



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una
unidad de gestión educativa local de Ucayali, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ortiz Ramirez, Jaime (orcid.org/0009-0006-4241-2996)

ASESORES:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (orcid.org/0000-0003-2365-8932)

Mg. Boy Barreto, Ana Maritza (orcid.org/0000-0002-0405-5952)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres hermanos e hijos quienes siempre desean lo mejor para mí. A todos mis amigos y conocidos por sus buenos deseos a lo largo del presente estudio.

AGRADECIMIENTOS

A mi docente y asesor Alejandro Sabino Menacho Rivera, experto en elaboración de tesis, que, con su paciencia al impartir su conocimiento, hizo posible que culminara con éxito la tesis. A mis amigos Hilario Castilla, Marco Antonio Villacorta, Lidia Acuña, quienes me ayudaron con la validación de mis instrumentos. Al Mgtr.Ing Abraham Chino por su constante apoyo en la elaboración de la tesis. A los directivos y administrativos de la UGEL, en donde se desarrolló el presente estudio, quienes fueron los que aportaron con datos para la obtención de los resultados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ucayali, 2023", cuyo autor es ORTIZ RAMIREZ JAIME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 06 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 06-01-2024 21:11:17

Código documento Trilce: TRI - 0722625





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORTIZ RAMIREZ JAIME estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ucayali, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JAIME ORTIZ RAMIREZ DNI: 00129307 ORCID: 0009-0006-4241-2996	Firmado electrónicamente por: OORTIZRA el 06-01- 2024 08:14:42

Código documento Trilce: TRI - 0722626



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
CARÁTULA	I
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	11
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	12
3.3 POBLACIÓN	13
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	14
3.5 PROCEDIMIENTOS	15
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	16
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población total	13
Tabla 2	Muestra total	14
Tabla 3	Frecuencias de la Gest.admva	17
Tabla 4	Frecuencias del Desemp.lab	17
Tabla 5	Contingencia entre las variables de estudio	18
Tabla 6	Contingencia entre la planeacion y Desemp.lab	18
Tabla 7	Contingencia entre la organización y Desemp.lab	19
Tabla 8	Contingencia entre la dirección y Desemp.lab	20
Tabla 9	Contingencia entre la control y Desemp.lab	20
Tabla 10	Resultado de la normalidad de datos	21
Tabla 11	Correspondencia de Desemp.lab y Gest.admva	22
Tabla 12	Correspondencia entre la planeación y Desemp.lab	22
Tabla 13	Correspondencia entre la organización y Desemp.lab	23
Tabla 14	Correspondencia entre la dirección y Desemp.lab	23
Tabla 15	Correspondencia entre el control y Desemp.lab	24

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	Diseño de la investigación	11
----------	----------------------------	----

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali, 2023”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una UGEL de Ucayali 2023. La investigación se llevó bajo un enfoque cuantitativo; de tipo básica; diseño no experimental con corte transversal; la muestra se conformó por 90 trabajadores de una UGEL de Ucayali, 2023, los encuestas se dieron mediante el uso de dos cuestionarios para obtener información relacionada a la administración y desempeño laboral, obteniendo como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,025 y una significancia de $p=0.817>0.05$, indicando en conclusión que no existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali, 2023.

Palabras clave: Control, planificación, productividad, recursos humanos

ABSTRACT

The research titled "Administrative management and work performance of the staff of a local educational management unit of Ucayali, 2023", had the general objective of determining the relationship between administrative management and work performance of the staff of a UGEL of Ucayali 2023. The research was taken under a quantitative approach; basic type; non-experimental design with cross section; The sample was made up of 90 workers from a UGEL de Ucayali, 2023, the surveys were given through the use of two questionnaires to obtain information related to administration and work performance, obtaining as a result of the hypothesis test a rho compensation coefficient of Spearman of 0.025 and a significance of $p=0.817>0.05$, indicating in conclusion that there is no relationship between administrative management and work performance of the staff of a local educational management unit of Ucayali, 2023.

Keywords: Control, planning, productivity, human resources

I. INTRODUCCIÓN

Los métodos de gestión, que se consideran en una correcta gestión de la administración, cuyas recomendaciones son establecer mecanismos y métodos específicos para el usuario, seguidos de procesos efectivos de seguimiento y coordinación de inspecciones logísticas. Desarrollando parámetros en la evaluación administrativa del desempeño laboral del trabajador de la organización durante un período determinado, buscando establecer una interacción interpersonal y con ello obtener una actitud positiva, consistente con el logro de los intereses colectivos, para buscar la excelencia, Valencia y Solano (2019).

Al dirigir una organización o institución, es fundamental comprender las fases correspondientes de la administración. Se define como la parte crítica y fundamental del crecimiento y funcionamiento de todos los métodos establecidos para lograr los objetivos de la institución. El objetivo es buscar el adecuado uso de los recursos, tales como los materiales, económicos, humanos, entre otros, que ayudarán a mejorar el rendimiento laboral del trabajador y así contribuir a la vigencia y desarrollo de las organizaciones. (Albinagorta,2022)

Del mismo modo Panduro et al. (2019), refiere que a nivel internacional se reportan falencias administrativas en empresas de Europa, Asia y América, que presentan falencias en el desempeño de los colaboradores, porque cuando algo malo le sucede a una empresa, se registran diferentes versiones de la situación por otro lado, hay organizaciones que están interesadas en proporcionar valor a sus trabajadores y entienden que un jefe, gerente o superintendente debe contar con habilidades de comprender al personal a su cargo y mejorar sus niveles de desempeño en la administración.

Chiavenato(2011) es determinante reconocer las actitudes y habilidades que tienen los ejecutivos, para afirmar un buen desempeño en el trabajo, con motivaciones, como la eliminación de tasaciones tradicionales, eliminación de herramientas de tasación obsoletas y selección laxa de personal, etc. estándares de práctica y brindar al personal, condiciones que lo alienten a desempeñarse bien, en las diferentes áreas de la administración, brindando así espacio, para el crecimiento de habilidades individuales, del mismo modo grupales. Un énfasis renovado, en la participación por parte de los trabajadores en las diferentes áreas de la administración, es importante para poder alcanzar los objetivos establecidos.

En Perú, los directivos o altos mandos de los sectores públicos tratan al personal solo como una herramienta de trabajo, que suelen utilizar para satisfacer sus propias necesidades, y no como materiales humanos deseosos de ser justamente reconocidos y cobrados de manera inapropiada para su ocupación, experiencia y antigüedad en el servicio, lo que resulta en deficiencias en el desempeño (De Souza ,2019). En el mismo sentido, Mendoza y Delgado (2019) describen que el sistema del sector público se basa en ciertas políticas, leyes, reglamentos, normas promulgadas por parte del estado, y cada organismo gestiona su toma de decisiones, presupuesto, asignación de contratos, etc.

En el contexto local, no se observa un monitoreo, apoyo o seguimiento constante por parte del estado, hacia los trabajadores, en aras de mejorar los objetivos establecidos, en cuanto a brindar un servicio de calidad, dentro de la entidad. Asimismo, en una UGEL de Ucayali, 2023, se puede señalar que, el principal problema de las dos variables estudiadas dentro de la entidad. Surge enmarcado a una ineficiente gestión administrativa, en adelante (Gest.admva), de desinterés por parte de algunos trabajadores, dado a que incumplen las estrategias, objetivos establecidas por la entidad, del mismo modo, no cuentan con implementaciones de planes de contingencia adecuados, lo que resulta una administración pública deficiente, personal ineficaz, incumplimiento los objetivos, relacionados al servicio hacia la sociedad.

Con respecto al desempeño laboral, en adelante (Desemp.lab), es importante identificar los factores que impiden lograr las metas. En el estudio, se mencionan la falta de estrategias, de actualización, de motivación del personal, entre otros. Para mejorar el desempeño laboral, es necesario implementar estrategias, que aborden estos factores. Por ejemplo, se puede considerar la capacitación del personal en áreas específicas para mejorar su desempeño, la implementación de un sistema de incentivos para motivar a los empleados, la creación de un determinado plan de acción para abordar la falta de estrategias. Además, es relevante establecer un sistema de monitoreo y evaluación constante para estimar el progreso y realizar arreglos necesarios.

Frente a esta problemática se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre Gest.admva y el Desemp.lab del personal de una UGEL de Ucayali, 2023? Asimismo, Del mismo modo los problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la planificación, organización, dirección, control, y el Desemp? Lab del personal de una UGEL de Ucayali, 2023?

El estudio está justificado en: Justificación social, se refiere al aporte al mejoramiento de la gestión, de una UGEL de Ucayali, que es objeto del estudio, y los beneficiarios serán los participantes y residentes de la región, ya que las solicitudes y propuestas contribuirán a mejorar el desempeño del personal, y su productividad. Como Justificación práctica, los resultados obtenidos, ayudarán a perfeccionar los servicios, del mismo modo fortalecer la fragilidad que surjan, lo que permitirá una mejor administración y así optimizar el desempeño de los empleados. Como Justificación metodológica, se visualiza y reconoce las técnicas, procedimientos, métodos empleados en esta investigación, son auténticos y veraz. Asimismo, los instrumentos a diseñar son revisados y verificados por expertos para que ayuden a obtener datos reales de una UGEL de Ucayali. Como Justificación teórica, los datos y conclusiones obtenidos a través de la presente investigación permitirán contribuir a futuras investigaciones, proporcionando datos relevantes, sobre estas dos variables, que también proporcionarán información útil, sobre las teorías recopiladas por diversos autores mencionados en este estudio. Conforme al problema general propuesto.

De acuerdo al objetivo general fue: determinar la relación entre la Gest.admva y el Desemp.lab del personal de una UGEL de Ucayali, 2023, los objetivos específicos; establecer la relación entre la planificación, organización, dirección, control, y el DESEMP.LAB del personal de una UGEL de Ucayali, 2023?

Como Hipótesis general: Hg. Existe relación entre Gest.admva y el Desemp.lab del personal de una UGEL de Ucayali, 2023.

Como Hipótesis específicas: He1, Existe relación entre la planificación, organización, dirección, control, y el Desemp.lab del personal de una UGEL de Ucayali, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado para el estudio, trabajos que han sido elaborados y publicados en el Perú y el extranjero. Entre los antecedentes internacionales:

El objetivo de Hoz et al. (2022) en este trabajo fue, establecer si existe una relación entre la organización de los empleados de las agencias públicas y sus percepciones sobre la administración. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de alcance relacional. Se determinó una asociación bilateral positiva entre el compromiso organizacional y la percepción de la Gest.admva. De esta manera, se comprobó la hipótesis planteada en el estudio.

Por su parte Solano et al. (2019) en este estudio se tuvo como objetivo diseñar un plan para aumentar la calidad administrativa en los niveles de Desemp.lab. Concluyo que, para mejorar el Desemp.lab, se deben desarrollar cualidades de trabajo, motivar a los empleados y proporcionarles el equipo necesario para completar sus actividades de manera eficiente.

El estudio de Gonzales y Vílchez (2021) el propósito fue evaluar los factores del Desemp.lab del personal administrativo en una universidad nacional. La investigación es descriptiva, con diseño no experimental. Concluyendo que los factores de Desemp.lab identificados en el estudio representan el alcance, las acciones y los comportamientos que emprenden los ejecutivos en el Desemp.lab que les permiten aumentar su efectividad en el desempeño de determinadas funciones.

Igualmente, Del Pino et al. (2023) El propósito de este artículo es analizar el impacto de la G.R.H en el Desemp.lab de los empleados en el gobierno municipal del Cantón Paján en el año 2020. Se adoptaron métodos descriptivos, bibliográficos y estadísticos, utilizando métodos tanto descriptivos como deductivos. Se concluyó que los directivos deben utilizar programas de motivación y reconocimiento para aumentar el Desemp.lab de sus empleados debido a que la mayor parte del talento depende del crecimiento de la empresa.

