



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Gestión administrativa y procesos de contratación en docentes
de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Azan Rodríguez, Evelyn (ORCID: 0000-0002-8944-442X)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO- PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por ser el soporte ante cualquier circunstancia, a Dios por mantenerme con salud y sabiduría para poder resistir en este mundo.

Evelyn

Agradecimiento

A mis docentes por compartir sus conocimientos y experiencias, para lograr culminar el periodo de maestría. A la institución UGEL San Martín.

La autora

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
Anexos.....	43

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Pueba de normalidad	26
Tabla 2. Análisis de correlación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020	26
Tabla 3. Análisis de la correlación d elos procesos de contratación con el planeamiento en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020	27
Tabla 4. Análisis de correlación de los procesos de contratación con la dirección en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.....	28
Tabla 5. Análisis de correlación de los procesos de contratación con la organización en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020	28
Tabla 6. Análisis de correlación de los procesos de contratación con la comunicación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020	29
Tabla 7. Análisis de correlación de los procesos de contratación con la evaluación de estrategias en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya muestra fue de 59 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el planeamiento, dirección, organización, comunicación tienen una correlación moderada con el proceso de contratación y la evaluación estratégica tiene una correlación positiva baja con el proceso de contratación. Concluyendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.550 que indica una correlación positiva moderada, indicando que existe relación la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2020.

Palabras claves: Gestión administrativa, proceso de contratación, colaboradores

Abstract

The research aimed to establish the relationship between administrative management and teacher recruitment processes at educational management unit San Martín, 2020. The research was basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose sample was 59 collaborators. he used the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The results determined that planning, direction, organization, communication have a moderate correlation with the contracting process and the strategic evaluation has a low positive correlation with the contracting process. Concluding that Spearman's Rho correlation coefficient obtained a value of 0.550, which indicates a moderate positive correlation, indicating that there is a relationship between administrative management and teacher recruitment processes at educational management unit San Martín, 2020.

Keywords: Administrative management, recruitment process, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Los procedimientos orientados a desarrollar las actividades que conducen a la realización de la contratación con terceros en la gestión pública, poseen gran importancia ya que forma parte de la necesidad de fuerza exterior para llevar a cabo la ejecución de presupuestos asignados a una entidad del estado, de esta manera permiten a las entidades dar cumplimiento a las diferentes metas y objetivos necesarios para desarrollar las actividades de mejora en la población de su jurisdicción.

Las actividades orientadas a realizar las mejoras de los procesos que se desarrollan dentro de las entidades como parte de su funcionamiento habitual, es esencial para marcar el cumplimiento de las disposiciones necesarias para dar cumplimiento además a las planeaciones generales del estado en materia de crecimiento social y económico del país. La realidad de la relevancia de este proceso en los niveles del estado tanto a nivel internacional y nacional, se da debido a que las contrataciones del estado con empresas externas, forma parte de los procedimientos requeridos para poder llevar a cabo las diferentes asignaciones presupuestales. A través de obras ya que el estado posee un limitado acceso a maquinarias y procesos tecnológicos que le permitan desarrollar estas actividades de forma interna. Se destaca la importancia de realizar un proceso de contratación enmarcado bajo un panorama de transparencia y equidad al momento de realizar las prestaciones correspondientes para que las empresas que cumplan el perfil puedan realizar sus proposiciones en igualdad de condiciones donde primen las sanas competencias y el acceso a las oportunidades sin fines políticos ni personales con la finalidad de obtener el mejor desempeño de las empresas a la que se entregue la confianza o buena pro para llevar a cabo la ejecución del proyecto público.

Durante mucho tiempo se ha concebido que mientras más preparados se encuentren los colaboradores, mejores serán los resultados que se obtengan a nivel de calidad y cumplimiento de metas. En este sentido, es fundamental realizar un proceso de contratación externa donde se tenga que evaluar las capacidades del perfil técnico y la capacidad ejecutora de la empresa que se

considere como la indicada. Sin embargo, este es el procedimiento que muchas veces presenta errores en la gestión pública debido a diversos factores de índole personal y políticos donde los intereses externos a las verdaderas razones de la ocupación de un puesto estatal están por encima del cumplimiento de aquellas obras que son necesarias para la población.

En cuanto a la formulación del problema se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa con el proceso de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dirección con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?, ¿Cuál es la relación entre la organización con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?, ¿Cuál es la relación entre la comunicación con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?. ¿Cuál es la relación entre la evaluación estratégica con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?

El presente trabajo encuentra justificación bajo una base de cinco puntos o criterios: de conveniencia, de relevancia social, de valor teórico, de implicancia práctica y de utilidad metodológica. Se justifica ya que resulta conveniente para la unidad ejecutora Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín San Martín obtener información que permitió tener una mejor perspectiva de la realidad de la gestión administrativa y como está relacionada con el nivel de contratación de docentes, para luego seleccionar las acciones necesarias para poder seguir mejorando en el ejercicio de sus funciones. También se justifica debido a que tiene una relevancia social importante puesto que sugirió resolución de problemas que se ocasionan como producto de una inadecuada gestión, los mismos que tienen como posible punto de origen la inadecuada gestión en materia administrativa. Y de este modo poder brindar un mejor servicio tanto a los docentes como al estado. Así mismo la presente

investigación se justifica ya que tendrá un gran valor teórico que aportó a las diferentes teorías expuestas por diversos autores, en la que se conocerá la relación de las variables.

Se van a estudiar y como la implementación de una de las variables relaciona o no en la segunda variable. También, tendrá implicancias prácticas ya que los trabajadores de la UGEL San Martín que gozan de responsabilidad sobre las diferentes áreas relacionadas con el manejo de la contratación, podrán efectuar un mejor análisis de la situación actual y poder realizar los ajustes o mejoras necesarias en post de ser más eficientes. Además, la presente investigación se justificó por su utilidad metodológica debido a la creación de nuevos instrumentos, los cuales puedan ser utilizados en futuras investigaciones por entidades tanto públicas como privadas.

En la presente tesis se plantea la siguiente hipótesis general: H_i : Existe relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. H_o : No existe relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Y como hipótesis específicas tenemos: H_1 : Existe relación entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. H_2 : Existe relación entre la dirección con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. H_3 : Existe relación entre la organización con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. H_4 : Existe relación entre la comunicación con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. H_5 : Existe relación entre la evaluación estratégica con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación entre la gestión administrativa y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de

Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. Y por objetivos específicos se tiene: Establecer la relación entre el planeamiento y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. Establecer la relación entre la dirección y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. Establecer la relación entre la organización y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. Establecer la relación entre la comunicación y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. Establecer la relación entre la evaluación estratégica y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se menciona los siguientes antecedentes a nivel internacional. Cueva, M. y Guayasamin, M. (2017), *Evaluación de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la Provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016- 2017*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Pertenece al tipo descriptivo y exploratoria, diseñada experimentalmente, abarcó una población de 856 personas, y una muestra de 108, como técnica fue la encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que: mediante la utilización del modelo administrativo de la institución las actividades y funciones que se encargan a los diferentes departamentos, personal administrativo, docentes y padres de familia, se lograría cambios paulatinamente, permitiendo desarrollar las actividades de manera eficiente. Se determinó que mientras mejor y más intensas sean las actividades orientadas a mejorar la gestión interna dentro de la institución, mejores serán los resultados en el desempeño institucional a nivel de docentes y administrativos involucrados, por ello, es necesario intensificar las actividades que fortalezcan estos procedimientos, de tal manera que se pueda mejorar la realidad de manera positiva beneficiando a todos los que forman parte de la institución tanto a nivel interno y externo considerando a los educandos que reciben el servicio.

Tandazo, A. (2016), *Gestión Administrativa y su impacto en los estándares de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” periodo lectivo 2015-2016 La libertad – Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Corresponde a una tipología de estudio básico diseñada no experimentalmente, población fue 1855 personas y una muestra de 316 personas, encuestadas mediante la técnica la encuesta a través del cuestionario. Concluyo que: La gestión administrativa efectiva presenta resultados exitosos y concretos en cuanto a la consecución de los estándares de calidad educativa impuestos por el ente regulador del ramo. Se demuestra cumplimiento y apego a la organización de los procesos, liderazgo, manejo de personal, coordinación de actividades con la comunidad educativa,

comunicación efectiva, formación docente, mantenimiento de las instalaciones escolares, provisión y uso eficiente de los insumos y demás recursos empleados en el proceso en beneficio de la institución y los actores educativos, comprobándose el esfuerzo constante por alcanzar la mejora continua en la dinámica de la gestión administrativa. Además, se determinó que los participantes de la institución presentan predisposición para dar cumplimiento a los diferentes estándares aplicados para mejorar la gestión interna con la finalidad de ofrecer a la comunidad una mejor gestión educativa y generar desarrollo en la población y el país, lo cual se considera un gran paso para la modernización y aplicación de actividades de mejora interna que se reflejen hacia el público de manera práctica.

