



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la Unidad de
Gestión Educativa Local Santa, 2020**

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

AUTOR:

Antunez Orellano, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-6683-8047)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por hacer posible estar cada día, que te abre camino o pone pruebas para que demos nuestra fortaleza.

A mi madre y mis hermanos con los que puedo contar en cualquier momento y siempre han sido mi fortaleza.

Luis

Agradecimiento

Esta tesis ha sido posible gracias al apoyo del docente asesor Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores, a la Universidad Cesar Vallejo por haberme albergado en sus aulas, y hacerme cada día un mejor profesional con las enseñanzas brindadas, a mi familia, a mi madre y a mi enamorada por el apoyo incondicional y ser mi fortaleza en los momentos difíciles y mi fuente de alegría en los buenos momentos, demostrándome su apoyo incondicional y desinteresado.

El Autor

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.	15
3.2. Variables y Operacionalización.	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo.	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	17
3.5. Procedimientos.	17
3.6. Método de análisis de datos.	18
3.7. Aspectos Éticos.	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1.- Correlación régimen laboral y gestión administrativa	19
Tabla 2.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa	20
Tabla 3.- Nivel Gestión Administrativa por dimensión	21
Tabla 4.- Correlación régimen laboral y dimensión planificación	22
Tabla 5.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa – planificación	23
Tabla 6.- Correlación régimen laboral y dimensión organización	24
Tabla 7.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa - organización	25
Tabla 8.- Correlación régimen laboral y dimensión dirección	26
Tabla 9.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa - dirección	27
Tabla 10.- Correlación régimen laboral y dimensión control	28
Tabla 11.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa - control	29

RESUMEN

El presente estudio se encuentra en la línea de investigación de Gestión de Políticas Públicas, siendo su objetivo determinar la relación existente entre el régimen laboral y gestión administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa, considerada como tipo de estudio aplicada, con enfoque cuantitativo, siendo un diseño no experimental al no intervenir en las variables, de corte transversal por obtener nuestros datos en un momento preciso, correlacional al buscar relación existentes entre las variables. Para poder desarrollar la investigación se registró las encuestas de todos los trabajadores compuesta por 90 trabajadores en los diferentes regímenes laborales, siendo la misma que la población de trabajadores, donde se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario, que paso por un proceso de validez realizado por tres expertos y confiabilidad con la prueba estadística Alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión de una relación positiva baja con un (Rho de Spearman = 0.363; con un p-valor =0.00 < α =0.05) resultados que indican la relación existente entre el régimen laboral y la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020, afirmando que el regímenes laboral y la gestión administrativa tienen relación y de acuerdo al tipo de régimen se puede apreciar diferencias, dando mejores resultados con los trabajadores que cuentan con mayor estabilidad y pertenecientes a los regímenes generales, por lo que la entidad debe gestionar una política de continuidad al trabajo y mejora para los trabajadores.

Palabras Claves: Régimen, Laboral, Gestión, Administrativa.

ABSTRACT

The present study is in the line of research of Public Policy Management, being its objective to determine the existing relationship between the labor regime and administrative management in the workers of the Santa's Local Educational Management Unit, considered as a type of applied study, with a quantitative approach, being a non-experimental design since it does not intervene in the variables, of cross-sectional cut to obtain our data in a precise moment, correlational when looking for existing relationship between the variables. In order to develop the research, we recorded the surveys of all the workers composed of 90 workers in the different labor regimes, being the same as the population of workers, where the survey technique was used and the instrument of data collection the questionnaire, which went through a process of validity made by three experts and reliability with Cronbach's Alpha statistical test. Reaching the conclusion of a low positive relationship with a (Spearman's Rho = 0.363; with a p-value = 0.00 < α =0.05) results that indicate the relationship between the labor regime and the administrative management in the Santa 2020 Local Educational Management Unit, affirming that the labor regime and the administrative management have a relationship and according to the type of regime differences can be appreciated, giving better results with the workers who have more stability and belong to the general regimes, so the entity must manage a policy of continuity to work and improvement for the workers.

Keywords: Scheme, Labor, Management, Administrative.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad el gobierno peruano viene implementando la reforma y modernización del estado peruano, y la gestión de las políticas públicas en materia de recursos humanos la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) es el ente que organiza, norma y engloba a todas las formas y modalidades existentes en el país siendo múltiples los regímenes existentes en el aparato estatal, que diferencian leyes propias y especiales para cada sector y/o profesional existente de aplicación a nivel nacional en el ámbito público.

En este estudio nos planteamos la investigación si el régimen laboral es preponderante para la gestión administrativa que se realiza en las instancias del sector público, teniendo en cuenta funciones que realiza, como condición de trabajo, la remuneración percibida, nivel de estudios, satisfacción laboral y otros beneficios existentes entre los diferentes tipos de vínculo laboral que cuentan los trabajadores.

En la entidad donde realizamos el estudio se cuenta con Múltiples Regímenes Laborales, los cuales en su mayoría son los Regímenes Laborales del DL 276 (Régimen de la Carrera Administrativa), Ley 29944 (Ley de la Reforma Magisterial), DL 1057 (Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios - CAS), entre otros regímenes de carreras especiales y los servicios no personales autorizado por el Decreto de Urgencia 058-2000.

En nuestra sociedad peruana existen muchos regímenes laborales que se engloban en la gestión administrativa, la implementación de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil se propone desde el estado la unificación de todos los trabajadores de acuerdo a las necesidades del estado y teniendo en cuenta sus aptitudes y capacidades de los servidores civiles con jornadas de capacitación y mejoramiento remunerativo meritocrático para lograr tener un estado eficiente.

El servicio civil como ente regulador del sistema de recursos humanos en el país es el encargado de que la administración pública se desarrolle de manera profesional y eficaz para el servicio de los ciudadanos, El servicio civil cuenta con un programa de especialización de Gerentes Públicos, una carrera que permite que

el talento humano pueda ser retenido. Hoy en día, existen varios regímenes en los entes de gobierno, ya sean generales o especiales, los cuales nos llevan al desorden porque cada régimen en la administración pública cuenta con diferentes derechos y deberes para los Empleados Públicos. (Servir, 2013, pág. 1).

En tanto se implementa la incorporación de la nueva ley de Servicio Civil en los entes del estado. Los múltiples regímenes en la gestión de recursos humanos seguirán en la administración pública y tal vez algunos regímenes especiales. De esta manera, se estructurará y orienta sobre los procesos de la organización de gestión del recurso humano de los regímenes laborales generales que son tres (DL 276, DL 1057 y DL 728), así como también las cinco carreras especiales bajo el ámbito de (Servir, 2013, pág. 1).

Si analizamos distribución por grupo ocupacional de técnicos y auxiliares con un (70 %), continuando con los profesionales con un (21 %) también tenemos un (2%) como funcionarios. Cabe mencionar que un 6 %, un mayor porcentaje de los servidores públicos no se encuentran ubicados en ningún grupo ocupacional siendo todos los indicados bajo el régimen especial del DL 1057 (Servir, 2013, pág. 39).

Buscando que los recursos humanos sean puestos en valor, la Ley del Servicio Civil apuesta por la efectividad y productividad de los servicios que realiza a través de los servidores civiles. lo que nos lleva a una recomposición constante más pluralista del servicio civil (Servir, 2013, pág. 71).

Ruiz Alvarez, (2017) En su investigación, versada sobre los regímenes laborales y su desempeño laboral donde su tuvo que determinar si existe relación en ambas variables y entre las dimensiones de las mismas, siendo una relación moderada de $r=0,592$, determinado con la prueba estadística Rho de Spearman; obteniéndose correlaciones ligeramente menores y moderadas entre las dimensiones de los regímenes laborales con la variable Desempeño laboral.

Sobre la gestión administrativa indicaremos que los órganos de dirección, administración y de control quienes ejecutan la toma de decisiones en una entidad, basado en los métodos y principios de administración, en su capacidad corporativa. Y es el directivo quien desarrolla sus actividades y son un conjunto de acciones a

través de las fases del proceso administrativo que son la planeación, organización, dirección, coordinación y control (Callohuanca Aceituno, 2019).

Como indica Carbajal, (2017) en su estudio régimen laboral y relación con el desempeño laboral, encontró un 33.8% de los trabajadores se encuentra descontento con el Régimen y 58.45% manifiestan ni contentos ni descontentos, y un 7.75% están contentos con el régimen al que pertenecen,

Con lo cual nos lleva a plantear la pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el Régimen Laboral y la Gestión Administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa 2020?

Objetivo general: Determinar si existe relación entre las variables régimen laboral y la gestión administrativa,

Los objetivos específicos son: Diagnosticar los regímenes laborales y los valores por cada nivel de la gestión administrativa de los trabajadores en la UGEL Santa 2020, Determinar si hay relación existente entre el régimen laboral y la dimensión planificación de la gestión administrativa de los trabajadores en la UGEL Santa 2020, Determinar la relación existente entre el régimen laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa de los trabajadores en la UGEL Santa 2020, Determinar la relación existente entre el régimen laboral y la dimensión dirección de la gestión administrativa de los trabajadores en la UGEL Santa 2020 y Determinar la relación existente entre el régimen laboral y la dimensión control de la gestión administrativa. de los trabajadores en la UGEL Santa 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

Paucar (2018), en su trabajo de investigación concluye que, se encuentran muchas evidencias para concluir categóricamente que la contratación DL 1057 (CAS) tiene una relación baja con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del sector público, 2018, ($r = 0.346$, $p < 0.05$).

Meza (2019), en su investigación concluye de acuerdo a sus resultados las diferentes formas de estudio de la gestión administrativa y satisfacción laboral, no se encuentran relacionadas y se determinó con el coeficiente de Pearson que obtuvo un valor no significativo de magnitud y dirección positiva baja. Siendo así nos da pie a probar la variable gestión administrativa con otras variables, para nuestro caso utilizaremos con la variable régimen laboral.

Arregui (2018), en su estudio realizado se encontró que si existe relación entre las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Centro de Salud López Guillen, Lima en el 2018, donde $p\text{-valor} = 0.025 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.783, además se evidencia una relación positiva alta, es decir al mejorar la gestión administrativa, entonces será más alto el nivel de la satisfacción laboral.

Paredes (2018) en su investigación tiene como principal conclusión: hay diferencia significativa entre las variables satisfacción laboral con mayor proporción el grupo de colaboradores del DL 276 en contraste a los colaboradores del DL 1057, que se diferencian al valor de 18,4, que significa una discrepancia medida de acuerdo al valor 1,5. del efecto que adopta el valor de confianza del 95%. Lo cual nos lleva a evaluar los regímenes existentes como se muestra en este párrafo para evaluarlas, además cuenta con trabajadores que muestran su grado de satisfacción de acuerdo al DL 276, el 14.3% muestra un nivel de satisfacción media, el 85.7% está en un nivel de satisfacción alta, mientras que en el DL 1057 el 21.4% se encuentran en un nivel de satisfacción baja, el 35.7% en el nivel de satisfacción media, y por último el 42.9% tiene un nivel de satisfacción alta, con lo cual se identifica que existen varios ítems de satisfacción laboral del personal del Hospital Regional del Cusco.

Por otro lado, Jurado (2017) manifiesta en el marco de esta realidad, se propone una reforma con la Ley 30057 Ley de Servicio Civil; la cual, está enfocada a una reforma que se orienta a un reordenamiento y mejoramiento continuo para el funcionamiento de los talento humano en las entidades públicas que permiten aumentar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener sobre la ciudadanía.

