



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia de la Gestión Administrativa en el Recurso Humano de
la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bondy Duarte, Tulia Paola (ORCID: 0000-0002-6858-778X)

ASESOR:

Dr. Carcelen Reluz, Carlos Guillermo (ORCID: 0000-0001-7645-4955)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios quien me da fortaleza para continuar hacia adelante. Mi Nardita me inculcaste y formaste para hacer buena persona día con día, serás siempre lo más valioso e importante en mi vida, como te lo prometí cada meta es por ti. Mi novio Ricardo, la columna quien me motiva y me apoya en cada meta trazada. Mi papá Alberto gracias por esas palabras de aliento que en todo proceso necesite.

Agradecimiento

A toda mi familia, mis colegas y en especial el director de la UGEL Oxapampa, mi asesor que contribuyeron a que esta meta se haga realidad de manera directa o indirecta. Quedare eternamente agradecida con cada uno de ustedes.

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	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Según sexo de los colaboradores	18
Tabla 2. Variable independiente de gestión administrativa	18
Tabla 3. Dimensión planeación	19
Tabla 4. Dimensión organización	19
Tabla 5. Dimensión dirección	20
Tabla 6. Dimensión control	20
Tabla 7. Variable dependiente recurso humano.....	21
Tabla 8. Dimensión etapa de planificación.....	21
Tabla 9. Dimensión etapa de preparación	22
Tabla 10. Dimensión etapa de ejecución	22
Tabla 11. Contraste de normalidad	23
Tabla 12. Correlaciones de las variables de gestión administrativa y recurso humano	23
Tabla 13. Correlación entre la dimensión planeación y variable de recurso humano	24
Tabla 14. Correlación entre la dimensión organización y variable de recurso humano	24
Tabla 15. Correlación entre la dimensión dirección y variable de recurso humano	25
Tabla 16. Correlación entre la dimensión control y variable recurso humano	26

Resumen

La investigación titulada “La Gestión Administrativa en el Recurso Humano de la UGEL Oxapampa” tuvo como objetivo es determinar la influencia de la gestión administrativa en el recurso humano en la UGEL Oxapampa, 2020. La investigación fue desarrollada con el enfoque cuantitativo; tipo de investigación básica, de nivel correlacional; diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 31 colaboradores que laboran en la UEL Oxapampa. Así mismo en los resultados se obtuvo en la variable independiente el 55% está en el nivel medio, asimismo en el nivel alto de 39% y en el nivel bajo fue de 6%; de igual forma en la variable dependiente se estableció el nivel medio de 68%, en el nivel alto de 19% y en el nivel bajo de 13%, se desarrolló del cuestionario por los colaboradores de la UGEL Oxapampa. Se concluyó que existió una relación de las variables de gestión administrativa y recurso humano en la UGEL de Oxapampa.

Palabras clave: Gestión administrativa, planeación, recurso humano, colaboradores, actividades.

Abstract

The present research considered the objective of determining the influence of administrative management on the human resources of the Local Educational Management Unit Oxapampa, 2020. Likewise, the methodology used was a basic type of research, of a correlational level, since it was established the relationship of the variables, in the same way the quantitative approach, and finally the non-experimental, cross-sectional design. Following the methodology, it was presented that the sample consisted of 31 collaborators from the administrative area, also the technique that was used is the survey by means of the questionnaire instrument that was composed of 31 items in the two variables. In the results it was obtained that the independent variable 55% is in the medium level, also in the high level of 39% and in the low level it was 6%; Similarly, in the dependent variable, the average level of 68% was established, in the high level of 19% and in the low level of 13%, the questionnaire was developed by the collaborators of the UGEL of Oxapampa. It was concluded that there was a relationship between the variables of administrative management and human resources in the UGEL of Oxapampa.

Keywords: administrative management, planning, human resource, collaborators, activities.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación presentó la realidad problemática en la entidad de la UGEL Oxapampa; con respecto a la variable, gestión administrativa, se encontró problemas de reducción de presupuesto debido a las clases virtuales por la situación del covid-19, además de la falta de información de los procesos administrativos al no contar con un MOF actualizado y la falta de notificación de resolución en los procesos de contratación (UGEL Oxapampa, 2020, p. 2). Mientras que, en la variable de recurso humano, la entidad pública presentó problemas en la contratación de personal docente en las plazas estudiantiles debido a la situación del COVID 19, por lo que se optó por un trabajo remoto. Asimismo, la provincia de Oxapampa, ubicada en la parte central del país, tiene un clima húmedo, semi seco y con constantes lluvias; lo cual dificultó la culminación de las actividades de los profesores.

La ausencia de controles y procedimientos administrativos ocasionó renuncias y despidos del personal docente. Los problemas recurrentes de este personal fueron: la falta de internet, conectividad y capacitación. En este último punto, se encontró que la capacitación y monitoreo se debió brindar a todo colaborador que atravesó problemas; y estas debieron estar a cargo del personal administrativo involucrado. Asimismo, se observó que el personal no presentó conocimientos pertinentes en el uso de la tecnología, desconformidad con el clima laboral adecuado para los docentes y la desconfianza y temor por el contagio. A estos problemas se incluyó la falta de equipos necesarios como computadoras, fotocopiadora o escáneres, equipo fundamental que toda institución debería tener. (UGEL de Oxapampa, 2020, p. 10).

El problema general para esta investigación fue; ¿Cómo influye la gestión administrativa en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020? Seguido de los problemas específicos; ¿De qué manera influye la planeación en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020? ¿De qué manera influye la organización en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020? ¿De qué manera influye la dirección en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020? ¿De qué manera influye el control en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020?

La justificación de la investigación se basó en el instrumento teórico y práctico, el cual sirvió para otros investigadores de guía en la dirección a los profesores, colaboradores administrativos y la comunidad educativa en general, considerando la relación de las variables de gestión administrativa y recurso humano. Del mismo modo, se estableció la eficiencia y la calidad de los resultados que se alcanzó con la aplicación del desarrollo que el procedimiento administrativo; la cual es primordial para el progreso de las actividades, tanto administrativas y demás tareas por las instituciones.

Bernal (2008) mencionó los criterios de justificación del tema en mención: La justificación práctica, se estableció por la tabulación de los resultados, por medio de los instrumentos.

La justificación teórica, se recolectó información, teorías de autores con el mismo problema para la identificación de las variables de gestión administrativa en las autoridades correspondientes y un buen ambiente en el recurso humano.

La justificación metodológica, se implementaron nuevos métodos o técnicas, para el control y solución al problema en la Unidad Gestión Educativa Local Oxapampa. Justificación económica, correspondió por parte de la entidad pública UGEL Oxapampa en ayuda al investigador para la solución del problema que se encontró en esta. Por último, la justificación social, la cual se involucró a la población de la UGEL Oxapampa en la investigación para la tabulación de los resultados.

El objetivo general de la investigación fue el de determinar la influencia de la gestión administrativa en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. Del mismo modo los objetivos específicos fueron; identificar la influencia de la planeación en el recurso humano en la UGEL Oxapampa, 2020. Determinar la influencia de la organización en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. Establecer la influencia la dirección en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. Determinar la influencia del control en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020.

Las hipótesis planteadas fueron las siguientes: Como hipótesis general se estableció que la gestión administrativa influye en el recurso humano de la UGEL

Oxapampa, 2020. Las hipótesis específicas fueron; la planeación influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. La organización influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. La dirección influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. El control influye en el recurso humano de la UGEL, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional; Tovar, (2020), planteó como objetivo general, comprobar la relación entre las competencias directivas y la gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla – Callao 202. La metodología de la investigación fue de tipo teórica, de nivel descriptiva, así mismo el diseño de la investigación fue no experimental. La muestra estuvo compuesta por 62 colaboradores, la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron que un 3,2% de los encuestados consideraron las competencias directivas como deficientes, un 51,6% como regular y un 45,2% como buena. En la variable gestión de los recursos humanos; un 30,6% la consideró regular y el 69,4% restante lo calificó de bueno. Se concluyó que la entidad implementó un buen clima laboral en el personal a nivel profesional y gestión en el recurso humano.

Delgado, (2019), planteó como objetivo general, establecer el enlace entre el sistema de control y la gestión administrativa la UGEL San Pablo en Cajamarca. La metodología fue de diseño correlacional, por otro lado, la muestra estuvo conformada por 51 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la encuesta por medio del instrumento del cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que la gestión administrativa es considerada como mala por el 1,96% de la muestra; regular 23,53%; bueno 58,82% y excelente de 15,69%. Se concluye que las variables si se relacionaron, con un grado positivo en la descripción y desempeño de las actividades de los colaboradores de esta UGEL.

Velásquez (2019) presentó como objetivo el determinar el nivel de influencia de la gestión administrativa en la imagen corporativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. La metodología fue básica, de nivel descriptivo, diseño correlacional – transversal, la muestra estuvo conformada por 206 trabajadores y la técnica que se aplicó fue la encuesta. En los resultados se obtuvieron que el grado de relación fue de 0.580 por Rho de Spearman, mientras que el nivel de significancia fue de 0.000. Se concluyó que si existió relación entre las variables de gestión administrativa e imagen corporativa.

Panduro et al (2019) consideró el objetivo de establecer la relación existente entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. La metodología fue de tipo aplicado, de nivel correlacional la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por los colaboradores de dicha institución y se concluyó que las variables se relacionaron mutuamente.

Mamani (2018) determinó que su objetivo general fue el de evaluar las acciones de control interno que afectan en la gestión administrativa de las UGEL Puno, Periodo 2015-2016. El método usado fue el deductivo, descriptivo y analítico. Se utilizaron encuestas y entrevistas por medio del instrumento de cuestionario y guía de entrevista. En cuanto a la muestra fue las 32 UGEL. En los resultados consideró que las etapas de UGEL Lampa son en planificación con 1,8% siempre, 6,4% casi siempre y nunca de 6,4%, en cambio en la organización es de 1,8% siempre, 4,5% y nunca 5,5% y por último en la dirección 1,8% siempre, 3,6% casi siempre y nunca 3,6%. Se concluye que en el área administrativa de la UGEL Lampa se desarrolló operaciones y los procesos administrativos que permitió la planificación de las actividades administrativas que correspondió a las metas y objetivos del organismo educativo.