Palma, A. & Zambrano, C. (2017), *Plan operativo anual en los procesos de contratación pública*. (Artículo científico). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. Tipo descriptivo, con un diseño transversal, población y muestra documentos, técnica e instrumento análisis documental. Concluyó que: después de haber realizado el análisis respectivo a la información abordada, se determinó que la realización de los procedimientos orientados a desarrollar la contratación en la entidad es responsabilidad de los jefes y demás funcionarios de alto nivel correspondiente a la organización cuya función además consiste en la estructuración de las necesidades anuales de personal de modo que se planee aquellas necesidades de anticipar la selección para que esto puedan cumplirse dentro del rango de tiempos establecidos. Además, es su obligación velar por que el proceso se lleve a cabo de manera transparente dentro del marco establecido por la ley sin omisiones a las funciones ni atribuciones de cargo para favorecer a los participantes, sino que este se dé en oportunidades aspirantes a fin de obtener el mejor resultado.

A continuación, se presenta antecedentes nacionales: Ramírez, V. (2017), *Efectividad del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) en la gestión del Municipio de Barranca – 2015*. (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Corresponde a una tipología cuantitativa, diseñada de forma no experimental, población y muestra 85 empleados, técnica la

encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que: debido al procesamiento de información recopilada referente a las variables y aspectos del estudio, se pudo realizar la determinación cuantitativa y se estableció que el 22,4 % de los encuestados, referente a la estimación de calidad adherida al servicio que reciben, estos afirmaron encontrarse satisfechos ya que estos se brindan de manera muy efectiva, a diferencia del 71,8 % que lo perciben como un nivel efectivo, mientras que una minoría conformada por el 5,9 % considera que de acuerdo a sus experiencias ha podido determinar que el servicio entregado no se encuentra dentro de sus expectativas y exigencias por lo que lo califica como poco efectivo. Por ello, se determinó que es muy beneficios para la institución que se sigan brindando los niveles de calidad y eficiencia requeridos por el usuario para mantener satisfechos y generar mayor fidelización hacia ella, además, se debe seguir fortaleciendo estos procedimientos y mantenerlos actualizados de modo que esté de acorde a las exigencias del público.

Paucar, H. (2018), *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público – 2018*. (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Corresponde a un tipo básico, estructurado de forma no experimental, abarcando una población y muestra total de 98 trabajadores, utilizó la encuesta, el cuestionario como instrumento respectivo. Concluyó que: después de haber realizado los procesamientos de información respectiva mediante el uso de programas estadísticos designados para este procedimientos, en función a los datos obtenidos, se determinó que en cuanto a la relación entre las variables tomadas para el abordaje de la investigación, estas se relacionan de manera significativa en un nivel bajo, sustentado en un valor ($r_s = ,346$, $p < 0.05$), por ello, se estableció que es necesario fortalecer los procedimientos de gestión que se desarrollan al momento de realizar la contratación de la entidad con la intención de obtener mayores resultados en cuanto al ingreso de persona cono habilidades y conocimientos que aporten desarrollo. Al mismo tiempo, se determinó que las mejoras en los procesos de contratación de servicios no traerán alza en el índice de satisfacción en los colaboradores debido a que estos se consideran como procedimientos

aislados que no afectan en gran magnitud al clima interno, por lo tanto, si se desea obtener mejoras en esta variable, es mejor buscar la aplicación de otros procedimientos que guarden relación directa y significativa.

Galvez, M. (2017), *El plan anual de contrataciones y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local N°15 Huarochiri año 2016*. (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Trabajo de tipología aplicada, diseñada siguiendo una estructura correlacional, población y muestra 159, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: en base al análisis correspondiente de la información obtenida mediante la recopilación de datos, fue posible determinar que con lo concerniente a las relaciones de las variables entre sí, estas poseen una valoración moderada pero positiva con lo cual se pone en manifiesto que mientras mejor se lleven a cabo los procedimientos relacionados a la contratación de personal en la entidad conllevará a mejorar el desempeño de los elementos contratados mediante la gestión administrativa. Además, la capacitación se da como la adaptabilidad de contratación al personal encargado de estos procedimientos de gestión debido a que estos procedimientos suelen variar agregando diferentes variantes legales y de forma que se hace necesario una actualización de los conocimientos. Además, se determinó que es importante no descuidar la planificación de las contrataciones en el momento adecuado de modo que no se tenga que improvisar en momentos emergentes que pueden ocasionar procesos errados y no se obtengan los resultados necesarios.

Antecedentes locales, Samaniego, D. (2019) *Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de neonatología del Hospital II – 2 Tarapoto, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra 54 participantes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: contrario a la planeación de la hipótesis, los resultados encontrados ayudaron a determinar que, en cuanto a las relaciones existentes entre las variables, se conoció que estas no guardan relación entre sí por lo que se asume que estas son independientes y que no ejercen influencia tampoco presentan dependencia

la una con la otra, esta determinación se realiza apoyado por un resultado estadístico de -0,39 el cual da cuenta de una relación inversa negativa y además baja. En base a estos resultados, se determinó además que, dentro de la institución está enmarcada en mejorar procesos a nivel interno, por lo que si se quiere mejorar la calidad en la entrega del servicio, se debe recurrir a otras actividades direccionadas a mejorar este factor muy importante que determina la satisfacción del público, el mismo que puede ser mediante capacitaciones exclusivas para la mejora de estas actividades intangibles desarrolladas que son expuestas al público del referido nosocomio estatal.

Peña, J. (2018), *Gestión del Control Interno y su relación con las Contrataciones Públicas de la Oficina de Abastecimiento y Almacenes de la Municipalidad Provincial de Bellavista, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo descriptivo, diseñado no experimentalmente, población y muestra 24 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: apoyado por los datos estadísticos resultantes del procesamiento de información recabada, se puede realizar la determinación de la existencia de relación y dependencia entre las variables consideradas para el presente estudio, dado que se obtuvieron valores de Chi cuadrado con una sig. asintótica de 2 caras es 0.00 y el valor de $\chi^2 = 14.456$ es mayor que $\chi^2_{t} = 9.4977$. Por lo tanto, se pudo determinar además que mientras mejor se realice los procedimientos de control en el campo interno dentro de la entidad, mejores serán los resultados durante el proceso de contrataciones realizadas debido a la identificación y detección de las falencias que pueden inducir a posibles errores que provoquen la merma en los resultados y aportes de valor mediante la incorporación de los nuevos talentos. Además, se determinó que es necesario establecer estandarizaciones para llevar a cabo el proceso de control de manera imparcial de carácter transversal a todas las áreas administrativas de la entidad municipal a fin de obtener mejores resultados y el logro de las propuestas institucionales beneficiando a la población.

Delgado, L. (2017) *Gestión de las contrataciones públicas y la calidad de las obras en la Gerencia Territorial Bajo Mayo, Región San Martín, 2017*. (Tesis

de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo descriptivo, diseñado no experimentalmente, población y muestra 24 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: los datos encontrados, dan razón de la existencia de valores correlativos entre las variables tomadas para el estudio, cuyo respaldo estadístico se centra en que se obtuvo un valor de Chi cuadrado con una sig. asintótica igual a 0.0391 y un valor Chi Cuadrado tabular ($\chi^2_t = 9.4877$) que es inferior al calculado de ($\chi^2_c = 78.738$). De este modo se determinó que mientras mejores sean las prácticas de gestión referente a los procesos de contratación en la entidad pública mejores serán los resultados que se alcancen en las contrataciones públicas, de esta forma, se logrará mejorar el desempeño de este proceso importante para la incorporación de talentos a la entidad. Además, se encontró que los procedimientos de gestión se encuentran actualizados por lo que propician obtener mejores procesos de ejecución de los presupuestos asignados, en necesidades a la que cobertura la entidad mediante proyectos que ayuden a mejorar su calidad de acceso y desarrollo de la economía local e impulso del mercado comercial mediante la presencia de obras significativas.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema se menciona la variable 1: Gestión Administrativa, para Taylor y Fayol (1987), son los diferentes procedimientos que los directivos de una entidad o ente económico realizan para llevar a cabo los diferentes procesos y etapas correspondientes al proceso administrativo con la finalidad de desarrollar actividades y toma de decisiones significativas que generen valor agregado al cumplimiento de los objetivos. (p. 321). Para poder entender a profundidad estas connotaciones, es necesario conocer realmente que es la gestión separada de los términos administrativos, en este sentido, posee tres puntos de acción. Primeramente, guarda relación con la acción de hacer, que significa llevar a la acción diferentes planeaciones establecidas. Para ello, generalmente este punto tiene que ver con la disposición de las personas que conforman la organización para llevar a cabo las diferentes actividades que dan cumplimiento a los procesos esenciales. En segundo lugar, se debe comprender que esta actividad se relaciona activamente con el campo de la investigación en el sentido que

es necesario realizar averiguaciones sobre nuevas formas de realizar estos procedimientos manteniendo los niveles de eficiencia y efectividad.