En el estudio de Núñez (2022), su propósito fue precisar la relación entre la Gest.admva y el Desemp.lab. Los métodos utilizados corresponden a una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y de diseño correlacional. Los resultados estadísticos mediante el Rho Spearman, se obtuvo un (0.798) de correlación. Este valor indica una relación fuerte entre las variables en estudio. Se comparó con la significancia estadística ($p=0,000 < 0,05$) para determinar la validez de la correlación.

Para antecedentes nacionales:

El estudio de Guido et al. (2021) tuvo como objetivo ilustrar los motivos que limitan el logro de un elevado desempeño de los servidores del municipio de San Román. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental tipo transversal. Se concluyó que existe una correspondencia moderada (0,640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo. Del mismo modo, existe correspondencia positiva (0,756) entre la calidad del trabajo y la capacitación.

El estudio de Machaca (2021) tuvo como objeto establecer la relación entre la Gest.admva y el Desemp.lab del personal del Ministerio Público de Tacna en 2021. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo, tipo básica descriptiva, método hipotético-deductivo y adoptó un diseño no experimental. Se observó una relación moderada (Rho 0,453, p-valor 0,000), concluyendo que existe relación entre las variables administrativas y el Desemp.lab de los empleado

El estudio de Albinagota (2022) determinó la influencia de la Gest.admva en el Desemp.lab de una UGEL. El enfoque del estudio fue cuantitativo y aplicado, y adoptó un diseño no experimental correlacional. Se concluyó una relación muy significativa entre las variables, con un coeficiente muy alto de 0.919 y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.05$

Fernández (2021) la finalidad de estudio ha sido definir la relación entre variables administrativas y el Desemp.lab en una entidad de, Arequipa, 2020. Metodología básica se optó por nivel correlacional, método hipotético deductivo enfoque cuantitativo como, ya que las mediciones se tomaron una sola vez. Se concluyó una relación positiva alta de $r = 0.834$ con un nivel de significancia de 0.000. ($p < 0.05$), lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna y al rechazo de la hipótesis nula formulada. Se concluyó, que existe una relación positiva y significativa entre la Gest.admva y el Desemp.lab.

El estudio de Sánchez (2022) tuvo como objeto definir el vínculo entre la administración y el Desemp.lab. El enfoque del estudio fue básico y adoptó un diseño no experimental correlacional. Se concluyó que existe relación positiva muy fuerte entre la Gest.admva y el Desemp.lab, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.952 y un nivel de significancia $p < 0.05$.

El presente estudio plantea determinadas consideraciones teóricas respecto a la administración, a saber, la teoría administrativa clásica propuesta por Fayol (2006) en lo que distingue un enfoque integral, donde afirma que la teoría clásica se enfoca en establecer estructuras, reconociendo de esta manera la eficiencia de todas las organizaciones el trabajo administrativo no tiene que convertirse en una peso para jefes sino que debe ser compartido con los trabajadores, por todas las partes involucradas, ya sean instituciones o individuos (titulares de empleos y encargados de tareas).

También Mendoza (2017) en cuanto al enfoque conceptual, se proponen las ciertas consideraciones sobre la Gest.admva, afirma que es sistemática en cuanto contiene acciones coherentes orientadas al logro de las metas alcanzadas mediante el desempeño de las funciones administrativas bien definidas en los procesos administrativos: planificación, organizar, controlar, dirigir entre otros. Del mismo modo Anzola (2002) considera que el trabajo administrativo incluye funciones desarrolladas para coordinar el trabajo con el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir. Por otro lado, , como autor base se ha considerado a Chiavenato (2016), define la administración como la función más amplia e importante considera que las organizaciones no son nada en sí mismas, tienen contenido a través del trabajo de los empleados que la componen, planifican, organizan, dirigen y controlan, del cual se tomó para medir variable, define así a los trabajadores como gobernantes y organizaciones como los mecanismos a través de los cuales la sociedad obtiene sus necesidades o deseos.

Peláez (2017) enfatiza que la planificación es una parte crucial de una organización, ya que al realizar todas las actividades según los procedimientos establecidos se pueden tomar mejores decisiones y perfilar nuevos desafíos, superar obstáculos y valorar la presencia del trabajador. Pastor (2019), por su parte, define la planificación como la base sobre la cual se debe gestionar bien una entidad, ya que sus colaboradores deben ser guiados para alcanzar sus metas, el cual conducirá al éxito de la entidad. La planificación relevante en una empresa ya que ayuda a determinar el compromiso de cada colaborador y ciertos factores relevantes de integración.

En cuanto a la primera dimensión la planificación manifiesta Fernández (2020), que la planificación se dedica a la organización de los recursos didácticos, considerándolos desde la perspectiva de un sistema coordinado de manera concreta, estructurada, puesto que es responsable del desarrollo de enseñanza de los docentes: en este sentido se mejora la colaboración del personal.

Para Chiavenato (2011) plantea que organización la labor que desarrollan los trabajadores de una empresa, por lo tanto, los trabajadores reclutados y seleccionados deben ser integrados, posicionados y evaluados por su desempeño en su trabajo. Por otra parte, Barrantes (2017) la planificación es “organizar una entidad pública, y controlar los procedimientos que se realizan de manera efectiva, produciendo así resultados óptimos” (p.25).

El control es el proceso básico de la gestión organizacional. Según Stoner (1996), el control es el procedimiento de contribuir y dirigir las tareas de los empleados de la organización. Pastor (2019), por su parte, tiene en cuenta que el control es el sustento que debe tener toda organización para su buena gestión, es el encargado de dirigir y conducir su red, para alcanzar las metas institucionales. El control es la función principal de la autoridad para dirigir, controlar, motivar y participar en actividades que conduzcan al éxito de la organización.

Según Stoner y Freeman (1996) “menciona que la dirección, influye en los procedimientos de dirigir las tareas de los trabajadores de la organización” (p.21). Pastor y Cama (2019) manifiesta que la dirección, es el cimiento que toda empresa debe tener, para su buena gestión ya que es la encargada de dirigir al personal, para alcanzar las metas organizacionales, enfatizando así la gestión como función. Dirigir, controlar, motivar y participar en actividades que conduzcan al éxito

organizacional.

Chiavenato (2011) define el control, como la última dimensión de la administración, la cual se relaciona con una un área específica, en la que se realiza una función. Por otro lado, Juliaca (2015) considera que observar el comportamiento y estatus de una organización es un elemento esencial para medir la estabilidad organizacional. Asimismo, permite inspeccionar, conocer y monitorear la calidad de trabajo, realizado por cada personal de la organización, con el objetivo de dirigir y aumentar los procesos de gestión.

La teoría como fundamento teórico

Respecto al Desemp.lab, según Ortega (2018) afirma que es el desempeño explícito de los trabajadores, es decir, su compromiso e interés en la organización, evaluado por la organización en términos de su rentabilidad, siempre visto desde la perspectiva del desarrollo de la empresa.

De la misma manera Chiavenato (2011) planteó que el Desemp.lab debe ser evaluado por medio de factores relevantes, los cuales se definen como factores actitudinales, prudencia, disciplina, iniciativa, creatividad, desempeño personal, capacidad de desempeño, interés, buena actitud, responsabilidad, seguridad, habilidades, factores operativos, precisión, liderazgo, trabajo colaborativo, conocimiento y la calidad del trabajo realizado.

Al igual que Bateman (2014) percibe el Desemp.lab como la comunicación y la intervención en el orden ascendente; de mayor a menor; emociones basadas en la identidad, que a su vez se relacionan con respuestas a los procesos de planificación organizacional. En el mismo sentido Aldonates (2017) manifiesta, a la hora de perfeccionar el desempeño de la organización, es relevante realizar una evaluación estructurada de todos los procedimientos desarrollados en el entorno laboral, relacionados con el comportamiento, la composición de los resultados de las interacciones de los directivos, el seguimiento de su comportamiento. Metas de desempeño, implementando así políticas de compensación financiera a los trabajadores institucionales. Del mismo modo Ranaweera et al. (2019), el Desemp.lab incluye las acciones, comportamientos y resultados de desarrollo de los empleados para garantizar que estén conectados entre sí y contribuyan a los objetivos de la oficina de la organización.

Alessio (2004) “afirma respecto a la productividad es un resultado que surge a través de la calidad, resultante de las tareas realizadas de manera eficiente desde el inicio” (p.15). Por otro lado, la OIT (2016) “manifiesta que la productividad es el uso eficiente de la innovación y los medios para aumentar el valor agregado del producto y servicio” (p.26).

Al respecto Robbins y Judge (2013) sostienen que la productividad laboral es el nivel, grado más alto del estudio del comportamiento a nivel organizacional. La empresa es eficiente, si consigue sus metas, convirtiendo la materia prima, en productos terminados al menor costo posible. Por lo tanto, en la productividad se necesita eficacia y eficiencia. La organización es efectiva cuando logra alcanzar sus objetivos de ventas o participación del mercado, su productividad necesita lograr objetivos de manera efectiva.

En la misma línea Gaither y Frazier (2000) sostienen que productividad son la cantidad de bienes, servicios creados con los medios utilizados. Del mismo modo se propone la siguiente medida. Es una determinante que mide el desempeño, que cubre el objetivo de metas y la correspondencia entre el resultado logrado y los insumos necesarios para lograr las metas.

Sostiene Schroeder (2002) que los elementos, factores que intervienen fundamentalmente en la productividad son: el desarrollo, investigación, actitudes sociales, capital tecnología, políticas entre otros.

Según la teoría más aceptada, existen cuatro determinantes principales factores determinantes de la productividad organizacional: las características de la organización, el entorno, habilidades y actitudes personales las características del trabajo. En el mismo sentido Lorenzo (2017) manifiesta sobre la organización del trabajo. Para conseguir una buena productividad, no se puede dejar de lado el elemento humano y el bienestar de los empleados, ya que se debe desatar iniciativa, creatividad humana, para determinar mejores decisiones. En la actualidad, algunos factores laborales que requieren mucho esfuerzo, desaparecerán debido a la transformación de tecnologías, pero, por otro lado, se observa nuevos elementos de estrés relevantes, y fundamental en el contenido y probabilidad de participación de los trabajadores; las tareas se realizarán a través de máquinas, y ciertas tareas serán realizadas por máquinas, mientras que algunas funciones de control de procesos, se dejan a los humanos. Factor humano

elemento clave en la productividad. En el mismo sentido Lorenzo (2017) si la organización necesita, que sus colaboradores realicen su trabajo con alta calidad y productividad, entonces deben aprender a gestionar los recursos que tienen. Para lograrlo, cada colaborador necesita poseer la inteligencia emocional adecuada, ya que, de ello, depende el gran impacto que tendrá dentro de una empresa.