En el contexto nacional, se consideraron varias investigaciones relacionadas con estos problemas. En una se analizaron la gestión administrativa de un centro educativo que presentó problemas con respecto a las estrategias que desarrolló el personal docente en tiempos de covid-19 en la región de Puno (Meza, et al, 2021, p. 11). Otro referido a los problemas de los centros de educativos privados en la región de Lima y su falta de capacitación a los docentes en el manejo de las plataformas digitales (Bendesu, 2020, p. 22-28). Por último, la investigación que encontró que los centros educativos no establecieron una gestión administrativa a lo que se suma que no realizó una enseñanza adecuada y se evidenció falta de capacitación (Riffo, 2019, p. 40).

A nivel internacional el trabajo de Baidlowi & Moh (2020) estableció como objetivo la implementación de la gestión administrativa del director de la escuela para aumentar la calidad de la educación islámica en el colegio secundaria de Sultan Agung I Semarang. La metodología fue descriptiva, con enfoque cualitativo,

además se utilizó la técnica de entrevista, métodos de documentación y métodos de observación. En los resultados, indicaron que las autoridades de las instituciones educativas implementaron el papel de desempeño en la educación, asimismo se obtuvieron respuestas optimas con muy buena y completa información. Se concluyó que por medio de la gestión administrativa el personal estableció una formación de calidad en beneficio de los estudiantes de nivel secundario frente a las costumbres o religión.

Desde el año 2019, se reportó casos de contagio del coronavirus (COVID-19), lo cual originó cambios drásticos en todo sector, siendo el de educación uno de los más golpeados en donde se cambió de clases presenciales a clases virtuales. En cuanto a la realidad problemática, se consideró las siguientes citas internacionales. En Colombia (Bermeo, et al, 2020) se analizó a las instituciones de educación superior. Se evaluó la productividad, evolución y tendencias tecnológicas presentes en el personal docente en las enseñanzas al alumno de forma virtual (p. 30). Calderón (2019) estudió la gestión educativa superior por medio de las medidas que permitieron la contratación del recurso humano, asimismo una inspección y monitoreo de las acciones y sistemas educativos, que aportó el sistema educativo superior (p. 17). La Universidad Politécnica Estatal del Carchi implementó una estrategia en beneficio al docente de la educación universitaria, además estableció propuestas en beneficio del desarrollo de las acciones laborales, jerarquía de las funciones y responsabilidades del recurso humano, en este caso los docentes en la gestión administrativa (Paguay, et al, 2017, p. 20).

Morillo et al (2020) consideraron como objetivo de su investigación el determinar la relación entre las prácticas democrática y la calidad en la gestión administrativa en instituciones educativas. Asimismo, el tipo de investigación fue básica, descriptiva – correlacional, y de diseño transversal no experimental. Se aplicó la técnica de encuesta por medio del instrumento de cuestionario con una muestra de 147 profesores. Los resultados indicaron que la práctica democrática en el nivel muy bajo fue de 21,7%, nivel bajo fue de 34%, el nivel medio de 31% y por ende nivel alto fue 12,2%; asimismo, con respecto a la gestión de recurso humano, la calidad media fue 53%, en la calidad baja fue 33,3% y calidad alta 12,6%. Se concluyó que, si existió correlación entre las variables.

Morales & Paredes (2020) en su investigación tuvieron como objetivo el establecer la importancia de la gestión administrativa en la disposición de servicio, determinar el momento real de la gestión administrativa identificando indicadores adecuados con la calidad de servicio en la Universidad Técnica de Ambato. La metodología de esta investigación correspondió al tipo paradigma crítico propositivo, de enfoque cuantitativo con una muestra conformada por 375 personas a las que se les aplicó una encuesta. Los datos se recolectaron de forma ordenada y sistematizada; y los resultados obtenidos fueron los siguientes; la gestión administrativa de los estudiantes dio 2,318% y los docentes obtuvieron un 2,2305%. Por otro lado, en la variable de calidad de servicio, los estudiantes alcanzaron un 2,2146% y los docentes un 2,1509%. Por último, se concluyó que la gestión administrativa estableció un instrumento preciso en las organizaciones, en los cambios considerables para adaptarse, además del control de los índices de complacencia, en la identificación de las necesidades de los usuarios (docentes y estudiantes).

Freire (2018) propuso el evaluar la manera que predominan los planes de capacitación de todo el personal de la Gestión Administrativa de la Universidad Técnica de Ambato. Por otro lado, la metodología que se tomó en la investigación fue descriptiva, correlacional de enfoque cuantitativo y cualitativo, además de modalidades de campo, bibliográfica-documental. La muestra la compusieron 262 personas, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que la capacitación y productividad en el área administrativa por el personal es de nunca 2%, casi nunca 5%, a veces 15%, casi siempre 22% y siempre 56%; así mismo en cuanto al talento humano, se obtuvo la categoría de malo en un 13%, regular 18%, bueno 37%, muy bueno 24% y excelente 7%. Se concluyó que al personal administrativo de la institución le faltó capacitación en cuanto a las funciones y el cumplimiento de sus actividades laborales, asimismo a los jefes inmediatos, dirección de talento humano.

Li (2018) investigó la cultivación del manejo administrativo universitario basándose en el manejo de las funciones de gobierno. Los resultados en el departamento administrativo permitieron el conocimiento de un sistema de gestión de buena calidad frente a los servicios de educación escolar y garantizó el desarrollo de las actividades educativas. Se concluyó que existió relación en las variables, asimismo

la gestión administrativa permitió a las autoridades de las instituciones educativas la implementación de las actividades de seguridad y enseñanza.

En las bases teóricas se estudió, la variable independiente de gestión administrativa. Dentro de esta corriente teórica se indica que los administradores son los encargados de los procesos administrativos, los que están a cargo de la formulación de las acciones y funciones de la organización, así mismo se involucran en las funciones vitales que permiten la identificación de las necesidades, objetivos y recursos que emplea las empresas para la recolección de información (Blandez, 2014, p. 15). Asimismo, definimos las dimensiones e indicadores que se recolectaron en la variable independiente: la dimensión planeación, consiste en determinar los objetivos y cursos de acción que permitan el desarrollo de sus metas. Se tomó en cuenta los indicadores de metas de la empresa, los cuales están dirigidos a la obtención de las metas que dirigen las acciones y objetivo. El segundo indicador es el planteamiento de las estrategias; el cual se refiere a las acciones a implementar por la empresa para el dominio de la efectividad del objetivo, meta de proyecto estratégico. El último indicador fue la formulación de los objetivos; es decir, establecimiento de las metas que permitió el análisis de los procesos a larga plazo (Bogdanski, et al, 2014, p. 20).

En la dimensión de organización, se consideró los diseños y la fijación de las estructuras en relación con los cargos en la empresa. Es por ello que como primer indicador la investigación planteó el diseño de tareas. El segundo indicador fue la designación de los puestos de trabajo, que corresponde a la distribución de los puestos de trabajos del personal en las diversas áreas de la empresa. El tercer indicador fue la estructuración de la organización del sistema jerárquico escogido por la organización al personal, además de los elementos, responsabilidad y organigrama empresarial. Y el indicador final fue el método y procedimiento que se utilizó; es decir a los métodos de contratación del personal nuevo por las empresas para la maximización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos (Córdova, 2012, p.89).

La dimensión de dirección se refirió a la dirección de los puestos de trabajo a establecer por las funciones, así mismo por el desempeño de los colaboradores. Por consiguiente, los indicadores fueron; determinar el talento de los colaboradores,

es decir las actitudes y el compromiso frente al desempeño de los colaboradores para el desarrollo de sus actividades laborales. Establecer el estilo de dirección, que supuso la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, es la forma de comunicarse con otros para el desarrollo de la dirección en la empresa. Adaptación al cambio, en este punto se estableció que los colaboradores están aptos al cambio frente a las actividades, cambio de área y de responsabilidades. Búsqueda de la toma de decisiones, es el proceso que permitió la elección de las opiniones, decisiones, ideas frente a situaciones diversas (Luna, 2014, p. 72).

De igual forma en la dimensión de control, se refirió al conjunto de técnicas destinadas a: monitorear las actividades, el conocimiento de las conductas del personal en el control de las contrataciones, actividades y oportunidades que se estableció en las entidades. Se recolectó dos indicadores; el control de las actividades laborales que consistió en el desarrollo y el cumplimiento de las actividades laborales y las responsabilidades de las autoridades frente a la toma de decisiones en equipo. De igual forma en el indicador de control de los medios de comunicación, se estableció por el uso de los aparatos tecnológicos, así como de la globalización, conexión de internet los cuales permiten una comunicación adecuada entre los colaboradores y los clientes (Jara, 2009, p. 2).

Con respecto a la variable dependiente “recursos humanos”, esta se define como las funciones y las actividades que desarrollan las empresas con el fin de que se implementen planes de formación y llevarlos a cabo, así mismo se ve el potencial personal, motivación, control y desempeño que los profesionales a desempeñar sus tareas (Fernández, 2017, p. 13). Las dimensiones e indicadores que se tomó en cuenta en la variable de recurso humano son las siguientes:

Como dimensiones se consideraron a la planificación y organización del personal, considerando los siguientes indicadores; determinación de los cargos, que consistió en la fijación de las responsabilidades por parte de las empresas, las cuales permitió establecer labores asignadas, además de las habilidades y conocimientos. Elaboración del organigrama, consistió en la estructura funcional y organizacional de la entidad, es decir los niveles jerárquicos de las empresas frente a las responsabilidades de los cargos. Elaboración del cronograma de trabajo, correspondió a las actividades, factores y flexibilidad de horario que dispone la

empresa para los empleados, asimismo se realizó una separación de la agrupación de los cargos laborales (Sánchez & Calderón, 2013, p. 144).

De igual forma en la dimensión de etapa de preparación, corresponde a la preparación de los programas, esquemas y el análisis de los puestos y la evaluación de los puestos de trabajo. Se consideró los indicadores de reclutamiento, selección y entrenamiento del personal, en este caso se dio por la identificación de los procesos de reclutamiento para los puestos de trabajo. Preparación del material, es la recopilación de material y capacitación por las empresas hacia el personal nuevo a contratar. Disposición del ambiente, correspondió a la calidad del ambiente, clima laboral donde los empleados se sienten conformes, además de contar con la compensación y protección de las labores realizadas por estos (García, 2011).