Es decir, es necesario realizar investigaciones y estudios de las diferentes relaciones que esta variable posee con otros niveles y elementos de la organización con la finalidad de relacionar procesos y obtener el mejor resultado combinado. Como tercer punto, se encuentra contemplado las diferentes técnicas procedimentales que hacen posible obtener resultados superiores que permitan destacar las actividades que generan mayor impacto en el logro de resultados en relación al cumplimiento de las planificaciones estratégicas que siempre están relacionadas a las necesidades presentadas por la población. Bajo este marco, Alvarado (2001) sostiene que son diferentes técnicas y conocimientos orientados a desarrollar una gestión de los recursos y bienes de una entidad o empresas con la finalidad de obtener los mejores resultados. (p. 54). Por lo tanto, se deduce que las técnicas y herramientas de gestión, son múltiples y adoptan diferentes características y particularidades de acuerdo al lugar y contexto donde sea necesario aplicarlas.

Es por ello que el autor, La Serna (2002) hace hincapié en mencionar que la gestión es una actividad que interactúa con diferentes recursos, medios y procedimientos para poder llevar adelante el logro de las metas. (p. 32). Bajo el enfoque de la integración de diferentes recursos y procesos anexos que lleva a cabo la gestión, es preciso detallar que también es necesaria la interacción con personas que conforman la organización como medios indispensables y valiosos para desarrollar los diferentes procesos productivos necesarios para generar la rentabilidad financiera para la subsistencia en el tiempo. Debido a la existencia de diversos enfoques aplicados a la gestión de las organizaciones, es preciso mencionar que la elección de estos modelos debe responder a un profundo análisis de las particularidades del ente económico donde se adoptará el diseño procedimental, respondiendo a un análisis crítico de los escenarios que mejor concuerden con la modelación de gestión para que se puedan obtener los resultados planeados y que este se consolide como un aliado o camino para lograr llevar cabo las actividades con mayor precisión.

La Serna (2002), sostiene que, los procedimientos de gestión administrativa son aspectos de gran relevancia dentro de las instituciones de empresas para poder mantener actualizados los procesos internos a fin de contar con los lineamientos pertinentes en tiempo y acto pertinentes, además, los procesos de contratación requieren de un amplio cumplimiento de procesos y requisitos por parte de los contratistas antes y durante el proceso por lo que la entidad debe tener en cuenta la técnica para llevar a cabo el monitoreo y desarrollo de todo lo estipulado a fin de desarrollar un proceso transparente y significativo para la entidad mediante la elección de la mejor propuesta que ayude a minimizar los costos pero sin afectar a la calidad requerida y estipulada en el perfil de los requerimientos de contratación planeados de manera interna.

Tanto desde el enfoque de los recursos los medios irremplazables e importantes para llevar a cabo los procesos productivos y de gestión dentro de las empresas. Además, se menciona la Teoría de la Organización, la cual define a las organizaciones como los motores propulsores del desarrollo económico a nivel mundial, es por ello que existe una alta competencia por ser la más representativa donde no siempre responde al interés de crecimiento sostenido en el bienestar de la sociedad sino a intereses personales que muchas veces pueden llegar a ser perjudiciales para la sociedad, motivo por el cual la teoría menciona que es indispensable realizar una correcta gestión de los recursos humanos ya que son los únicos capaces de desarrollar actividades con un sentido humanista que beneficie a la población y vele por los intereses del desarrollo sano sin tener la influencia de decisiones en contra de la buena voluntad. Scheinsohn (citado por Gómez 2013) afirma que para que logren solidificar las organizaciones frente al público, concede el beneficio de establecer su originalidad propia donde se refleje su cultura y entrega de valor a través de la gestión eficiente de los procesos internos que consideren los valores de sus integrantes, la misión empresarial u organizacional a través de una combinación única y llamativa. (p. 10).

Para, Scheinsohn, referente a la cultura de una organización, es estar frente a los diferentes procedimientos enmarcados en desarrollar patrones de conducta establecidos que rigen la personalidad de la organización. Referente a ello, Chiavenato (2004) sostiene que la cultura de una organización está sujeta a modificaciones con el pasar del tiempo y que responde a los diferentes cambios tecnológicos y sociales al que tiene que adaptarse la organización como recursos para albergar al talento humano calificado necesario para desarrollar los procesos esenciales para salir adelante. Sin embargo, no todas las organizaciones lograr realizar cambios en su cultura como parte de los cambios en los factores externos, esto se da muchas veces debido a la falta de capacitación en los dirigentes (p.321). Consecuentemente se menciona las siguientes dimensiones de la gestión administrativa, según Taylor y Fayol (1987), como primera dimensión tenemos: Planeamiento: Consiste en las actividades que se desarrollan como parte del análisis de la realidad en la que se encuentra la organización y, que, partiendo de aquellos resultados, se procede a generar los diferentes escenarios provechosos que se desearía alcanzar.

Para ello se procede a realizar la asignación de los diferentes recursos necesarios en base a la determinación de metas y objetivos que estén enmarcados en la visión adoptada. Por lo tanto, en esta etapa se realizan las proyecciones de la organización a futuro y se designan los recursos necesarios para poder alcanzar el objetivo anhelado. Cuando tratamos de planeamiento en el sector estatal, estamos frente a un caso donde las planeaciones se denominan organizacionales donde las metas asignadas dan a conocer la condición de una población. Por ende, se considera a la planificación como el procedimiento que tiene por objetivo la dotación de los diferentes aspectos de carácter organizacional para que el logro de los objetivos esté sustentado bajo una base de análisis de las necesidades y recursos disponibles de modo que mientras se desarrollan los procesos no se encuentren problemas de falta de recursos o ausencia de procedimientos producto de una falta de planificación estratégica para el logro de la visión.

Como segunda dimensión tenemos Dirección: Está relacionada con el desempeño de las actividades generadas por el liderazgo de modo que se logre enmarcar al personal de una organización en la consecución de las proyecciones y metas favorables para la organización. Por lo tanto, la dirección tiene como objetivo principal, orientar al personal hacia el desarrollo de las actividades planeadas y necesaria para poder lograr los objetivos. Para realizar esta orientación, es necesario que la persona designada para realizar este proceso, esté debidamente capacitado y maneje las habilidades de liderazgo, comunicación eficaz de modo que impulse el desarrollo de las diversas actividades claves necesarias para llevar a la organización hacia una siguiente dimensión de crecimiento. En este sentido, Koontz y Weihrich (2013), sostienen que la dirección empresarial u organizacional son los procedimientos dedicados a influir positivamente sobre el personal de modo que estos se comprometan con la visión de la empresa y desarrollen las actividades designadas con la mejor predisposición para lograr un objetivo en común mientras cada uno.

Se desarrolla de acuerdo a sus proyecciones personales. Por lo cual, es necesario la aplicación de las herramientas más acertadas para alcanzar un alto grado de sinergia y compromiso en el personal. (p. 277). Como tercera dimensión tenemos Organización: Este consiste en realizar los diferentes procedimientos orientados a ordenar la organización en el sentido de la designación de los diferentes niveles jerárquicos presentes de acuerdo a la envergadura de la organización, luego se llevan a cabo las designaciones de las funciones del personal de acuerdo a su especialidad y los objetivos que se pretenden lograr. Por lo tanto, una vez finalizado este proceso se puede decir que una organización se encuentra preparada para desarrollar aquellas actividades planificadas para conseguir las metas designadas. En función a estas determinaciones, Arias (2010) la organización busca mantener un nivel de preparación para el logro de los objetivos mediante la designación de las funciones personales de los colaboradores en función a las ambiciones de logro visionario que se tenga planeado.

Todo este proceso, implica desarrollar los canales de comunicación efectivos y funcionales dentro de los subsistemas de la organización de modo que la información sea uniforme para todos y se encuentren enfocados bajo un mismo planteamiento objetivo. Seguidamente se da a conocer a la cuarta dimensión, Comunicación: En este aspecto, para los autores Koontz y Weihrich (2013) lo definen como la dimensión que se relaciona con a dirección debido a que utiliza la comunicación para poder transmitir las diferentes orientaciones en busca de la unificación de esfuerzos y enfocarlos en un solo objetivo. (Arias, 2010; Robbins, 1999 y Chiavenato, 2004) Propiamente, la comunicación es el proceso de comunicar a los colaboradores las diferentes estrategias adoptadas para llegar a cumplir los objetivos que benefician tanto a la organización en su conjunto como a los niveles individuales determinados por cada colaborador. Ante ello, Koontz y Weihrich (2013) sostienen que la comunicación es el procedimiento de interacción comunicativa entre un emisor y un receptor mediante los flujos de información usando diferentes canales ya sea formales o informales según como disponga la estructura de la organización, de este se logra unificar los esfuerzos para lograr el objetivo general planificado y determinado en la primera etapa del proceso. (p. 337).