Agregando a definiciones anteriores Gómez (2010) explica que el participar tiene efecto positivo, negativo dentro de la productividad, dependiendo de un conjunto de elementos que se dan en cada escenario en concreto, por lo cual es conveniente abordar este tema, desde un enfoque práctico que del estudio teórico. Al inicio, el participar tiene resultado positivo con respecto a la productividad, que a veces es limitado, pero en realidad no determina por sí misma la aparición de los efectos negativos. La presencia de un efecto positivo debido a la participación por principio depende de dos elementos básicos: Actividad económica de la empresa o Las actividades realizadas en el ámbito industrial en el que se opera los conceptos, patrones, vínculos laborales que existen en la empresa. Eficacia: Según Robbins y Judge (2013) “es el grado en que una empresa satisface determinadas carencias de sus clientes, consumidores”. (p. 28). Eficiencia: Según Robbins y Judge (2013) “observan hasta qué punto una organización logra sus objetivos a bajo costo”. (p. 28). En ese mismo contexto la eficacia, según relata Robbins y Timothy (2009) creen que el éxito de la gestión actual requiere de buenas prácticas y habilidades interindividuales, se requiere contar con habilidades de comunicación, que es su aceptación del resultado final, dando así confianza al equipo; del mismo modo Rodríguez (2018) lo definen como la capacidad de cada trabajador para lograr el resultado deseado. En la misma dirección, Newstrom (2011) afirmó, que la efectividad de los empleados, se refiere al resultado de sus habilidades y capacidades, en su totalidad como competencias consideradas internamente importantes, en un determinado puesto. En cuanto a eficiencia, Alessio (2008) cree que la eficiencia está relacionada con el uso mínimo de medios requeridos para conseguir las metas de la organización, mientras que Chiavenato (2011) cree que la eficiencia, es el uso acertado de todos los recursos, con los que se cuenta y se define mediante la fórmula matemática $E=P./R$, donde P, es el producto final y R, recurso utilizado. De manera similar, Koontz y Wehrich (2017) afirma que la eficiencia es lograr una meta con los mínimos recursos disponibles.

III. METODOLOGÍA

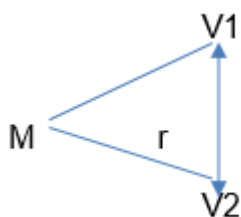
3.1 Tipo y diseño de investigación

Presenta un enfoque cuantitativo, ya que se centra en la agrupación y análisis, de la información proporcionados por el personal de una UGEL de Ucayali, 2023, centrándose en la validación de teorías, basadas en eventos existentes en la Gest.admva, del mismo modo en el Desemp.lab. Asimismo, el estudio se fundamenta metódicamente en procedimientos hipotético-deductivo, define Baena (2017), el cual permite obtener evidencia, formular hipótesis, para luego realizar comparaciones y sacar dictamen de los hechos analizados, para resolver el problema; por ello, en este trabajo, se plantean hipótesis propuestos, que nos permiten determinar la existencia de relaciones entre variables y operacionalización.

El estudio fue de tipo básica, nos dice Baena (2017) que se centra, en colocar en práctica las teorías presentes y trabajar el problema de las poblaciones y los déficits humanos, para poder comprender y predecir, mejorando de esta forma las teorías científicas. El diseño de investigación fue no experimental, cuyo nivel es correlacional, de corte transversal según Hernández et al. (2014) sostienen que los contextos no se construyen, de tal manera, que los eventos son observables en su forma natural para ser estudiados, medidos; efectuados así, con métodos de recolección de datos de la Gest.admva, del mismo modo en el Desemp.lab, de una UGEL de Ucayali,2023. Fórmula para medir las variables.

Figura 1

Diseño de la investigación



M = Muestra

V1= Variable “Gest.admva”

V2= Variable “Desemp.lab”

r = Correlación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gest.admva

Definición conceptual:

Según Madrigal (2019) los hechos u acciones, son aquellas que contribuyen al logro de las metas trazadas por la institución y definidas a través del esfuerzo de su personal, de manera coordinada, con aplicaciones que involucran ejecución, organización, dirección y planificación.

Definición operacional:

La definición de variables administrativas tiene en cuenta la planificación, organización, dirección y control, valorada por el personal de una UGEL de Ucayali, 2023, según los instrumentos establecidos.

Se ha considerado dimensiones e indicadores: Planificación: estrategia, políticas, objetivos. Organización: comunicación, Manual de funciones, división organizacional. Dirección: trabajo en equipo, Motivación, Liderazgo. Control: capacitación, evaluación del desempeño, control preventivo.

Escala de medición

Ordinal - variable 1

Variable 2: Desemp.lab

Definición conceptual

En cuanto al Desemp.lab, según Robbins y Timothy (2013), “Se describe en tres comportamientos: El desempeño de una labor, es el cumplimiento de responsabilidades y compromisos que contribuyen a la producción de los bienes y servicios, cumplir tareas administrativas”. (pág. 291).

Definición operacional

La variable 2, operacionalmente se genera tomando en cuenta el valor de la productividad, eficacia y eficiencia laboral, cogidos a partir del instrumento utilizado.

Se ha considerado dimensiones e indicadores: La variable 2 fue valorada por medio de la eficacia, productividad laboral, eficiencia laboral.

Escala de medición:

Ordinal - variable 2

Operacionalización de variables

El anexo 1 describe la matriz la operacionalización de las variables en función de estudio, la cual presenta las definiciones conceptuales y operativas de las mismas y las mide con los respectivos parámetros y escalas de valores utilizados por medio de los instrumentos de recolección de datos.

3.3 Población

Manifiesta Tamayo y Tamayo (2003) mencionó en su explicación, que se debe considerar la suma del análisis cuantitativo, de las conductas de un grupo de personas, elementos relacionados con el evento que se estudia, el total de personas involucradas en este trabajo de investigación, ha sido 140 personas de diferentes áreas, que se encuentran actualmente trabajando en una UGEL de Ucayali.

Para aplicar los instrumentos, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

Inclusión: Se utilizó los instrumentos de recojo de datos, al personal administrativo, nombrado, contratado, que estén desempeñado funciones en una UGEL de Ucayali, durante al menos un año.

Exclusión: No se consideró al personal practicante, al personal que se encuentran de vacaciones, quienes no dieron su consentimiento para aplicar el instrumento.

Tabla 1

Población total

Población	Profesión	Total
140	Varios- Administrativo	140
		Total

3.3.1 Muestra

En cuanto a la investigación teórica, concuerda con Hernández et al. (2014), al sugerir que la muestra “es una simetría específica de la población” (p. 175). El prototipo para este estudio estuvo conformado por 90 trabajadores que laboran en una UGEL de Ucayali. Es una muestra de tipo no probabilístico.

Tabla 2*Muestra total*

Muestra	Profesión	Total
90	Varios- Administrativo	90
		Total

3.3.2 Muestreo

Este es el proceso mediante el cual seleccionamos una muestra relevante de población a estudiar. En este caso se prescribe el muestreo no probabilístico. Hernández et al (2016), “en las muestras no probabilísticas, los elementos se seleccionan no teniendo en cuenta la probabilidad sino más bien la particularidad del estudio (p.170).

3.3.3 Unidad de análisis

Según Arroyo (2018), es la unidad de estudio seleccionada por el cual se obtienen información requeridas para el estudio analítico de la encuesta anterior. La unidad para el análisis es el personal de una UGEL de Ucayali, incluyendo profesionales universitarios, técnicos, personal administrativo, de apoyo, dedicados a tareas administrativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica establecida en la investigación fue de encuesta.

Su uso es recolectar información de diferentes fuentes, integrarla y analizarla para presentar los resultados según (Hernández et al., 2014), en esa dirección, en el estudio se realizó la encuesta como medio de recolección de información, se cuenta con el personal de una UGEL de Ucayali. Así mismo se tomó en cuenta el instrumento al cuestionario, según Hernández et al. (2014) lo definen como un conjunto de preguntas realizadas para obtener datos importantes que demuestren la dimensión e indicadores establecidos en el estudio.

Por lo que, en este trabajo de investigación, para lograr los objetivos planteados, se desarrollaron dos cuestionarios para obtener información.

De la validez

Hernández et al. (2018), “De manera general, se entiende que la validación comprende el nivel, grado, del instrumento, nos dice si este mide objetivamente de forma verdadera las variables que se están analizando” p.201).

Para validar el instrumento, se aplicó con base al criterio de juicio de 03 expertos en el dominio profesional.

De la confiabilidad

Como lo define Hernández et al. (2018), existen diferentes procesos que se utilizan para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, y los coeficientes utilizados determinan el correcto cálculo de sus valores por parte del investigador utilizando métodos adecuados, muchos autores coinciden en que el coeficiente debe representar un valor de 0,70 a 0,90.

De este modo, al determinar la confiabilidad se optó implementar el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual determinará la consistencia de la información con valores que fluctúan entre 0 y 1, a partir de un valor de 0,7 para determinar la confiabilidad mínima y mayor a 0.75 una fiabilidad alta.

Se calculó la confiabilidad del instrumento de Gest.admva compuesto por 20 ítems del mismo modo el Desemp.lab por 21 ítems, siendo los índices de confiabilidad los siguiente 0,917 y 0,958 respectivamente, lo que indica que son altamente confiables en su uso el cual se indica en el (Anexo 3).

3.5 Procedimientos

Una vez que se haya aprobado el proyecto, se recolecto información sobre las variables de estudio. Luego el cuestionario fue desarrollado como herramienta de recojo de datos validado por expertos para luego ser aplicado a la muestra establecida en este estudio.

Luego de haberse aplicado el instrumento, los datos fueron tabulados de manera, consistente, procesada y analizada por medio de del software SPSS para presentar los resultados, teniendo en cuenta los estándares éticos establecidos en el estudio.

Posteriormente, se crea la contrastación de hipótesis con los resultados y la discusión analítica para las conclusiones y recomendaciones a los que toman decisiones para mejorar la administración y el Desemp.lab de una UGEL de Ucayali. Luego los revisores revisarán y propondrán áreas que necesitan mejorar

para cumplir con las disciplinas científicas requeridas por la escuela. Finalmente, el asesor realizó la verificación final del informe de tesis, levantando todas las observaciones para la entrega del proyecto final.

3.6 Método de análisis de datos

En tanto a métodos y análisis de datos, luego de aplicar instrumentos a las muestras establecidas en este estudio de investigación, se utilizó el software SPSS versión 28 para obtener resultados detallados, expresados en forma de porcentajes, tablas y cuadros estadísticos: para 90 cuestionarios y analizar 41 preguntas. En cuanto al estudio de nuestras variables y dimensiones, se consideró la escala ordinal tipo Likert como formato de respuesta para cada variable de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo cumple con el rigor científico requerido, teniendo en cuenta el carácter esencial académico de la información recopilada y preservada como fuente de conocimiento. Las citas respectivas y el uso de referencias se recogen conforme a los principios de respeto, concordante a las Normas APA, Séptima Edición, del mismo modo a las normas de la universidad, con irrestricto respeto de los derechos del autor por el bien de las personas y su integridad. Se desarrollarán, análisis estadísticos las herramientas de recolección de información con total exactitud y autenticidad, y los resultados obtenidos cumplieron con los estándares vigentes establecidos por la universidad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Frecuencias de la Gest.admva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	44	48,9
	Regular	19	21,1
	Bueno	27	30,0
	Total	90	100,0

En la tabla 3, se muestra que, el 48,9% (44) de los 90 colaboradores refieren que la Gest.admva se da en un nivel malo, del mismo modo, el 21,1% (19) manifiesta dicha gestión se da en un nivel regular y el 30% (27) manifiesta que la Gest.admva se da en un nivel bueno.

Variable: Desemp.lab

Tabla 4

Frecuencias del Desemp.lab

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	34,4
	Moderado	32	35,6
	Alto	27	30,0
	Total	90	100,0

En la tabla 4, se indica que, un 34,4% (31) de los 90 colaboradores, refieren que existe un nivel bajo de Desemp.lab, otros 35,6% (32) refieren, que el desempeño está en un nivel moderado, y otros 30% indicaron que el nivel es alto del Desemp.lab, de los trabajadores de una UGEL de Ucayali.

Tabla 5*Contingencia entre las variables de estudio*

		Desemp.lab.			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
Gest. Admva.	Malo	17 18,9%	10 11,1%	17 18,9%	44 48,9%
	Regular	8 8,9%	10 11,1%	1 1,1%	19 21,1%
	Bueno	6 6,7%	12 13,3%	9 10,0%	27 30,0%
Total		31 34,4%	32 35,6%	27 30,0%	90 100,0%

De los resultados se señala, que 18,9 del total de los encuestados, mencionaron que la Gest.admva se da en un nivel malo frente a un desempeño de nivel de nivel alto, otros 18,7% indicaron que la gestión se da en un nivel malo cuando el desempeño se da en un nivel bajo, asimismo el 13,3% de los encuestados, mencionan que la Gest.admva, está en un nivel bueno, frente a un desempeño de nivel moderado, asimismo el 11,1% afirma que la Gest.admva, se da en un nivel malo, cuando el desempeño se da en un nivel moderado de una UGEL de Ucayali.