De acuerdo a la investigación realizada por (Jurado, 2017) se cuenta con *Conocimiento sobre la aplicación de la ley* como única dimensión de su variable Servicio Civil, lo cual nos servirá de guía para plantear como dimensión única los derechos y deberes con los que cuentan los diferentes dispositivos legales con los cuales adquieren el vínculo laboral con la entidad.

La variable régimen laboral independiente está compuesta por sus respectivas normas que funcionan como vínculo laboral y sus respectivas condiciones, derechos y deberes que tiene cada tipo de vínculo existente entre sí y en el presente estudio representará a la variable independiente.

El DL 276.- Régimen de la carrera administrativa, la cual se encuentra vigente desde el año 1984 y contempla una serie de derechos y responsabilidades adquiridas por los trabajadores que se encuentran comprendidos en este régimen; siendo, El ingreso es por concurso de méritos a plazas existentes presupuestadas y limitadas por los documentos de gestión como el CAP Cuadro de Asignación de Personal en esta modalidad de servidor público se encuentran prohibidas las creaciones de plazas salvo mandato expreso indicado en la Ley de Presupuesto y sus respectivas reglamentaciones, las cuales no tienen periodo de prueba, los ascensos son por medio de concurso, entre otros derechos el trabajador puede realizar una carrera pública gozando de una estabilidad, derecho a gozar de una remuneración más beneficios y bonificaciones, gozar de vacaciones remuneradas de 30 días, también con el uso de licencias con y sin goce, realizar funciones de cargos de funcionarios, ejercer la docencia, derecho a huelgas, pensiones y atención en entidades del Essalud (Decreto Legislativo 276, 1984).

Régimen Especial del DL 1057.- CAS Contratación Administrativa de Servicios regulada con el DL 1057, reglamentado en el año 2008 con el DS 075-2008-PCM, reglamentación modificada con DS 065-2011-PCM.

Este Régimen especial nace por la necesidad de formalizar a los trabajadores de Servicios No Personales en el Gobierno peruano el año 2008 que a la fecha de promulgación del DL 1057 se contrataban de manera temporal mensual.

Dándoseles derechos que como contrato por servicios no personales no contaban como el contar con un régimen pensionario obligatorio, Estar Integrado al Sistema de Salud con los aportes que realizan las entidades a favor del trabajador. Derecho a vacaciones remuneradas de 15 días al año, máximo 48 horas de servicios a la semana y descanso continuo de 24 horas a la semana. (Decreto Legislativo N° 1057, 2008)

En el 2010 por medio de la sentencia (Exp. 00002-2010-PI/TC, 2010) del Tribunal Constitucional el CAS se interpreta como régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, (Tribunal constitucional, 2010)

En el año 2012 se publica la Ley 29849 Ley de la Eliminación Progresiva del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y Otorga derechos laborales a los trabajadores, se prohíbe la creación de nuevas plazas CAS y se publicaría la reglamentación, donde los trabajadores tendrían una transición, pero a la fecha no se ha publicado la reglamentación y solo cuentan con los derechos otorgados mediante la presente ley, que son, Derecho a Licencias por paternidad, maternidad y otras con las que cuentan los trabajadores de los regímenes generales, derecho a percibir aguinaldo, libertad sindical, vacaciones remuneradas de 30 días, recibir un certificado de trabajo al culminar el contrato. (Ley 29849, 2012)

Cuando se realiza la comparación entre los regímenes más usados en la administración pública podemos ver que para el ingreso al DL 276 se realiza mediante concurso de méritos respetando un perfil y es de forma obligatoria, y en el DL 1057 se ingresa mediante un concurso de méritos para funciones específicas en lugar de trabajo, retribución económica y funciones específicas, en caso variación de las condiciones, se realiza otro concurso de manera obligatoria. (Servir, 2013)

Los empleados del sector público en el ámbito de promoción del empleo deben de realizar la capacitación de acuerdo al DL 1025. (Servir, 2013)

Los ascensos o cambios de nivel en el DL 276 normativamente se debe de dar Automáticamente al cumplir cada quinquenio y no se da en la práctica, en el DL 1057 no existe nivel remunerativo por lo mismo no existe la figura del ascenso o mejora. (Servir, 2013)

La gestión administrativa tiene teorías de larga evolución, desde el siglo XIX hasta la ahora y seguirá evolucionando puesto que las sociedades evolucionan y en el presente estudio representará la variable dependiente.

Chiavenato (2009) organizo muchas teorías y las congreco en cuatro olas:

La primera ola se trata de las teorías que tienen un enfoque en las actividades, incluidas entre ellas la teoría de la administración científica con cuatro principios que son: racionalización de actividades, tener los colaboradores más adecuadas para ejecutar las tareas, capacitar a los colaboradores para que realicen la labor de acuerdo con el método establecido y hacer seguimiento al desempeño en el trabajo, con su principal autor Frederick Taylor.

En la segunda ola podemos ubicar las teorías que mantienen un enfoque en la organización, entre ellas la teoría clásica de la organización, siendo su representante Henry Fayol, también podemos ver teoría llamada Modelo estructuralista, neoclásico y el burocrático, cuyo creador es Max Weber,

En la tercera ola, tenemos las teorías con su enfoque en las personas, entre ellas encontramos la teoría conductual de la administración de Douglas Mc Gregor y Escuela de relaciones humanas de Elton Mayo.

Para terminar, en la cuarta ola, vemos el enfoque del entorno donde está la teoría de los sistemas siendo su principal impulsor Ludwing Von Bertalanffy, también la teoría de las contingencias. (pp. 63-82)

Las teorías indiadas, son desarrolladas en ámbitos particulares, posibilitando dar respuestas a las dificultades administrativas y a los objetivos de las organizaciones; por lo que se debe utilizar una u otra teoría debe obedecer a las características intrínsecas y necesidades propias de las Entidades.

Ampliando la definición anterior realizada Chiavenato (2009) se puede aseverar que la administración funciona con un gerente es quien soluciona los retos ya planeados, esperando un correcto desempeño y una profunda evaluación de los

resultados. Como también, las actividades que son la responsabilidad en la gestión administrativa, no es repentina, por el contrario, se utiliza la planificación, que dirige todos los procesos y controla los resultados.

La gestión administrativa es el pilar del crecimiento de un país así se lograrán los enriqueces los resultados económicos; con políticas de gobierno que dirijan el desarrollo de una sociedad eficaz y eficiente, estando los objetivos como prioritarios en la gestión administrativa moderna; también todos los entes en los diferentes niveles de gobierno son donde se realiza el acopio de su potencial laboral, recursos necesarios para el incremento de los planes estratégicos donde la gestión administrativa coadyuve y sea una fuerza para las divisiones políticos, sociales, económicos y religiosos de nuestra población, así como lo indica (Santillán y Asmat, 2014)

Panduro, Bollet, Ramirez, y Chenet, (2019) En su investigación en la universidad privada de Pucallpa sobre desempeño laboral y gestión administrativa y cuenta con un 81.25% de encuestados que refiere que la variable desempeño laboral está en nivel siempre en relación al nivel siempre de la variable gestión administrativa. Por medio del cual se confirmó la prueba de hipótesis general, utilizando la prueba estadística Chi-cuadrado, con un resultado de ($P = 0,00 < 0.01$), es muy significativo; que implica aceptar la hipótesis de la investigación, con nivel de significación del 1%.

Las dimensiones a considerar que tomaremos fueron la planificación, organización, dirección y control, donde la planificación será la determinación de futuros escenarios y a donde quiere llegar la organización, la organización es el diseño y organización de las entidades, técnicas, funciones y obligaciones del trabajo para conseguir objetivos, la dirección es laborar para lograr objetivos organizaciones trabajando con y para las personas y control es la evaluación, supervisión y comparación de resultados con la intención de mejorar, prevenir y corregir el desempeño laboral continuamente. (Ortiz Castillo, 2017),

Para dar las dimensiones de la gestión administrativa veremos a Garrido (2006) propone que, las cuatro actividades que respalda la gestión administrativa está

comprendida por: la planificación, la organización, dirección y control (p.127). Considerándose dichas funciones en el presente estudio.

La gestión de acuerdo a la (RAE) en el diccionario de la Real Academia Española se define la “gestión” es la acción y efecto de gestionar, donde “gestionar” significa textualmente: hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo ya sea económico o de otra naturaleza. Esto lo interpretamos en el contexto organizacional como las tareas o procesos que se deben priorizar para alcanzar las metas de la organización.

Por lo tanto, a través de las personas se realiza la gestión y se apoya por lo general en el equipo de trabajo para lograr los resultados planteados por la entidad mediante sus funciones tales como planificación, organización, dirección y control.

No obstante, para poder lograr los objetivos se debe de contar con fuentes de información confiables para tomar buenas decisiones de acuerdo a las situaciones del día a día, casos fortuitos, inciertos y no esperadas, que están fuera de control del gestor siempre y cuando correspondan a objetivos definidos.

La planificación de acuerdo a Garrido (2006) indica que la planificación, es la primera actividad de la gestión administrativa, que forma parte de la creación de planes, proyecciones, la definición de objetivos, la determinación de estrategias y políticas que guiarán el funcionamiento de la organización (p. 127).

Chiavenato (2009), es la actividad consiente con la que cuenta el ser humano y ha desarrollado para poder cumplir con objetivos, analizar y monitorear la situación para así determinar diferentes situaciones y que puedan realizarse a fin de hacer o elegir la mejor. Para realizar la planificación se tiene que tener un conocimiento pleno de la situación actual considerando diferentes situaciones futuras para así finalmente elegir la mejor opción considerando sus aspectos internos y externos sabiendo que estos pueden incidir en el sostenimiento de los objetivos.

Organización esta comprende la descripción de la configuración organizativa, con la finalidad de dar soporte para viabilización del trabajo en la institución de acuerdo a los objetivos definidas en cada etapa. (Garrido, 2006, pág. 128)

Al evaluar la correlación de la dimensión honestidad con las otras dimensiones del desempeño laboral se observa que hay una correlación positiva baja con las dimensiones de sus variables cantidad (0.413), disponibilidad (0.369) y responsabilidad (0.186), aprobando la hipótesis alternativa (H_1) $r \neq 0$, con lo cual se comprueba la correlación positiva entre dichas variables, como también, los colaboradores honestos en el centro laboral tienden a indicar de manera débil responsabilidad, disponibilidad y cantidad en el trabajo realizado. (Belloso, 2004)

Chiavenato (2009), Es el elemento que refiere al modelo, y aplicación de las formas de trabajar en las entidades. Por ello se deben definir de forma precisa los objetivos sin necesidad de dejar ambigüedades a fin de poder establecer acciones claras y precisas que se orienten al cumplimiento de estos, en el periodo establecido y con el uso de recursos apropiado. El responsable de la organización hace dar cuenta a todos los miembros del equipo sobre las actividades realizadas y aquellas por haber, de tal manera que todas se cumplan en el tiempo preciso. Los indicadores que se evalúan son los niveles de organización en los procesos de contratación de RRHH, y los niveles de organización a fin de cumplir con los procedimientos técnicos de recursos humanos, suministro, contable, y tesorería.

Chiavenato (2009), Este es el proceso y el mecanismo que permite determinar las actividades y pasos que se deben seguir, permitiendo mantener un equilibrio dentro y fuera de la organización todo esto con el único objetivo de cumplir metas diseñadas con anticipación. Esta parte de la administración permite crear una estructura departamental en la organización segura multidisciplinario con funciones que se cumplen en orden y necesarias tales como: - Establecerlos deberes y tareas para todos los cargos y responsabilidades. - relacionar las unidades operativas en partes relacionables y tratables o manejables. - Determinar los perfiles y características de cada cargo. - señalar a los trabajadores de la organización en los puestos que les corresponden según sus

capacidades. - facilitar los recursos para cada tarea en las unidades o áreas existentes.