Y, por último, en la dimensión de etapa de ejecución, se refirió a la recolección de información y datos, que permitió la determinación de los procesos administrativos en las empresas. Siguiendo con los indicadores se tomó en cuenta a la recolección de datos, la cual permitió establecer la recolección de información sobre las empresas en cuanto a la contratación, organigrama, toma de decisiones. Selección de datos obtenidos, se dio por medio de elección de información sobre el personal, estructura organizacional (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019)

Los conceptos principales utilizados en esta investigación fueron los siguientes: El clima institucional, es decir los aportes y la toma de decisiones, las cuales permitieron a los docentes establecer una comunicación y mejorar la enseñanza a impartir a los estudiantes (Cuentas, 2018, p. 55).

Control de asistencia, es decir los horarios o cronogramas de clases a establecer por las autoridades de las instituciones educativas, con el fin de establecer un control y seguimiento de los horarios de clases (Pionce, 2018, p. 46).

Contratación de personas adecuada, en este caso se definió como “el proceso de reclutamiento, selección y capacitación del personal frente a actividades, asimismo involucro a los aspectos psicológicos” (Cuentas, 2018, p. 20). Derecho a la enseñanza, es decir los reglamentos y normas que permitieron el cumplimiento de

la enseñanza educativa, con el fin de mejorar la educación y enseñanza a los estudiantes de las instituciones educativas (Jongitud, 2017, p. 182).

El direccionamiento personal, es la búsqueda de técnicas y métodos que se implementó en las instituciones educativas frente a las necesidades de cambio y desempeño (Alveiro, 2011, p. 4).

La gestión comunitaria se definió como la comunidad educativa que existió en las instituciones educativas para el cumplimiento de las normas estudiantiles, involucrando al profesor, alumno y padre de familia (Solano, et al, 2019, p. 26)

Gestión de los recursos financieros, es la comunicación del personal en función con las áreas y departamentos diferentes, el cual permitió mejorar la calidad administrativa de las instituciones educativas (Quispe, 2020, p. 4).

Gestión de talento humano, se refirió al desempeño del talento humano, logrando un buen funcionamiento y el logro de los objetivos en las instituciones educativas, además de la implementar las habilidades (Borrero, 2019, p. 297).

Gestión de los procesos administrativos, es un conjunto de sistemas o procesos administrativos para establecer un control y seguimiento en fundamento a los resultados del personal (Bustamante, et al, 2019, p. 66).

Integración del personal, es la integración del personal en los procesos de contratación, en el cual permitió el reclutamiento del personal en el desarrollo de los lineamientos de la empresa para los ingresos a recaudar (Borrero, 2019, p. 299).

Innovación y aprendizaje, correspondió a la implementación de los valores y forma que permitió medir la calidad y capacidad de la enseñanza, frente a los puestos de trabajo que desarrollo los trabajadores en las entidades públicas y privadas (Alveiro, 2011, p. 6).

La capacitación y la gestión del conocimiento, se refirió al llamado gestión de aprendizaje que se empleó para el desarrollo de las actividades, además del potencial de conocimiento de los trabajadores en las empresas (Botero, 2007, p. 67).

Liderazgo educativo, correspondió a los elementos claves que permiten establecer mejores condiciones institucionales, además de la comunicación entre el personal docente (Cerdas, et al, 2017, p. 100).

Liderazgo, se refirió a la capacidad que las personas, es decir el potencial de progreso del personal frente a situaciones de problema o a la comprensión de las ideas (Pacheco, et al, 2018, p. 12).

Planeación educativa, se determinó por los objetivos, metas en la educación, asimismo se implementó los recursos y estrategias en la implementación de las actividades en la empresa por los colaboradores (Carriazo, Pérez, & Gaviria, 2020, p. 88).

Política educativa, es la implementación del sistema educativo en las bases educativas, además de que intervino en el sistema económico y político, es decir es el estudio de las necesidades y problemas del mercado (Ramírez, 2004, p. 30).

Política administrativa, es el conocimiento de las teorías y habilidades administrativas dentro de las organizaciones educativas, para la fidelización y obediencia del personal frente al desarrollo de sus actividades laborales (Ramírez, 2004, p. 32).

Proceso de selección, se implementó los programas de instrucción, los cuales permitió el conocer las condiciones laborales por los trabajadores, además se empleó estrategias educativas en la enseñanza (De Soto, 2006, p. 14).

Recursos institucionales, “permitió el respaldar a través de insumos y apoyos de herramientas de la operación, los cuales se trató por separado de los recursos financieros, ya que sirvió para la adquisición de diversos bienes y para la contratación de servicios” (Solano, et al, 2019, p. 25).

Recurso humano, se encontró a las autoridades de las instituciones educativas, asimismo determinó la responsabilidad de la dirección en estas, la formación del personal educativo frente al cumplimiento de los retos (Carriazo, Pérez, & Gaviria, 2020, p. 93).

Uso en educación, correspondió a las técnicas a utilizar por el personal docente para el fortalecimiento de las tareas educativas, asimismo la distribución de los procesos administrativos (Pacheco, et al, 2018, p. 6).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: la investigación fue de tipo básica, ya que permitió la descripción del marco teórico, así como la explicación de los conocimientos que se aplicaron mediante el uso de la tecnología, (Concytec, 2019, p. 10). Su nivel fue correlacional, se estableció el comportamiento de una variable frente a otro para su relación, asimismo interfirió la población de la variable frente a otra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 108). El enfoque fue cuantitativo, se recolectó la información y datos sobre las variables para su relación en el análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 111).

Diseño de investigación: se empleó el diseño no experimental, ya que permitió establecer las situaciones que involucró las variables, sin manipular las mismas, sino de forma concreta a la muestra, de igual forma se empleó el corte transversal en la investigación que permitió la recolección de la información de las variables que se analizó por los instrumentos (Reyes & Sánchez, 2015, p. 157). En este caso se empleó la investigación transversal descriptivo ahí la investigación fue puntual, en donde se estudió la información por medio de la muestra, en la cual se realizó la recolección de información (Reyes & Sánchez, 2015, p. 208).

El tipo de investigación se dio por la relación que existió entre las variables de gestión administrativa y recurso humano en la UGEL Oxapampa, además se determinó el enfoque cuantitativo por la muestra que se obtuvo en la investigación. Por medio del diseño de investigación no experimental se estableció el tipo transversal, asimismo se utilizó la teoría para la correlación de las variables de gestión administrativa y recurso humano en la UGEL Oxapampa.

3.2. Variables y operacionalización

Dentro de la definición conceptual se mencionó que los administradores son los encargados de los procesos administrativos, los que están a cargo de la formulación de las acciones y funciones de la organización. Así mismo involucran las funciones vitales que permiten la identificación de las necesidades, objetivos y

recursos que emplean las empresas para la recolección de información (Blandez, 2014, p. 15).

Comprendió a las funciones y las actividades que desarrollan las empresas con el fin de que se implementen planes de formación y llevarlos a cabo. Se ve el potencial personal, motivación, control y desempeño que los profesionales a desempeñar sus tareas (Fernández, 2017, p. 13).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como el grupo de personas, grupos sociales, objetos, documentos, personas, sectores, etc. (Hernández, et al, 2006, p. 235). La población de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa fue de 61 colaboradores. Para los criterios de inclusión se utilizó al área administrativa de Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa. Mientras que los criterios de exclusión la conformaron el área de dirección General, dirección de gestión pedagógica y dirección de gestión institucional.

La muestra es una parte de la población donde se realiza la técnica o instrumento determinado por el investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p. 244). Para esta investigación estuvo conformada por 31 colaboradores del área administrativa, ya que fue en esa área donde se encontró los problemas de gestión administrativa en la cual interfirió el recurso humano.

El muestreo fue no probabilístico, ya que se escogió a una parte de la población que presento las mismas características (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p. 262). Dentro de la investigación se describió al muestreo, el cual presentó las mismas características con respecto a las actividades y área administrativa de los colabores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la encuesta. Se aplicó para la recolección de la información sobre las variables de gestión administrativa y recurso humano, los cuales permitió conocer el grado de magnitud del problema y la correlación de las variables (Campoy & Gomes, 2009, p. 56).

Los instrumentos lo conformaron cuestionarios en donde se realizaron una serie de preguntas que permitieron la obtención de resultados, asimismo se utilizó la escala de valoración Likert.

La validez de instrumentos se refiere a la medición de los instrumentos por medio de los tres validadores, lo cuales permitió el conocimiento de las variables como interfirió en la situación, además de los parámetros (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 277). En este aspecto, se consideró la validez por la medición de tres expertos, el Dr. Raúl Castro Espíritu, Mg. Mery Eluteria Tello Arias y Mg. Ronald Panduro Durand.

La confiabilidad se refiere a la medición de la técnica, que se estableció por los resultados obtenidos en la investigación, los cuales permitió el desarrollo de los valores y prueba (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 277). La confiabilidad del instrumento en la variable de gestión administrativa correspondió a 0.92 siendo el instrumento que se utilizó excelente en confiabilidad, de igual forma el instrumento que se empleó en la variable de recursos humano fue de 0.90 dando como excelente confiabilidad

3.5. Procedimiento

El procedimiento que se utilizó para esta investigación fue el siguiente: Primero se validaron los instrumentos que se utilizaron en la investigación. Se procedió a recolectar la información. Se emplearon los programas de EXCEL y SPSS. Se procedió a la tabulación de resultados. Y por último se establecieron conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Dentro de los métodos de análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, la cual permitió conocer la descripción de las variables por los instrumentos de cuestionario en los resultados. De igual forma la estadística inferencial para el análisis de la hipótesis y el conocimiento de los resultados frente a los parámetros de correlación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 299).

El método deductivo consistió en la formulación de la conclusión en base a los resultados que se consiguió en la investigación, asimismo se determinó la lógica de las variables y el grado de correlación (Vara, 2012, p.177).

3.7. Aspectos éticos:

Los aspectos éticos, se consideró los siguientes (Peña & Serra, 2013):

Beneficencia: se refirió a la ayuda que la empresa ofreció al investigador para el desarrollo del cuestionario. Autonomía: consistió en el permiso y autorización que la entidad pública, brindó para la obtención de información por el personal. Derechos de autor: se determinó por el respeto a las citas que se utilizó en la investigación de diferentes autores. Testigo anónimo: se refirió a la protección de su identidad o datos personales de los encuestados. Respeto de evidencia: consistió en no alterar, ni manipular la información para el desarrollo de los resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Según sexo de los colaboradores

Sexo	N	Porcentaje
Femenino	15	48.4%
Masculino	16	51.6%
Total	31	100.0%

“Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL Oxapampa”

Interpretación: Dentro de la UGEL se identificó que los colaboradores, el 51.6% es masculino, mientras que el 48.4% pertenece al sexo femenino, esto con respecto a los cuestionarios aplicados a estos.

