultados	Como considera usted la evaluación de desempeño para los docentes y funcionarios.	4	4	4	
	¿cree usted que se realiza la medición de desempeño para medir el nivel de trabajo acorde a las actividades ejecutadas.	4	4	4	
Evaluar resultados	¿Cree usted que el centro de servicios tiene autonomía para llevar a cabo actividades de control interno.	4	4	4	
	¿Considera usted que el centro de servicio realiza las acciones de control de forma adecuada.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 25691179

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eduardo Maica Valverde		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGADOR		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)			

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Roxana Cecilia Alvarado Borja
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana.
Significación:	Variable 01: Políticas públicas (12 preguntas) Variable 02: Gestión Administrativa: (18 preguntas) escala de Likert.

➤ **PRIMERA DIMENSION: IDENTIFICAR EL PROBLEMA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores análisis y resolución del problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del problema:	Cree usted que el personal del Centro de Servicios está apto para identificar las causas frente a una problemática.	4	4	4	
	Considera usted que el personal del Centro de Servicios tiene la habilidad para elaborar un proyecto con los datos obtenidos.	4	4	4	
Resolución del problema:	Considera usted que el personal del Centro de servicios está capacitado para resolver y solucionar conflictos.	4	4	4	
	Cree usted que el * el personal del Centro de Servicios ha utilizado el método correcto para la resolución del problema.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS**

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Implementación y evaluación en las políticas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	A su parecer el personal del Centro de servicios diseña e implementa el desarrollo de una idea programada.	4	4	4	
	Cree usted que las condiciones actuales afectan a la implementación de políticas públicas.	4	4	4	
Evaluación	Considera usted que el personal Centro de Servicios evaluó y alcanzó sus metas trazadas.	4	4	4	
	Cree que usted el personal del Centro de servicios interpreta los resultados acordes a las competencias para la toma de decisiones.	4	4	4	

- > **TERCERA DIMENSION: TOMA DE DECISIONES**
- > **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la Identificación institucional y el Liderazgo efectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Considera usted que la imagen que proyectan el personal del Centro de Servicios muestra su identificación con la institución.	4	4	4	
	Cree usted que el cambio de directivos afectara con las metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
Liderazgo efectivo	Considera usted que en el centro de servicios existe poder, autoridad o liderazgo efectivo.	4	4	4	
	Cree usted que los directivos del Centro de Servicios son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Administrativa

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

➤ **PRIMERA DIMENSION: Planificación**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona diseñar con los objetivos de la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir / Diseñar	Cree usted que los procedimientos administrativos se definen en función a los objetivos del centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que los objetivos del centro de servicios están en función a las normas de gestión.	4	4	4	
Objetivos	Considera usted que los docentes y funcionarios cumplen con las metas del Centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación entre los docentes y funcionarios permiten alcanzar los objetivos a corto o largo plazo.	4	4	4	



➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el indicador división de trabajo con el indicador integración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	Con que frecuencia las tareas asignadas por el Centro de Servicios son cumplidas en forma efectiva.	4	4	4	
	Considera usted que la estructura organizacional del Centro de servicios permite la ejecución de la división del trabajo.	4	4	4	
Integración	Con que frecuencia el centro de servicios designa actividades en función al talento humano.	4	4	4	
	Cree usted que el Centro de servicios se integra en los diferentes grupos de trabajo.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona los indicadores Supervisión, Comunicación y Motivación al personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Considera usted que las medidas de verificación son adecuadas para el cumplimiento de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que la supervisión de las actividades permite inspeccionar las deficiencias que puedan evidenciarse.	4	4	4	
Comunicación	Califique usted sobre la información del periodo lectivo proporcionada del Centro de Servicios.	4	4	4	
	Considera usted que el Centro de Servicios mantiene informados de las actividades anuales y semestrales.	4	4	4	
Motivación al personal	El Centro de Servicios estimula el desarrollo y da oportunidades al personal.	4	4	4	
	El personal del Centro de Servicios está comprometido en realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	

- **CUARTA DIMENSION: Control**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona los indicadores Medición de resultados y la evaluación de resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de resultados	Como considera usted la evaluación de desempeño para los docentes y funcionarios.	4	4	4	
	cree usted que se realiza la medición de desempeño para medir el nivel de trabajo acorde a las actividades ejecutadas.	4	4	4	
Evaluar resultados	Cree usted que el centro de servicios tiene autonomía para llevar a cabo actividades de control interno.	4	4	4	
	Considera usted que el centro de servicio realiza las acciones de control de forma adecuada.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 09428899

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alexander Benavides Roman	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGADOR	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Roxana Cecilia Alvarado Borja
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana.
Significación:	Variable 1: Políticas públicas (12 preguntas) Variable 02: Gestión Administrativa: (18 preguntas) escala de Likert.