La dirección, dirige a través de la influencia hacia los colaboradores de quien guía la institución, con el objetivo de realizar las metas trazadas (Harold y Heinz, 2007, pág. 28).

El método cuantitativo es una serie de procesos y probatorio porque cada paso antecede al siguiente y no se puede evadir o eludir algún paso, siguiendo un orden riguroso, aunque siempre se puede redefinir algunas fases. Desde una pequeña idea que va creciendo y una vez definida, se obtienen los objetivos y preguntas de investigación, se busca documentación adecuada y se erige un enunciado con una visión teórica. De las dudas se fijan las hipótesis y determinan variables; establece un bosquejo para aprobarlas; se calibran las variables en un momento planeado; se procesan los registros obtenidos manejando procesos estadísticos, y se concluye con una serie de conclusiones de acuerdo a la o las hipótesis, es lo que trata de explicar (Sampieri, 2014)

Chiavenato (2009), propone que este aspecto define como la ejecución de actividades por parte de los trabajadores de la institución con proactividad. también determina que para esta parte de la gestión administrativa se identifica el desarrollo de planes, la motivación, comunicación y supervisión con la finalidad de conseguir los objetivos y metas propuestas por la organización. En esta sección se pretende evaluar los niveles de desarrollo y ejecución presupuestal determinado para bienes y servicios, y en cuanto a los niveles de ejecución de procesos técnicos en los sistemas de recursos humanos y suministro.

También se puede decir que conduce la tarea diaria de manera simplificada y posible para todos los actores, considerando al factor humano como elemento importante con cualidades de eficiencia que podrían mejorar los índices de productividad, además de orientar a los trabajadores hacia el espíritu de

convivencia, colaboración y de esta manera también lograr empatía y confianza en el lugar de trabajo alcanzando estimular el trabajo individual y colectivo.

El control es una actividad principal de la gestión administrativa, por la cual permite medir y evaluar las actividades institucionales, analizando si se logró cumplir con lo proyectado (Garrido, 2006, pág. 129)

Chiavenato (2009), Este aspecto está definido como el control de la totalidad de las actividades y operaciones habidas dentro del proceso a fin de obtener resultados esperados de acuerdo y correspondiente a lo anteriormente planificado y o estimado. En esa misma dirección este aspecto mantiene el sentido y el control o rumbo de la institución. para lo cual se considera como indicadores a los niveles de supervisión, valoración y monitoreo de la institución. Al conjunto de actividades de los sistemas técnicos de personal, contabilidad, suministro y tesorería, también los referidos a los procedimientos de control de los procesos de mantenimiento de registro escalafonario, nivel de control, monitoreo y verificación de la institución al control de inventario de materiales y patrimonio, niveles de supervisión monitoreo y supervisión de la UGEL Santa al registro documentario de la oficina Institucional central y de las Instituciones Educativas.

En resumen, las tareas de la gestión administrativa están compuestas por la realización de actividades o funciones como la planificación, organización, dirección y control, que combinados logran el performance de todo administrador, viabilizando así el cumplimiento de los objetivos.

Lara (2016), en Ecuador, en su trabajo titulado Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados de su Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, donde se planteó como meta realizar un análisis de la relación existente entre sistema administrativo y satisfacción laboral, Utilizando la metodología descriptiva correlacional. Donde se observa que sus resultados de la gestión administrativa son deficientes, por una inadecuada planificación, organización y control, que refleja un alto porcentaje de empleados que se encuentran insatisfechos laboralmente. Concluyendo que para la gestión administrativa no es la adecuada por tanto existe un nivel bajo de satisfacción laboral.

(Rojas, 2019) al procesar su estudio titulado gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte Lima, realiza el análisis de correlación con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0.313, y un p-valor $=0.027 < 0.05$, con lo cual no se acepta la hipótesis nula y por ende Aprueba la hipótesis alternativa. Asimismo, se observa que hay una baja correlación entre la gestión administrativa y la dimensión sanción administrativa en la institución Protransporte de Lima, 2019

(Palomino, 2016) El procedimiento que se empleó en su trabajo fue el hipotético deductivo, cuya investigación hizo su diseño no experimental y correlacional, de transversal y recojo de datos en el tercer trimestre 2016, mediante un instrumento de cuestionario sobre gestión administrativa mediante la técnica de Likert y el cuestionario de Motivación laboral en la escala de Likert, que dieron información acerca de la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en sus diversas dimensiones, presentadas en cada caso.

Justificación de la Investigación.

Valor teórico.

Esta investigación que se realiza en la UGEL Santa buscó mediante el uso de los conocimientos teóricos, la normatividad legal sobre los regímenes laborales y conceptos básicos de gestión administrativa, los cuales permitirán puntualizar las explicaciones de acontecimientos internos y externos que afectan el desempeño de la institución del estado y con esto, adicionarlo al conocimiento original.

Implicancia práctica.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo conocer sobre las influencias que ejerce el régimen laboral ante la gestión administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa.

Relevancia social.

Esta investigación permitió que nuestras recomendaciones conozcan los tipos de gestión administrativa que realizan los trabajadores de acuerdo a su régimen laboral que tienen en la entidad.

Utilidad Metodológica.

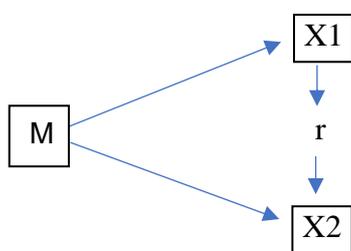
El presente trabajo de investigación empleó técnicas y procedimientos para el estudio de la gestión administrativa para los diferentes tipos de regímenes con las que se cuenta en la entidad, más adelante otros investigadores podrán con base en este trabajo de investigación realizar nuevas investigaciones que podrán dar luces sobre las características de la población, donde sus conclusiones y recomendaciones alcanzadas serán de gran utilidad para nuevos investigadores.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de Investigación: El tipo es aplicado puesto en base a conocimientos básicos se realiza la investigación, haciendo la investigación lo suficientemente precisa siendo de enfoque cuantitativo.

Diseño de Investigación. Es un diseño no experimental porque no se manipula a las variables de corte transversal puesto que se obtiene los datos en un momento dato, correlacional al buscar la relación que existe entre variables, el cual se orienta a identificar las causas que influyen de la variable independiente con respecto a la variable dependiente.



Dónde:

M=muestra

X1= Régimen Laboral.

X2= Gestión Administrativa.

r= Relación que ejerce X1 en X2.

3.2. Variables y Operacionalización.

El presente trabajo de investigación está constituido por dos variables cuantitativas donde la Variable Régimen Laboral representada con X1 que será la variable independiente y la Variable Gestión Administrativa representada con X2 que será la variable dependiente.

Variable X1: Régimen Laboral

- **Definición Conceptual.** El Régimen Laboral que sostienen a los trabajadores consignados por diferentes normas como son DL 276, DL 1057, Ley 29944 y Locación, las cuales al iniciar el vínculo laboral adquieren derechos y deberes que deben de cumplir puesto que el dejar de hacer por error u omisión tiene consecuencias para la entidad, el trabajador o los usuarios.
- **Definición Operacional.** La Variable Régimen Laboral de acuerdo a investigaciones anteriores solo tendrá una dimensión y será derechos y deberes de los trabajadores de la UGEL Santa 2020.
- **Indicadores.** Los Indicadores son vínculo laboral, condición laboral, remuneración, funciones, bonificaciones, desarrollo personal y sanciones y se evaluarán con respuestas dicotómicas.
- **Escala de medición.** Se medirá en escala nominal.

Variable X2: La gestión administrativa

- **Definición conceptual.** tiene como definición ser el pilar para la edificación de un país con mejor rendimiento económico; con políticas de gobierno que encaminen al desarrollo de la colectividad eficaz y eficiente, siendo su primordial propósito la gestión administrativa moderna; así mismo todos los entes en los diferentes niveles de gobierno son donde se realiza la provisión del recurso humano, para la mejora de planes estratégicos que a su vez la gestión administrativa coadyube y sea un empuje para los grupos políticos, sociales, económicos y religiosos de nuestro pueblo, así como lo aconseja (Santillán y Asmat, 2014)
- **Definición operacional.** La Investigación medió esta variable mediante un cuestionario basado en cuatro dimensiones que son, planificación, organización, dirección y control, estudiadas en la gestión administrativa de los trabajadores de la UGEL Santa 2020, para lo cual se usará la escala de Likert
- **Indicadores.** Se utilizó las dimensiones resultados, planes estratégicos y planes operativos de la dimensión planificación, orden puntualidad, trabajo en equipo y asignación del recurso humano de la dimensión organización,

Comunicación asertiva, retroalimentación a colaboradores e indicadores de gestión de la dimensión dirección y evaluación, seguimiento de la gestión e indicadores de eficacia y eficiencia del indicador control.

- **Escala de medición.** Se midió la presente variable con la escala ordinal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo.

3.3.1. Población

La población está compuesta por 90 empleados de la UGEL Santa que laboran en las diferentes áreas y cada uno de ellos realiza labores específicas en la entidad y está distribuida de la por 16 trabajadores de la Ley 29944, 41 trabajadores del DL 276, 21 trabajadores del DL 1057 y 12 trabajadores de servicios no personales, que hacen un total de 90 trabajadores con los cuales se realizó la presente investigación.

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

Para la obtención de la información base se utilizó como técnica las encuestas y como instrumento los cuestionarios, gracias a los cuales se recogió la información necesaria para contrastar las hipótesis formuladas, donde la validación se realizó por el juicio de expertos, y la confiabilidad se realizó una encuesta piloto para poder calcular el Alfa de Cronbach el cual tiene un valor mayor a 0.7 lo cual nos indica que tiene una alta fiabilidad.

De acuerdo a la evaluación de Alfa de Cronbach de la variable régimen laboral nos resultó 0.705 que nos indica una confiabilidad buena y de la variable gestión administrativa con un valor 0.980 nos indica ser muy confiables los datos.

3.5. Procedimientos.

Los procesos que se realizaron para esta investigación fueron de orden exhaustivo, donde se solicitó autorización a la UGEL Santa para poder llevar a cabo las encuestas al personal, el cual se realizó de manera virtual por medio de la

plataforma Google Formularios en el mismo que se explicó el procedimiento para la y se realizó en el periodo que se estableció en el cronograma.

3.6. Método de análisis de datos.

El presente aplicación se exporto del formulario de Google la Información registrada por los trabajadores de la UGEL Santa en una base de datos para así poder realizar el proceso estadístico para el cual se utilizó la aplicación de escritorio IBM SPSS STATISTICS 26 y la aplicación Microsoft Excel en los cuales se generarán los cuadros y gráficos que se presentarán en los resultados.

Para facilitar el proceso de análisis algunos valores se parametrizaran o agruparan de acuerdo a las exigencias de la investigación.

Se procedió a desarrollar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que nuestros datos existentes son mayores a 30, de lo cual pudimos verificar que nuestras variables no tienden a una distribución normal lo que nos quiere decir que usaremos la prueba estadística no paramétrica que es coeficiente de correlación Rho de Spearman que será suficiente para realizar la prueba de hipótesis para poder probar nuestro Objetivo General y específico.