Tabla 2.

Variable independiente de gestión administrativa

Variable	Niveles	N	Porcentaje
Gestión administrativa	Bajo	2	6%
	Medio	17	55%
	Alto	12	39%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Con respecto a la figura de gestión administrativa se obtuvo que en el nivel medio se mostró que los 17 colaboradores representados por el 55%, mientras que en el nivel alto que consideró a 12 colaboradores con un porcentaje de 39% y por último en el nivel bajo representó a 2 encuestados en un porcentaje de 6%.

Tabla 3.*Dimensión planeación*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Planeación	Bajo	2	6%
	Medio	14	45%
	Alto	15	48%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión 1 de la planeación, demostró que los indicadores de metas de la empresa, planteamiento de las estrategias y formulación de los objetivos, se encontró en el nivel alto de 48%, nivel medio de 45% y en el nivel bajo de 6%, se obtuvo después de realizar el cuestionario por medio de los 5 ítems.

Tabla 4.*Dimensión organización*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Organización	Bajo	1	3%
	Medio	19	61%
	Alto	11	35%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Asimismo, en la dimensión 2 que es organización, correspondió a los indicadores de diseño de tareas, designación de los puestos de trabajo, estructuración de la organización, método y procedimiento para utilizar, donde en el nivel medio de 61%, en el nivel alto de 35% y nivel bajo es de 3% por los 5 ítems.

Tabla 5.*Dimensión dirección*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Dirección	Bajo	3	10%
	Medio	16	52%
	Alto	12	39%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Siguiendo con la dimensión 3 dirección, se mencionó a los indicadores, determinar el talento de los colaboradores, establecer el estilo de dirección, adaptación al cambio, búsqueda de la toma de determinaciones en los resultados se obtuvo que el nivel medio de 52%, en el nivel alto de 39% y el nivel bajo es de 10%.

Tabla 6.*Dimensión control*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Control	Bajo	3	10%
	Medio	19	61%
	Alto	9	29%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: se culminó con la dimensión 4 control se consideró a los indicadores, control de las actividades laborales, inspección de los medios de comunicación en los resultados se obtuvo que el nivel medio de 61%, el nivel alto de 29% y el nivel bajo es de 10% por los 3 ítems.

Tabla 7.*Variable dependiente recurso humano*

Variable	Niveles	N	Porcentaje
Recurso humano	Bajo	4	13%
	Medio	21	68%
	Alto	6	19%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la variable dependiente de recurso humano, mencionó a las dimensiones de etapa de planificación, preparación y ejecución, se consideró por los 13 ítems donde los porcentajes en nivel medio 68%, nivel alto de 19% y el nivel bajo es de 13%.

Tabla 8.*Dimensión etapa de planificación*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Etapa de planificación	Bajo	4	13%
	Medio	16	52%
	Alto	11	35%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión 1 de etapa de planificación se consideró a los 5 ítems, donde permitió conocer el grado de aceptación de los colaboradores en la etapa de planificación, siendo en el nivel medio 52%, nivel alto de 35% y nivel bajo de 13%.

Tabla 9.*Dimensión etapa de preparación*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Etapa de preparación	Bajo	4	13%
	Medio	21	68%
	Alto	6	19%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Siguiendo con la dimensión 2 de etapa de preparación se desarrolló por los 5 ítems a encuestar a los 31 colaboradores de la UGEL Oxapampa, mostró como resultados que el nivel medio de 68%, en el nivel alto de 19% y el nivel bajo es de 13%.

Tabla 10.*Dimensión etapa de ejecución*

Dimensión	Niveles	N	Porcentaje
Etapa de ejecución	Bajo	3	10%
	Medio	20	65%
	Alto	8	26%
	Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: se determinó en la dimensión 3 que es la etapa de ejecución, donde se explicaron los procesos que se implementó en la UGEL Oxapampa nivel medio 65%, nivel alto de 26% y el nivel bajo de 10%.

Tabla 11.*Contraste de normalidad*

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		G1	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	,911	31	,014
RECURSO HUMANO	,896	31	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: reporte SPSS

Los resultados de “significancia son equivalentes a $0,00 > 0,05$, por lo que se acepta la H_1 y se asumen que los datos si provienen de una distribución normal, asimismo el método es paramétrico, es por ello que se aplicó la prueba de Pearson”.

Análisis inferencial**Hipótesis general****Tabla 12.***Correlaciones de las variables de gestión administrativa y recurso humano*

		GESTION ADMINISTRATIVA	RECURSO HUMANO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
RECURSO HUMANO	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Fuente: reporte SPSS

En la tabla 12, “mostró que el nivel de significancia de 0,000, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alternante, la correlación según Pearson es 0.867, donde la hipótesis H1: la gestión administrativa si influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020, se utilizó la correlación de Pearson”.

Hipótesis específica 1

Tabla 13.

Correlación entre la dimensión planeación y variable de recurso humano

		Planeación	Recurso humano
Planeación	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Recurso humano	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Fuente: reporte SPSS

En la tabla 13, “mostró que el nivel de significancia 0.000, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alternante, siendo la correlación de 0,796, donde la hipótesis H1: La planeación si influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020, se utilizó la correlación de Pearson”.

Hipótesis específica 2

Tabla 14.

Correlación entre la dimensión organización y variable de recurso humano

		Organización	Recurso humano
Organización	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Recurso humano	Correlación de Pearson	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

N 31 31

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

Fuente: reporte SPSS

En la tabla 14, “mostró que el nivel de significancia es menor a 0,05, donde se rechaza la hipótesis alternante y se acepta que la hipótesis nula, siendo la correlación 0,327, donde la hipótesis Ho: La organización no influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020, se utilizó la correlación de Pearson”.

Hipótesis específica 3

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión dirección y variable de recurso humano

		Dirección	Recurso humano
Dirección	Correlación de Pearson	1	,799**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Recurso humano	Correlación de Pearson	,799**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Fuente: reporte SPSS

En la tabla 15, “mostró que en el nivel de significancia es 0.000, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alternante, la correlación es 0.799, donde la hipótesis H1: La dirección si influye en el recurso humano de la Unidad de UGEL Oxapampa, 2020, se utilizó la correlación de Pearson”.

Hipótesis específica 4

Tabla 16.

Correlación entre la dimensión control y variable recurso humano

		Control	Recurso humano
Control	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Recurso humano	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Fuente: reporte SPSS

En la tabla 16, “mostró que en el nivel de significancia 0.000, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alternante, la correlación es 0.628, donde la hipótesis H1: El control si influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020, se utilizó la correlación de Pearson”.

V. DISCUSIÓN

Al iniciar la presente investigación se encontró que la realidad actual acerca de la pandemia del covid19, afectó a diferentes empresas e instituciones en el mundo, logrando afectar de manera contundente todos los sectores económicos. Uno de ellos fue el sector educación en nuestro país, lo cual originó recurrir a nuevas herramientas y estrategias para poder continuar y reactivar el sector.

En cuanto a nuestras variables, gestión administrativa y recurso humano, encontramos que la institución generó cambios para poder adaptarse a la nueva realidad; los cuales fueron necesarios para poder activar sus condiciones de la gestión administrativa y para moderar el impacto socioeconómico de su realidad. Así mismo el recurso humano presentó nuevas disposiciones al laborar, las cuales afectaron hacia un incremento de tiempos en la gestión administrativa del recurso humano. Y es aquí en donde encontramos los principales hechos del presente estudio.

En la contrastación de variables en el nivel de significancia se encontró 0.014 en la gestión administrativa y en el recurso humano un nivel de significancia de 0.006, donde se consideró la prueba de Pearson para la identificación de las hipótesis.

Siguiendo con la hipótesis general, que es la gestión administrativa influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. Se estableció que se acepta la hipótesis alternante general la cual es H1: La gestión administrativa sí influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020. Si existió una relación entre las variables de gestión administrativa y recurso humano. Como lo indicamos anteriormente en los resultados se obtuvo que el nivel de significancia es de 0.000 la cual es menor a $p \leq 0.005$, de igual forma la correlación que se encontró en las variables de gestión administrativa y recurso humano es de 0.867, esto por la prueba de Pearson.

Mediante los antecedentes se mencionó a Velásquez, (2019) quien describe el uso de metodología similar al trabajo de investigación, asimismo el uso de los recursos humanos y financieros en el nivel educativo, en los resultados se obtuvo que el grado de relación es de 0.580 por Rho de Spearman, mientras que el nivel de significancia es de 0.000, asimismo aportó que los programas y planes se

implementó en el capital humano y permitió la garantizar la enseñanza y utilizó los recursos, que permitió redimir las necesidades de los alumnos.

En cuanto a Freire, (2018) mencionó que el método de gestión administrativa frente a la metodología y dimensiones requeridas frente a actividades, programas y capacitaciones a brindar al recurso humano, además de los resultados obtuvo que la capacitación y productividad en el área administrativa por el personal es de nunca 2%, casi nunca 5%, a veces 15%, casi siempre 22% y siempre 56%; así mismo en cuanto al talento humano que permite mejorar el desempeño se obtuvo que en malo es de 13%, regular de 18%, bueno es de 37%, muy bueno 24% y excelente de 7%; encontró la capacitación y las necesidades enmarca un desarrollo en las competencias técnicas. De igual forma, con respecto a Tovar, (2020) describió la metodología de descriptivo, de diseño no experimental y el mismo instrumento de cuestionario a utilizar por el investigador, que permite utilizar los mismos recursos para el diseño educativo.

Mientras que Morales & Paredes, (2020) mencionaron que la metodología es conforme al tipo descriptiva, e instrumento a utilizar por cuestionario, para aportar las herramientas a desarrollar en la gestión administrativa. Los resultados mostraron que las personas presentaron datos de forma ordenada y sistematizada en cuanto al cumplimiento de los objetivos, donde presentaron que en la gestión administrativa de los estudiantes de 2,318%, docentes 2,2305%; por otro lado, en la variable de calidad de servicio en los estudiantes de 2,2146% y docentes 2,1509%.