Tabla 6*Contingencia entre la planeacion y Desemp.lab*

		Desemp.lab.			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
Plan.	Malo	21 23,3%	15 16,7%	12 13,3%	48 53,3%
	Regular	6 6,7%	16 17,8%	8 8,9%	30 33,3%
	Bueno	4 4,4%	1 1,1%	7 7,8%	12 13,3%
Total		31 34,4%	32 35,6%	27 30,0%	90 100,0%

De los resultados se señala que el 23,3% del total de los encuestados, mencionaron que la planeación, se da en un nivel malo, frente a un desempeño de nivel bajo, otros 16,7% indicaron que la planeación se da en un nivel malo, cuando el desempeño se da en un nivel moderado, asimismo el 13,3% de los encuestados,

mencionaron que la planeación, está en un nivel malo, frente a un desempeño de nivel alto, asimismo el 17,8% afirma que la planeación se da en un nivel regular, cuando el desempeño se da en un nivel moderado, el 8,9% manifestaron que la planeación se da en un nivel bueno, frente a un nivel alto de desempeño de una UGEL de Ucayali.

Tabla 7

Contingencia entre la organización y Desemp.lab

		Desemp.lab.			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Org.	Malo	20 22,2%	10 11,1%	15 16,7%	45 50,0%
	Regular	5 5,6%	10 11,1%	4 4,4%	19 21,1%
	Bueno	6 6,7%	12 13,3%	8 8,9%	26 28,9%
Total		31 34,4%	32 35,6%	27 30,0%	90 100,0%

Otro de los resultado específicos indica, que el 22,3% del total de los encuestados, mencionaron que la organización, se da en un nivel malo, frente a un desempeño de nivel de nivel bajo, otros 16,7% indicaron que la organización se da en un nivel malo, cuando el desempeño se da en un nivel alto, asimismo el 13,3% de los encuestados, mencionaron que la organización, está en un nivel bueno, frente a un desempeño de nivel moderado, asimismo el 11,1% afirma que la organización, se da en un nivel regular, cuando el desempeño se da en un nivel moderado, el 11,1% manifestaron que la organización, se da en un nivel malo, frente a un nivel moderado de un Desemp.lab de una UGEL de Ucayali.

Tabla 8*Contingencia entre la dirección y Desemp.lab*

		Desemp.lab.			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Dir.	Malo	15 16,7%	7 7,8%	10 11,1%	32 35,6%
	Regular	12 13,3%	12 13,3%	4 4,4%	28 31,1%
	Bueno	4 4,4%	13 14,4%	13 14,4%	30 33,3%
Total		31 34,4%	32 35,6%	27 30,0%	90 100,0%

Otro de los resultado específicos indica, que el 16,7% del total de los encuestados, mencionaron que la dirección, se da en un nivel malo, frente a un desempeño de nivel de nivel bajo, otros 13,3% indicaron que la dirección, se da en un nivel regular, cuando el desempeño se da en un nivel bajo, asimismo el 13,3% de los encuestados, mencionaron que la dirección, está en un nivel regular, frente a un desempeño de nivel moderado, asimismo el 14,4% afirma que la dirección, se da en un nivel regular, cuando el desempeño se da en un nivel moderado, el 14,4% manifestaron que la dirección, se da en un nivel bueno, frente a un nivel alto de un Desemp.lab de una UGEL de Ucayali.

Tabla 9*Contingencia entre la control y Desemp.lab*

		Desemp.lab.			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Ctrl	Malo	8 8,9%	10 11,1%	14 15,6%	32 35,6%
	Regular	13 14,4%	16 17,8%	9 10,0%	38 42,2%
	Bueno	10 11,1%	6 6,7%	4 4,4%	20 22,2%
Total		31 34,4%	32 35,6%	27 30,0%	90 100,0%

Finalmente, los resultados específicos indica que, el 17,8% del total de los encuestados, mencionaron que el control, se da en un nivel regular, frente a un desempeño de nivel de nivel moderado, otros 14,4% indicaron que el control, se da

en un nivel regular, cuando el desempeño se da en un nivel bajo, asimismo el 15,6% de los encuestados, mencionaron que el control, está en un nivel malo frente a un desempeño de nivel alto, asimismo el 11,1% afirma que el control se da en un nivel malo cuando el desempeño se da en un nivel moderado, el 11,1% manifestaron que el control se da en un nivel bueno frente a un nivel bajo del Desemp.lab de una UGEL de Ucayali.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ho: Existe una normalidad de datos

Ha: No existe una normalidad de datos

Tabla 10

Resultado de la normalidad de datos

	Desemp.lab	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Gest.admva	B	,339	31	,000
	M	,243	32	,000
	A	,399	27	,000
Planeación	B	,411	31	,000
	M	,312	32	,000
	A	,280	27	,000
Organización	B	,396	31	,000
	M	,243	32	,000
	A	,350	27	,000
Dirección	B	,302	31	,000
	M	,257	32	,000
	A	,311	27	,000
Control	B	,211	31	,001
	M	,258	32	,000
	A	,321	27	,000

Al haber utilizado una cantidad de encuestados mayor a 50 unidades, se procedió a desarrollar la prueba con el modelo Kolmogorov-Smirnov y todas las distribuciones tuvieron una sig. <0,005, por el cual se determinó, que la distribución no es normal. Esto significó que la hipótesis debe probarse utilizando estadística no paramétrica, haciendo uso del coeficiente rho de Spearman.

Hipótesis general:

H0: Existe relación entre Gest.admva y el Desemp.lab del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali, 2023.

Ha: Existe relación entre Gest.admva y el Desemp.lab del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali, 2023.

Tabla 11

Correspondencia de Desemp.lab y Gest.admva

			Gest.admva.	Desemp.lab.
Rho de Spearman	Gest. Admva.	Coeficiente de correlación	1,000	,025
		Sig.	.	,817
		N	90	90
	Desemp. lab.	Coeficiente de correlación	,025	1,000
		Sig.	,817	.
		N	90	90

Mediante la rho de Spearman se obtuvo un valor de (0,025, p-valor = 0.817 > 0.05), por lo cual no existe relación entre ambas variables, aceptando la nula y rechazando la hipótesis del investigador, por lo tanto, se afirma que no existe relación entre Gest.admva y el Desemp.lab del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali.

Prueba de hipótesis específica:

Hipótesis específica 1:

Tabla 12

Correspondencia entre la planeación y Desemp.lab

			Plan.	Desemp.lab.
Rho de Spearman	Plan	Coeficiente de correlación	1,000	,203
		Sig.	.	,055
		N	90	90
	Desemp. lab.	Coeficiente de correlación	,203	1,000
		Sig.	,055	.
		N	90	90

Mediante la rho de Spearman se obtuvo un resultado de (0,203, p-valor = 0.055 > 0.05), por lo tanto, no existe relación entre variables, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis del investigador, por lo tanto, se afirma que no existe relación entre la planeación y el Desemp.lab del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali.

Hipótesis específica 2:

Tabla 13

Correspondencia entre la organización y Desemp.lab

			Org.	Desemp.lab.
Rho de Spearman	Org.	Coeficiente de correlación	1,000	,102
		Sig.	.	,339
		N	90	90
Desemp.lab.	Desemp.lab.	Coeficiente de correlación	,102	1,000
		Sig.	,339	.
		N	90	90

Mediante la rho de Spearman se obtuvo un resultado de (0,102, p-valor = 0.339 > 0.05), por lo cual no existe relación entre variables, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis del investigador, por lo tanto, se afirma que no existe relación entre la organización y el Desemp.lab del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali.

Hipótesis específica 3

Tabla 14

Correspondencia entre la dirección y Desemp.lab

			Dir.	Desemp.lab.
Rho de Spearman	Direcc.	Coeficiente de correlación	1,000	,234*
		Sig.	.	,026
		N	90	90
Desemp.lab.	Desemp.lab.	Coeficiente de correlación	,234*	1,000
		Sig.	,026	.
		N	90	90

Mediante la rho de Spearman se obtuvo un resultado de (0,234, p-valor = 0.026<0.05), se define que existe relación baja, positiva y significativa entre variables, aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que existe relación entre la dirección y el Desemp.lab del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali.

Hipótesis específica 4:

Tabla 15

Correspondencia entre el control y Desemp.lab

			Ctrl	Desemp.lab.
Rho de Spearman	Ctrl	Coeficiente de correlación	1,000	,233*
		Sig.	.	,027
		N	90	90
	Desemp.lab.	Coeficiente de correlación	,233*	1,000
		Sig.	,027	.
		N	90	90

Finalmente, con la rho de Spearman se obtuvo un resultado de, (0,233, p-valor = 0.027<0.05), se define que existe relación baja, positiva y significativa entre variables, aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que existe relación entre el control y el Desemp.lab. del personal de una unidad de gestión educativa local de Ucayali.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio, fue identificar si la Gest.admva y el Desemp.lab, del personal están asociados en una UGEL de Ucayali, 2023. De acuerdo a los resultados se manifiesta lo siguiente.

Fortalezas de la investigación correlacional:

Primera: Identificación de relaciones entre variables. Las investigaciones correlacionales permiten identificar y medir la fuerza y dirección de las relaciones entre dos o más variables. Autores como Pearson (1909) y Spearman (1904) han contribuido a la comprensión de las correlaciones.

Segunda: Generalización a la población. A menudo, los resultados de investigaciones correlacionales pueden generalizarse a la población de interés. Esta generalización es especialmente útil cuando los estudios experimentales no son éticos o prácticos. Pearson (1901) es un autor clave en el desarrollo de la estadística correlacional.

Tercera: Diseño flexible. Las investigaciones correlacionales son flexibles en términos de diseño, lo que permite explorar relaciones en entornos naturales y complejos sin manipulación experimental. Esto es particularmente útil en ciencias sociales y comportamentales.

Debilidades de la investigación correlacional:

Primera: No establece causalidad. Autores como Mill (1993) han contribuido a la comprensión de la inferencia causal. La correlación no implica causalidad. Solo porque dos variables estén correlacionadas no significa que una cause la otra. Esta limitación es conocida como el problema de la causalidad.

Segunda: Presencia de variables de confusión: Puede haber variables no controladas que influyen en las relaciones observadas entre las variables estudiadas. Esto dificulta la determinación precisa de la causa y el efecto.

Tercera: Problemas de dirección de la causalidad. Es difícil determinar la dirección de la relación causal en una correlación. Es decir, no está claro si la variable X causa la variable Y o viceversa, o si hay una relación bidireccional. Esto es conocido como el problema de la dirección causal.

Cuarta: Limitaciones en la manipulación. La falta de manipulación de variables en estudios correlacionales puede limitar la capacidad de los investigadores para hacer afirmaciones causales. Esta es una de las razones por

las cuales algunos científicos prefieren los diseños experimentales.

De acuerdo a Los resultados revelaron percepciones diversas, entre los 90 colaboradores respecto a la Gest.admva y el Desemp.lab, de una UGEL de Ucayali, 2023. En cuanto a la Gest.admva, se observa que el 48,9% de los participantes (44) considera que se lleva a cabo en un nivel deficiente. De manera similar, el 21,1% (19) indica un nivel regular, mientras que el 30% (27) sostiene que la Gest.admva se ubica en un nivel satisfactorio. Asimismo, en lo que respecta al Desemp.lab, un 34,4% (31) de los colaboradores expresan que experimentan un nivel bajo en sus funciones laborales. Por otro lado, el 35,6% (32) reporta un desempeño moderado, y el 30% señala un nivel alto en el Desemp.lab dentro de una UGEL de Ucayali.