Y finalmente la quinta dimensión es la evaluación estratégica: Son los diferentes procedimientos que se aplican para verificar si se están cumpliendo las diferentes planeaciones y orientaciones bajo los estándares y lineamientos transmitidos al personal y áreas de la organización. De este modo se pretende controlar como pate del desarrollo de las actividades orientadas a alcanzar el planeamiento estratégico interno que al final determinan el éxito o fracaso de una organización. Este proceso es muy importante ya que permite detectar las falencias o errores durante la ejecución de las actividades y proceso de modo que se pueda corregir las falencias en el momento adecuado. (Taylor y Fayol, 1987, p. 345),

Seguidamente se menciona la segunda variable proceso de contratación, Según Rousseau (2003) sostiene que consiste en la aplicación de diferentes procedimientos estandarizados para celebrar un contrato con la institución para que realice actividades según las necesidades de la entidad, todo ello en

función al cumplimiento de diversos requisitos que buscan garantizar el mejor desempeño de la contratación y provea los resultados esperados. (p. 43). Está orientado, además, a los procesos de contratación individual que se dan al momento de incorporar personal a una entidad u organización el cual se da en base a necesidades de recurso humano de las áreas cuyos requerimientos técnicos se encuentran plasmados en el perfil del puesto, el cual brinda una orientación sobre el tipo de personas a contratar teniendo en cuenta sus competencias y habilidades. La Organización Internacional del Trabajo (2000), sostiene que las competencias de empleabilidad que poseen las personas son generalmente relacionadas con la capacidad de saber hacer alguna cosa en específico cuya característica lo convierte en empleable por una entidad u organización de acuerdo a sus necesidades claro está, de este modo el manejo de competencias es crucial al momento de buscar una oportunidad laboral.

Los procedimientos empleados para obtener los datos sobre los puestos de trabajo en una organización según Grados (2003), son los análisis de puestos que ayuda a que el colaborador identifique cuales las aptitudes y conocimientos técnicos necesarios para desempeñar el puesto de manera eficiente para cumplir con los resultados esperados. (p. 26). La Ley de Contratación de docente emitido en el Decreto Supremo N° 01- 2017 ED mediante la promulgación de la Ley N° 30328 establece los diferentes lineamientos que se emplearan para llevar a cabo los procesos de contratación en las entidades públicas como parte de la apertura a nuevos talentos que generen mejores resultados dentro de la organización, entre ellos establece que, estos procesos se deben desarrollar bajo un estricto marco de transparencia y apego a las normas legales y disposiciones vigentes. Se debe poner bastante énfasis en la verificación de información relacionada al aspirante con la finalidad de brindar la certeza de realizar una contratación significativa que dote del personal calificado necesario para llevar a cabo las actividades dentro de la organización y se obtenga el mejor desempeño posible.

En cuanto al proceso de contratación docente, este se da teniendo en cuenta las disposiciones nacionales a través del órgano encargado de velar por la educación en el país, el cual establece que estas contrataciones se dan de acuerdo a las necesidades expresadas por las diferentes instituciones dedicadas a brindar los servicios educativos estatales que se realizan cada año o de acuerdo a situaciones emergentes. Todo ello se lleva a cabo dando cumplimiento a la Constitución Política del Estado, Ley N° 28044, Ley General de Educación, Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y su Reglamento aprobado por D. S. N° 004-2013-ED define todos aquellos requisitos necesarios que deben ser presentados por los docentes aspirantes a celebrar un contrato con el estado para la prestación de sus servicios educativos en las áreas que se desempeñe de acuerdo a sus especialidad, en ella se consignan aquellos requisitos tanto técnicos como de formación profesional a los que hace referencia la Ley N° 30328, en la que brinda los alcances para para el desarrollo del proceso de contratación estatal.

Las bases correspondientes a su desarrollo aprobadas mediante el DS N° 001-2017-MINEDU, señalan que: la finalización del concurso de un participante por motivos de falta inducida, presenta diferentes obligaciones tanto civiles como penales así como la inhabilitación por cinco años tal como se señala muy a detalle en los numerales 2 y 4 del artículo 6° de la Ley N° 27815, aplicado a la gestión estatal; el cual sigue vigente hasta el día de hoy y rige el código de ética que se debe seguir para llevar un proceso enmarcado en la legalidad de procesos e igualdad de oportunidades de modo que no se realicen otras actividades no contempladas y admitidas en la norma. Teniendo las siguientes dimensiones planteadas por Rousseau (2003), como primera dimensión: Programa de requerimiento: Esta constituido principalmente de un proceso bajo un enfoque tradicionalmente de ingeniería, y esto tiene como objetivo identificar, analizar, documentar, validar y administrar las necesidades de personal que presenta la organización en relación a los diferentes procesos que carecen de mano de obra.

A su vez se da la programación de los requerimientos, de los datos históricos, asignación presupuestal aprobado para el año fiscal, mayormente estos se

ven a inicios de año, previniendo posibles obstáculos. Segunda dimensión: Especificaciones técnicas de bienes, servicios y obras: Son características de los materiales que se tiene que tener en cuenta en una ficha técnica que permite comprender visual y técnicamente las condiciones de empleo que tienen los diversos materiales utilizados de acuerdo a la documentación que se plantea en te caso, es la ejecución del gasto público, participación de los jefes, el tiempo previsto en su estudio. Tercera dimensión: Estudios de mercado de procesos: Se inicia siempre que hayan quedado plazas vacantes después de haber agotado el cuadro de méritos establecido en la fase II. Se establecen requisitos excepcionales con criterio de flexibilidad con la finalidad de garantizar la calidad del futuro desempeño. Los postulantes presentan su expediente en la UGEL. El comité de contratación evalúa que cumplan con los requisitos excepcionales de formación académica, por lo que se llama los procedimientos de selección.

Cuarta dimensión: Proceso de selección: se efectúa por evaluación de expedientes donde pueden participar los docentes que no hayan rendido algún examen. El comité en este caso de contratación empezará esta fase, siempre que hayan quedado plazas u horas que se tenga que completar en un plan de estudio. Quinta dimensión: Expediente de contratación: Consiste en la agrupación de todos aquellos documentos relacionados al proceso de contratación que se ha llevado a cabo. Estos deben ser agrupados siguiendo un estricto cuidado ya que representan el sustento legal de la organización frente a posibles requerimientos para evidenciar la transparencia del proceso, asimismo, concierna en la obtención de una data importante que puede ser utilizada para un análisis respecto a las particularidades del personal y se establezca ciertas características orientadas a mejorar su desempleo con acciones dirigidas de acuerdo a sus particularidades como la percepción de desempeño y motivación.

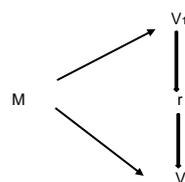
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: La investigación es básica.

Diseño de investigación: La investigación fue de diseño no experimental, es transversal porque se identifica un periodo determinado de tiempo, y es descriptiva correlacional, porque se establecerá la relación entre las variables en estudio.

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:



Dónde:

M = 59 colaboradores

V1 = Gestión administrativa.

V2 = Proceso de contratación.

r = Relación.

3.2. Variables y Operacionalización:

Se muestran las definiciones sobre las variables analizadas, desde una perspectiva conceptual y operacional con la finalidad de dar un alcance sobre la concepción realizada por los autores principales considerados, además de dar a conocer cómo se realizará a medición de las mismas, finalmente, en el anexo 1 se consigna el detalle de la matriz de Operacionalización de las variables.

Variable 1.- Gestión administrativa.

Definición conceptual: Se entiende como gestión administrativa los diferentes procedimientos que los directivos de una entidad o ente económico realizan para llevar a cabo los diferentes procesos y etapas correspondientes al proceso administrativo con la finalidad de desarrollar actividades y toma de decisiones significativas que generen valor agregado al cumplimiento de los objetivos. (Taylor y Fayol, 1987).

Definición operacional: La variable gestión administrativa se evaluará haciendo uso de un cuestionario, que se aplicará a los docentes de la UGEL San Martín, dicho cuestionario estará orientada a conocer el estado de la presente variable.

Variable 2: Proceso de contratación

Definición conceptual: Rousseau (2003) cita que la contratación es la aplicación de diferentes procedimientos estandarizados para celebrar un contrato con una persona natural o jurídica ajena a la institución para que realice actividades según las necesidades de la entidad, todo ello en función al cumplimiento de diversos requisitos que buscan garantizar el mejor desempeño de la contratación y provea los resultados esperados.

Definición operacional: Son aquellos procesos que se emplean con la finalidad de seleccionar a los proveedores que proporcionarán bienes y servicios a las instituciones del sector público para asegurar el desarrollo eficiente de sus actividades. Para evaluar esta variable se deberá aplicar el cuestionario como instrumento.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población se conformó por 77 personas, docentes de la UGEL San Martín.

- **Criterios de inclusión:** Fueron de consideración todos aquellos sujetos que se ajustaron a los criterios siguientes: Docentes pertenecientes a unidad ejecutora la UGEL San Martín. Características que hacen que una persona o un elemento sean considerados como parte de la población.
- **Criterios de exclusión:** Se dejó fuera de consideración a las personas ajenas a las funciones como docentes de la unidad ejecutora UGEL San Martín.