➤ **PRIMERA DIMENSION: IDENTIFICAR EL PROBLEMA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores análisis y resolución del problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del problema:	Cree usted que el personal del Centro de Servicios está apto para identificar las causas frente a una problemática.	4	4	4	
	Considera usted que el personal del Centro de Servicios tiene la habilidad para elaborar un proyecto con los datos obtenidos.	4	4	4	
Resolución del problema:	Considera usted que el personal del Centro de servicios está capacitado para resolver y solucionar conflictos.	4	4	4	
	Cree usted que el * el personal del Centro de Servicios ha utilizado el método correcto para la resolución del problema.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS**

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Implementación y evaluación en las políticas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	A su parecer el personal del Centro de servicios diseña e implementa el desarrollo de una idea programada.	4	4	4	
	Cree usted que las condiciones actuales afectan a la implementación de políticas públicas.	4	4	4	
Evaluación	Considera usted que el personal Centro de Servicios evaluó y alcanzó sus metas trazadas.	4	4	4	
	Cree que usted el personal del Centro de servicios interpreta los resultados acordes a las competencias para la toma de decisiones.	4	4	4	

- TERCERA DIMENSION: TOMA DE DECISIONES
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Identificación institucional y el Liderazgo efectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Considera usted que la imagen que proyectan el personal del Centro de Servicios muestra su identificación con la institución.	4	4	4	
	Cree usted que el cambio de directivos afectara con las metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
Liderazgo efectivo	Considera usted que en el centro de servicios existe poder, autoridad o liderazgo efectivo.	4	4	4	
	Cree usted que los directivos del Centro de Servicios son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Administrativa

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

➤ **PRIMERA DIMENSION: Planificación**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona diseñar con los objetivos de la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir / Diseñar	Cree usted que los procedimientos administrativos se definen en función a los objetivos del centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que los objetivos del centro de servicios están en función a las normas de gestión.	4	4	4	
Objetivos	Considera usted que los docentes y funcionarios cumplen con las metas del Centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación entre los docentes y funcionarios permiten alcanzar los objetivos a corto o largo plazo.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el indicador división de trabajo con el indicador integración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	Con que frecuencia las tareas asignadas por el Centro de Servicios son cumplidas en forma efectiva.	4	4	4	
	Considera usted que la estructura organizacional del Centro de servicios permite la ejecución de la división del trabajo.	4	4	4	
Integración	Con que frecuencia el centro de servicios designa actividades en función al talento humano.	4	4	4	
	Cree usted que el Centro de servicios se integra en los diferentes grupos de trabajo.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona los indicadores Supervisión, Comunicación y Motivación al personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Considera usted que las medidas de verificación son adecuadas para el cumplimiento de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que la supervisión de las actividades permite inspeccionar las deficiencias que puedan evidenciarse.	4	4	4	
Comunicación	Califique usted sobre la información del periodo lectivo proporcionada del Centro de Servicios.	4	4	4	
	Considera usted que el Centro de Servicios mantiene informados de las actividades anuales y semestrales.	4	4	4	
Motivación al personal	El Centro de Servicios estimula el desarrollo y da oportunidades al personal.	4	4	4	
	El personal del Centro de Servicios está comprometido en realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	

- > CUARTA DIMENSION: Control
- > Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores Medición de resultados y la evaluación de resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de resultados	Como considera usted la evaluación de desempeño para los docentes y funcionarios.	4	4	4	
	cree usted que se realiza la medición de desempeño para medir el nivel de trabajo acorde a las actividades ejecutadas.	4	4	4	
Evaluar resultados	Cree usted que el centro de servicios tiene autonomía para llevar a cabo actividades de control interno.	4	4	4	
	Considera usted que el centro de servicio realiza las acciones de control de forma adecuada.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Beatriz Panche Rodríguez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGADORA		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)			

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Roxana Cecilia Alvarado Berja
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En un centro de servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana.
Significación:	Variable 01: Políticas públicas (12 preguntas) Variable 02: Gestión Administrativa: (18 preguntas) escala de Likert.

➤ **PRIMERA DIMENSION: IDENTIFICAR EL PROBLEMA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores análisis y resolución del problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del problema:	Cree usted que el personal del Centro de Servicios está apto para identificar las causas frente a una problemática.	4	4	4	
	Considera usted que el personal del Centro de Servicios tiene la habilidad para elaborar un proyecto con los datos obtenidos.	4	4	4	
Resolución del problema:	Considera usted que el personal del Centro de servicios está capacitado para resolver y solucionar conflictos.	4	4	4	
	Cree usted que el * el personal del Centro de Servicios ha utilizado el método correcto para la resolución del problema.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS**