Los resultados referidos sugieren una divergencia significativa en las percepciones de los colaboradores sobre la Gest.admva y el Desemp.lab en una UGEL de Ucayali, 2023. La mayoría considera que la Gest.admva es insatisfactoria, lo que puede tener implicaciones directas en el Desemp.lab. La proporción significativa de colaboradores que perciben un nivel bajo de Desemp.lab destaca la importancia de abordar los desafíos en la Gest.admva para mejorar la eficacia global del personal en la institución educativa. Esta información podría ser crucial para la implementación de estrategias específicas dirigidas a fortalecer la Gest.admva y, por ende, elevar el Desemp.lab de una UGEL de Ucayali.

El resultado que destaca que el 18,9% de los participantes considera que la Gest.admva es deficiente cuando se observa un Desemp.lab de nivel alto se asocia con los antecedentes de Hoz et al. (2022). En este estudio, se estableció una relación positiva y significativa entre el Compromiso Organizacional y la percepción de la Gest.admva. La conexión aquí radica en la percepción negativa de la Gest.admva cuando el Desemp.lab es alto, sugiriendo que las expectativas de los empleados en cuanto a la administración podrían influir en su compromiso y satisfacción laboral. Asimismo, el antecedente de Solano et al. (2019), que aborda la insatisfacción laboral en relación con la calidad administrativa, también respalda este resultado. El hallazgo de que el 57,89% de los encuestados estaban insatisfechos con su trabajo debido a condiciones laborales deficientes se alinea con la idea de que una Gest.admva ineficiente puede tener un impacto directo en el Desemp.lab y la satisfacción de los empleados. En ese orden ambos se estudios

apoyan la interpretación de que las percepciones negativas sobre la Gest.admva, particularmente cuando se observa un Desemp.lab elevado, están respaldadas por investigaciones previas que destacan la importancia de la calidad administrativa en la satisfacción y Desemp.lab.

En otro hallazgo específico, se evidencia que el 16,7% de los participantes percibe la dirección como deficiente en situaciones de bajo rendimiento, mientras que el 13,3% la califica como regular en tales circunstancias. Asimismo, el 13,3% de los encuestados considera que la dirección se encuentra en un nivel regular cuando el desempeño es moderado, y el 14,4% afirma que se mantiene en este mismo nivel cuando el Desemp.lab es moderado. Además, el 14,4% opina que la dirección demuestra ser eficaz en situaciones de alto Desemp.lab en la UGEL de Ucayali. Este resultado pone de manifiesto la variabilidad de percepciones sobre la dirección en diferentes niveles de Desemp.lab. El hecho de que un porcentaje significativo perciba la dirección como deficiente en situaciones de bajo rendimiento sugiere que existe una conexión entre la efectividad percibida de la dirección y el rendimiento general de los empleados. A su vez, la presencia de opiniones mixtas en niveles moderados y la percepción positiva en situaciones de alto desempeño indican una relación dinámica entre la dirección y el rendimiento laboral en la institución educativa. Este resultado subraya la importancia de abordar específicamente las prácticas y estrategias de dirección para mejorar la eficacia y la percepción positiva en diferentes contextos laborales.

En conexión con el estudio de Gonzales y Vílchez (2021), que se centra en la evaluación de los factores del Desemp.lab del personal administrativo en una universidad nacional, se observa una similitud en el enfoque de analizar los elementos que contribuyen al rendimiento en el ámbito laboral. Ambos estudios comparten la característica de ser descriptivos, de campo y con un diseño no experimental, buscando comprender la dinámica laboral desde una perspectiva observacional y analítica.

Gonzales y Vílchez (2021) examinan específicamente los factores que influyen en el Desemp.lab, considerando aspectos como el alcance, las acciones y los comportamientos de los ejecutivos. Este enfoque detallado sobre los elementos que impactan en la efectividad laboral encuentra resonancia en el análisis de la dirección en el estudio previo sobre la UGEL de Ucayali. En este último, se identifica

que el 16,7% de los participantes percibe la dirección como mala en situaciones de bajo desempeño, y el 14,4% opina que la dirección es buena frente a un alto Desemp.lab. convergen en la importancia de entender y evaluar factores específicos, que afectan el Desemp.lab. La investigación de Gonzales y Vílchez (2021) aporta una perspectiva valiosa al resaltar la relación entre las acciones de los ejecutivos y la efectividad laboral, mientras que el estudio sobre una UGEL de Ucayali, aborda esta relación, desde la percepción de los empleados en el contexto educativo, enfocándose en la dirección como un componente crítico. Estos resultados combinados sugieren que las estrategias para mejorar el rendimiento laboral pueden beneficiarse de un enfoque integral que aborde tanto los factores específicos identificados por los ejecutivos como la percepción de la dirección por parte de los empleados.

De los resultados, específico indica que el 16,7% de los participantes percibe que la dirección es mala en situaciones de bajo desempeño, mientras que el 13,3% menciona que es regular cuando el desempeño es bajo. Asimismo, el 13,3% de los estudiantes considera que la dirección es regular frente a un desempeño moderado, y el 14,4% afirma que es regular cuando el desempeño es moderado. Además, el 14,4% opina que la dirección es buena frente a un alto Desemp.lab de una UGEL de Ucayali. Asimismo, donde se indica que el 17,8% de los participantes percibe que el control es regular en situaciones de desempeño moderado, mientras que el 14,4% menciona que es regular cuando el desempeño es bajo. Además, el 15,6% de los estudiantes considera que el control es malo frente a un alto desempeño, y el 11,1% afirma que es malo cuando el desempeño es moderado. Por último, el 11,1% opina que el control es bueno frente a un desempeño bajo en una UGEL de Ucayali. Los mismos se compara con los estudios de Del Pino et al. (2023), quien destaca la recomendación de utilizar programas de motivación y reconocimiento por parte de los directivos para mejorar el Desemp.lab de los empleados. Esta sugerencia se alinea con el hallazgo de que el 14,4% de los participantes opina que la dirección es buena frente a un alto Desemp.lab de una UGEL de Ucayali. La conexión aquí radica en la importancia de una dirección percibida positivamente en situaciones de rendimiento laboral destacado. Asimismo, también se articula con los resultados de Núñez (2022), quien abordó la relación entre variables mediante el coeficiente de correlación de

Spearman, identificando una fuerte relación entre las variables en estudio. Este antecedente respalda la interpretación de los resultados específicos en cuanto a la dirección y el control. El 14,4% que opina que la dirección es buena frente a un alto desempeño y el 17,8% que percibe que el control es regular en situaciones de desempeño moderado pueden considerarse coherentes con la idea de una correlación significativa entre estas variables y el rendimiento laboral, respaldando así la conclusión de que existe relación entre la dirección y el control, y el Desemp.lab del personal de una UGEL de Ucayali.

En contraste, al realizar un análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se ha observado un bajo coeficiente de correlación de 0,025 entre las variables de Gest.admva y Desemp.lab en la unidad de gestión educativa local de Ucayali para el año 2023. Es crucial destacar que el nivel de significancia, representado por el p-valor (0,817), supera el umbral convencional de 0,05. Este resultado indica que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la Gest.admva y el rendimiento laboral del personal en dicha institución durante el periodo estudiado. La aceptación de la hipótesis nula sugiere que, según los datos y el análisis efectuado, no se puede afirmar que exista una relación significativa entre ambas variables en el contexto específico en una UGEL de Ucayali. Este resultado, aparentemente contradictorio, contrasta con las conclusiones de Machaca (2021), cuyo estudio encontró una correlación positiva moderada (Rho 0,453, p-valor 0,000) entre las variables administrativas y el Desemp.lab de los empleados en la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público del Distrito de Tacna en 2021. Este contraste subraya la importancia de considerar las particularidades de cada contexto organizativo al interpretar los resultados.

Por otro lado, mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se identificó un coeficiente de 0,203. Sin embargo, el nivel de significancia, expresado a través del p-valor (0,055), es ligeramente superior al umbral convencional de 0,05. En consecuencia, no se puede afirmar la existencia de una relación significativa entre la planeación y el Desemp.lab del personal en la unidad de gestión educativa local de Ucayali para el año 2023. Esto conlleva a aceptar la hipótesis nula y, por ende, rechazar la hipótesis del investigador, indicando que, según los resultados y el análisis, no hay una conexión

estadísticamente significativa entre dichas variables en el contexto de la UGEL de Ucayali durante el periodo de estudio. En ese sentido, es crucial señalar que este resultado contrasta con las conclusiones de Fernández (2021), cuyo estudio en una entidad de Arequipa en 2020 concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la Gest.admva y el Desemp.lab. Esta discrepancia subraya la importancia de considerar las particularidades contextuales y organizativas al interpretar los resultados, sugiriendo que los factores influyentes pueden variar entre diferentes entornos laborales.

Los resultados del análisis estadístico revelan que, al examinar la relación entre organización y Desemp.lab en la unidad de gestión educativa local de Ucayali en 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,102, con un p-valor de 0,339. Este resultado, al no superar el umbral de significancia de 0,05, lleva a la aceptación de la hipótesis nula y a la conclusión de que no existe una relación significativa entre la organización y el Desemp.lab del personal. En contraste, al analizar la relación entre dirección y Desemp.lab en la misma unidad, se identificó un coeficiente de correlación de 0,234 y un p-valor de 0,026, por debajo del umbral de significancia. Este hallazgo conduce a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis del investigador, confirmando la existencia de una relación significativa entre la dirección y el Desemp.lab del personal.

Estos resultados, respaldados por teorías como la de Mendoza (2017), que destaca la importancia de las acciones coherentes y el enfoque sistemático en la Gest.admva, y la de Anzola (2002), que enfatiza las funciones coordinadas para lograr metas, subrayan la relevancia de considerar dinámicas específicas en la gestión educativa para comprender las complejidades de la relación entre variables administrativas y Desemp.lab de una unidad de gestión educativa local de Ucayali.

Con base en el análisis estadístico, se observa un coeficiente de correlación significativo (0,233) entre las variables de control y Desemp.lab en la unidad de gestión educativa local de Ucayali para el año 2023, con un p-valor de 0,027, inferior al umbral de 0,05. Este hallazgo respalda la aceptación de la hipótesis alterna y el consiguiente rechazo de la hipótesis del investigador, indicando que hay una relación entre el control y el Desemp.lab del personal. En comparación con los resultados de Albinagota (2022), cuyo estudio exploró la relación entre la Gest.admva y el Desemp.lab en una UGEL, se encontró una correlación muy

significativa (coeficiente = 0,919, $p=0,000 <0,05$). Aunque las variables difieren entre los estudios, la alta correlación obtenida por Albinagota sugiere que la Gest.admva puede desempeñar un papel crucial en el rendimiento laboral. Por lo tanto, basándonos en estos resultados, se podría recomendar la implementación de prácticas efectivas de control y Gest.admva para mejorar el Desemp.lab en la UGEL de Ucayali.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye, que no existe una relación significativa entre la Gest.admva y el Desemp.lab, del personal de una UGEL de Ucayali, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,025 y un p-valor de 0,817 (> 0.05) indican que las variables no están correlacionadas. Esto sugiere que otros factores dentro del ámbito laboral público podrían influir en el desempeño del personal, independientemente de la Gest.admva.

Segunda: Se concluye, que no hay una relación significativa entre la planeación y el Desemp.lab, del personal de una UGEL de Ucayali, 2023. Aunque el coeficiente de correlación de Spearman es 0,203, el p-valor de 0,055 (> 0.05) indica que la relación no es estadísticamente significativa. Es posible que otros aspectos del ámbito laboral público afecten el desempeño del personal, independientemente de la planificación.