Muestra: Para determinar la muestra se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple por proporciones que a continuación detalla.

$$\frac{N * Z\sigma^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\sigma^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Total de población

Zσ = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p= proporción esperada (0.8)

q= proporción esperado (0.2)

d= precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{77 * 1.96^2 * 0.8 * 0.2}{0.05^2 * (77 - 1) + 1.96^2 * 0.8 * 0.2}$$

$$n = 59$$

Se trabajó con una muestra de 59 colaboradores

Muestreo: Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Fue constituida por docentes pertenecientes a la unidad ejecutora de la UGEL San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta es la técnica que permite recolectar datos y contiene preguntas cerradas, siendo la más sencillas de codificar y preparar para el análisis de resultados.

Instrumento

Este instrumento consta de dos cuestionarios, el primero relacionado con las variables: Gestión administrativa que consta de 30 enunciados, dividido en 5 dimensiones: la primera planeamiento que cuenta con 7 enunciados y la evaluación estratégica que cuenta con 5. La escala de valoración fue: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4=casi siempre, 5= siempre.

La segunda variable consta de 28 enunciados, la misma que se encuentra dividido en dimensiones, la primera dimensión programa de requerimiento que consta de 7 enunciados, la dimensión especificaciones técnicas de bienes y servicios y obras consta de 6 enunciados, la dimensión estudio de mercado de procesos constade7 enunciados, la dimensión procesos de selección consta de 5 enunciados, la dimensión de expediente de contratación que consta de 6 enunciados. La escala valoración fue: 1=nunca, 2=casi nunca, 3=algunas veces, 4=casi siempre, 5= siempre.

Validez

El cuestionario fue validado mediante el Juicio de expertos, se identificó a profesional con conocimiento de la temática en investigación, quien emitió una valoración sobre la pertinencia del instrumento de recojo de información en función de los objetivos de la investigación.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	metodólogo	4,4	Existe suficiencia
	2	Especialista	4,4	Existe suficiencia
	3	Especialista	4,7	Existe suficiencia
Proceso de contratación	1	metodólogo	4,2	Existe suficiencia
	2	Especialista	4,2	Existe suficiencia
	3	Especialista	4,7	Existe suficiencia

Los instrumentos fueron validados mediante el criterio o juicio de especialistas en las variables, quienes, a través de su ficha de ponderación alcanzada, evaluaron dichos instrumentos teniendo en cuenta las bases definidas en la ficha de evaluación, haciendo énfasis

en la pertinencia y consistencia. El resultado arrojó un promedio de 4.43 representando el 88.63 % de concordancia, lo que indica que dichos instrumentos si pueden ser aplicados ya que reúnen las condiciones mínimas para ser ejecutado.

Confiabilidad

Para poder evidenciar este importante valor, se procedió a realizar el análisis mediante el proceso estadístico denominado Alpha de Cronbach, el mismo que posee unan regla general sustentada que indica, para que in instrumento pueda ser considerado como confiables, este debe obtener un resultado superior a 0.70 o lo más cercano posible a 1. Bajo los alcances de este procedimiento se garantizó que los cuestionarios poseen confiabilidad para ser aplicados.

Los resultados obtenidos para las variables, se detallan consecuentemente:

Variable 1: Gestión administrativa

Mediante la prueba estadística detallada a continuación, se logró obtener un valor correspondiente a 0,820 el cual es superior al valor de 0,70 reglamentado por el procedimiento. Por lo tanto, estos valores se interpretan como significativos de modo que se garantiza un fuerte nivel de confiabilidad.

Variable 2: Procesos de contratación

Mediante la prueba estadística detallada a continuación, se logró obtener un valor correspondiente a 0,856 el cual es superior al valor de 0,70 reglamentado por el procedimiento. Por lo tanto, estos valores se interpretan como significativos de modo que se garantiza un fuerte nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se elaboró instrumentos por cada variable, que sirvió para la recopilación de información, estos fueron validados por los expertos y se determinó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, posteriormente se presentó una solicitud a la unidad ejecutora UGEL San Martin, para la

autorización de recopilación de datos, con la respuesta se procedió a realizar las encuestas a los docentes de la unidad ejecutora UGEL San Martín previa explicación de la finalidad de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Toda la información correspondiente a la investigación obtenida mediante los procesos estipulados, fueron sometidos al análisis haciendo uso de tablas estadísticas, seguidamente, para hacer posible la contrastación de las hipótesis del estudio, se acudió al coeficiente de correlación llamada Rho Spearman. Para ello, se realizó la interpretación en base a estandarizaciones que indican que los valores entre -1 y 1, corresponden a una dependencia directa interpretada como coeficiente positivo, del mismo modo, esta puede ser inversa o llamado también como coeficiente negativo; para mayor detalle, se consigan la siguiente tabla de valores y significado correspondiente:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Durante el proceso de la investigación se actuó con ética y profesionalismo. La información fue tratada con la confiabilidad debida, se mantuvo el anonimato de los informantes. Se solicitó la autorización de los informantes para el uso de la información para uso exclusivamente académico y este consentimiento fue informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre la gestión administrativa y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Gestión administrativa	,931	59	,004
Procesos de contratación	,979	59	,002

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Debido a que la muestra es mayor a 50, se procedió a calcular el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova; el resultado fue de Sig.= 0.00 < 0.05, por tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por tal motivo para realizar la correlación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 2

Análisis de correlación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Gestión administrativa	Procesos de contratación		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,550**	0,000	59

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Interpreación:

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.550, que indica una correlación positiva moderada.

4.2. Relación entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Tabla 3

Análisis de la correlación de los procesos de contratación con el planeamiento en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Proceso de contratación	Planeamiento		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,490**	0,000	59

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Interpretación:

Hi: Existe relación entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.490, que indica una correlación positiva moderada.

4.3. Relación entre la dirección con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Tabla 4

Análisis de correlación de los procesos de contratación con la dirección en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.

Procesos de contratación	Dirección		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,545**	0,000	59

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Interpretación:

Hi: Existe relación entre la dirección con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020. La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.545, que indica una correlación positiva moderada.

4.4. Relación entre la organización con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Tabla 5

Análisis de correlación de los procesos de contratación con la organización en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Procesos de contratación	Organización		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,475**	0,000	59

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Interpretación:

Hi: Existe relación entre la organización con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.475, que indica una correlación positiva moderada.

4.5. Relación entre la comunicación con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Tabla 6

Análisis de correlación de los procesos de contratación con la comunicación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Procesos de contratación	Comunicación		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,547**	0,000	59

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Interpretación:

Hi: Existe relación entre la comunicación con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.547, que indica una correlación positiva moderada.

4.6. Relación entre la evaluación estratégica con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Tabla 7

Análisis de correlación de los procesos de contratación con la evaluación de estrategias en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

Procesos de contratación	Evaluación de estrategias		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,355**	0,000	59

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, 2020

Interpretación:

Hi: Existe relación entre la evaluación estratégica con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.

La significación bilateral es igual 0,000 y este valor es menor a 0.05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.355, que indica una correlación positiva baja

V. DISCUSIÓN

Se destaca la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa San Martín - 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,550 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), ya que se tiene un Rho de spearman de 0,550 (correlación positiva moderada) y un valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), el mismo que permite inferir que el 55% de la gestión administrativa se relaciona con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, dichos resultados se deben a que una adecuada gestión administrativa con una planificación oportuna y de acuerdo a las necesidades que la institución o instituciones a esta requiere, permitirá contar con procesos eficientes y un liderazgo adecuado que conllevara contar con procesos de contratación docentes eficientes y transparentes, de acuerdo a las necesidades prioritarias de cada institución que lo requiere, además permitirá que la institución mejore su gestión en general y se vea reflejada en la satisfacción de las áreas usuarias, con profesores capacitados, conocedores de la realidad educativa local y con la disposición a mejorar los niveles educativos de las diferentes instituciones educativas.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Galvez (2017), donde menciona que en base al análisis correspondiente de la información obtenida mediante la recopilación de datos, fue posible determinar que con lo concerniente a las relaciones de las variables entré si, estas poseen una valoración moderada pero positiva con lo cual se pone en manifiesto que mientras mejor se lleven a cabo los procedimientos relacionados a la contratación de personal en la entidad conllevará a mejorar el desempeño de los elementos contratados mediante la gestión administrativa. Además, se identificó las necesidades de capacitación en procesos de contratación al personal encargado de estos procedimientos de gestión debido a que estos procedimientos suelen variar agregando diferentes variantes legales y de forma que se hace necesario una actualización de los conocimientos. Además, se determinó que es importante no descuidar la planificación de las contrataciones en el momento adecuado de modo que no se tenga que