3.7. Aspectos Éticos.

Para el tratamiento de la presente indagación se tendrá en cuenta las bases éticas, es decir, se informará a los encuestados que tipo de análisis se realizará y los alcances de la información que se recopilará, se tendrá los respectivos cuidados concernientes a confidencialidad, y manejo de datos, por lo cual se recogerán los datos más relevantes para la investigación teniendo en cuenta el anonimato de los participantes y se considerará las normas APA.

IV. RESULTADOS.

Después del procesamiento de los datos en la aplicación IBM SPSS STATISTICS 26 se procede a mostrar los resultados de acuerdo al orden de los objetivos planteados

Para probar el objetivo general se plantea la siguiente hipótesis.

H₀: No existe relación significativa entre el régimen laboral y la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el régimen laboral y la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020.

Donde será el nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Tabla 1.- Correlación régimen laboral y gestión administrativa

Rho de Spearman		Gestión Administrativa
Régimen Laboral	Coefficiente de correlación	,363**
	p-valor	,000
	N	90

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

En la tabla 1 tenemos del análisis con el IBM SPSS STATISTICS 26, la prueba estadística el coeficiente de Rho de Spearman podemos afirmar que al ser el coeficiente de Spearman = 0.363 nos muestra una correlación positiva baja o débil.

Además, que al ser p-valor = 0.000 < $\alpha = 0.05$ no se podrá aceptar la H₀ y se aceptará H₁: Existe relación significativa entre el régimen laboral y la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020.

Tabla 2.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa

		Gestión Administrativa			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Régimen laboral	DL 276	5 - 12.2%	4 - 9.76%	32 - 78.05%	41 - 100%
	DL 1057	3 - 14.29%	7 - 33.33%	11 - 52.38%	21 - 100%
	Ley 29944	1 - 6.25%	0 - 0%	15 - 93.75%	16 - 100%
	SNP	8 - 66.67%	3 - 25%	1 - 8.33%	12 - 100%
Total		17 - 18.89%	14 - 15.56%	59 - 65.56%	90 - 100%

De la tabla 2, podemos afirmar lo siguiente:

- DL 276 siendo el mayor grupo con un total de 41 trabajadores podemos observar que el 12.2% que representa 5 trabajadores indica una mala gestión administrativa, el 9.76% que representa 4 trabajadores manifiestan que la gestión administrativa es regular, pudiendo observar en mayor proporción un 78.05% que son 32 trabajadores manifestarse como una gestión administrativa.
- DL 1057 siendo el segundo grupo en cantidad con 21 trabajadores, podemos indicar que el 14.29% igual a 3 trabajadores indican que la gestión administrativa es mala, también tenemos un 33.33% equivalente a 7 trabajadores que indica que es regular la gestión administrativa, además un 52.38% que son 11 trabajadores que manifiestan que la gestión administrativa es buena.
- Ley 29944 comprende al grupo de especialista de educación comprendidos en la Ley de la Reforma Educativa siendo 16, tenemos que el 6.25% que representa 1 trabajador manifiesta una mala gestión administrativa, ningún trabajador manifiesta que la gestión es regular, y finalmente el 93.75% que son 15 trabajadores que manifiestan que la gestión administrativa es buena.
- SNP Comprende al menor grupo, siendo el grupo con menos beneficios al no pertenecer a ninguna planilla y no contar con ninguna estabilidad. Encontrando que 66.66 % 8 personas ven como una gestión administrativa mala, un 25 % igual a 3 personas que a gestión administrativa es regular y 8.33 % equivalente a 1 personas dice que es buena la gestión administrativa.

Diagnosticar las dimensiones en la gestión administrativa a los trabajadores de la UGEL Santa 2020

Tabla 3.- Nivel Gestión Administrativa por dimensión

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Mala	16	17.7	19	21.1	15	16.7	21	23.3
Regular	8	8.9	14	15.6	17	18.9	11	12.2
Buena	66	73.3	57	63.4	58	64.4	58	64.4
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

Nota: F=frecuencia, %=porcentaje

Podemos ver en la tabla 3 las cuatro dimensiones de la Gestión Administrativa y sus respectivos niveles registrados por los trabajadores de la UGEL Santa, donde afirmaremos que de acuerdo a sus dimensiones tenemos los siguientes resultados:

- Planificación: 16 trabajadores 17.7% indican una mala gestión administrativa, 8 Trabajadores 8.9 % manifiestan que la gestión administrativa tiene un nivel regular y finalmente 66 trabajadores 73.3% observan una buena gestión administrativa.
- Organización: 19 trabajadores 21.1% indican que hay un nivel malo en la gestión administrativa, 14 trabajadores 15.6% manifiestan una regular gestión administrativa, además 57 trabajadores 63.4% manifiestan un nivel bueno en la gestión administrativa.
- Dirección: 15 trabajadores 16.7% ven una gestión administrativa con bajo nivel, 17 trabajadores 18.9% indican una regular gestión administrativa, y 58 trabajadores 64.4% ven un nivel bueno en la gestión administrativa,
- Control: tenemos 21 trabajadores 23.3% indican que la gestión administrativa tiene un nivel bajo, 11 trabajadores 12.2% observan una regular gestión administrativa y 58 trabajadores 64.4% dicen que la gestión administrativa tiene un nivel bueno

Determinar si existe relación entre el Régimen Laboral y la dimensión Planificación de la Gestión Administrativa. de los trabajadores de la UGEL Santa 2020

Para probar el presente objetivo específico se plantea la siguiente hipótesis.

H₀: No existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión planificación de la variable Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión planificación de la variable Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Donde será el nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Tabla 4.- Correlación régimen laboral y dimensión planificación

Rho de Spearman		Gestión Administrativa Planificación
Régimen	Coefficiente de correlación	,365**
Laboral	p-valor	,000
	N	90

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

En la tabla 4 del análisis con el IBM SPSS STATISTICS 26, la prueba estadística el coeficiente de Rho de Spearman podemos afirmar que al ser el coeficiente de Spearman = 0.365 nos muestra una correlación positiva baja o débil.

Además, que al ser p-valor = 0.000 < $\alpha = 0.05$ no se podrá aceptar la H₀ y se aceptará H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión planificación de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Tabla 5.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa - planificación

		Gestión Administrativa / Planificación			
		Mala	Regular	Bueno	Total
Régimen laboral	DL 276	5 - 12.2%	2 - 4.88%	34 - 82.93%	41 - 100%
	DL 1057	4 - 19.05%	3 - 14.29%	14 - 66.67%	21 - 100%
	Ley 29944	1 - 6.25%	0 - 0%	15 - 93.75%	16 - 100%
	SNP	6 - 50%	3 - 25%	3 - 25%	12 - 100%
Total		16 - 17.78%	8 - 8.89%	66 - 73.33%	90 - 100%

De la tabla 5 se puede afirmar lo siguiente:

- DL 276 vemos las siguientes apreciaciones con respecto a la planificación en la gestión administrativa observamos, el 12.2% que representa 5 trabajadores manifiestan que es mala, para el 4.88% igual a 2 trabajadores se encuentra en un nivel regular, finalmente un 82.93% equivalente a 34 trabajadores indican que es buena.
- DL 1057 el 19.05% tenemos las siguientes apreciaciones con respecto a la planificación en la gestión administrativa, 4 trabajador indican que se encuentra en un nivel bajo, un 14.29% equivalente a 3 trabajadores con un nivel regular, además un 66.67% equivalente a 14 trabajadores indican que es buena.
- Ley 29944 indican lo siguiente con respecto a la planificación en la gestión administrativa, tenemos que el 6.25% que representa 1 trabajador manifiesta que es mala, ningún trabajador manifiesta que es regular, y finalmente el 93.75% que son 15 trabajadores que manifiestan que es buena.
- SNP Comprende al menor grupo, siendo el grupo con menos beneficios al no pertenecer a ninguna planilla y no contar con ninguna estabilidad. Encontrando sus apreciaciones sobre la planificación en la gestión administrativa, que un 50% igual a 6 trabajadores informan como mala, el 25% que son 3 trabajadores indican que la gestión es regular y por último 25% equivalente a 3 trabajadores manifiestan que es buena.

Determinar la relación existente entre el Régimen Laboral y la dimensión Organización de la Gestión Administrativa. de los trabajadores de la UGEL Santa 2020

Para probar el presente objetivo específico se plantea la siguiente hipótesis.

H₀: No existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión organización de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión organización de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Donde será el nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Tabla 6.- Correlación régimen laboral y dimensión organización

Rho de Spearman		Gestión Administrativa Organización
Régimen	Coeficiente de correlación	,337**
Laboral	p-valor	,001
	N	90

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

De la tabla 6 obtenida del análisis con el IBM SPSS STATISTICS 26, la prueba estadística el coeficiente de Rho de Spearman podemos afirmar que al ser el coeficiente de Spearman = 0.337 nos muestra una correlación positiva baja o débil.

Además, que al ser p-valor = 0.000 < $\alpha = 0.05$ no se podrá aceptar la H₀ y se aceptará H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión organización de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Tabla 7.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa - organización

		Gestión Administrativa / Organización			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Régimen laboral	DL 276	6 - 14.63%	5 - 12.2%	30 - 73.17%	41 - 100%
	DL 1057	5 - 23.81%	5 - 23.81%	11 - 52.38%	21 - 100%
	Ley 29944	1 - 6.25%	1 - 6.25%	14 - 87.5%	16 - 100%
	SNP	7 - 58.33%	3 - 25%	2 - 16.67%	12 - 100%
Total		19 - 21.11%	14 - 15.56%	57 - 63.33%	90 - 100%

De la tabla 7 observamos lo siguiente:

- DL 276: la percepción de los trabajadores con respecto a la organización de la gestión administrativa podemos observar que, el 14.63% que representa 6 trabajadores indica que es mala, el 12.2 % que representa 5 trabajadores manifiesta que es regular y un 73.17% manifiesta que es buena.
- DL 1057: de acuerdo a los resultados sobre la organización de la gestión administrativa podemos ver, el 23.81% igual a 5 trabajadores indican que tiene un nivel malo, un 23.81 % equivalente a 5 trabajadores manifiestan que es regular y finalmente 52.38% que son 11 trabajadores indican que tiene un nivel bueno.
- Ley 29944: podemos interpretar los resultados de la siguiente manera, el 6.25% que es un trabajador indica que tiene un nivel malo, un 6.25% que es equivalente a un trabajador indica un nivel regular y 87.5% que son 14 manifiestan que tiene un nivel bueno.
- SNP: podemos los siguientes resultados, un 58.33% igual a 7 trabajadores indican que tiene un nivel malo, el 25% manifiestan que tiene un nivel regular y 16.67% equivalente a 2 colaboradores indican que tiene un nivel bueno.

Determinar la relación existente entre el Régimen Laboral y la dimensión Dirección de la Gestión Administrativa. de los trabajadores de la UGEL Santa 2020

Para probar el presente objetivo específico se plantea la siguiente hipótesis.

H₀: No existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión dirección de la variable Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión dirección de la variable Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Nivel de significancia será de $\alpha = 5\%$

Tabla 8.- Correlación régimen laboral y dimensión dirección

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa Dirección
Régimen Laboral	Coeficiente de correlación	,312**
	p-valor	,003
	N	90

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

De la tabla 9 obtenida del análisis con el IBM SPSS STATISTICS 26, la prueba estadística el coeficiente de Rho de Spearman podemos afirmar que al ser el coeficiente de Spearman = 0.312 nos muestra una correlación positiva baja o débil.