Tercera: Se llega a la conclusión, de que no hay una relación significativa entre la organización y el Desemp.lab, del personal de una UGEL de Ucayali, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,102 y un p-valor de 0,339 (> 0.05) sugieren que otros factores en el ámbito laboral público podrían estar influyendo en el desempeño, más allá de la organización.

Cuarta: Se concluye, que hay una relación significativa entre la dirección y el Desemp.lab, del personal de una UGEL de Ucayali, 2023. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,234 y un p-valor de 0,026 (< 0.05), sugiere que la dirección está positivamente relacionada con el desempeño del personal. Sin embargo, se debe tener en cuenta que otros aspectos del ámbito laboral público también pueden influir.

Quinta: Se llega a la conclusión, de que existe una relación significativa entre el control y el Desemp.lab, del personal de una UGEL de Ucayali, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,233 y el p-valor es 0,027 (< 0.05), lo que indica una correlación estadísticamente significativa. Aunque el control parece influir en el desempeño, se reconoce que otros factores del ámbito laboral público pueden desempeñar un papel importante.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos, considerar la posibilidad de explorar factores adicionales, que puedan afectar el Desemp.lab del personal, más allá de la Gest.admva. Se podría llevar a cabo una evaluación más detallada, de otros aspectos del entorno laboral, para identificar posibles áreas de mejora y a los trabajadores participar activamente, en la identificación de factores que afectan el Desemp.lab y comunicar abiertamente con los directivos, sobre posibles áreas de mejora. La colaboración puede ser clave para abordar los desafíos laborales.

Segunda: A los directivos, deben revisar y ajustar las estrategias de planeación, para abordar posibles brechas, en la correlación entre la planeación y el Desemp.lab. Se podría llevar a cabo una revisión más profunda de los procesos de planificación y su implementación, para asegurar una alineación efectiva con los objetivos organizacionales y las necesidades del personal. Asimismo, los trabajadores deben de participar activamente en los procesos de planificación, proporcionando información valiosa, sobre las necesidades y desafíos cotidianos. La retroalimentación de los empleados, puede contribuir significativamente a la mejora de las estrategias de planificación.

Tercera: A los directivos, deben de evaluar la estructura organizativa actual, para identificar áreas de mejora, que podrían fortalecer la relación entre la organización y el Desemp.lab. La optimización de los procesos organizativos, puede contribuir a un entorno laboral más eficiente. Colaborar con los directivos, para identificar posibles mejoras en la organización interna y comunicar eficientemente cualquier desafío, que pueda surgir debido a la estructura organizativa actual.

Cuarta: A los directivos, deben de fortalecer las prácticas de liderazgo, asegurándose de proporcionar dirección clara, apoyo y motivación al personal. Fomentar un ambiente en el que los empleados, se sientan respaldados y guiados, puede tener un impacto positivo en el Desemp.lab. Que los colaboradores participen activamente en el proceso de dirección, buscando oportunidades para colaborar con los líderes y comunicar cualquier necesidad o preocupación. La comunicación abierta puede contribuir a un ambiente de trabajo más efectivo.

Quinta: A los directivos, deben de reforzar los mecanismos de control existentes y explorar formas de mejorar la supervisión, sin crear un ambiente de

micro gestión. Garantizar que los empleados, reciban el apoyo necesario, mientras se mantiene un nivel adecuado de autonomía puede ser crucial. Y aprovechar los mecanismos de control, como herramientas de desarrollo profesional, ver el control como una oportunidad para recibir retroalimentación constructiva y mejorar continuamente en el Desemp.lab.

REFERENCIAS

- Albinagorta, C. R. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de una UGEL, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102882>
- Aldonates, A. (2017). *Desarrollo de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, bajo el régimen general de la actividad privada del decreto legislativo N° 728, en el ministerio público del distrito fiscal de Arequipa – 2016*. (Tesis para optar el grado de magister en Ciencias con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5417>
- Alessio, F. (2004). *Administración Y Dirección De La Producción* (segunda ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de: https://www.academia.edu/34814268/Administracion_y_direccion_de_la_produccion_Enfoque_estrategico
- Alessio, F. (2008). *El Proceso Estratégico Un Enfoque De Gerencia* . México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0376.%20El%20proceso%20estrat%C3%A9gico%20%20Un%20enfoque%20de%20gerencia.pdf>
- Anzola, S. (2002). *En Administración de pequeñas empresas* (2 ed). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Arroyo, R. (2018). *Habilidades Gerenciales Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. 2da Edic. Bogotá. Colombia. ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/02/Habilidadesgerenciales.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Grupo Editorial Patria, S.A. De C.V. Obtenido de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Bain R. (2003). *La productividad* (2ª ed). Estado de México, México. Editorial McGraw Hill. <https://robertomatuteunah.files.wordpress.com/2013/09/productividaddavid-bain-freelibros-org.pdf>
- Barrantes, T. (2017). *La organización institucional en la gestión administrativa y académica propuesta de un proyecto de desarrollo institucional para la escuela fiscal mixta de:* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60953/Carrasco_UBO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bateman, T. (2014). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. New York: McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (novena ed.). México: McGRAW-HILL/. Obtenido de https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed
- Chiavenato, I. (2016). *Planeación estratégica, fundamentos y aplicaciones* México. Editorial McGraw-Hill
- De Souza., B. (2019). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas]. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>
- Del Pino-Yépez, G. M., & González-Gómez, Ámbar M. (2023). Talento humano y desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal cantón paján. *revista científica multidisciplinaria arbitrada yachasun*, 7(13), 57–77. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>
- Fayol, H. (2006). *Administración industrial y general*. (14ª ed.) Argentina: El Ateneo.
- Fernández, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3, (1), 47-62. DOI: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fernández, M. (2020). *La organización escolar. Repensando la caja negra para poder salir de ella*. Asociación Nacional de Editores de Libros y material de Enseñanza. Colección: Diálogo Educativo. <https://cutt.ly/FEz6980>

- Gaither, N y Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. Recuperado de https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion__de_pr oduccion_y_operaciones.pdf
- Gómez, J. (2010). Recursos Humanos Fundamentos del Comportamiento en la empresa. Madrid, España: Encuentro
- González, W.J., & Vílchez, R. (2021) Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Gestión*, (51), 54. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista. M. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.p.170
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación (6ta ed.)* México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación (6ta ed.)* México: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL Obtenido de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, M (2014) Metodología de la investigación (6° Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hoz Morales, I. d., García López., & Pérez Tirado, M. (2023). Asociación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso laboral en una dependencia pública. *Dialnet*, (8), (1), 45- 47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8747266>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2017). Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación (15ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Lorenzo, E. P. (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017* [Tesis de Maestría,

- Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150>
- Machaca, T. Y. (2021) *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021*[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79777>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. Ecuador. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614/pdf>
- Mendoza, W., Delgado, M., García, T. & Barreiro, I. (2019). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las ciencias*, (3),33-36 Recuperado de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar* ,1 (2), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Mill, J. S. (1963). *The six great humanistic essays of John Stuart Mill* New York. Washington square press.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo (decimotercera ed.)*.McGRAW-HILL. Obtenido de https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Núñez, A.P (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado del canton la troncal – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4474>

- OIT. (2016). *Mejore su negocio: recurso humano y productividad*. Suiza.: IMESUN.
- Ortega, SN. (2018). *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH*.
- Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L. y Chenet, E. (2019). *Desempeño laboral y la gestión administrativa* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Pucallpa].
Obtenido de DOI: 10.37292/riccva.v4i2.149
- Pastor, J & Cama, R (2019). *Relación entre la dirección estratégica y el compromiso laboral en una agencia bancaria, distrito de Arequipa, 2018*. Obtenido de:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2662/Ruth%20Cama_Jazmin%20Pastor_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pastor, J & Cama, R (2019). *Relación entre la dirección estratégica y el compromiso laboral en una agencia bancaria, distrito de Arequipa, 2018*. Obtenido de:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2662/Ruth%20Cama_Jazmin%20Pastor_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pearson, K. (1901). On Lines and Planes of Closest Fit to Systems of Points in Space. *Philosophical Magazine*, 2(6), 559-572.
- Pearson, K. (1909). On the Measurement of Correlation between Two Things. *Biometrika*, 8(3), 249-256.
- Pelaez, SN. (2017). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. Third Edition. Printed in the United States of America.
- Ranaweera, C., Office, C., & Dharmasiri, A. (2019). Generation Y and Their Job Performance. *ResearchGate*, (21), 39–82. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance
- Robbins P., Stephen , y Timothy Judge. *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera edición. México: Pearson Educacion, 2009.

- Robbins P., Stephen, y Timothy Judge. Comportamiento Organizacional. 15 edición. México: Pearson Educacion, 2013.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, H. (2018). Las prácticas de mejora en las administraciones públicas españolas. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6279826>
- Sánchez Santos, A. D.M. (2020). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4474>
- Schroeder, R. (2002). Administración de Operaciones (2° ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Segarra, M. & Bou, J. (2004). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. Revista de Economía de Empresa, (2), 52-53. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043>
- Solano, K., Brito, C., Pérez, A., Bolívar, J. & Salas, C. (2019). Calidad de vida como agente dinamizador del desempeño laboral en universidades públicas. Revistas CURN, 10(2), 267-279. Recuperado de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1448>
- Solano, K., Brito, C., Pérez, A., Bolívar, J., & Salas, C. (2019). Calidad de vida como agente dinamizador del desempeño laboral en universidades públicas. *Agla*, 10(2), 267–279. <https://doi.org/10.22519/22157360.1448>
- Spearman, C. (1904). The Proof and Measurement of Association between Two Things. *The American Journal of Psychology*, 15(1), 72-101.
- Stoner, J., & Freeman, D. (1996). Administración. México, D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.2003.

Valencia, P. & Solano, M. (2019). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto colombo venezolano*. Colombo, Venezuela [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos]. Obtenido de <https://1library.co/document/zlnw23rq-calidad-gestion-administrativa-desempeno-percepcion-estudiantes-instituto-venezolano.html>

Vivanco, V. R. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. *Educación y Vida Sostenible*, 2, (1), 103-121. DOI: <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i1.95>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Anzola (2002) considera que el trabajo administrativo incluye funciones desarrolladas para coordinar el trabajo con el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir. Por otro lado, Chiavenato (2016) define la administración como la función más amplia e importante considera que las organizaciones no son nada en sí mismas, tienen contenido a través del trabajo de los empleados que la componen, planifican, organizan, dirigen y controlan, define así a los trabajadores como gobernantes y organizaciones como los mecanismos a través de los cuales la sociedad obtiene sus necesidades o deseos.	La definición de variables administrativas tiene en cuenta la planificación, organización, dirección y control valorada por el personal de la UGEL de la provincia de Ucayali según los instrumentos establecidos.	Planeación	Políticas Estrategia Objetivos	Escala de medición ordinal (Likert)
			Organización	Manual de funciones y Comunicación División organizacional	
			Dirección	Motivación, trabajo en equipo Liderazgo	
			Control	Evaluación del desempeño Capacitación Control preventivo	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2011) planteó que el desempeño laboral debe ser evaluado por medio de factores relevantes, los cuales se definen como factores actitudinales, prudencia, disciplina, iniciativa, creatividad, desempeño personal, capacidad de desempeño, interés, buena actitud, responsabilidad, seguridad, habilidades, factores operativos, precisión, liderazgo, trabajo colaborativo, conocimiento y la calidad del trabajo realizado. Al igual que Bateman (2014) observa el desempeño laboral como la comunicación y la participación en el orden ascendente; de mayor a menor; emociones basadas en la identidad, que a su vez se relacionan con respuestas a los procesos de planificación organizacional.	La variable desempeño laboral, operacionalmente es generada considerando el valor de productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, tomados a partir del instrumento utilizado para tal fin dentro de la UGEL de Ucayali.	Productividad laboral	Cumplimiento de las metas del trabajador Nivel de producción del personal	
			Eficacia	Eficacia del trabajador Compromiso con la institución Responsabilidad	
			Eficiencia laboral	Eficiencia del trabajador Planificación de labores Recursos utilizados Responsabilidad del trabajador Nivel de conocimientos	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Presentación : A continuación, se presenta un cuestionario que tiene como objetivo medir el desempeño laboral de una institución pública.