Por consiguiente, Mamani, (2018) involucró la utilización de los métodos a implementar en la gestión administrativa en la UGEL Puno, en los resultados obtenido que las etapas de la UGEL de Lampa son en planificación con 1,8% siempre, 6,4% casi siempre y nunca de 6,4%, en cambio en la organización es de 1,8% siempre, 4,5% y nunca 5,5% y por último en la dirección 1,8% siempre, 3,6% casi siempre y nunca 3,6%. Con respecto a la teoría se mencionó a Fernández, (2017) describe que son funciones y actividades que permiten el desarrollo de la empresas frente a planes de formación.

En mención a las dimensiones son las siguientes; en la dimensión 1 es la etapa de planificación donde se manejó los indicadores de determinación de los cargos,

elaboración del organigrama y elaboración del cronograma de trabajo; mientras que la dimensión 2 corresponde a la etapa de preparación quien describe a los indicadores de reclutamiento, selección y entrenamiento del personal, preparación del material y disposición del ambiente para determinar los esquemas y materiales a utilizar; y por último en la dimensión 3 de la etapa de ejecución que describe a los indicadores de recolección de datos y selección de datos obtenidos que permitan la recolección de información.

La gestión administrativa estableció herramientas para el desarrollo de las actividades y tareas laborales, a considerar la eficacia de los estudiantes y docentes en las instituciones educativas, ya que se encuentra entendibles y detallados. La importancia de la gestión administrativa frente a toda entidad, esta herramienta es determinante para los cambios, avances y objetivos que se cuente.

Asimismo, “en la hipótesis específica 1 la cual fue la planeación influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020. Se aceptó la hipótesis alternativa H1: La planeación si influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020”, si guardó relación la dimensión de planeación y la variable recurso humano. Mostró que el grado de correlación 0.796, la cual es menor a $p = 0.05$. Por consiguiente, el nivel de significancia es 0.000, lo cual se dio que la hipótesis si mostro relación entre la dimensión y la variable.

Asimismo, en Delgado, (2019) mantiene una misma metodología a utilizar en la variable de gestión administrativa, y mismo instrumento a utilizar el de cuestionario mediante programas que capacitan al recurso humano que son los docentes, en los resultados se obtuvo que la gestión administrativa presenta en la planificación en malo de 1,96%; regular 23,53%; bueno 58,82% y excelente de 15,69%; en el caso de la dimensión de organización presenta una aceptación de 11,76% excelente; en la dirección de 23, 53% excelente; y por último en el control de 19,61% excelente. Asimismo, Morillo, et al, (2020), utilizó la misma metodología de forma básica, correlacional y diseño transversal no experimental, en cambio en los resultados se consideró en la gestión de recurso humano, la calidad media fue 53%, en la calidad baja fue 33,3% y calidad alta 12,6%.

Siguiendo con la teoría, se mencionó a Morales y Paredes, (2020), aporta que el cumplimiento de los objetivos permita ofrecer una adecuada calidad del servicio

estudiantil, en la gestión administrativa de los estudiantes dio 2,318%, docentes 2,2305%. Es por ello que siguiendo con la discusión de resultados no se encontró relación entre la dimensión 1 y la variable dependiente ya que describe las estrategias y objetivos a considerar en la dimensión, pero no son requeridos para en la variable de recurso humano.

En el caso de esta hipótesis se empleó los conceptos de Blandez, (2014) quien describe que se debe considerar objetivos y cursos claves que permitan el cumplimiento de las metas, estrategias y el desarrollo del objetivo que permitan la descripción de la dimensión de planeación en la entidad educativa. Siguiendo “la hipótesis específica 2 fue la organización influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020. Se aceptó que la hipótesis alternante que es H1: La organización si influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020, con respecto a la dimensión 2 y la variable dependiente se encontró relación entre ellas.

En cuanto a los resultados la correlación es 0.665 entre la dimensión de organización y la variable de recurso humano, asimismo el nivel de significancia es 0.000, siendo $p \leq 0.005$ estos resultados, se desarrolló por la prueba de Pearson. Siguiendo con los antecedentes, se consideró a Tovar, (2020), quien empleo la misma metodología de pura, diseño no experimental además de la similitud en los resultados de la variable de recursos humanos fue el regular de 30,6% y bueno 69,4%. Con los resultados, se estableció por las preguntas frente al grado de correlación, en cuanto a la creación del conocimiento y la transferencia por los docentes en la educación y así mismo se utilizó las aplicaciones y uso del conocimiento para desempeñar los trabajos en el sector educativo. Mientras que Delgado, (2019), estableció la metodología correlacional e instrumentos, asimismo en los resultados se tomó en cuenta a la gestión administrativa en la dimensión de organización presentó una aceptación de 11,76% excelente, se empleó los indicadores de diseño de tareas, designación de puestos de trabajo que permitan la obtención de la información de los colaboradores en por medio del instrumento.

Morales & Paredes, (2020), mostró una similitud con la metodología que utilizo el investigador de correlacional y diseño no experimental, dando como resultados que la gestión administrativa de los estudiantes de 2,318%, docentes 2,2305%; por otro

lado, en la variable de calidad de servicio en los estudiantes de 2,2146% y docentes 2,1509%, además de la relación entre las variables de organización con la calidad del servicio docentes a estudiantes. Según Córdova, (2012), describió que son procesos administrativos a utilizar en la búsqueda de los recursos y objetivos.

Es por ello; en la dimensión 2 que es organización se estableció los indicadores de diseño de tareas, designación de los puestos de trabajo, estructuración de la organización y método y procedimiento para utilizar.

Siguiendo con “la hipótesis específica 3, la dirección influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. Se aceptó la hipótesis alternante específica de H1: La dirección si influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020, ya se encontró que si existe relación entre la dimensión de dirección y la variable de recurso humano”. Es por ello que en los resultados se consideró el nivel de significancia de 0.000 siendo menor que $p \leq 0.0005$, mientras que la correlación es 0.799, esto después de la comprobación de prueba de Pearson.

En los antecedentes se consideró a Tovar, (2020), en los resultados las competencias directivas de deficiente de 3,2%, regular 51,6%, buena de 45,2%; así mismo se obtuvo resultados en base a la variable de la gestión de los recursos humanos donde el regular de 30,6% y bueno 69,4%. Siguiendo Delgado, (2019), considero la metodología de tipo correlacional, por medio de los instrumentos de cuestionario que permitió la recolección de datos a los colaboradores de entidad. Velásquez (2019), indica que el personal a cargo de las diversas actividades estén dispuestas al cambio de trabajo y conformidad con la contratación por medio de la gestión administrativa, consideró el grado de relación es de 0.580 por Rho de Spearman, mientras que el nivel de significancia es de 0.000.

En cambio, Mamani, (2018), determino la metodología descriptiva y lo instrumento de cuestionario y guía de observación, para la obtención de resultados en la dimensión de dirección 1,8% siempre, 3,6% casi siempre y nunca 3,6% según la escala de Likert que se empleó. De igual forma Morillo, et al, (2020), propuso en los resultados del recurso humano por la calidad media 53%, en la calidad baja 33,3% y calidad alta 12,6%. Siguiendo con la discusión de resultados se mostró que la dimensión 3 que corresponde a dirección, la cual identificó los indicadores de

cumplimiento de objetivos y metas; además de estrategias, adaptación de cambio, toma de decisiones con respecto a la comunicación que se establece entre los colaboradores de la UGEL, la cual permite se encontró relación con los métodos y etapas a realizar por en la variable dependiente de recurso humano. Para la obtención de los resultados en la dimensión de dirección se utilizó la teoría de Luna, (2014), quien describe que debe considerar la dirección por las autoridades para con los colaboradores y orientación por el líder en las actividades de trabajo, asimismo se obtuvo a los indicadores de talento de los colaboradores estilo de dirección, adaptación al cambio y toma de decisiones colectivas. Con respecto al aporte las estrategias que permitió a los docentes ser contratados por contar con una gestión administrativa de calidad y adecuada por el control, selección y reclutamiento del recurso humano

Y, por último, en la hipótesis específica 4, fue el control influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020. Se aceptó la hipótesis alternante específica de H1: El control si influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020, en cuanto a los resultados presentó la correlación de 0.628 en la dimensión de control y la variable de recurso humano, con un nivel de significancia de 0.000, lo que se detalló es que si existe correlación entre las variables mencionadas. Se redactaron los antecedentes que guardo la relación la hipótesis específica para la investigación de los resultados e información similar en la que utilizó Tovar, (2020), se detalló la semejanza de la metodología de tipo pura y diseño no experimental, así mismo los resultados se consideró en base a la variable recurso humano en regular de 30,6% y bueno 69,4%. Además, Delgado, (2019), mencionó la metodología correlacional para las variables e instrumento de cuestionario, en cambio en los resultados se consideró a la dimensión de control de 19,61% excelente. Seguido de Panduro, et al, (2019), que estableció la metodología de tipo correlacional, para la validación del instrumento de cuestionario, asimismo esta recopilación de datos se estableció en los resultados 78.13% nivel siempre y el 9.36% nivel a veces, esto con respecto a la atención al usuario, asimismo el 78.13% en nivel siempre y el 9.36% en base a las notas. Por otro lado, con respecto a las teorías se tomó en cuenta a Jara, (2009), quien describió que se estableció un control de las actividades a desarrollar por los colabores en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La hipótesis específica “La planeación influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020” quedó demostrada ya que la correlación fue de 0.796, la cual es menor a $p= 0.05$. Por consiguiente, el nivel de significancia es 0.000.

Segunda: mientras que en la hipótesis específica “La organización influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020”. Se demostró que si existe relación pues la correlación es 0.665, asimismo el nivel de significancia es 0.000, siendo $p \leq 0.005$.

Tercera: de igual forma en la hipótesis específica “La dirección influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020”. Se demostró que, si existe relación, el nivel de significancia de 0.000 siendo menor que $p \leq 0.0005$, mientras que la correlación es 0.799.

Cuarta: por último, en la hipótesis específica “El control influye en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020” se concluyó que, si existió relación de la dimensión y variable, pues la correlación de 0.628, con un nivel de significancia de 0.000.

Quinta: con respecto al objetivo específica “Identificar la influencia de la planeación en el recurso humano en la UGEL Oxapampa, 2020”, se concluyó que el nivel alto es de 48% con respecto al dimensión de planeación.