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Implementación y evaluación en las políticas públicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	A su parecer el personal del Centro de servicios diseña e implementa el desarrollo de una idea programada.	4	4	4	
	Cree usted que las condiciones actuales afectan a la implementación de políticas públicas.	4	4	4	
Evaluación	Considera usted que el personal Centro de Servicios evaluó y alcanzó sus metas trazadas.	4	4	4	
	Cree que usted el personal del Centro de servicios interpreta los resultados acordes a las competencias para la toma de decisiones.	4	4	4	

- **TERCERA DIMENSION: TOMA DE DECISIONES**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la Identificación institucional y el Liderazgo efectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Considera usted que la imagen que proyectan el personal del Centro de Servicios muestra su identificación con la institución.	4	4	4	
	Cree usted que el cambio de directivos afectara con las metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
Liderazgo efectivo	Considera usted que en el centro de servicios existe poder, autoridad o liderazgo efectivo.	4	4	4	
	Cree usted que los directivos del Centro de Servicios son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Administrativa

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

➤ **PRIMERA DIMENSION: Planificación**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona diseñar con los objetivos de la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir / Diseñar	Cree usted que los procedimientos administrativos se definen en función a los objetivos del centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que los objetivos del centro de servicios están en función a las normas de gestión.	4	4	4	
Objetivos	Considera usted que los docentes y funcionarios cumplen con las metas del Centro de servicios.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación entre los docentes y funcionarios permiten alcanzar los objetivos a corto o largo plazo.	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el indicador división de trabajo con el indicador integración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	Con que frecuencia las tareas asignadas por el Centro de Servicios son cumplidas en forma efectiva.	4	4	4	
	Considera usted que la estructura organizacional del Centro de servicios permite la ejecución de la división del trabajo.	4	4	4	
Integración	Con que frecuencia el centro de servicios designa actividades en función al talento humano.	4	4	4	
	Cree usted que el Centro de servicios se integra en los diferentes grupos de trabajo.	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona los indicadores Supervisión, Comunicación y Motivación al personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Considera usted que las medidas de verificación son adecuadas para el cumplimiento de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que la supervisión de las actividades permite inspeccionar las deficiencias que puedan evidenciarse.	4	4	4	
Comunicación	Califique usted sobre la información del periodo lectivo proporcionada del Centro de Servicios.	4	4	4	
	Considera usted que el Centro de Servicios mantiene informados de las actividades anuales y semestrales.	4	4	4	
Motivación al personal	El Centro de Servicios estimula el desarrollo y da oportunidades al personal.	4	4	4	
	El personal del Centro de Servicios está comprometido en realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	

- **CUARTA DIMENSION: Control**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona los indicadores Medición de resultados y la evaluación de resultados.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de resultados	Como considera usted la evaluación de desempeño para los docentes y funcionarios.	4	4	4	
	cree usted que se realiza la medición de desempeño para medir el nivel de trabajo acorde a las actividades ejecutadas.	4	4	4	
Evaluar resultados	Cree usted que el centro de servicios tiene autonomía para llevar a cabo actividades de control interno.	4	4	4	
	Considera usted que el centro de servicio realiza las acciones de control de forma adecuada.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 09586832

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 3– CUESTIONARIO VIRTUAL

Preguntas Respuestas **30** Configuración

Políticas públicas y gestión administrativa en un Centro de Servicios de una universidad pública de Lima Metropolitana.

Descripción del formulario

Actualmente usted es: *

Administrativo

Docente

Cree usted que el personal del Centro de Servicios está apto para identificar las causas frente a una problemática. *

NUNCA

CASI NUNCA

A VECES

CASI SIEMPRE

SIEMPRE

Considera usted que el personal del Centro de Servicios tiene la habilidad para elaborar un proyecto con los datos obtenidos. *

NUNCA

CASI NUNCA

A VECES

CASI SIEMPRE

SIEMPRE

ANEXO 4. RESULTADO DE LA ENCUESTA PARA TRABAJAR CON SPSS – PREGUNTAS DEL 1 AL 14.

Número de personas	Variable 1. POLITICAS PUBLICAS												Variable 2. GESTION ADMINISTRATIVA																			
	dimensión 1. IDENTIFICAR EL PROBLEMA				dimensión 2. FORMULACIÓN DE POLÍTICAS				dimensión 3. TOMA DE DECISIONES				dimensión 1. PLANIFICACIÓN					dimensión 2. ORGANIZACIÓN					dimensión 3. DIRECCIÓN					dimensión 4. CONTROL				
	PREG. 1	PREG.2	PREG. 3	PREG.4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG.10	PREG.11	PREG.12	PREG.13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG.17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20	PREG.21	PREG.22	PREG.23	PREG.24	PREG.25	PREG.26	PREG.27	PREG.28	PREG.29	PREG.30		
1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	1	1	5	2	3	1	2	5	3	2	2	5	1	3	1	2		
3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3		
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3		
5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3		
6	3	1	4	3	5	4	2	3	4	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4		
7	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4		
8	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3		
9	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3		
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3		
11	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3		
12	4	4	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2		
14	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4		

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