Instrucciones : Se presenta un conjunto de preguntas, se le solicita que usted marque una sola respuesta de acuerdo a su parecer y experiencia todas las respuestas son totalmente confidenciales

Consentimiento informado :El solo hecho de aceptar los términos y condiciones usted se encuentra participando del desarrollo de la investigación

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Instrumento de recolección de datos

Presentación		A continuación, se presenta un cuestionario que tiene como objetivo medir la atención administrativa de una institución pública Adaptado de Llanos (2018).							
Instrucciones		Se presenta un conjunto de preguntas, se le solicita que usted marque una sola respuesta de acuerdo a su parecer y experiencia todas las respuestas son totalmente confidenciales							
Consentimiento informado		El solo hecho de aceptar los términos y condiciones usted se encuentra participando del desarrollo de la investigación							
1		2	3	4	5				
Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
Dimensiones	N.º	Ítems			1	2	3	4	5
Planificar	1	¿Las estrategias administrativas empleadas por los directivos de la institución son las adecuadas?							
	2	¿Las metas planteadas por la administración son comunicadas debidamente a todos los implicados?							
	3	¿De haber algún inconveniente, la administración cuenta con planes de contingencia que permiten la pronta recuperación de las actividades?							
	4	¿Las tareas propuestas por la administración son debidamente planificadas y guardan relación con los objetivos de la institución?							
	5	¿La entidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades?							
Organizar	6	¿Existe una adecuada distribución de los recursos a las diferentes áreas?							
	7	¿La administración cumple de manera adecuada con el desarrollo de sus funciones?							
	8	¿Las órdenes propuestas por la administración son comunicadas de manera clara y entendible?							
	9	¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas de la institución?							
	10	¿Existe una oportuna corrección ante los fallos presentados en cuanto a la comunicación de tareas u órdenes?							
Dirigir	11	¿Considera que existe un buen clima laboral?							
	12	¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y altos mandos de la institución?							
	13	Los directivos guían al personal en la ejecución de las tareas							
	14	Los directivos le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva							
	15	¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?							
Control	16	¿Considera como eficiente el desempeño de la administración en cuanto a sus funciones?							
	17	¿Los procedimientos dentro de la institución se realizan de manera eficiente?							
	18	¿Existe una constante actualización en cuanto a estrategias de mejora interna?							
	19	¿En la entidad se evalúa permanentemente el trabajo que realizan el personal?							
	20	¿Los directivos retroalimentan el trabajo que realiza el personal de la UGEL?							
Muchas gracias!!									

Cuestionario: Desempeño Laboral

Adaptado de albinagorta (2022)

Presentación	A continuación, se presenta un cuestionario que tiene como objetivo medir el desempeño laboral de una institución pública			
Instrucciones	Se presenta un conjunto de preguntas, se le solicita que usted marque una sola respuesta de acuerdo a su parecer y experiencia todas las respuestas son totalmente confidenciales			
Consentimiento informado	El solo hecho de aceptar los términos y condiciones usted se encuentra participando del desarrollo de la investigación			
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Productividad Laboral	1	¿El personal acepta las sugerencias para mejorar su trabajo?					
	2	¿Los cargos de su institución están bien identificados?					
	3	¿El personal posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?					
	4	¿El personal Cumple con las responsabilidades asumidas?					
	5	¿El directivo es eficiente con el manejo de los recursos?					
	6	¿El personal entrega sus informes y/o cumple las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad ?					
	7	¿El personal cumple exactamente con el trabajo encargado, según lineamientos solicitados?					
Eficacia	8	¿El personal desarrolla las tareas asignadas con eficiencia?					
	9	¿ El personal propicia el trabajo en equipo?					
	10	¿ El personal se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?					
	11	¿ El personal realiza actividades fuera de las propuestas en su área?					
	12	¿ El personal cumple con sus funciones de forma acertada?					
	13	¿El personal planifica y realiza el trabajo de forma metódica y ordenada?					
	14	¿Cumple con las tareas y obligaciones planeadas diariamente?					
Eficiencia	15	¿El personal Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?					
	16	¿Los directivos son puntuales al iniciar su trabajo?					
	17	¿El personal trabaja con honestidad y respeto?					
	18	¿El personal practica la lealtad y la confidencialidad en el trabajo?					
	19	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?					
	20	¿El personal busca implementar nuevas metodologías de trabajo y tiene iniciativa para iniciar proyectos?					
	21	¿El personal considera que cumplir con las labores diarias permite el desarrollo profesional?					
Muchas gracias!!							

Anexo 3: Base de datos de la confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

Nº	GESTION ADMINISTRATIVA																			
	PLANEACION					ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4
2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	5	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	1
5	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4
6	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	4
7	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	2	2	3	3	3	4	4	4
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3
9	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3
11	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3
13	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2
14	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3
15	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3
16	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	2	2	3	3
17	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
18	3	4	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
19	4	4	4	5	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
20	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
21	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4
22	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
23	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	5	3	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	1
25	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4

Variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	21

DESEMPEÑO LABORAL																					
Nº	PRODUCTIVIDAD LABORAL							EFICACIA							EFICIENCIA						
	1	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
3	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	2	2	1	4	4	4	2
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4
7	3	1	3	4	4	4	5	5	1	3	4	4	5	5	3	3	1	3	4	4	3
8	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4
9	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2
10	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3
19	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
21	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
22	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
23	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
24	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	2	2	1	4	4	4	2
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4

Anexo 4: Formatos de validación de los expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Dr. Hilario Castilla Cruz.

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted, para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

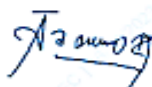
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local, Ugel Atalaya - Ucayali, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente;



Firma
Jaime Ortiz Ramirez
D.N.I: 00129307

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión Administrativa". 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:	Hilario Castilla Cruz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad Católica Sedes Sapientiae	
Años de experiencia laboral	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autor:	Jaime Ortiz Ramirez
Procedencia:	Adaptado de Llanos (2018)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública
Significación:	El objetivo es la medición de la gestión administrativa dentro de una entidad pública.

4. Soporte teórico:

Anzola (2002) considera que el trabajo administrativo incluye funciones desarrolladas para coordinar el trabajo con el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir. Por otro lado, Chiavenato (2016) define la administración como la función más amplia e importante considera que las organizaciones no son nada en sí mismas, tienen contenido a través del trabajo de los empleados que la componen, planifican, organizan, dirigen y controlan, define así a los trabajadores como gobernantes y organizaciones como los mecanismos a través de los cuales la sociedad obtiene sus necesidades o deseos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	-Planeación -Organización -Dirección -Control	Mendoza (2017) en cuanto al enfoque conceptual, se proponen las ciertas consideraciones sobre la gestión administrativa, afirma que es sistemática en cuanto contiene acciones coherentes orientadas al logro de las metas alcanzadas mediante el desempeño de las funciones administrativas bien definidas en los procesos administrativos: planificación, organizar, controlar, dirigir entre otros.

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Gestión Administrativa" Adaptado de Llanos (2018). 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 sintáctica y 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Planificación, Organización, Dirección, Control

- Primera dimensión: **Planificar.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿Las estrategias administrativas empleadas por los directivos de la institución son adecuadas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Las metas planteadas por la administración son comunicadas debidamente a todos los implicados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Estrategias	¿De haber algún inconveniente, la administración cuenta con planes de contingencia que permiten la pronta recuperación de las actividades?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Las tareas propuestas por la administración son debidamente planificadas y guardan relación con los objetivos de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Objetivos	¿La entidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: **Organizar**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de Funciones y Comunicación	¿Existe una adecuada distribución de los recursos a las diferentes áreas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿La administración cumple de manera adecuada con el desarrollo de sus funciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
División Organizacional	¿Las órdenes propuestas por la administración son comunicadas de manera clara y entendible?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una oportuna corrección, ante los fallos presentados en cuanto a la comunicación de tareas u órdenes?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: **Dirigir**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿Considera que existe un buen clima laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y altos mandos de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Trabajo en equipo	¿Los directivos guían al personal en la ejecución de las tareas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los directivos le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Cuarta dimensión: **Controlar**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	¿Considera como eficiente el desempeño de la administración en cuanto a sus funciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los procedimientos dentro de la institución se realizan de manera eficiente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Capacitación	¿Existe una constante actualización en cuanto a estrategias de mejora interna?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Control preventivo	¿En la entidad se evalúan permanentemente el trabajo que realizan el personal?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los directivos retroalimentan el trabajo que realiza el personal de la UGEL?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA. ES APLICABLE

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



Dr. Hilario Castilla Cruz

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hilario Castilla Cruz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad católica sedes sapientae	
Años de experiencia laboral	Más de 5 años (X)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor:	Jaime Ortiz Ramírez
Procedencia:	Adaptado de albinagorta (2022)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Entidad Publica
Significación:	El objetivo es la medición del Desempeño Laboral dentro de una entidad pública.

9. Soporte teórico:

Respecto al desempeño laboral, según Ortega (2018) afirma que es el desempeño explícito de los trabajadores, es decir, su compromiso e interés en la organización, evaluado por la organización en términos de su rentabilidad, siempre visto desde la perspectiva del desarrollo de la empresa.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	-Productividad Laboral. -Eficacia. -Eficiencia.	Chiavenato (2011) planteó que el desempeño laboral debe ser evaluado por medio de factores relevantes, los cuales se definen como factores actitudinales, prudencia, disciplina, iniciativa, creatividad, desempeño personal, capacidad de desempeño, interés, buena actitud, responsabilidad, seguridad, habilidades, factores operativos, precisión, liderazgo, trabajo colaborativo, conocimiento y la calidad del trabajo realizado.

10. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Desempeño Laboral" Adaptado de albinagorta (2022). 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 sintáctica y 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Productividad laboral, Eficacia, Eficiencia.

• Primera dimensión: **Productividad Laboral**

• Objetivos de la Dimensión: Medir la productividad laboral es el nivel, el grado más alto del estudio del comportamiento a nivel organizacional. La empresa es eficiente si consigue sus metas convirtiendo la materia prima en productos terminados al menor costo posible (Robbins y Judge, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las metas del trabajador	¿El personal acepta las sugerencias para mejorar su trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los cargos de su institución están bien identificados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal Cumple con las responsabilidades asumidas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Nivel de producción del personal	¿El directivo es eficiente con el manejo de los recursos?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal entrega sus informes y/o cumple las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afectan la operatividad?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal cumple exactamente con el trabajo encargado, según lineamientos solicitados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

• Segunda dimensión: **Eficacia**

• Objetivos de la Dimensión: Medir la eficacia del personal "es el grado en que una empresa satisface determinadas carencias de sus clientes, consumidores" Robbins y Judge (2013, p. 28).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del trabajador	¿El personal desarrolla las tareas asignadas con eficiencia?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Compromiso con la institución	¿El personal propicia el trabajo en equipo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Responsabilidad	¿El personal se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal cumple con sus funciones de forma acertada?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

	¿El personal planifica y realiza el trabajo de forma metódica y ordenada?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Cumple con las tareas y obligaciones planeadas diariamente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

• Tercera dimensión: **Eficiencia**

• Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia laboral del personal Robbins y Judge (2013) "observan hasta qué punto una organización logra sus objetivos a bajo costo". (p. 28).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿El personal Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Planificación de labores	¿Los directivos son puntuales al iniciar su trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Recursos utilizados	¿El personal trabaja con honestidad y respeto?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Responsabilidad	¿El personal practica la lealtad y la confidencialidad en el trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Nivel de conocimientos	¿El personal busca implementar nuevas metodologías de trabajo y tiene iniciativa para iniciar proyectos?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal considera que cumplir con las labores diarias permite el desarrollo profesional?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **CASTILLO CRUZ, HILARIO** DNI: 00163075

Especialidad del validador: **Temático**
Orcid: 0009-0000-6814-3604

Atalaya, 26 de octubre del 2023

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Hilario Castilla Cruz

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Mg. Marco Antonio Villacorta Linares.