improvisar en momentos emergentes que pueden ocasionar procesos errados y no se obtengan los resultados necesarios, además, Paucar (2018) hace mención que después de haber realizado los procesamientos de información respectiva mediante el uso de programas estadísticos designados para este procedimientos, en función a los datos obtenidos, se determinó que en cuanto a la relación entre las variables tomadas para el abordaje de la investigación, estas se relacionan de manera significativa en un nivel bajo, sustentado en un valor ($r_s = ,346$, $p < 0.05$), por ello, se estableció que es necesario fortalecer los procedimientos de gestión que se desarrollan al momento de realizar los procesos de contratación de personal en la entidad con la intención de obtener mayores resultados en cuanto al ingreso de persona como habilidades y conocimientos que aporten desarrollo. Al mismo tiempo, se determinó que las mejoras en los procesos de contratación de servicios no traerán alza en el índice de satisfacción en los colaboradores debido a que estos se consideran como procedimientos aislados que no afectan en gran magnitud al clima interno, por lo tanto, si se desea obtener mejoras en esta variable, es mejor buscar la aplicación de otros procedimientos que guarden relación directa y significativa, así mismo, Samaniego (2019) manifiesta que contrario a la planeación de la hipótesis, los resultados encontrados ayudaron a determinar que, en cuanto a las relaciones existentes entre las variables, se conoció que estas no guardan relación entre si por lo que se asume que estas son independientes y que no ejercen influencia tampoco presentan dependencia la una con la otra, esta determinación se realiza apoyado por un resultado estadístico de $-0,39$ el cual da cuenta de una relación inversa negativa y además baja. En base a estos resultados, se determinó además que, la gestión administrativa dentro de la institución está enmarcada en mejorar procesos a nivel interno, por lo que si se quiere mejorar la calidad en la entrega del servicio, se debe recurrir a otras actividades direccionadas a mejorar este factor muy importante que determina la satisfacción del público, el mismo que puede ser mediante capacitaciones exclusivas para la mejora de estas actividades intangibles desarrolladas por el personal del área de atención al público del referido nosocomio estatal, así mismo, Peña (2018) manifiesta que apoyado por los datos estadísticos resultantes del procesamiento de

información recabada, se puede realizar la determinación de la existencia de relación y dependencia entre las variables consideradas para el presente estudio, dado que se obtuvieron valores de Chi cuadrado con una sig. asintótica de 2 caras es 0.00 y el valor de $\chi^2_{c=14.456}$ es mayor que $\chi^2_{t=9.4977}$. Por lo tanto, se pudo determinar además que mientras mejor se realice los procedimientos de control en el campo interno dentro de la entidad, mejores serán los resultados durante el proceso de contrataciones realizadas debido a la identificación y detección de las falencias que pueden inducir a posibles errores que provoquen la merma en los resultados y aportes de valor mediante la incorporación de los nuevos talentos. Además, se determinó que es necesario establecer estandarizaciones para llevar a cabo el proceso de control de manera imparcial de carácter transversal a todas las áreas administrativas de la entidad municipal a fin de obtener mejores resultados y el logro de las propuestas institucionales beneficiando a la población, además, Delgado (2017) manifiesta que los datos encontrados, dan razón de la existencia de valores correlativos entre las variables tomadas para el estudio, cuyo respaldo estadístico se centra en que se obtuvo un valor de Chi cuadrado con una sig. asintótica igual a 0.0391 y un valor Chi Cuadrado tabular ($\chi^2_{t=9.4877}$) que es inferior al calculado de ($\chi^2_{c=78.738}$). De este modo se determinó que mientras mejores sean las prácticas de gestión referente a los procesos de contratación en la entidad pública mejores serán los resultados que se alcancen en las contrataciones públicas, de esta forma, se logrará mejorar el desempeño de este proceso importante para la incorporación de talentos a la entidad. Además, se encontró que los procedimientos de gestión se encuentran actualizados por lo que propician obtener mejores procesos de ejecución de los presupuestos asignados, teniendo en cuenta las necesidades de la población a la que cobertura la entidad mediante proyectos que ayuden a mejorar su calidad de acceso y desarrollo de la economía local e impulso del mercado comercial mediante la presencia de obras significativas.

Asimismo, se destaca la existencia de una entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,490 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), el mismo que permite inferir que el

49% del planeamiento se relaciona con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, dichos resultados se deben a que una adecuada planeación de todas las actividades conllevará a contar con un plan anual de trabajo y plan estratégico eficiente que permita dar cumplimiento a los objetivos institucionales de la organización a corto, mediano y largo plazo, además este recoge todas las necesidades y requerimientos de las instituciones educativas de la jurisdicción, además se puede decir que un adecuado liderazgo para la organización y control de estos planes permitirá contar con una gestión efectiva con lo que se verá reflejado en la calidad de las contrataciones de docentes que la UGEL requiere y de los requerimientos que esta hace para poder cubrir todas las necesidades de las instituciones.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Cueva y Guayasamin, (2017), donde menciona que mediante la utilización del diseño de un modelo de gestión administrativa en la institución las actividades y funciones que se encargan a los diferentes departamentos, personal administrativo, docentes y padres de familia, se lograría cambios paulatinamente, permitiendo desarrollar las actividades de manera eficiente. Se determinó que mientras mejor y más intensas sean las actividades orientadas a mejorar la gestión interna dentro de la institución, mejores serán los resultados en el desempeño institucional a nivel de docentes y administrativos involucrados, por ello, es necesario intensificar las actividades que fortalezcan estos procedimientos, de tal manera que se pueda mejorar la realidad de manera positiva beneficiando a todos los que forman parte de la institución tanto a nivel interno y externo considerando a los educandos que reciben el servicio, además, Tandazo (2016) manifiesta que La gestión administrativa efectiva presenta resultados exitosos y concretos en cuanto a la consecución de los estándares de calidad educativa impuestos por el ente regulador del ramo. Se demuestra cumplimiento y apego a la organización de los procesos, liderazgo, manejo de personal, coordinación de actividades con la comunidad educativa, comunicación efectiva, formación docente, mantenimiento de las instalaciones escolares, provisión y uso eficiente de los insumos y demás recursos empleados en el proceso en beneficio de la institución y los actores educativos, comprobándose el esfuerzo constante por

alcanzar la mejora continua en la dinámica de la gestión administrativa. Además, se determinó que los participantes en el desarrollo de las actividades de la institución, presentan predisposición para dar cumplimiento a los diferentes estándares aplicados para mejorar la gestión interna con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a la comunidad educativa y generar desarrollo en la población y el país, lo cual se considera un gran paso para la modernización y aplicación de actividades de mejora interna que se reflejen hacia el público de manera práctica, así mismo, Palma & Zambrano (2017), hace mención que después de haber realizado el análisis respectivo a la información abordada, se determinó que la realización de los procedimientos orientados a desarrollar la contratación en la entidad es responsabilidad de los jefes y demás funcionarios de alto nivel correspondiente a la organización cuya función además consiste en la estructuración de las necesidades anuales de personal de modo que se planee aquellas necesidades con la finalidad de anticipar los procesos de selección para que esto puedan cumplirse dentro del rango de tiempos establecidos. Además, es su obligación velar por que el proceso se lleve a cabo de manera transparente dentro del marco establecido por la ley sin omisiones a las funciones ni atribuciones de cargo para favorecer a los participantes, sino que este se de en igualdad de condiciones y oportunidades para todos los aspirantes a fin de obtener el mejor resultado, Ramírez (2017) menciona que debido al procesamiento de información recopilada referente a las variables y aspectos del estudio, se pudo realizar la determinación cuantitativa y se estableció que el 22,4 % de los encuestados, referente a la estimación de calidad adherida al servicio que reciben, estos afirmaron encontrarse satisfechos ya que estos se brindan de manera muy efectiva, a diferencia del 71,8 % que lo perciben como un nivel efectivo, mientras que una minoría conformada por el 5,9 % considera que de acuerdo a sus experiencias ha podido determinar que el servicio entregado no se encuentra dentro de sus expectativas y exigencias por lo que lo califica como poco efectivo. Por ello, se determinó que es muy beneficioso para la institución que se sigan brindando los niveles de calidad y eficiencia requeridos por el usuario para mantener satisfechos y generar mayor fidelización hacia ella,

además, se debe seguir fortaleciendo estos procedimientos y mantenerlos actualizados de modo que esté de acorde a las exigencias del público.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre la gestión administrativa con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,550 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2.** Existe relación entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,490 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.3.** Existe relación entre la dirección con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,545 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.4.** Existe relación entre la organización con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martín, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,475 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.5.** Existe relación entre la comunicación con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martí, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,547 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.6.** Existe relación entre la evaluación estratégica con los procesos de contratación en docentes de la UGEL San Martí, 2020, ya que tiene un coeficiente de spearman de 0,355 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de la UGEL San Martín, priorizar la contratación de docentes en instituciones educativas donde hay más necesidad de ellos, ya que los actuales cuentan mayor número de estudiantes que dificultan su normal desenvolvimiento.
- 7.2.** Al jefe del área de persona de la UGEL San Martín, establecer acciones que permita monitorear el cumplimiento de las actividades programadas para la adjudicación de docentes.
- 7.3.** Al director de la UGEL San Martín, establecer un tipo de liderazgo situacional, donde la toma de decisiones este en función a las normativas vigentes dadas el Minedu con la opinión oportuna del área legal.
- 7.4.** Al jefe del área de operaciones de la UGEL San Martín, articular con todas las áreas de la institución con el objetivo que estas estén debidamente organizadas administrativamente y poder responder a las necesidades estudiantes de la provincia.
- 7.5.** Al jefe del área de administración de la UGEL San Martín, desarrollar actividades comunicativas efectivas para poder dar cumplimiento a las metas y objetivos en el tiempo previsto.
- 7.6.** Al jefe del área de operaciones UGEL San Martín, establecer acciones que permitan monitorear el cumplimiento de las actividades estipuladas en el plan estratégico institucional, así mismo evaluar el nivel de avance de cada proyecto en función a los recursos asignados.