Sexta: asimismo con el objetivo específico “Determinar la influencia de la organización en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020”, se concluye que en la dimensión de organización se estableció el nivel alto 35%.

Séptima: de igual forma en el objetivo específico “Establecer la influencia la dirección en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020”, se concluye en la dimensión de dirección por los ítems se estableció el nivel alto de 39%.

Octava: seguido del objetivo específico “Determinar la influencia del control en el recurso humano de la UGEL Oxapampa, 2020”, se concluyó que en la dimensión de control se estableció al nivel alto 29%, esto con respecto a los indicadores de control de actividades e inspección de medios.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que las autoridades encargadas en el área administrativa establezcan estrategias y objetivos a utilizar por los colaboradores.

Asimismo, se recomienda que las autoridades correspondientes en la contratación y capacitación del personal nuevo se vean involucrados en los nuevos métodos que proporcionen a los trabajadores a incrementar el progreso de las actividades laborales.

Siguiendo, se recomienda a las autoridades establecer una adecuada dirección al personal docente en la UGEL Oxapampa.

Asimismo, el personal del área administrativa establece un control de las actividades a desempeñar por los colaboradores en la UGEL Oxapampa.

Se sugiere a las autoridades que implementen la dimensión de planeación en cuanto a la función del recurso humano y actividades.

Se recomienda a las autoridades establecer una organización en función a las actividades a desarrollar por los colaboradores.

Asimismo, se sugiere que las autoridades de la Ugel de Oxapampa establecen una dirección en función a la jerarquía del personal.

Por consiguiente, se sugiere que el personal establezca un control en las actividades dentro de la Ugel de Oxapampa.

REFERENCIAS

- Alveiro, C. (2 de julio de 2011). *El balanced scorecard como herramienta de evaluacion en la gestion administrativa*. Obtenido de Revista cientifica vision de futuro: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935478003.pdf>
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2 de setiembre de 2019). *Gestion de administracion de los recursos humanos*. Obtenido de SCIELO: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Baidlowi, W., & Moh, F. (2020). *The implementation of School Principal Administrative Management in Improving the Quality of Islamic Education at Islamic Junior High School of Sultan Agung 1 Semarang*. Obtenido de Prosiding konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humanoira: <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/12151>
- Bendesu, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Bermeo, M., Acevedo, Y., Palacios, L., Benjumea, M., & Arango, D. (2020). *evolucion y tendencias investigativas sobre etrategias de gestion de conocimiento en instituciones de educacion superior*. Obtenido de revista virtual universidad catolica del norte: <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1170>
- Bernal, C. (2008). *Metodología de la investigación para ciencias empresariales*. Obtenido de Pearson educación: <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
- Blandez, M. (2014). *Proceso administrativo*. Obtenido de Editorial digital UNID: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TYHDCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Proceso+administrativo+de+blandez&ots=poqitPUJKS&sig=TsLgwYxP8MvwoAx7tkIXPiY1WRM#v=onepage&q=Proceso%20administrativo%20de%20blandez&f=false>
- Bogdanski, T., Santana, P., & Portillo, A. (2014). *proceso administrativo*. Obtenido de editorial digital UNID:

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TYHDCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=proceso+administrativo&ots=poqjkHSIDZ&sig=RpXAljWFr_fHJEJ0_v2lf76dEaw#v=onepage&q=proceso%20administrativo&f=false

Borrero, R. (enero de 2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. Obtenido de revista arbitrada interdisciplinada Koinonia: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>

Botero, N. (11 de julio de 2007). *Gestión del conocimiento para la administración del recurso humano estado del arte*. Obtenido de Revista Anagramas: <https://www.redalyc.org/pdf/4915/491549030004.pdf>

Bustamante, M., Bustamante, C., Caamano, V., & Cabezas, F. (29 de enero de 2019). *Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano*. Obtenido de Revista San Gregorio: <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869>

Calderon, A. (17 de noviembre de 2019). *Gestión del control interno en instituciones de educación superior*. Obtenido de revista electronica calidad en la educación superior: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad/article/view/2702>

Campoy, T., & Gomes, E. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativo de recogida de datos*. Obtenido de editorial EOS: http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/29_Campoy_T%C3%A9cnicas_e_instrum_cualita_recogidainformacion.pdf

Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (julio de 2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad*. Obtenido de biblioteca digital repositorio academico : <file:///D:/Users/HP/Downloads/Dialnet-PlanificacionEducativaComoHerramientaFundamentalPa-7524690.pdf>

Cerdas, V., Garcia, J., Torres, N., & Fallas, M. (12 de julio de 2017). *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*. Obtenido de revista ensayos pedagogicos:

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101>

Concytec, A. (2019). *orientaciones básicas para la investigación científica: inicio y pasos de una tesis cuantitativa*. Obtenido de alicia concytec gob: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_ec476f17877d1ce207b2f483fab1919c

Cordova, R. (2012). *Proceso administrativo*. Obtenido de Red tercer Milenio: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58781695/Proceso_administrativo-Parte1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1626928235&Signature=IC7lwZnIJ5wmmlC8oDHOtRxJGA5djmi4ubfGISY-SWIZcR4nlgHCCX~FZhe~Q3ptVNXg4IOUTpNhczTmtPO~aywBMKQhxxk6o-ja~PuPjrS1sPwZadVbByt~pl~wwot

Cuentas, S. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior*. Obtenido de SCIELO: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032018000200004&script=sci_arttext

De Soto, C. (enero de 2006). *La gestion de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. Obtenido de revista de educacion Laurus: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>

Delgado, C. (2019). *Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San PabloCajamarca-2019*. Obtenido de repositorio ucv: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30236>

Fernandez, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Obtenido de EDITORIAL TUTOR FORMACION: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JZIZDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=Apoyo+administrativo+a+la+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos&ots=1KXbsBs3cC&sig=W4reYf1PF_JFKtugJfFqdZCcAeE#v=onepage&q=Apoyo%20administrativo%20a%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20

- Freire, H. (2018). *Gestión administrativa en las instituciones de Educación Superior basada en planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores*. Obtenido de repositorio uta: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28140>
- Garcia, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Obtenido de contribuciones a la economía, EUMED : <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Mc Graw Hill Interamericana: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (abril de 2014). *metodología de la investigación*. Obtenido de McGraw-Hill education: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jara, E. (15 de agosto de 2009). *el control en el proceso administrativo*. Obtenido de Academia Accelerating the worlds research: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59175808/EI_control20190508-33840-cj0w88-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1626928249&Signature=Wq~S4XAoRSXUfOuWDq2veaVHHkxnRYcnRagTfIBkcl~UMliBaVDZZt~WcrVwMS2-GnNIRi2TGO7NNPNNFFJr2aYDsXlxnp9lyHa6twr~LrtbLIZEgZOvlg~R8Bfb
- Jongitud, J. (junio de 2017). *El derecho humano a la educación superior en México*. Obtenido de SCIELO: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602017000200045
- Li, S. (abril de 2018). *Research on the Cultivation of University Administrative Management Talents based on Government Function Management*. Obtenido

de Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR): file:///D:/Users/HP/Downloads/55912836%20(2).pdf

- Luna, A. (2014). *Porceso administrativo*. Obtenido de Grupo editorial Patria: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=b8_hBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=proceso+administrativo&ots=569NgfkHjh&sig=QlpR7BehYgTCFZeJA McY9W1U2qE#v=onepage&q=proceso%20administrativo&f=false
- Mamani, R. (20 de abril de 2018). *Evaluación de las actividades de control interno y su incidencia en la gestión administrativa de las Unidades de Gestión Educativa Local de la Región Puno, periodos 2015 -2016*. Obtenido de repositorio unap: <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/7961>
- Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (20 de octubre de 2021). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú*. Obtenido de revista de investigación apuntes universitarios: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543>
- Morales, D., & Paredes, V. (octubre de 2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Obtenido de repositorio uta: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31522>
- Morillo, J., Shardin, L., Uribe, J., & Mesia, E. (13 de mayo de 2020). *Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions*. Obtenido de International Journal of Early Childhood: <https://www.int-jecse.net/abstract.php?id=175>
- Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (octubre de 2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. Obtenido de SCIELO: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500259&script=sci_arttext
- Paguay, F., Malquin, S., Viveros, L., & Villareal, B. (6 de noviembre de 2017). *Modelo de gestión por procesos propuesto para la unidad de emprendimiento*

e innovación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Obtenido de revista científica de red-dees: <https://core.ac.uk/download/pdf/287219872.pdf>

Panduro, L., Bollet, F., Ramirez, L., & Chenet, M. (20 de agosto de 2019). *Desempeño laboral y gestión administrativa de la universidad privada de Pucallpa, 2018-2019*. Obtenido de Revista de investigación universidad Privada de Pucallpa: <http://www.revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVIA/article/view/149>

Peña, D., & Serra, A. (Julio de 2013). *La practica de la responsabilidad social empresarial. estudio de caso en el sector turistico*. Obtenido de Revista Innovar: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828691008.pdf>

Pionce, M. (2018). *Auditoría de Gestión Administrativa aplicada a la Unidad Educativa Fiscal "Alejo Lascano" en la Ciudad de Jipijapa*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6657244>

Quispe, A. (14 de agosto de 2020). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020*. Obtenido de CiiD Journal: <https://www.ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/62>

Ramirez, C. (2004). *la gestión administrativa en las instituciones educativas*. Obtenido de editorial Noriega editores: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3peF_dZUveYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=gestion+administrativa&ots=AfElzyU5Sq&sig=3xm6L2vho3LKMWAfinmKSqfc5Os#v=onepage&q=gestion%20administrativa&f=false

Reyes, B. (julio de 2021). *La gestion administrativa y su incidencia en el fortalecimiento organizacionl de l unidad educativa Fisacala Jipijapa, periodo 2017*. Obtenido de repositorio unesum: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1839>

Reyes, C., Sánchez, H., & Mejia, K. (junio de 2018). *manual de termino de investigacion cientifica, tecnologica y humanista*. Obtenido de editorial visión universitaria: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Velasquez, M. (01 de enero de 2019). *Gestion administrativa e imagen corporativa de la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios*. Obtenido de Journal ceprosimad:

<https://www.journal.ceprosimad.com/index.php/ceprosimad/article/view/72>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la tesis