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted, para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

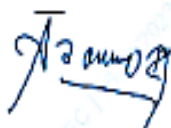
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local, Ugel Atalaya - Ucayali, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente;



Firma
Jaime Ortiz Ramírez
D.N.I: 00129307

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión Administrativa". 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:	Marco Antonio Villacorta Linares	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia	
Años de experiencia laboral	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autor:	Jaime Ortiz Ramírez
Procedencia:	Adaptado de Llanos (2018)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública
Significación:	El objetivo es la medición de la gestión administrativa dentro de una entidad pública.

4. Soporte teórico:

Anzola (2002) considera que el trabajo administrativo incluye funciones desarrolladas para coordinar el trabajo con el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir. Por otro lado, Chiavenato (2016) define la administración como la función más amplia e importante considera que las organizaciones no son nada en sí mismas, tienen contenido a través del trabajo de los empleados que las componen, planifican, organizan, dirigen y controlan, define así a los trabajadores como gobernantes y organizaciones como los mecanismos a través de los cuales la sociedad obtiene sus necesidades o deseos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planeación Organización Dirección Control	Mendoza (2017) en cuanto al enfoque conceptual, se proponen las ciertas consideraciones sobre la gestión administrativa, afirma que es sistemática en cuanto contiene acciones coherentes orientadas al logro de las metas alcanzadas mediante el desempeño de las funciones administrativas bien definidas en los procesos administrativos: planificación, organizar, controlar, dirigir entre otros.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Gestión Administrativa" Adaptado de Llanos (2018). 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 sintáctica y 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Planificación, Organización, Dirección, Control

- Primera dimensión: **Planificar.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿Las estrategias administrativas empleadas por los directivos de la institución son adecuadas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Las metas planteadas por la administración son comunicadas debidamente a todos los implicados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Estrategias	¿De haber algún inconveniente, la administración cuenta con planes de contingencia que permiten la pronta recuperación de las actividades?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Las tareas propuestas por la administración son debidamente planificadas y guardan relación con los objetivos de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Objetivos	¿La entidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: **Organizar**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de Funciones y Comunicación	¿Existe una adecuada distribución de los recursos a las diferentes áreas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿La administración cumple de manera adecuada con el desarrollo de sus funciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
División Organizacional	¿Las órdenes propuestas por la administración son comunicadas de manera clara y entendible?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una oportuna corrección, ante los fallos presentados en cuanto a la comunicación de tareas u órdenes?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: **Dirigir**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿Considera que existe un buen clima laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y altos mandos de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Trabajo en equipo	¿Los directivos guían al personal en la ejecución de las tareas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los directivos le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Cuarta dimensión: **Controlar**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	¿Considera como eficiente el desempeño de la administración en cuanto a sus funciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los procedimientos dentro de la institución se realizan de manera eficiente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Capacitación	¿Existe una constante actualización en cuanto a estrategias de mejora interna?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Control preventivo	¿En la entidad se evalúan permanentemente el trabajo que realizan el personal?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los directivos retroalimentan el trabajo que realiza el personal de la UGEL?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA. ES APLICABLE.**

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


 Mg. Marco Antonio Villacorta Linares

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: **Mg. Lidia Acuña Torres.**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted, para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

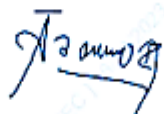
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local, Ugel Atalaya - Ucayali, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente;



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión Administrativa". 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:	Lidia Acuña Torres	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Gestión Pública.	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local – Coronel Portillo	
Años de experiencia laboral	Más de 5 años (X)	

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autor:	Jaime Ortiz Ramírez
Procedencia:	Adaptado de Llanos (2018)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública
Significación:	El objetivo es la medición de la gestión administrativa dentro de una entidad pública.

24. Soporte teórico:

Anzola (2002) considera que el trabajo administrativo incluye funciones desarrolladas para coordinar el trabajo con el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir. Por otro lado, Chiavenato (2016) define la administración como la función más amplia e importante considera que las organizaciones no son nada en sí mismas, tienen contenido a través del trabajo de los empleados que la componen, planifican, organizan, dirigen y controlan, define así a los trabajadores como gobernantes y organizaciones como los mecanismos a través de los cuales la sociedad obtiene sus necesidades o deseos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	-Planeación -Organización -Dirección -Control	Mendoza (2017) en cuanto al enfoque conceptual, se proponen las ciertas consideraciones sobre la gestión administrativa, afirma que es sistemática en cuanto contiene acciones coherentes orientadas al logro de las metas alcanzadas mediante el desempeño de las funciones administrativas bien definidas en los procesos administrativos: planificación, organizar, controlar, dirigir entre otros.

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Gestión Administrativa" Adaptado de Llanos (2018). 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 sintáctica y 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Planificación, Organización, Dirección, Control

- Primera dimensión: **Planificar.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿Las estrategias administrativas empleadas por los directivos de la institución son adecuadas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Las metas planteadas por la administración son comunicadas debidamente a todos los implicados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Estrategias	¿De haber algún inconveniente, la administración cuenta con planes de contingencia que permiten la pronta recuperación de las actividades?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Las tareas propuestas por la administración son debidamente planificadas y guardan relación con los objetivos de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Objetivos	¿La entidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: **Organizar**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Anzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de Funciones y Comunicación	¿Existe una adecuada distribución de los recursos a las diferentes áreas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿La administración cumple de manera adecuada con el desarrollo de sus funciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
División Organizacional	¿Las órdenes propuestas por la administración son comunicadas de manera clara y entendible?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una oportuna corrección, ante los fallos presentados en cuanto a la comunicación de tareas u órdenes?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Dirigir
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Arzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿Considera que existe un buen clima laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y altos mandos de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Trabajo en equipo	¿Los directivos guían al personal en la ejecución de las tareas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los directivos le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trabajo administrativo desarrollados para el objetivo de lograr metas apoyadas por sus colaboradores y realizar todas las tareas importantes de la organización, como planificar, organizar, controlar y dirigir (Arzola ,2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	¿Considera como eficiente el desempeño de la administración en cuanto a sus funciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los procedimientos dentro de la institución se realizan de manera eficiente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Capacitación	¿Existe una constante actualización en cuanto a estrategias de mejora interna?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Control preventivo	¿En la entidad se evalúan permanentemente el trabajo que realizan el personal?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los directivos retroalimentan el trabajo que realiza el personal de la UGEL?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

UGEL DE ORO MUEL PORTILLO

 Mg. Lidia Acuña Torres
 Asesor(a) de Gestión Humana

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

26. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lidia Acuña Torres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Gestión Pública
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local – Coronel Portillo
Años de experiencia laboral	Más de 5 años (X)

27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

28. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor:	Jaime Ortiz Ramírez
Procedencia:	Adaptado de albinagorta (2022)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública
Significación:	El objetivo es la medición del Desempeño Laboral dentro de una entidad pública.

29. Soporte teórico:

Respecto al desempeño laboral, según Ortega (2018) afirma que es el desempeño explícito de los trabajadores, es decir, su compromiso e interés en la organización, evaluado por la organización en términos de su rentabilidad, siempre visto desde la perspectiva del desarrollo de la empresa.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	-Productividad Laboral. -Eficacia. -Eficiencia.	Chiavenato (2011) planteó que el desempeño laboral debe ser evaluado por medio de factores relevantes, los cuales se definen como factores actitudinales, prudencia, disciplina, iniciativa, creatividad, desempeño personal, capacidad de desempeño, interés, buena actitud, responsabilidad, seguridad, habilidades, factores operativos, precisión, liderazgo, trabajo colaborativo, conocimiento y la calidad del trabajo realizado.

30. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Desempeño Laboral" Adaptado de albinagorta (2022). 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 sintáctica y 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Productividad laboral, Eficacia, Eficiencia.

- Primera dimensión: **Productividad Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la productividad laboral es el nivel, el grado más alto del estudio del comportamiento a nivel organizacional. La empresa es eficiente si consigue sus metas convirtiendo la materia prima en productos terminados al menor costo posible (Robbins y Judge ,2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las metas del trabajador	¿El personal acepta las sugerencias para mejorar su trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Los cargos de su institución están bien identificados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal Cumple con las responsabilidades asumidas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Nivel de producción del personal	¿El directivo es eficiente con el manejo de los recursos?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal entrega sus informes y/o cumple las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal cumple exactamente con el trabajo encargado, según lineamientos solicitados?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: **Eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficacia del personal "es el grado en que una empresa satisface determinadas carencias de sus clientes, consumidores" Robbins y Judge (2013, p. 28).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del trabajador	¿El personal desarrolla las tareas asignadas con eficiencia?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Compromiso con la institución	¿El personal propicia el trabajo en equipo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Responsabilidad	¿El personal se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal cumple con sus funciones de forma acertada?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal planifica y realiza el trabajo de forma metódica y ordenada?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Cumple con las tareas y obligaciones planeadas diariamente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia laboral del personal Robbins y Judge (2013) "observan hasta qué punto una organización logra sus objetivos a bajo costo". (p. 28).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿El personal Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Planificación de labores	¿Los directivos son puntuales al iniciar su trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Recursos utilizados	¿El personal trabaja con honestidad y respeto?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Responsabilidad	¿El personal practica la lealtad y la confidencialidad en el trabajo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Nivel de conocimientos	¿El personal busca implementar nuevas metodologías de trabajo y tiene iniciativa para iniciar proyectos?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	¿El personal considera que cumplir con las labores diarias permite el desarrollo profesional?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg: **ACUÑA TORRES, LIDIA** DNI: 23018465

Especialidad del validador: **Temático**
Orcid: 0000-0001-5405-5304

Atalaya, 26 de octubre del 2023.

UGEL DE COCHINQUEL PORTILLO
Mag. Lidia Acuña Torres
Especialista Educación Primaria

Mg. Lidia Acuña Torres

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento que mide la variable participación de la gestión administrativa

Denominación: Cuestionario de opinión sobre la participación de la gestión administrativa

Autor: Jaime Ortiz Ramírez

Propósito: Medir la participación del personal de la unidad educativa local de Ucayali

Administrado en: Personal de la unidad de gestión educativa

Duración: 20 a 30 minutos

Aplicación: Directa

Centro de aplicación: Unidad de gestión educativa local de Ucayali

Fecha:08/11/2.023

Características: 4 dimensiones,20 ítems/escala Likert

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) De acuerdo, (5), Totalmente de acuerdo

Margen de error:0,05

Tipo de validez: De contenido y por juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Conbrach 0,917

Ficha técnica del instrumento que mide la variable de participación del desempeño laboral

Denominación: Cuestionario de opinión sobre la participación de la gestión administrativa

Autor: Jaime Ortiz Ramírez

Propósito: Medir la participación del personal de la unidad educativa local de Ucayali

Administrado en: Personal de la unidad de gestión educativa

Duración: 20 a 30 minutos

Aplicación: Directa

Centro de aplicación: Unidad de gestión educativa local de Ucayali

Fecha:08/11/2.023

Características: 3 dimensiones,21 ítems/escala Likert

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) De acuerdo, (5), Totalmente de acuerdo

Margen de error:0,05

Tipo de validez: De contenido y por juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Conbrach 0,958