Además, que al ser p-valor = 0.003 < $\alpha = 0.05$ no se podrá aceptar la H₀ y se aceptará H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión dirección de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Tabla 9.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa – dirección

		Gestión Administrativa / Dirección			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Régimen laboral	DL 276	3 - 7.32%	6 - 14.63%	32 - 78.05%	41 - 100%
	DL 1057	4 - 19.05%	6 - 28.57%	11 - 52.38%	21 - 100%
	Ley 29944	0 - 0%	2 - 12.5%	14 - 87.5%	16 - 100%
	SNP	8 - 66.67%	3 - 25%	1 - 8.33%	12 - 100%
Total		15 - 16.67%	17 - 18.89%	58 - 64.44%	90 - 100%

En la tabla 10 tenemos los siguientes resultados:

- DL 276: De los resultados podemos decir, el 7.32% que representa 3 trabajadores indican que tiene un nivel malo, el 14.63% que representa 6 trabajadores manifiestan que tiene un nivel regular, y un 78.05% equivalente a 19 trabajadores que se encuentran en un nivel bueno.
- DL 1057: Podemos indicar a partir de los resultados lo siguiente: el 19.05% igual a 4 trabajadores manifiestan que se encuentra en un nivel malo, un 28.57% equivalente a 6 trabajadores manifiestan que es un nivel regular y un 52.38% que son 11 trabajadores indican que es un nivel bueno.
- Ley 29944: Interpretaremos de la siguiente manera, el 0% ningún trabajador indica que tiene un nivel malo, un 12.5% que son 2 trabajadores indican que tiene un nivel regular y un 87.5% que son 14 trabajadores manifiestan que tiene un nivel bueno.
- SNP: Podemos interpretar los resultados de la siguiente manera: un 66.67% igual a 8 trabajadores manifiestan un que se tiene un nivel malo, un 25% equivalente a 3 trabajadores indican que es un nivel regular y un 8.33% que es un trabajador indica que tiene un nivel bueno.

Determinar la relación existente entre el Régimen Laboral y la dimensión Control de la Gestión Administrativa. de los trabajadores de la UGEL Santa 2020

Para probar el presente objetivo específico se plantea la siguiente hipótesis.

H₀: No existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión control de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión control de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Nivel de significancia será de $\alpha = 5\%$

Tabla 10.- Correlación régimen laboral y dimensión control

Rho de Spearman		Gestión Administrativa Control
Régimen Laboral	Coeficiente de correlación	,352**
	p-valor	,001
	N	90

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

En la Tabla 11 obtenida del análisis con el IBM SPSS STATISTICS 26, la prueba estadística el coeficiente de Rho de Spearman podemos afirmar que al ser el coeficiente de Spearman = 0.352 nos muestra una correlación positiva baja o débil.

Además, que al ser $p\text{-valor} = 0.001 < \alpha = 0.05$ no se podrá aceptar la H₀ y se aceptará H₁: Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la dimensión control de la Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020.

Tabla 11.- Tabla cruzada régimen laboral y gestión administrativa – control

		Gestión Administrativa / Control			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Régimen laboral	DL 276	6 - 14.63%	3 - 7.32%	32 - 78.05%	41 - 100%
	DL 1057	6 - 28.57%	4 - 19.05%	11 - 52.38%	21 - 100%
	Ley 29944	1 - 6.25%	2 - 12.5%	13 - 81.25%	16 - 100%
	SNP	8 - 66.67%	2 - 16.67%	2 - 16.67%	12 - 100%
Total		21 - 23.33%	11 - 12.22%	58 - 64.44%	90 - 100%

De acuerdo a lo observado en la tabla 12, afirmaremos lo siguiente:

- DL 276: De acuerdo a los resultados podemos afirmar: el 14.63% que representa 6 trabajadores está dice que tiene un nivel malo, el 7.32 % que representa 3 trabajadores manifiesta que cuenta con un nivel regular y finalmente 78.05% equivalente a 32 trabajadores indican que tiene un nivel bueno.
- DL 1057: Interpretaremos de la siguiente manera: el 28.57% igual a 6 trabajadores dicen que se cuenta con un nivel malo, un 19.05% igual 4 trabajadores dicen que es un nivel regular y finalmente 52.38% que son 11 trabajadores manifiestan que se tiene un nivel bueno.
- Ley 29944: Interpretando los valores tenemos: un 6.25% que es equivalente a un trabajador que manifiesta que se tiene un nivel malo, un 12.5% que equivale a 2 trabajadores dicen que tiene un nivel regular y un 81.25% que son 13 trabajadores se tiene un nivel bueno.
- SNP: Interpretaremos de la siguiente manera, el 66.67% igual a 8 trabajadores indican que se cuenta con un nivel malo, un 16.67% que son 2 trabajadores manifiestan que es un nivel regular y un 16.67% que es equivalente a 2 trabajadores indican que se encuentran en un nivel bueno.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue concebida al querer conocer la relación que cuenta el régimen laboral con la gestión administrativa para los colaboradores de la UGEL Santa. Para los cuales se tuvo en cuenta varios estudios anteriores con las variables que son parte del presente estudio.

Los resultados encontrados del análisis de la correlación realizada con el Software IBM SPSS STATISTICS 26, la prueba estadística el coeficiente de Rho de Spearman verificamos que el coeficiente = 0.363 nos muestra una correlación positiva baja o débil. Con un p-valor = 0.000 < α = 0.05 por lo cual se acepta H_1 : Existe relación significativa entre el régimen laboral y la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020. Similar a los datos encontrados en el estudio de (Rojas, 2019) que en su estudio titulada gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte Lima, realiza el análisis de relación entre las variables con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0.313, y un p-valor = 0.027 < 0.05, por lo cual no se acepta la hipótesis nula y por ende aprobamos la hipótesis alternativa.

Asimismo, se observa una baja correlación muy similar a los datos obtenidos de la entre la gestión administrativa y la dimensión sanción administrativa. Por lo expuesto en el presente párrafo se logró contrastar la hipótesis y existe una correlación entre variables del presente estudio y las realizadas (Rojas, 2019). Siendo positivas baja o débil. Lo que significa que, si la correlación del régimen laboral muestra un valor mayor en el coeficiente la gestión administrativa mejorara en la UGEL Santa 2020.

En los resultados de la evaluación que se realizó con respecto al DL 276 que es el grupo con la mayor cantidad de servidores, contando con 41 trabajadores podemos observar que el 12.2% que representa 5 trabajadores indica una gestión administrativa con un nivel malo, para 9.76% igual a 4 personas manifiestan que la gestión administrativa tiene un nivel regular y 78.05% que representa a 32

trabajadores indican que se tiene un nivel bueno en la gestión administrativa, vemos grandes similitudes en la investigación de (Paredes, 2018) donde podemos ver que en el D.L. 276 el 14.3% en el nivel de satisfacción intermedia, el 85.7% se ubica en el nivel de satisfacción alta, lo cual nos lleva a afirmar que la población que cuenta con el régimen 276 tiene similares percepciones de los diferentes procesos de las diferentes entidades.

Tenemos también la investigación de (Paredes, 2018) que al personal CAS 1057 nos arroja que el 21.4% se encuentra en el nivel de satisfacción baja, 35.7% en el nivel de satisfacción media, el 42.9% se sitúa en el nivel de satisfacción alta, con lo cual se identifica que se encuentran varios niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco. Contrastado los resultados encontrados en la actual investigación tenemos que, siendo el segundo grupo en cantidad con 21 trabajadores, podemos indicar que un 14.29% manifiesta que se encuentran un nivel malo en la gestión administrativa, un 33.33 % equivalente a 7 trabajadores indican una gestión administrativa con un nivel regular, además 52.38% que son 11 trabajadores dicen que la gestión administrativa tiene un nivel bueno.

En la presente investigación tenemos otros regímenes como la Ley 29944 los cuales siguen la misma percepción y están comprometidos tanto como los trabajadores 276 y CAS teniendo unos resultados como se muestran a continuación con 16 trabajadores, pudiendo observar que ningún trabajador manifiesta estar totalmente de acuerdo y ninguno es indiferente a la gestión administrativa, el 6.25% que es un trabajador manifiesta un nivel malo en la gestión administrativa, también un 93.75% que son 15 trabajadores perciben que la gestión administrativa sea buena. Lo cual podemos ver que la mayor parte de los trabajadores del presente régimen y nos lleva a sugerir que existe otro como puede ser la inducción que reciben al ingresar a sus puestos de trabajo, montos remunerativos más altos y la estabilidad representada en la forma de ingreso a dichas plazas realizadas por el

Ministerio de Educación con un concurso y por 4 años renovables dependiendo de su desempeño.

Por el contrario, podemos observar que el grupo de trabajadores del SNP comprende al menor grupo, siendo el grupo que al menos beneficios tener y ser constantemente cambiados no llegar a tener una identificación con la entidad, solo se deben a cumplir sus funciones teniendo un 66.67% igual a 8 trabajadores perciben una gestión administrativa con un nivel malo, un 25% equivalente a 3 trabajadores ven la gestión administrativa como regular y el 8.33% igual a un trabajador nos indica la gestión administrativa con un nivel bueno.

Con respecto a los diferentes regímenes laborales se encuentran con respecto a la gestión administrativa hemos podido observar que los valores de correlación existente tienen una correlación positiva teniendo para la variable régimen laboral con la dimensión planificación 0.365, con la dimensión organización 0.337, con la dimensión dirección 0.312 y finalmente en la dimensión control 0.352, dichos resultados podemos ver que se parecen bastante a los resultados obtenidos por (Belloso, 2004), Al revisar la correlación de la dimensión honestidad y las demás dimensiones del desempeño laboral se anota la existencia de una correlación positiva débil o baja con las dimensiones de sus variables cantidad 0.413, disponibilidad 0.369 y responsabilidad 0.186, aprobando la hipótesis alternativa (H_1) $r \neq 0$, lo cual afirma que se ubicó la existencia de la correlación positiva moderada, concluir, los empleados con honestidad en el trabajo tienden a mostrar de manera baja disponibilidad, responsabilidad y cantidad en el análisis procesado.

Para nuestro estudio se puede observar que el 65.56% equivalente a 59 trabajadores indican que la gestión administrativa tiene un nivel bueno, se realizó el análisis inferencial recurriendo a la prueba estadística el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.363 con un p-valor de $0.00 < \alpha = 0.05$ lo cual nos indica que se rechaza la H_0 , y nos demuestra que existe relación entre las variables, siendo el resultado obtenido en las proporciones de trabajadores con similares

proporciones de aceptación sobre la entidad pero diferencias en la evaluación inferencial partiendo desde la prueba estadística de correlación, siendo para esta investigación el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la prueba estadística Chi-Cuadrada para los resultados de la investigación de (Panduro, Bollet, Ramirez y Chenet, 2019) que en la universidad privada de Pucallpa sobre desempeño laboral y gestión administrativa y cuenta con un 81.25% de encuestados que refiere que la variable desempeño laboral está en nivel siempre en relación al nivel siempre de la variable gestión administrativa. Por medio del cual se confirmó la prueba de hipótesis general, utilizando la prueba estadística Chi-cuadrado, con un resultado de $P = 0,00 < 0.01$, es altamente significativo; que implica aceptar la hipótesis de la investigación, con nivel de significación del 1%. Finalmente podemos ver también que los niveles de significancia también difieren y esto nos muestra las diferencias.