TÍTULO: Influencia de la Gestión Administrativa en el Recurso Humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Población / Muestra	Técnicas e Instrumentos	Procedimientos
Problema general: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020? Problemas específicos: ¿De qué manera	Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020 Objetivos específicos:	Hipótesis general: La gestión administrativa influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020. Hipótesis	Variable independiente: Gestión administrativa	Mencionó que los administradores son los encargados de los procesos administrativos para establecer las acciones y funciones de la organización, así mismo involucra	Gestión administrativa, son las características, elementos o partes de la realidad conceptualizada que permita establecer una gestión administrativa adecuada.	Planeación	Metas de la empresa Planteamiento de las estrategias Formulación de los objetivos	Ordinal Tipo Likert donde: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo	Población: 61 colaboradores Muestra: 31 colaboradores	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Formulación de las preguntas con respecto a las variables.
						Organización	Diseño de tareas Designación de los puestos de trabajo Estructuración de la organización Método y procedimiento para utilizar	Desarrollo de las preguntas a la muestra. Recolección de la información. Desarrollo de los resultados. Establecer conclusiones			

<p>influye la planeación en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020?</p> <p>¿De qué manera influye la organización en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020?</p> <p>¿De qué manera influye la dirección en el recurso humano de</p>	<p>Identificar la influencia de la planeación en el recurso humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la organización en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p> <p>Establecer la influencia</p>	<p>específicas: La planeación influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p> <p>La organización influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p>	<p>Variable dependiente: Recurso humano</p>	<p>las funciones vitales que tiene en cuenta para satisfacer las necesidades de la empresa y la búsqueda de los objetivos y la utilización de los recursos (Blandez, 2014, pág. 15)</p> <p>Recurso humano, comprendió las funciones y actividades a desarrollar en las</p>	<p>En el recurso humano se tienen en cuenta las tres dimensiones a poner en práctica en el desarrollo</p>	<p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Etapa de planificación</p>	<p>Determinar el talento de los colaboradores Establecer el estilo de dirección Adaptación al cambio Búsqueda de la toma de decisiones</p> <p>Control de las actividades laborales Control de los medios de comunicación</p> <p>Determinación de los cargos Elaboración del organigrama Elaboración del cronograma de trabajo</p>	<p>5: Totalmente de acuerdo</p> <p>Ordinal Tipo Likert donde: 1: Totalmente en desacuerdo</p>			<p>s y recomendaciones.</p>
---	--	---	--	--	---	---	---	---	--	--	-----------------------------

<p>la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020?</p> <p>¿De qué manera influye el control en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020?</p>	<p>la dirección en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p> <p>Determinar la influencia del control en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020</p>	<p>La dirección influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p> <p>El control influye en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020.</p>		<p>empresas para establecer planes de formación y llevarlos a cabo, así mismo se ve el potencial personal, motivación, control y desempeño que los profesionales tienen para desempeñar sus tareas (Fernández, 2017, pág. 13).</p>	<p>de actividades y tareas a requerir en la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa.</p>	<p>Etapa de preparación</p> <p>Etapa de ejecución</p>	<p>Reclutamiento, selección y entrenamiento del personal Preparación del material Disposición del ambiente</p> <p>Recolección de datos Selección de datos obtenidos</p>	<p>2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p>			
---	--	---	--	--	---	---	---	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable independiente: Gestión administrativa	Dentro de la definición conceptual se mencionó que los administradores son los encargados de los procesos administrativos, los que están a cargo de la formulación de las acciones y funciones de la organización, así mismo involucró las funciones vitales que permitió la identificación de las necesidades, objetivos y recursos que empleó las empresas para la recolección de información (Blandez, 2014, p. 15).	La definición operacional son las características, elementos o partes de la realidad conceptualizada que permita establecer una gestión administrativa adecuada.	Planeación	Metas de la empresa Planteamiento de las estrategias Formulación de los objetivos	Ordinal
			Organización	Diseño de tareas Designación de los puestos de trabajo Estructuración de la organización Método y procedimiento para utilizar	
			Dirección	Determinar el talento de los colaboradores Establecer el estilo de dirección Adaptación al cambio Búsqueda de la toma de decisiones	
			Control	Control de las actividades laborales Control de los medios de comunicación	

Variable dependiente: Recurso humano	Comprendió a las funciones y las actividades que desarrolló las empresas con el fin de que se implementó planes de formación y llevarlos a cabo, así mismo se ve el potencial personal, motivación, control y desempeño que los profesionales a desempeñar sus tareas (Fernández, 2017, p. 13).	Por otro lado, en el recurso humano se tienen en cuenta las tres dimensiones a poner en práctica en el desarrollo de actividades y tareas a requerir en la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa	Etapa de panificación	Determinación de los cargos Elaboración del organigrama Elaboración del cronograma de trabajo	Ordinal
			Etapa de preparación	Reclutamiento, selección y del entrenamiento personal Preparación del material Disposición del ambiente	
			Etapa de ejecución	Recolección de datos Selección de datos obtenidos	

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Gestión Administrativa

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, realizo un estudio en donde les agradezco que respondan con veracidad a las preguntas formuladas por medio de este presente cuestionario. El cual consta de 17 preguntas

OBJETIVO: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020, para la obtención de resultados concretos.

Así mismo se garantiza el anonimato y confidencialidad de la información, por medio de las variables de:

X: gestión administrativa

Instrucciones: Marca con un (X) la alternativa que crea correcta.

Sexo: M ()

F ()

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

ITEMS		1	2	3	4	5
PROCESO ADMINISTRATIVO						
Dimensión 1: Planeación						
1	¿Está satisfecho con las metas que propone la UGEL de Oxapampa?					
2	¿Las estrategias planteadas por la UGEL Oxapampa son alcanzables con la programación institucional?					
3	¿El grado de satisfacción que la UGEL Oxapampa propone la formulación de los objetivos es la idónea?					
4	¿Existe relación entre la administración institucional y las actividades que realiza?					
5.	¿Toma de decisiones se da de manera oportuna?					
Dimensión 2: Organización						
6	¿Está satisfecho con el diseño de tareas que la UGEL Oxapampa brinda a sus colaboradores?					
7	¿Está conforme con la designación de los puestos de trabajo que la UGEL ofrece a sus colaboradores?					

8	¿Está satisfecho con la estructuración de la Ugel ofrece a los colaboradores?					
9	¿La UGEL Oxapampa gestiona los métodos a utilizar por la gestión administrativa de los colaboradores?					
10	¿La UGEL Oxapampa provee los procedimientos necesarios para cubrir la demanda ciudadana?					
Dimensión 3: Dirección						
11	¿Se siente motivado para el cumplimiento de los objetivos y metas de la UGEL Oxapampa?					
12	¿Se emplean estrategias que permitan la designación de los puestos de trabajo en la UGEL de Oxapampa?					
13	¿Con la adaptación al cambio en el área administrativa está satisfecho en la UGEL Oxapampa?					
14	¿Está conforme con la toma de decisiones que brinda la UGEL Oxapampa para una asesoría al área administrativa?					
15	¿La comunicación entre los colaboradores de la UGEL Oxapampa es la adecuada?					
Dimensión 4: Control						
16	¿En la UGEL Oxapampa se evalúa de forma adecuada las actividades laborales con las funciones asignadas?					
17	¿Está satisfecho con el control de los medios de comunicación que los colaboradores utilizan para el desarrollo de sus tareas en la UGEL de Oxapampa?					
18	¿Existen acciones preventivas para minimizar riesgos en la UGEL Oxapampa?					

Se agradece su participación

Cuestionario de Recurso Humano

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, realizo un estudio en donde les agradezco que respondan con veracidad a las preguntas formuladas por medio de este presente cuestionario. El cual consta de 14 preguntas

OBJETIVO: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020, para la obtención de resultados concretos.

Así mismo se garantiza el anonimato y confidencialidad de la información, por medio de las variables de:

Y: recurso humano

Instrucciones: Marca con un (X) la alternativa que crea correcta.

Sexo: M ()

F ()

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Etapa de Planificación						
1	¿Se cumplen los institucionales la UGEL DE Oxapampa?					
2	¿Usted cree que los cargos y puestos que la UGEL de Oxapampa establece son las adecuadas frente a la situación de pandemia?					
3	¿El organigrama de la UGEL Oxapampa está orientado a logro de metas institucionales?					
4	¿Está conforme con el cronograma de trabajo que la UGEL de Oxapampa brinda?					
5	¿La programación institucional va de acuerdo con las necesidades y oportunidades que tiene la UGEL Oxapampa?					
Dimensión 2: Etapa de Preparación						
6	¿Cree usted que el reclutamiento de personal se establece en la UGEL Oxapampa por reglamento?					
7	¿La capacitación que la UGEL Oxapampa brinda al nuevo personal a contratar es la adecuada?					

8	¿Existe capacitación de la UGEL Oxapampa hacia sus colaboradores?					
9	¿Existe una preparación de material por parte de la UGEL de Oxapampa?					
10	¿Está conforme con la disposición del ambiente laboral que la UGEL Oxapampa brinda al personal?					
Dimensión 3: Etapa de Ejecución						
11	¿La UGEL Oxapampa realiza la recolección de datos?					
12	¿La recolección de datos permite la elaboración y desarrollo adecuada de sus actividades por parte del personal?					
13	¿Los datos obtenidos permiten alcanzar diferentes procesos o compromisos de la UGEL Oxapampa?					