REFERENCIAS

- Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*.
- Barbarán (2013). *Implementación del control interno en la gestión administrativa del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*. Bellavista Callao”
Lima
- Bonilla, (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*. Tesis de maestría presentada a la Universidad Centroamericana de administración en la especialidad en administración de servicios de salud programa de gerencia moderna y gestión del cambio en salud.
- Carbonero (2010). *La Adjudicación de los contratos públicos administrativos; Origen, evolución y sistema y sistema actual*. Tesis doctoral en derecho administrativo, Universidad de Granada, España.
- Carrasco (2011). *Estudio sobre implementación de gestión administrativa basada en procesos en Banco Estado*. Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Católica, Santiago de Chile.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Cueva M. y Guayasamín M. (2017). *Evaluación de la Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016-2017*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Quito, Ecuador.
- Decreto Legislativo N° 1017. *Contrataciones del Estado*
- Delgado, L. (2017) *Gestión de las contrataciones públicas y la calidad de las obras en la Gerencia Territorial Bajo Mayo, Región San Martín, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12752/delgado_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General*. El Ateneo, Bogotá.
- Galvez, M. (2017), *El plan anual de contrataciones y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local N°15 Huarochiri año 2016*. (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8996/Galvez_VMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gómez, K (2013). *La Cultura organizacional viabilidad para fortalecer los equipos de trabajo interdependientes de las organizaciones*, UTP, Bogotá.
- Gonzales (2011). *Modelado del sistema de apoyo a las modalidades de contratación pública según lo establecido en la legislación nacional, caso: Defensa Pública*. Tesis de maestría en sistemas de información, Caracas – Venezuela.
- Grados, J. (2003). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. México: Manual Moderno.
- Guillen (2013). *Análisis del enriquecimiento sin causa en las contrataciones del Estado*, Tesis de maestría en derecho de la empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la Administración: teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia*. McGraw- Hill, D.F. México.
- Iñiguez y Villacres (2012). *Evaluación de la gestión administrativa de las Universidades categoría “B” de Guayaquil y Propuesta de Plan mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción*. Tesis de maestría de gestión pública, Guayaquil.
- Koontz y Weihrich (2013). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill. D.F. México
- Ley general de educación N° 28044. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ley N° 29944. Ley de la reforma magisterial. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- Ley N° 30225. *Contrataciones del Estado*
- Ley N° 30328. *Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/30328.pdf>
- Ley Orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría General de la Republica N° 27785.*
- Obando (2011). *Incidencia de la ley orgánica del sistema nacional de contratación pública desde su promulgación en la optimización del gasto de los recursos*

del Estado ecuatoriano y en la estructura social y administrativa de sus entidades. Tesis de maestría.

OSCE (2016). *Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.*

Organización Internacional del Trabajo (2000). Disponible www.geocite.com

Consulta: 02-01-2004.

Palma, A. & Zambrano, C. (2017), *Plan operativo anual en los procesos de contratación pública.* (Artículo científico). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889755>

Paredes (2013). *Proceso de Control y su incidencia en las compras directas en los organismos públicos descentralizados en Lima 2012-2013.* Tesis de maestría en contabilidad, Universidad de San Martín de Porres, Lima.

Paucar, H. (2018). *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público – 2018.* (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32017/Paucar_AHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, J. (2018). *Gestión del Control Interno y su relación con las Contrataciones Públicas de la Oficina de Abastecimiento y Almacenes de la Municipalidad Provincial de Bellavista, año 2017.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31621/pe%
%c3%b1a_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31621/pe%c3%b1a_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, V. (2017). *Efectividad del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) en la gestión del Municipio de Barranca – 2015.* (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9068/Ram%
%c3%adrez_PSV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9068/Ram%
%c3%adrez_PSV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Samaniego, D. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de neonatología del Hospital II – 2 Tarapoto, 2018.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31862/Samani_ego_HDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tandazo A. (2016). *Gestión administrativa y su impacto en los estándares de la calidad educativa de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” Período lectivo 2015 – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador

Taylor, F. (1987). *Principios de la Administración científica*. El Ateneo, Bogotá.

Anexos

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Se entiende como gestión administrativa los diferentes procedimientos que los directivos de una entidad o ente económico realizan para llevar a cabo los diferentes procesos y etapas correspondientes al proceso administrativo con la finalidad de desarrollar actividades y toma de decisiones significativas que generen valor agregado al cumplimiento de los objetivos. (Taylor y Fayol, 1987).	La variable gestión administrativa se evaluará haciendo uso de un cuestionario, que se aplicará a los docentes de la UGEL San Martín, dicho cuestionario estará orientada a conocer el estado de la presente variable.	Planeamiento	Visión, misión, metas y objetivos estratégicos.	Ordinal
			Dirección	Plan Operativo Institucional con las metas esperadas. Implementación del plan operativo institucional.	
			Organización	Consultas para la toma de decisiones. Desempeño tienen relación con los objetivos institucionales. Competencias para la mejora de la gestión.	
			Comunicación	Resolver conflictos. Competencias para el puesto laboral.	
			Evaluación estratégica	Comunicación entre los niveles de la entidad Conocer la misión de la institución. Conocer la visión.	
Proceso de contratación	Rousseau (2003) cita que la contratación es la en la aplicación de diferentes procedimientos estandarizados para celebrar un contrato con una persona natural o jurídica ajena a la institución para que realice actividades según las necesidades de la entidad, todo ello en función al cumplimiento de diversos requisitos que buscan garantizar el mejor desempeño de la contratación y provea los resultados esperados	Son aquellos procesos que se emplean con la finalidad de seleccionar a los proveedores que proporcionarán bienes y servicios a las instituciones del sector público para asegurar el desarrollo eficiente de sus actividades. Para evaluar esta variable se deberá aplicar el cuestionario como instrumento.	Programa de requerimientos	Programación de los requerimientos. Datos históricos. Asignación presupuestal aprobado para el año fiscal.	Ordinal
			Especificaciones técnicas de bienes, servicios y obras.	Ejecución del gasto público. Participación de los jefes de áreas. Tiempos previstos en el estudio del mercado.	
			Estudio de mercado de procesos.	Procedimientos de selección son convocados.	
			Proceso de selección	Procedimientos de selección convocados, son adjudicados.	
			Expediente de contratación	Procedimientos de selección convocados son observados.	

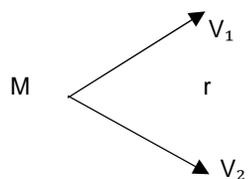
Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación estratégica y los procesos de contratación de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre el planeamiento y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020</p> <p>Establecer la relación entre la dirección y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020</p> <p>Establecer la relación entre la organización y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la comunicación y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la evaluación estratégica y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación entre el planeamiento con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>H2: Existe relación entre la dirección con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>H3: Existe relación entre la organización con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>H4: Existe relación entre la comunicación con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p> <p>H5: Existe relación entre la evaluación estratégica con los procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra
 V₁ = Gestión administrativa
 V₂ = Proceso de contratación
 r = Relación de las variables de estudio

Población

La población objeto de estudio, estará constituido por 77 docentes de la unidad ejecutora UGEL San Martin.

Muestra

La muestra del estudio estará conformada por 59 docentes de la unidad ejecutora UGEL San Martin, el mismo que corresponde al total de la población.

Variables	Dimensiones
Gestión administrativa	Planeamiento
	Dirección
	Organización
	Comunicación
	Evaluación estratégica
Proceso de contratación	Programa de requerimiento
	Especificaciones técnicas de bienes, Servicios y obras.
	Estudios de mercado de procesos.
	Proceso de selección.
	Expediente de Contratación.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Administrativa

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de la variable de estudio.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	Algunas veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PLANEAMIENTO					
01	Considera Ud. que la gestión actual de la institución transmite la visión, misión, metas y objetivos estratégicos.					
02	Considera Ud. que existe fluidez comunicativa sobre el Plan Operativo Institucional al personal de la Subgerencia de Logística.					
03	Considera Ud. que periódicamente se analiza y evalúa los resultados del Plan Operativo Institucional con las metas esperadas.					
04	Considera Ud. que el personal conoce sobre los procesos que involucra la implementación del plan operativo institucional.					
05	Considera Ud. que se cuenta con políticas de control y seguimiento de cumplimiento del plan operativo.					
06	Considera Ud. que el plan de formación y capacitación del personal se comunica oportunamente.					
07	Considera Ud. que los programas de inducción y re-inducción están orientados al conocimiento integral de la entidad y del Estado.					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
08	Considera Ud. que los funcionarios de su oficina tienen capacidad de liderazgo.					
09	Considera Ud. que los directivos consultan a los técnicos (profesionales y administrativos), para la toma de decisiones.					
10	Considera Ud. que los objetivos para la evaluación del desempeño tienen relación con los objetivos institucionales.					
11	Considera Ud. que los funcionarios y equipo técnico demuestran competencias para la mejora de la gestión.					