En la correlación aplicada a la variable régimen laboral con las diferentes dimensiones de la gestión administrativa encontramos los siguientes resultados: Con respecto a la dimensión planificación se logro conocer el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.365, 0.337, 0.312, 0.352 con un p-valor = $0.00 < \alpha = 0.05$ lo cual nos indica que se rechaza la H_0 y podemos afirmar que cuenta con una relación positiva baja o débil lo que significa que mientras mayor valor se consiga en la dimensión planeamiento mejora la gestión administrativa en la UGEL Santa

En la correlación aplicada a la variable régimen laboral con las diferentes dimensiones de la gestión administrativa encontramos los siguientes resultados: primero. Con respecto a la dimensión planificación se pudo encontrar el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.365 con un p-valor = $0.00 < \alpha = 0.05$ lo cual nos indica que se rechaza la H_0 y podemos afirmar que cuenta con una relación positiva baja o débil lo que significa que mientras mayor valor se consiga en la dimensión planeamiento mejora la gestión administrativa en la UGEL Santa, sabiendo que la planeación es la primera etapa de la gestión administrativa como se plasma en el trabajo de investigación de (Callohuanca Aceituno, 2019) y se plasma teniendo en cuenta la misión y visión de la entidad y de acuerdo a nuestros resultados en los regímenes DL 276, DL 1057, Ley 29944 se muestra una mayor

puntuación existente entre los niveles de acuerdo y totalmente de acuerdo siendo un (73.33%) de los trabajadores que se sienten identificados e involucrados con la dimensión planificación de la gestión administrativa de la UGEL Santa. Siendo un grupo de actividades mediante las cuales el directivo desarrolla sus acciones a través del logro de sus fases.

Con respecto al análisis del régimen laboral con la dimensión organización los resultados encontrados no difieren mucho, teniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.337 y un p-valor $0.000 < \alpha = 0.05$, lo que nos lleva a rechazar la H_0 y aprobar H_1 concluyendo que existe relación positiva baja o débil también al momento de determinar los niveles de la gestión administrativa con respecto a su dimensión organización se encontró que la mayoría de los trabajadores se siente identificada con la institución siendo un 63.33% los que manifiestan estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020.

En el análisis de la variable régimen laboral con la dimensión dirección se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman 0.312 y un p-valor de $0.00 < \alpha = 0.05$, por lo tanto rechazando H_0 y Aceptando H_1 , sabiendo que cuenta con una relación positiva baja o débil, por otro lado la evaluación que se realizó a los niveles de la dimensión dirección se encontró un 64.44%, siendo la dimensión con el más bajo nivel de acuerdo o totalmente de acuerdo en comparación a las otras dimensiones de la variable gestión administrativa en la UGEL Santa 2020.

Finalmente, analizando el régimen laboral y la dimensión control se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman 0.352 y un p-valor de $0.00 < \alpha = 0.05$, por lo tanto, rechazando H_0 y aprobando H_1 , sabiendo que cuenta con una relación positiva baja o débil, por otro lado, la evaluación que se hizo a los niveles de la dimensión control se encontró un 64.44%, en la UGEL Santa 2020.

Con Ley 30057 Crea la Ley del Servicio Civil en julio del 2013, y su lenta implementación en las entidades estatales, nos lleva al análisis de los diferentes regímenes laborales, esperando que la implementación de dicha ley se produzca en el futuro mediano, se podrá subsanar muchas diferencias existentes entre los diferentes regímenes laborales y se podrá realizar mejores investigaciones sobre la base de mejores e iguales montos remunerativos se tendría mejores resultados al analizar distintas variables sociales o procesos administrativos asociados a la gestión de la administración pública.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Proceda la Información recogida tenemos el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.363 además un p-valor= 0.00 < $\alpha=0.05$ se concluye que se tiene una correlación positiva baja o débil entre el régimen laboral y gestión administrativa en la UGEL Santa 2020, por lo tanto, podemos decir que mientras el valor de correlación del régimen laboral sea mayor existirá una mejor gestión administrativa.
- ✓ Al Identificar los niveles para las dimensiones podemos concluir que (8.89%) equivalente a 8 trabajadores manifiestan su total desacuerdo con la gestión administrativa, un 10% que son 9 trabajadores indican estar en desacuerdo con la gestión administrativa, un 15.56% igual a 14 trabajadores son indiferentes a la gestión administrativa, también tenemos un 33.33% equivalente a 30 trabajadores que si se encuentran de acuerdo con la gestión administrativa, además, un 32.22% igual a 29 trabajadores que se encuentran totalmente de acuerdo con la gestión administrativa en la UGEL Santa.
- ✓ Del análisis nos resultó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.365 con un p-valor = 0.00 < $\alpha=0.05$ se concluye hay una correlación positiva baja o débil entre el régimen laboral y la dimensión planificación de la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020, por lo tanto, podemos decir que mientras el valor de correlación del régimen laboral sea mayor existirá una mejor planificación.
- ✓ Evaluando el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.337 con un p-valor= 0.00 < $\alpha=0.05$ se concluye se tiene una correlación positiva baja o débil entre el régimen laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020, por lo tanto, podemos decir que mientras el valor de correlación del régimen laboral sea mayor existirá una mejor organización.

- ✓ Del procesamiento de los datos obtenidos tenemos el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.312 con un p-valor= 0.00 < $\alpha=0.05$ y se concluye que se encontró una correlación positiva baja o débil entre el régimen laboral y dimensión dirección de la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020, por lo tanto, podemos decir que mientras el valor de correlación del régimen laboral sea mayor existirá una mejor gestión administrativa.

- ✓ De los resultados obtenidos se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.352 y un p-valor= 0.00 < $\alpha=0.05$ tiene una correlación positiva baja o débil entre el régimen laboral y dimensión control de la gestión administrativa en la UGEL Santa 2020, por lo tanto, podemos decir que mientras el valor de correlación del régimen laboral sea mayor existirá una mejor gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ A las autoridades Nacionales que son los que implementan las normas laborales, tener en consideración la igualdad previsto en los principios fundamentales del estado y brindarle las condiciones necesarias para poder desarrollar sus aptitudes y mejorar los procesos que se cuentan en las diferentes entidades públicas.
- ✓ Se recomienda al responsable de la entidad a promover los empleos estables puesto que se pudo ver que las plazas que cuentan con mayor estabilidad y mejores condiciones cuentan con mejores resultados al momento de involucrarse con la gestión administrativa.
- ✓ A los Jefes de Área promover la inducción al trabajo que van a realizar en la entidad a los nuevos trabajadores así involucrarlos mas en las actividades que cumple la entidad y poder conseguir mejores resultados.
- ✓ A los Trabajadores procurar el mejoramiento de los procesos para así brindar un mejor servicio a los docentes, alumnos y población en general.

REFERENCIAS

- Alonso, P. (2008). *Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal*. Madrid: Rev. psicol. trab. organ. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100002
- Ariza, P., & Puyana, S. (2013). *La Relación Entre Vinculación Laboral y La Satisfacción Laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una Institución Educativa*. Bogota: Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15719/PuyanaMantillaSilviaMaria2013.pdf>
- Arregui, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2018*. Lima: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30722>
- Belloso, R. (2004). *Ethical Values and University Employee Efficiency*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436351>
- Callohuanca Aceituno, J. O. (2019). *Gestión Administrativa y su Incidencia en el Posicionamiento en el Mercado de la Institución Educativa Grupo La Paz*. LIMA, PERU. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2747>
- Carbajal, K. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay*. Abancay: Repositorio UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31382>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Decreto Legislativo 276. (1984). Decreto Legislativo N° 276. *El Peruano*, 1.
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. *El Peruano*, 4.
- Dromi, R. (2001). *Derecho administrativo*. Buenos Aires: Ciudad Argentina.
- Garrido, S. (2006). *Dirección estratégica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Harold, K., & Heinz, W. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Jurado, E. (2017). *Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú 2017*. Caraz: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11998>
- Lara, G. (2016). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado en el periodo 2014-2015*. Quito: Repositorio Universidad Central de Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11041>

- Ley 29849. (2012). Ley que establece la eliminación progresiva del Regimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. *El Peruano*, 3. Obtenido de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29849.pdf>
- Meza, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público*. Chiclayo: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38037>
- Ortiz Castillo, F. R. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción del usuario externo en la Unidad De Juventudes, Recreación y Deportes de la Municipalidad Distrital de San Borja*. Lima, Lima, Peru. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14638>
- Palomino, Z. (2016). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte*. Lima: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21287/Palomino_RZE.pdf
- Panduro, L., Bollet, F., Ramirez, L., & Chenet, M. (2019). *Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa*. PUCALLPA. Obtenido de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/149/135>
- Paredes, Y. (2018). *Regímenes laborales y satisfacción laboral del personal*. Cuzco: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33823>
- Paucar, H. (2018). *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018*. Lima: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32017>
- Rojas, E. (2019). *Gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte de Lima*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36361>
- Ruiz Alvarez, E. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31205>
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGrawHill Education.
- Servir, S. (2013). El servicio civil peruano. *El servicio civil peruano*, 72. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>
- Tribunal constitucional, 002-2010-PI/TC (Tribunal Constitucional 2010).

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Régimen Laboral	El Régimen Laboral que sostienen a los trabajadores consignados por diferentes normas como son DL 276, DL 1057, Ley 29944 y Locación, las cuales al iniciar el vínculo laboral adquieren derechos y deberes que deben de cumplir puesto que el dejar de hacer por error u omisión tiene consecuencias para la entidad, el trabajador o los usuarios	Operacionalmente el vínculo laboral, condición laboral y remuneración laboral tendrán posibles respuestas específicas y los indicadores funciones, bonificaciones, desarrollo personal y sanciones serán preguntas con respuestas dicotómicas, evaluado en la escala Nominal	Derechos y deberes	Vínculo Laboral Condición Laboral Remuneración Funciones Bonificaciones Desarrollo Personal Sanciones	Nominal
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es el pilar para la construcción de un país con mejores resultados económicos; con políticas de gobierno que encaminen al desarrollo de una sociedad eficiente y eficaz, estando entre los principales objetivos la gestión administrativa moderna; así mismo todos los entes en los diferentes niveles de gobierno son donde se realiza el acopio de su potencial humano, recursos para el desarrollo de planes estratégicos que a su vez la gestión administrativa contribuya y sea un empuje para los sectores políticos, sociales, económicos y religiosos de nuestra población, así como lo manifiesta (Santillán y Asmat, 2014)	La Investigación medirá esta variable mediante un cuestionario basado en cuatro dimensiones que son, planificación, organización, dirección y control, estudiadas en la Gestión Administrativa de los trabajadores de la UGEL Santa 2020, para lo cual se usará la escala de Likert.	Planificación Organización Dirección Control	Resultados Planes Estratégicos Planes Operativos Orden Puntualidad Trabajo en equipo Distribución de personal Comunicación Asertiva Retroalimentación a colaboradores Indicadores de gestión Evaluación Monitoreo de la Gestión Indicadores de eficiencia y eficacia	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable		Metodología
<p>¿Existe relación entre el tipo de régimen laboral y la gestión administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa 2020?</p>	<p>General Siendo el objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre las Variables Régimen Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa 2020</p> <p>Específico. Diagnosticar los Regímenes Laborales y los niveles de Gestión Administrativa de los colaboradores de la UGEL Santa 2020</p> <p>Determinar la relación existente entre el Régimen Laboral y las dimensiones de la Gestión Administrativa. de los trabajadores de la UGEL Santa 2020.</p>	<p>H₀: No existe relación significativa entre el Régimen Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa 2020.</p> <p>H₁: Si existe relación significativa entre el Régimen Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la UGEL Santa 2020.</p>	Variable 01: Régimen Laboral		<p>Enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Sampieri, 2014)</p>
			Dimensiones	Indicadores	
			Derechos y Deberes	Vínculo Laboral Condición Laboral Remuneración Funciones Bonificaciones Desarrollo Personal Sanciones	
			Variable 02: Gestión Administrativa		
			Dimensiones	Indicadores	
			Planificación. Organización Dirección Control	Resultados Planes Estratégicos Planes Operativos Orden Puntualidad Trabajo en equipo Distribución de personal Comunicación Asertiva Retroalimentación a colaboradores Indicadores de gestión	

ENCUESTA PARA LA INVESTIGACIÓN SOBRE RÉGIMEN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRACIÓN

Estimado Trabajador:

Se está realizando una investigación sobre la relación existente entre el Régimen Laboral de los trabajadores y su relación con la gestión administrativa, en la UGEL Santa para lo cual con autorización de la dirección se está realizando la presente encuesta.