Se agradece su participación

Anexo 4. Certificados de validez por criterios de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	¿Está satisfecho con las metas que propone la UGEL de Oxapampa?	x		x		x		
2	¿Las estrategias planteadas por la UGEL Oxapampa son alcanzables con la programación institucional?	x		x		x		
3	¿El grado de satisfacción que la UGEL Oxapampa propone la formulación de los objetivos es la idónea?	x		x		x		
4	¿Existe relación entre la administración institucional y las actividades que realiza?	x		x		x		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Está satisfecho con el diseño de tareas que la UGEL Oxapampa brinda a sus colaboradores?	x		x		x		
6	¿Está conforme con la designación de los puestos de trabajo que la UGEL ofrece a sus colaboradores?	x		x		x		
7	¿Está satisfecho con la estructuración de la UGEL ofrece a los colaboradores?	x		x		x		
8	¿La UGEL Oxapampa gestiona los métodos a utilizar por la gestión administrativa de los colaboradores?	x		x		x		
9	¿La UGEL Oxapampa provee los procedimientos necesarios para cubrir la demanda ciudadana?	x		x		x		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente motivado para desarrollar su talento en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas de la UGEL Oxapampa?	x		x		x		
11	¿Se emplean estrategias que permitan la designación de los puestos de trabajo en la UGEL de Oxapampa?	x		x		x		
12	¿Con la adaptación al cambio en el área administrativa está satisfecho en la UGEL Oxapampa?	x		x		x		
13	¿Está conforme con la toma de decisiones que brinda la UGEL Oxapampa para una asesoría al área administrativa?	x		x		x		
14	¿La comunicación entre los colaboradores de la UGEL Oxapampa es la adecuada?	x		x		x		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	

15	¿En la UGEL Oxapampa se evalúa de forma adecuada las actividades laborales con las funciones asignadas?	x		x		x	
16	¿Está satisfecho con el control de los medios de comunicación que los colaboradores utilizan para el desarrollo de sus tareas en la UGEL de Oxapampa?	x		x		x	
17	¿Existen acciones preventivas para minimizar riesgos en la UGEL Oxapampa?	x		x		x	
Dimensión 1: Etapa de Planificación		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Usted cree que los cargos y puestos que la UGEL de Oxapampa establece son las adecuadas frente a la situación de pandemia?	x		x		x	
19	¿El organigrama de la UGEL Oxapampa está orientado a logro de metas institucionales?	x		x		x	
20	¿Está conforme con el cronograma de trabajo que la UGEL de Oxapampa brinda?	x		x		x	
Dimensión 2: Etapa de Preparación		x		x		x	
21	¿Cree usted que el reclutamiento de personal se establece en la UGEL Oxapampa por reglamento?	x		x		x	
22	¿La selección que la UGEL Oxapampa brinda al nuevo personal a contratar es la adecuada?	x		x		x	
23	¿Existe entrenamiento del personal en la UGEL Oxapampa hacia sus colaboradores?	x		x		x	
24	¿Existe una preparación de material por parte de la UGEL de Oxapampa?	x		x		x	
Dimensión 3: Etapa de Ejecución		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿La UGEL Oxapampa realiza la recolección de datos?	x		x		x	
26	¿La selección de datos permite la elaboración y desarrollo adecuada de sus actividades por parte del personal?	x		x		x	
27	¿Los datos obtenidos permiten alcanzar diferentes procesos o compromisos de la UGEL Oxapampa?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento mide las variables con claridad, coherencia, relevantes y consecuentes para la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Raúl Castro Espíritu

DNI 04341205

Especialidad del validador: Gerencia e Innovación Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO N°2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	¿Está satisfecho con las metas que propone la UGEL de Oxapampa?	x		x		x		
2	¿Las estrategias planteadas por la UGEL Oxapampa son alcanzables con la programación institucional?	x		x		x		
3	¿El grado de satisfacción que la UGEL Oxapampa propone la formulación de los objetivos es la idónea?	x		x		x		
4	¿Existe relación entre la administración institucional y las actividades que realiza?	x		x		x		
Dimensión 2: Organización								
5	¿Está satisfecho con el diseño de tareas que la UGEL Oxapampa brinda a sus colaboradores?	x		x		x		
6	¿Está conforme con la designación de los puestos de trabajo que la UGEL ofrece a sus colaboradores?	x		x		x		
7	¿Está satisfecho con la estructuración de la UGEL ofrece a los colaboradores?	x		x		x		
8	¿La UGEL Oxapampa gestiona los métodos a utilizar por la gestión administrativa de los colaboradores?	x		x		x		
9	¿La UGEL Oxapampa provee los procedimientos necesarios para cubrir la demanda ciudadana?	x		x		x		
Dimensión 3: Dirección								
10	¿Se siente motivado para desarrollar su talento en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas de la UGEL Oxapampa?	x		x		x		
11	¿Se emplean estrategias que permitan la designación de los puestos de trabajo en la UGEL de Oxapampa?	x		x		x		
12	¿Con la adaptación al cambio en el área administrativa está satisfecho en la UGEL Oxapampa?	x		x		x		
13	¿Está conforme con la toma de decisiones que brinda la UGEL Oxapampa para una asesoría al área administrativa?	x		x		x		
14	¿La comunicación entre los colaboradores de la UGEL Oxapampa es la adecuada?	x		x		x		
Dimensión 4: Control								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	¿En la UGEL Oxapampa se evalúa de forma adecuada las actividades laborales con las funciones asignadas?	x		x		x	
16	¿Está satisfecho con el control de los medios de comunicación que los colaboradores utilizan para el desarrollo de sus tareas en la UGEL de Oxapampa?	x		x		x	
17	¿Existen acciones preventivas para minimizar riesgos en la UGEL Oxapampa?	x		x		x	
Dimensión 1: Etapa de Planificación		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Usted cree que los cargos y puestos que la UGEL de Oxapampa establece son las adecuadas frente a la situación de pandemia?	x		x		x	
19	¿El organigrama de la UGEL Oxapampa está orientado a logro de metas institucionales?	x		x		x	
20	¿Está conforme con el cronograma de trabajo que la UGEL de Oxapampa brinda?	x		x		x	
Dimensión 2: Etapa de Preparación		x		x		x	
21	¿Cree usted que el reclutamiento de personal se establece en la UGEL Oxapampa por reglamento?	x		x		x	
22	¿La selección que la UGEL Oxapampa brinda al nuevo personal a contratar es la adecuada?	x		x		x	
23	¿Existe entrenamiento del personal en la UGEL Oxapampa hacia sus colaboradores?	x		x		x	
24	¿Existe una preparación de material por parte de la UGEL de Oxapampa?	x		x		x	
Dimensión 3: Etapa de Ejecución		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿La UGEL Oxapampa realiza la recolección de datos?	x		x		x	
26	¿La selección de datos permite la elaboración y desarrollo adecuada de sus actividades por parte del personal?	x		x		x	
27	¿Los datos obtenidos permiten alcanzar diferentes procesos o compromisos de la UGEL Oxapampa?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es claro y adecuado a la evaluación del tema a investigar, los ítems son los adecuados.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Mery Eluteria Tello Arias

DNI 04341045

Especialidad del validador: Gerencia e Innovación Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS N°3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	¿Está satisfecho con las metas que propone la UGEL de Oxapampa?	x		x		x		
2	¿Las estrategias planteadas por la UGEL Oxapampa son alcanzables con la programación institucional?	x		x		x		
3	¿El grado de satisfacción que la UGEL Oxapampa propone la formulación de los objetivos es la idónea?	x		x		x		
4	¿Existe relación entre la administración institucional y las actividades que realiza?	x		x		x		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Está satisfecho con el diseño de tareas que la UGEL Oxapampa brinda a sus colaboradores?	x		x		x		
6	¿Está conforme con la designación de los puestos de trabajo que la UGEL ofrece a sus colaboradores?	x		x		x		
7	¿Está satisfecho con la estructuración de la UGEL ofrece a los colaboradores?	x		x		x		
8	¿La UGEL Oxapampa gestiona los métodos a utilizar por la gestión administrativa de los colaboradores?	x		x		x		
9	¿La UGEL Oxapampa provee los procedimientos necesarios para cubrir la demanda ciudadana?	x		x		x		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente motivado para desarrollar su talento en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas de la UGEL Oxapampa?	x		x		x		
11	¿Se emplean estrategias que permitan la designación de los puestos de trabajo en la UGEL de Oxapampa?	x		x		x		
12	¿Con la adaptación al cambio en el área administrativa está satisfecho en la UGEL Oxapampa?	x		x		x		
13	¿Está conforme con la toma de decisiones que brinda la UGEL Oxapampa para una asesoría al área administrativa?	x		x		x		
14	¿La comunicación entre los colaboradores de la UGEL Oxapampa es la adecuada?	x		x		x		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	

15	¿En la UGEL Oxapampa se evalúa de forma adecuada las actividades laborales con las funciones asignadas?	x		x		x	
16	¿Está satisfecho con el control de los medios de comunicación que los colaboradores utilizan para el desarrollo de sus tareas en la UGEL de Oxapampa?	x		x		x	
17	¿Existen acciones preventivas para minimizar riesgos en la UGEL Oxapampa?	x		x		x	
	Dimensión 1: Etapa de Planificación	Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Usted cree que los cargos y puestos que la UGEL de Oxapampa establece son las adecuadas frente a la situación de pandemia?	x		x		x	
19	¿El organigrama de la UGEL Oxapampa está orientado a logro de metas institucionales?	x		x		x	
20	¿Está conforme con el cronograma de trabajo que la UGEL de Oxapampa brinda?	x		x		x	
	Dimensión 2: Etapa de Preparación	Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Cree usted que el reclutamiento de personal se establece en la UGEL Oxapampa por reglamento?	x		x		x	
22	¿La selección que la UGEL Oxapampa brinda al nuevo personal a contratar es la adecuada?	x		x		x	
23	¿Existe entrenamiento del personal en la UGEL Oxapampa hacia sus colaboradores?	x		x		x	
24	¿Existe una preparación de material por parte de la UGEL de Oxapampa?	x		x		x	
	Dimensión 3: Etapa de Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No
25	¿La UGEL Oxapampa realiza la recolección de datos?	x		x		x	
26	¿La selección de datos permite la elaboración y desarrollo adecuada de sus actividades por parte del personal?	x		x		x	
27	¿Los datos obtenidos permiten alcanzar diferentes procesos o compromisos de la UGEL Oxapampa?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es oportuno y adecuado a la evaluación del tema a investigar, los ítems son los adecuados para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Ronald Panduro Durand

DNI 04340156

Especialidad del validador: Gestión del Sistema Ambiental

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

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

01 de Junio del 2021



U.N.I.S.C. "JUAN SANTOS ATAHUPLA"
FACULTAD DE INGENIERÍA
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental

Ronald
Mg. Ronald Panduro Durand
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Declaratoria de autenticidad del autor

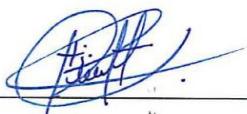
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Tulia Paola Bondy Duarte estudiante de la Escuela de Posgrado y del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación para Tesis titulado “Influencia de la Gestión Administrativa en el Recurso Humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020”, son:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. El presente Trabajo de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el Trabajo de Investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 31 de mayo del 2021



Tulia Paola Bondy Duarte

71233792