12	Considera Ud. que la dirección de la institución es capaz de resolver conflictos que se puedan suscitar entre los trabajadores					
13	Considera Ud. que los trabajadores de la institución tienen competencias para el puesto laboral.					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
14	Considera Ud. que la Estructura Organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la entidad					
15	Considera Ud. importante conocer la misión de la institución.					
16	Considera Ud. importante conocer la visión de la institución.					
17	Considera Ud. que la Estructura Organizacional diseñada contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
18	Considera Ud. que la asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.					
19	Considera Ud. que los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficiencia y eficacia.					
20	Considera Ud. que la Entidad ha previsto sus necesidades futuras de personal					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
21	Considera Ud. que el personal es proactivo					
22	Considera Ud. que el personal se integra con mayor facilidad cuando se trata de trabajo en equipo.					
23	Considera Ud. que el personal demuestra sus saberes y conocimientos individuales.					
24	Considera Ud. que los funcionarios tienen destrezas para sus puestos laborales.					
25	Considera Ud. que todo el personal mantiene relaciones optimas de comunicación.					
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN ESTRATÉGICA	1	2	3	4	5
26	Considera Ud. que la institución cuenta con instrumentos de evaluación que permitan identificar problemas dentro de la institución.					
27	Considera Ud. que los procesos cuentan con indicadores para el seguimiento y evaluación de la gestión.					
28	Considera Ud. que en la entidad los trabajadores cumplen las metas y objetivos de la institución.					
29	Considera Ud. que los trabajadores perciben que su desempeño laboral contribuye a la mejora de la gestión.					
30	Considera Ud. que las reuniones periódicas permiten revisar las metas establecidas.					

Cuestionario: Procesos de contratación docente

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de la variable de estudio

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

		Nunca = 1	Casi Nunca = 2	Algunas veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5		
Nº	CONTRATACIONES DEL ESTADO	1	2	3	4	5		
	DIMENSIÓN: PROGRAMACIÓN DE REQUERIMIENTOS							
01	Considera Ud. que la programación de los requerimientos, es formulada conforme a las necesidades de la institución.							
02	Considera Ud. que se utiliza datos históricos, para formular la programación de sus requerimientos							
03	Considera Ud. que los requerimientos son programados, conforme a la asignación presupuestal aprobado para el año fiscal.							
04	Considera Ud. que se cumple con la programación de los procesos de selección publicadas en el Plan Anual de Contrataciones (PAC).							
05	Considera Ud. que se hace seguimiento a los requerimientos programados en el Plan Operativo Institucional (POI).							
06	Considera Ud. que se ejecuta la programación de los requerimientos de acuerdo al Plan Operativo Anual (POA).							
07	Considera Ud. que durante el año de ejecución del gasto público, se hacen modificaciones a la programación de requerimientos							
	DIMENSIÓN: ESPECÍFICACIONES TÉCNICAS DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS	1	2	3	4	5		
08	Considera Ud. que su área cumple lo señalado en la norma de contrataciones, respecto del apoyo en la elaboración de las especificaciones técnicas para bienes y obras, o términos de referencia para servicios.							
09	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos, son observadas y/o reformuladas.							
10	Considera Ud. que existe personal capacitado, para formular especificaciones técnicas y términos de referencia, con las exigencias requeridas.							

Nº	CONTRATACIONES DEL ESTADO	1	2	3	4	5
11	Considera Ud. que se absuelve consultas de los postores invitados a cotizar, por las especificaciones técnicas y términos de referencia.					
12	Considera Ud. que es necesario el consenso para tomar decisiones, sobre las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.					

13	Considera Ud. que es importante la participación de los jefes de áreas, para elaborar las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.					
	DIMENSIÓN: ESTUDIO DE MERCADO DE PROCESOS.	1	2	3	4	5
14	Considera Ud. que se cumple con los tiempos previstos en el estudio del mercado.					
15	Considera Ud. que existe exactitud de las características técnicas de los requerimientos.					
16	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar expedientes programados.					
17	Considera Ud. que el tiempo empleado para culminar un expediente de contratación es excesivo.					
18	Considera Ud. que no se hace un buen estudio de mercado, se aprueba lo que dice el jefe.					
19	Considera Ud. que no hay un control de calidad en los requerimientos y procedimientos.					
20	Considera Ud. que es necesario capacitarse en procedimientos.					
	DIMENSIÓN: PROCESOS DE SELECCIÓN	1	2	3	4	5
21	Considera Ud. que el tiempo empleado en el estudio de posibilidades que ofrece el mercado, es suficiente para un proceso de selección.					
22	Considera Ud. que los expedientes de contrataciones de los procedimientos de selección son aprobados oportunamente.					
23	Considera Ud. que los procedimientos de selección son convocados en las fechas fijadas en el Plan Anual de Contrataciones.					
24	Considera Ud. que todos los procedimientos de selección convocados, son adjudicados.					
25	Considera Ud. que los procedimientos de selección convocados son observados.					
	DIMENSIÓN: EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN	1	2	3	4	5
26	Considera Ud. que el personal que labora en el área de logística, debe ser especialista en contrataciones del Estado.					
27	Considera Ud. que se hace una eficiente comparación de expedientes para elegir la mejor propuesta.					
28	Considera Ud. que se lleva a cabo la adecuada publicidad para los concursos públicos					

Validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Lista de verificación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Evelyn Azua Rodríguez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

TOTALMENTE EN DESACUERDO (1) EN DESACUERDO (2) INDIFFERENTE (3) DE ACUERDO (4)
 TOTALMENTE DE ACUERDO (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Administrativa, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4)	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje máximo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje mayor al anterior se considera al instrumento no válido (o aplicable))

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tupiza, 05 de mayo de 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto- Docente de Investigación
 DRE – San Martín (Especialista en Educación)

Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Evelyn Azan Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales. Es necesario que subsane las observaciones para dotarle de validez, aplicabilidad y pertinencia.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 02 de Julio de 2020



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPV-N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Eníma García Castillo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : UGEL – San Martín ,Especialista en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Evely Azan Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el desenvolvimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Gestión Administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Gestión Administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Gestión Administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

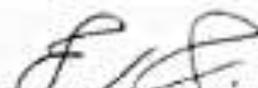
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales. Es necesario que subsane las observaciones para dotarle de validez, aplicabilidad y pertinencia.

PROMEDIO DE VALDRACIÓN:

4.7

Tarapoto, 02 de julio de 2020



Dra. Eníma García Castillo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Evelyn Anna Rodríguez.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

TOTALMENTE EN DESACUERDO (1) EN DESACUERDO (2) INDIFFERENTE (3) DE ACUERDO (4)
 TOTALMENTE DE ACUERDO (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: proceso de contratación docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: proceso de contratación docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: proceso de contratación docente , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: proceso de contratación docente				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje mayor al anterior se considera al instrumento no válido (si aplica))

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarpoto, 05 de mayo de 2020.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 GRUENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto- Docente de Investigación
 DRE – San Martín (Especialista en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Evelyn Azan Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Proceso de contratación docente				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Proceso de contratación docente				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Proceso de contratación docente				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales. Es necesario que subsane las observaciones para dotarle de validez, aplicabilidad y pertinencia.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 02 de Julio de 2020



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPS N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Enilma García Castillo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : UGEL- San Martín /Especialista en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Evelyn Azan Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: proceso de contratación docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio proceso de contratación docente				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: proceso de contratación docente				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tiene en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales. Es necesario que subsane las observaciones para dotarle de validez, aplicabilidad y pertinencia.

PROMEDIO DE VALDRACIÓN:

4.7

Tarapoto, 02 de julio de 2020



Dra. Enilma García Castillo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Gestión administrativa

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	59	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	59	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.820	30

Análisis de confiabilidad: Procesos de contratación

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	59	100,0
Excluid ^a	0	0
Total	59	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	28

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UGEL SAN MARTÍN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

El jefe de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local – San Martín del distrito Tarapoto, Provincia y Región de San Martín.

HACE CONSTAR:

Que la estudiante Br. Evelyn Azan Rodríguez, del programa de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto. Realizara la investigación de su tesis titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PROCESOS DE CONTRATACIÓN EN DOCENTES DE LA UGEL SAN MARTIN ,2020" en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.

Tarapoto, 15 de junio del 2020



Base de datos

PREGUNTA N° USUARIO	Variable I																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
2	4	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	
3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	
4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
5	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1
6	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	
7	5	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1
8	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	
10	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	5	4	5	5	2	1	1	1	1	1	
11	4	4	4	5	3	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
12	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
13	4	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
14	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	
15	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
16	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	
17	1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	
18	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	

Variable II																												
PREGUNTA N° USUARIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4
2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3
4	5	4	4	5	5	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2
5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	6	5	5	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
7	4	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
8	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1
9	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2
10	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
11	5	4	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	2	2	2	1	2	3	2	2
12	5	4	4	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2
14	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3
16	4	4	4	5	3	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
17	3	5	3	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3
18	4	3	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3
19	 2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3	3