Conocedores que sus criterios nos serán de mucha utilidad para el desarrollo de este trabajo. Agradecemos de antemano su colaboración al dar respuesta a las preguntas o ítems que a continuación se detallan.

Para empezar, indique que Tipo de Vínculo Laboral tiene con la entidad:

DL 276 () DL 1057 () Ley 29944 () Otro ()

Indique que condición tiene: Nombrado () Contratado () Designado ()

Máximos estudios realizados: Secundaria () Instituto Incompleto () Instituto Completo ()
 Universidad Incompleto () Universidad Completo sin título () Titulado () Maestría Incompleta ()
 Maestría Completa () Doctorado Incompleto () Doctorado Completo ()

INSTRUCCIONES: Los siguientes ítems describen las dimensiones del Régimen Laboral.

Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique usted considera adecuada de acuerdo a su percepción

RÉGIMEN LABORAL			
N°	DIMENSIONES/Indicadores	SI	NO
DIMENSIÓN 1: Deberes y Derechos			
1	¿Usted está conforme con la remuneración que percibe?		
2	¿Las funciones que realiza son atendidos en los plazos establecidos?		
3	¿Conoce usted si el tipo de vínculo laboral que cuenta con la entidad tiene bonificaciones, asignaciones materiales o dinerarias?		
4	¿Conoce usted si su régimen tiene beneficios como licencias, vacaciones, permisos u otros?		
5	¿Conoce usted si la entidad tiene algún plan de capacitación al personal o algún programa de desarrollo personal?		
6	¿Su entidad le da facilidades para que usted por su cuenta asista a capacitaciones, especializaciones u otros?		
7	¿Conoce las sanciones existentes por la omisión o error en el desarrollo de sus funciones?		
8	¿Usted fue sancionado en algún momento?		

ENCUESTA PARA LA INVESTIGACIÓN SOBRE RÉGIMEN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRACIÓN

Estimado Trabajador:

Se está realizando una investigación sobre la relación existente entre el Régimen Laboral de los trabajadores y su relación con la gestión administrativa, en la UGEL Santa para lo cual con autorización de la dirección se está realizando la presente encuesta.

Conocedores que sus criterios nos serán de mucha utilidad para el desarrollo de este trabajo. Agradecemos de antemano su colaboración al dar respuesta a las preguntas o ítems que a continuación se detallan.

INSTRUCCIONES: Los siguientes ítems describen las dimensiones de la gestión administrativa.

Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique un grado de acuerdo o desacuerdo mediante la siguiente escala: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Indiferente; 4 De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIMENSIONES/Indicadores	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						
1	<i>La entidad cuenta con un plan de actividades para los trabajadores en base al plan anual de actividades</i>					
2	<i>Existe un área de planificación para coordinar y registrar necesidades, posteriormente tomar decisiones en la UGEL Santa.</i>					
3	<i>Se desarrollan reuniones detalladas, analizan opciones y seleccionan alternativas de solución óptimas en el proceso de toma de decisiones</i>					
4	<i>La UGEL Santa tiene planes definidos para el desarrollo del presente año.</i>					
5	<i>Los objetivos se basan en la realidad de la UGEL Santa para poder lograr las metas trazadas.</i>					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
6	<i>Conoce usted la misión y visión de la UGEL Santa.</i>					
7	<i>Conoce usted el Manual de Organización y Funciones de la UGEL Santa.</i>					
8	<i>Conoce usted el Reglamento de Organización y Funciones de la UGEL Santa.</i>					
9	<i>Usted dispone del equipamiento, materiales y mobiliario necesarios para cumplir sus funciones.</i>					
10	<i>Se mide el desempeño de sus funciones que realiza en la UGEL Santa de manera constante.</i>					
11	<i>Están claramente definidas y delimitadas sus responsabilidades.</i>					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
12	<i>Existe una buena relación entre la administración y el personal de la UGEL Santa</i>					
13	<i>Se cuenta con personal especializado para la supervisión de los demás trabajadores administrativos y el cumplimiento de sus funciones</i>					

14	Se da a los trabajadores administrativos la confianza para expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales					
15	Se comunica a todos trabajadores administrativos los planes y actividades de la entidad					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
16	Se encuentra parametrizado en el MAPRO cuánto tiempo se debe atender a cada usuario					
17	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata.					
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.					
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio al usuario de la entidad.					
20	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento					
21	La UGEL Santa brindan solución oportuna a las inquietudes de sus funcionarios y servidores administrativos.					

Siendo el objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre las Variables Régimen Laboral y Gestión Administrativa,

Los Objetivos Específicos son Determinar la relación existente entre el Régimen Laboral y las dimensiones de la Gestión Administrativa. de los trabajadores de la UGEL Santa 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta		Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Régimen Laboral	Derechos y Deberes	Vínculo Laboral Condición Laboral Remuneración Funciones Bonificaciones Desarrollo personal Sanción	¿Usted está conforme con la remuneración que percibe?													
			¿Las funciones que realiza son atendidos en los plazos establecidos?													
			¿Conoce usted si el tipo de vínculo laboral que cuenta con la entidad tiene bonificaciones, asignaciones materiales o dinerarias?													
			¿Conoce usted si su régimen tiene beneficios como licencias, vacaciones, permisos u otros?													
			¿Conoce usted si la entidad tiene algún plan de capacitación al personal o algún programa de desarrollo personal?													
			¿Su entidad le da facilidades para que usted por su cuenta asista a capacitaciones, especializaciones u otros?													
			¿Conoce las sanciones existentes por la omisión o error en el desarrollo de sus funciones?													
			¿Usted fue sancionado en algún momento?													

Nombre del Evaluador:

Firma del Evaluador

		Evaluación	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.														
		Indicadores de Eficiencia y Eficacia	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio al usuario de la entidad.														
		Monitoreo de la Gestión.	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento														
		Indicadores de Eficiencia y Eficacia	La UGEL Santa brindan solución oportuna a las inquietudes de sus funcionarios y servidores administrativos.														

Nombre del Evaluador:

Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta		Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Régimen Laboral	Derechos y Deberes	Vínculo Laboral Condición Laboral Remuneración Funciones Bonificaciones Desarrollo personal Sanción	¿Usted está conforme con la remuneración que percibe?			✓		✓		✓		✓				
			¿Las funciones que realiza son atendidos en los plazos establecidos?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce usted si el tipo de vínculo laboral que cuenta con la entidad tiene bonificaciones, asignaciones materiales o dinerarias?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce usted si su régimen tiene beneficios como licencias, vacaciones, permisos u otros?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce usted si la entidad tiene algún plan de capacitación al personal o algún programa de desarrollo personal?			✓		✓		✓		✓				
			¿Su entidad le da facilidades para que usted por su cuenta asista a capacitaciones, especializaciones u otros?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce las sanciones existentes por la omisión o error en el desarrollo de sus funciones?			✓		✓		✓		✓				
			¿Usted fue sancionado en algún momento?			✓		✓		✓		✓				

Nombre del Evaluador: TERESA POLO GONZALES



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones Y/O Recomendaciones
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planificación	Planes Operativos	La entidad cuenta con un plan de actividades para los trabajadores en base al plan anual de actividades						✓		✓		✓		✓		
		Planes Estratégicos	Existe un área de planificación para coordinar y registrar necesidades, posteriormente tomar decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Resultados	Se desarrollan reuniones detalladas, analizan opciones y seleccionan alternativas de solución optimas en el proceso de toma de decisiones						✓		✓		✓		✓		
		Planes Operativos	La Unidad de Gestión Educativa Local Santa tiene planes definidos para el desarrollo del presente año.						✓		✓		✓		✓		
		Planes estratégicos	Los objetivos se basan en la realidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa para poder lograr las metas trazadas.						✓		✓		✓		✓		
	Organización	Orden	Conoce usted la misión y visión de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Orden	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Orden	Conoce usted el Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	Usted dispone del equipamiento, materiales y mobiliario necesarios para cumplir sus funciones.						✓		✓		✓		✓		
		Puntualidad	Se mide el desempeño de sus funciones que realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa de manera constante.						✓		✓		✓		✓		
		Distribución de Personal	Están claramente definidas y delimitadas sus responsabilidades.						✓		✓		✓		✓		
	Dirección	Comunicación Asertiva	Existe una buena relación entre la administración y el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa						✓		✓		✓		✓		
		Retroalimentación a colaboradores	Se cuenta con personal especializado para la supervisión de los demás trabajadores administrativos y el cumplimiento de sus funciones						✓		✓		✓		✓		
		Retroalimentación a colaboradores	Se da a los trabajadores administrativos la confianza para expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales						✓		✓		✓		✓		
		Indicadores de gestión	Se comunica a todos trabajadores administrativos los planes y actividades de la entidad						✓		✓		✓		✓		

		Indicador de Eficiencia y Eficacia	Se encuentra parametrizado en el MAPRO cuánto tiempo se debe atender a cada usuario								✓		✓		✓		✓		
		Monitoreo de la Gestión	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata.								✓		✓		✓		✓		
		Evaluación	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.								✓		✓		✓		✓		
	Control	Indicadores de Eficiencia y Eficacia	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio al usuario de la entidad.								✓		✓		✓		✓		
		Monitoreo de la Gestión.	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento								✓		✓		✓		✓		
		Indicadores de Eficiencia y Eficacia	La Unidad de Gestión Educativa Local Santa brindan solución oportuna a las inquietudes de sus funcionarios y servidores administrativos.								✓		✓		✓		✓		

Nombre del Evaluador: TERESA POLO GONZALEZ



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta		Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Régimen Laboral	Derechos y Deberes	Vínculo Laboral Condición Laboral Remuneración Funciones Bonificaciones Desarrollo personal Sanción	¿Usted está conforme con la remuneración que percibe?			✓		✓		✓		✓				
			¿Las funciones que realiza son atendidos en los plazos establecidos?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce usted si el tipo de vínculo laboral que cuenta con la entidad tiene bonificaciones, asignaciones materiales o dinerarias?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce usted si su régimen tiene beneficios como licencias, vacaciones, permisos u otros?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce usted si la entidad tiene algún plan de capacitación al personal o algún programa de desarrollo personal?			✓		✓		✓		✓				
			¿Su entidad le da facilidades para que usted por su cuenta asista a capacitaciones, especializaciones u otros?			✓		✓		✓		✓				
			¿Conoce las sanciones existentes por la omisión o error en el desarrollo de sus funciones?			✓		✓		✓		✓				
			¿Usted fue sancionado en algún momento?			✓		✓		✓		✓				

Nombre del Evaluador: Zoila Rosa Rios Mimbela



 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones Y/O Recomendaciones
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planificación	Planes Operativos	La entidad cuenta con un plan de actividades para los trabajadores en base al plan anual de actividades						✓		✓		✓		✓		
		Planes Estratégicos	Existe un área de planificación para coordinar y registrar necesidades, posteriormente tomar decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓			✓		✓		✓	
		Resultados	Se desarrollan reuniones detalladas, analizan opciones y seleccionan alternativas de solución óptimas en el proceso de toma de decisiones						✓		✓		✓		✓		
		Planes Operativos	La Unidad de Gestión Educativa Local Santa tiene planes definidos para el desarrollo del presente año.						✓		✓		✓		✓		
		Planes estratégicos	Los objetivos se basan en la realidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa para poder lograr las metas trazadas.						✓		✓		✓		✓		
	Organización	Orden	Conoce usted la misión y visión de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Orden	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Orden	Conoce usted el Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.						✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	Usted dispone del equipamiento, materiales y mobiliario necesarios para cumplir sus funciones.						✓		✓		✓		✓		
		Puntualidad	Se mide el desempeño de sus funciones que realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa de manera constante.						✓		✓		✓		✓		
		Distribución de Personal	Están claramente definidas y delimitadas sus responsabilidades.						✓		✓		✓		✓		
	Dirección	Comunicación Asertiva	Existe una buena relación entre la administración y el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa						✓		✓		✓		✓		
		Retroalimentación a colaboradores	Se cuenta con personal especializado para la supervisión de los demás trabajadores administrativos y el cumplimiento de sus funciones						✓		✓		✓		✓		
		Retroalimentación a colaboradores	Se da a los trabajadores administrativos la confianza para expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales						✓		✓		✓		✓		
		Indicadores de gestión	Se comunica a todos trabajadores administrativos los planes y actividades de la entidad						✓		✓		✓		✓		

		Indicador de Eficiencia y Eficacia	Se encuentra parametrizado en el MAPRO cuánto tiempo se debe atender a cada usuario							/		/		/		/	
		Monitoreo de la Gestión	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata.							/		/		/		/	
		Evaluación	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.							/		/		/		/	
	Control	Indicadores de Eficiencia y Eficacia	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio al usuario de la entidad.							/		/		/		/	
		Monitoreo de la Gestión.	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento							/		/		/		/	
		Indicadores de Eficiencia y Eficacia	La Unidad de Gestión Educativa Local Santa brindan solución oportuna a las inquietudes de sus funcionarios y servidores administrativos.							/		/		/		/	

Nombre del Evaluador: Zoila Rosa Rios Mimbela

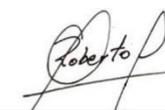

 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta		Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Régimen Laboral	Derechos y Deberes	Vínculo Laboral Condición Laboral Remuneración Funciones Bonificaciones Desarrollo personal Sanción	¿Usted está conforme con la remuneración que percibe?			X		X		X		X		
			¿Las funciones que realiza son atendidos en los plazos establecidos?			X		X		X		X		
			¿Conoce usted si el tipo de vínculo laboral que cuenta con la entidad tiene bonificaciones, asignaciones materiales o dinerarias?			X		X		X		X		
			¿Conoce usted si su régimen tiene beneficios como licencias, vacaciones, permisos u otros?			X		X		X		X		
			¿Conoce usted si la entidad tiene algún plan de capacitación al personal o algún programa de desarrollo personal?			X		X		X		X		
			¿Su entidad le da facilidades para que usted por su cuenta asista a capacitaciones, especializaciones u otros?			X		X		X		X		
			¿Conoce las sanciones existentes por la omisión o error en el desarrollo de sus funciones?			X		X		X		X		
			¿Usted fue sancionado en algún momento?			X		X		X		X		

Nombre del Evaluador: Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos



 DNI 16744141

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la UGEL Santa 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones Y/O Recomendaciones
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planificación	Planes Operativos	La entidad cuenta con un plan de actividades para los trabajadores en base al plan anual de actividades						X		X		X		X		
		Planes Estratégicos	Existe un área de planificación para coordinar y registrar necesidades, posteriormente tomar decisiones en la UGEL Santa.						X		X		X		X		
		Resultados	Se desarrollan reuniones detalladas, analizan opciones y seleccionan alternativas de solución óptimas en el proceso de toma de decisiones						X		X		X		X		
		Planes Operativos	La UGEL Santa tiene planes definidos para el desarrollo del presente año.						X		X		X		X		
		Planes estratégicos	Los objetivos se basan en la realidad de la UGEL Santa para poder lograr las metas trazadas.						X		X		X		X		
	Organización	Orden	Conoce usted la misión y visión de la UGEL Santa.						X		X		X		X		
		Orden	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones de la UGEL Santa.						X		X		X		X		
		Orden	Conoce usted el Reglamento de Organización y Funciones de la UGEL.						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Usted dispone del equipamiento, materiales y mobiliario necesarios para cumplir sus funciones.						X		X		X		X		
		Puntualidad	Se mide el desempeño de sus funciones que realiza en la UGEL Santa de manera constante.						X		X		X		X		
		Distribución de Personal	Están claramente definidas y delimitadas sus responsabilidades.						X		X		X		X		
	Dirección	Comunicación Asertiva	Existe una buena relación entre la administración y el personal de la UGEL Santa						X		X		X		X		
		Retroalimentación a colaboradores	Se cuenta con personal especializado para la supervisión de los demás trabajadores administrativos y el cumplimiento de sus funciones						X		X		X		X		
		Retroalimentación a colaboradores	Se da a los trabajadores administrativos la confianza para expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales						X		X		X		X		
		Indicadores de gestión	Se comunica a todos trabajadores administrativos los planes y actividades de la entidad						X		X		X		X		
	Control	Indicador de Eficiencia y Eficacia	Se encuentra parametrizado en el MAPRO cuánto tiempo se debe atender a cada usuario						X		X		X		X		
		Monitorco de la Gestión	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata.						X		X		X		X		
		Evaluación	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.						X		X		X		X		

	Indicadores de Eficiencia y Eficacia	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio al usuario de la entidad.							X		X		X		X		
	Monitoreo de la Gestión.	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento							X		X		X		X		
	Indicadores de Eficiencia y Eficacia	La UGEL Santa brindan solución oportuna a las inquietudes de sus funcionarios y servidores administrativos.							X		X		X		X		

Nombre del Evaluador: Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos



DNI 16744141

Prueba de Confiabilidad

La prueba de confiabilidad se procede a evaluar nuestro instrumento con una encuesta piloto en la aplicación IBM SPSS STATISTICS 26, realizaremos el Alfa de Cronbach y según los estudios se conoce que los resultados tienen que ser son mayores a 0.7 para lograr la confiabilidad necesaria.

Se procede a desarrollar la prueba estadística y obtenemos los siguientes resultados.

Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Régimen laboral	,705	8
Gestión administrativa	,980	21

De los resultados podemos inferir que se tiene una buena confiabilidad suficiente para lograr nuestros estudios.

Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad nos ayuda a determinar si nuestros datos tienden a una distribución normal, para lo cual sabiendo que la cantidad de datos existentes es mayor a 30, se evaluará de acuerdo a Kolmogorov-Smirnov.

✓ Variable Régimen Laboral

Prueba de Hipótesis para la Variable

H₀: La variable Régimen Laboral tiende a una distribución normal

H₁: La variable Régimen Laboral no tiende a una distribución normal

Se asume que:

Si Sig < 0.05 Se Rechaza H₀.

Si Sig > 0.05 Se Acepta H₀.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Laboral	,240	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a la variable Régimen Laboral Sig < 0.05, por lo cual rechazaremos H₀ y podemos concluir que no sigue una distribución normal.

✓ Variable Gestión Administrativa

Prueba de Hipótesis para la Variable

H₀: La variable Gestión Administrativa tiende a una distribución normal

H₁: La variable Gestión Administrativa no tiende a una distribución normal

Se asume que:

Si Sig < 0.05 Se Rechaza H₀.

Si Sig > 0.05 Se Acepta H₀.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,142	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a la variable Gestión Administrativa Sig < 0.05, por lo cual rechazaremos H₀ y podemos concluir que no sigue una distribución normal.

Base de datos:

REG	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
2	0	1	1	1	0	0	1	0	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
1	0	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	0	1	0	1	0	0	0	0	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	0	1	0	1	0	0	1	0	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	0	1	1	1	0	1	1	0	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
1	0	1	1	1	0	1	0	0	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
1	0	1	1	1	1	1	0	0	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	1	1	1	1	1	1	1	0	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	0	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	5	4	1
1	0	1	0	1	1	1	1	0	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
1	0	1	1	1	1	0	0	0	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2
1	0	1	1	1	1	1	1	0	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2
4	0	1	0	0	0	1	0	0	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
1	0	1	1	1	1	1	1	0	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
3	1	1	1	1	1	0	1	0	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	0	1	1	0	1	1	1	0	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
1	0	1	0	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
1	0	1	1	0	1	1	1	1	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
1	0	1	1	1	1	1	0	0	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5
1	0	1	1	1	1	0	1	0	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
1	0	1	0	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
1	0	1	1	0	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	0	1	1	0	1	1	0	0	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
1	0	1	1	1	1	1	0	0	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
1	0	1	1	1	1	1	1	0	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
2	1	1	1	1	0	1	1	0	5	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2
4	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
1	0	1	1	1	1	0	1	0	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5
2	0	1	1	1	1	1	0	0	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3
4	0	1	1	0	0	0	1	0	2	5	2	5	1	4	2	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1

1	0	1	1	1	1	1	0	0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4		
4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	2	4	3	4	4	3	1	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	
4	1	1	1	1	1	0	0	0	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
1	0	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	
4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	2	2	1	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	0	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	
4	0	1	1	0	0	0	0	0	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3	1	4	3	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	
4	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	1	4	1	1	1	1	
1	0	1	1	1	1	1	1	0	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
1	0	1	1	0	1	0	1	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	
2	0	1	1	1	1	1	1	0	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
3	1	1	1	1	1	1	1	0	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
3	1	1	1	1	1	1	0	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	0	1	1	1	1	1	0	0	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
3	1	1	1	0	1	1	1	0	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	
1	0	1	1	0	1	1	0	0	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	0	1	1	1	1	1	0	0	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
3	1	1	1	1	0	1	1	0	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
1	0	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
1	0	1	1	1	1	0	1	0	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
1	0	1	1	1	1	1	0	0	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
1	0	1	1	1	0	1	1	0	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
1	0	1	1	1	1	1	0	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
1	0	1	1	1	1	1	0	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
2	1	1	1	1	1	1	0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	1	1	1	1	0	1	1	0	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
2	0	1	1	0	1	0	0	0	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	
2	1	1	1	1	1	1	0	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	
2	0	1	1	1	1	1	0	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	0	1	1	1	0	1	1	0	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
2	0	1	1	1	1	1	0	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	
2	1	1	1	1	1	1	0	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
2	0	1	1	1	1	1	0	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
2	0	1	1	1	1	1	0	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	0	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
3	1	1	1	1	1	1	0	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	

3	0	1	1	1	1	0	1	0	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
3	0	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
3	0	1	1	1	1	1	1	0	0	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	2	5	4	4	3	4	4	3	4		
3	1	1	1	1	0	0	1	1	0	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
3	1	1	1	0	0	1	1	0	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
3	0	1	1	1	1	1	1	0	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
3	0	1	1	1	1	1	1	0	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
3	1	1	1	1	0	1	1	0	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	0	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
1	1	1	1	1	0	1	1	0	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
1	0	1	1	1	1	0	1	0	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
2	0	1	1	1	1	0	1	0	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
2	0	1	1	1	1	1	1	0	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	