



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Sobrecarga laboral y gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS”, de la provincia de Sullana-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Alameda Correa, Juana Doris (**ORCID:** 0000-0002-3908-5959)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (**ORCID:** 0000-0001-8191-8988)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Piura-Perú

2022

## **Dedicatoria**

A ti, padre amado porque siempre escuchas mis oraciones y me diste la fortaleza para cumplir una de mis metas. Gracias Dios.

A mi madre y hermanos por el apoyo y soporte emocional brindado.

Y a ti, hija amada por acompañarme en este camino y no soltar mi mano

Juana Doris.

## Agradecimiento

Agradecer a Dios, por su infinito amor y misericordia.

A Teresita León Moran por su don de escucha y su amistad incondicional.

Gracias a mis compañeros de aula por la grata convivencia y amistad.

Gracias al Dr. Juan José Saavedra Olivos por sus enseñanzas y su infinita paciencia y comprensión.

Juana Doris.

## Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.1.1. Tipo de investigación.....	16
3.1.2 Diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización .....	17
3.3 Población.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.4.1. Técnicas .....	18
3.4.2. Descripción de instrumentos.....	18
3.4.3. Confiabilidad.....	19
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38

REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Población de estudio</i> .....	18
Tabla 2	<i>Sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADYSS”</i> .....	21
Tabla 3	<i>Carga física y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADYSS”</i> 22	
Tabla 4	<i>Carga mental y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADYSS”</i> .....	23
Tabla 5	<i>Presión del tiempo y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADYSS”</i> .....	24
Tabla 6	<i>Organización y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADYSS”</i> .....	25
Tabla 7	<i>Prueba de normalidad</i> .....	26
Tabla 8	<i>Correlación de Rho de Spearman entre sobrecarga laboral y gestion administrativa</i> .....	27
Tabla 9	<i>Correlación de Rho de Spearman dimensión carga física y gestion administrativa</i> .....	28
Tabla 10	<i>Correlación de Rho de Spearman dimensión carga mental y gestion administrativa</i> .....	29
Tabla 11	<i>Correlación de Rho de Spearman dimensión presión del tiempo y gestión administrativa</i> .....	30
Tabla 12	<i>Correlación de Rho de Spearman dimensión organización y gestión administrativa</i> .....	31

## Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS", la metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva y correlacional.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 20 ítems, para ambas variables de estudio, para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo 0,78 para la variable sobrecarga laboral y 0,95 para la variable gestión administrativa. La muestra para el estudio fue de 45 directivos.

Los resultados obtenidos dan cuenta que la percepción de la sobrecarga laboral con relación a la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular con el 62,2%, en tanto la dimensión carga física y gestión administrativa existe una correlación negativa moderada ( $r = -.653^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), la dimensión carga mental y gestión administrativa tiene una correlación negativa baja ( $r = -.286^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), la dimensión presión del tiempo y gestión administrativa tiene una correlación negativa baja ( $r = -.463^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ) y la dimensión organización y gestión administrativa tiene una correlación negativa moderada ( $r = -.667^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ). Se concluye que a mayor carga laboral disminuye la gestión administrativa.

**Palabras clave:** Sobrecarga laboral, gestión administrativa, directivos, dimensiones.

## Abstract

The objective of the study was to determine the correlation between work overload and the administrative management of the directors of the Association of Directors and Deputy Directors "ADIYSS". The methodology used was quantitative, descriptive and correlational.

The technique used was the survey and the instrument was a 20-item questionnaire for both study variables. To determine the reliability of the instruments, Cronbach's alpha was applied, obtaining 0.78 for the work overload variable and 0.95 for the administrative management variable. The sample for the study was 45 managers.

The results obtained show that the perception of work overload in relation to administrative management is at a regular level with 62.2%, while the physical workload dimension and administrative management have a moderate negative correlation ( $r = -.653^{**}$  and sig.  $b = 0.000$ ), the mental workload and administrative management dimension has a low negative correlation ( $r = -.286^{**}$  and sig.  $b = 0.000$ ), the time pressure and administrative management dimension has a low negative correlation ( $r = -.463^{**}$  and sig.  $b = 0.000$ ) and the organization and administrative management dimension has a moderate negative correlation ( $r = -.667^{**}$  and sig.  $b = 0.000$ ). It is concluded that the higher the workload, the lower the administrative management.

**Keywords:** Work overload, administrative management, managers, dimensions.



## I. INTRODUCCIÓN

La (OMS) y la (OIT), indican que cada año 750,000 personas fallecen debido a las prolongadas horas de trabajo. Indican que más mueren personas por el trabajo excesivo que de malaria. El trabajo excesivo afecta tanto a hombres como a mujeres de manera distinta. (OMS, OPS, 2016), por otro lado, la OIT establece un Convenio Internacional sobre las horas de trabajo (industrias) disponiendo un tiempo de trabajo de ocho horas frecuentes y cuarenta y ocho horas semanales con algunas excepciones. (OIT, 2019)

En año 2019 en la Declaración de Centenario sobre el futuro del trabajo, los países se comprometieron a reanudar su compromiso de afianzar los límites máximos al tiempo de trabajo. (OIT, 2019) Sin embargo, en algunos países las jornadas laborales extensas dependen de la legislación de cada país. La OMS y la OIT consideran que el realizar extensas horas de trabajo es un componente de peligro ocupacional preponderante, y actualmente es el factor de riesgo ocupacional con la mayor carga de enfermedades notables. (OMS, 2021).

La sobrecarga laboral entendida como el número de exigencias enlazadas a la tarea que pueden ser consideradas como un factor de riesgo es más común de lo que parece (Llaneza, 2002). Los estudios demuestran que son diversas las variables que se encuentran dentro de las condiciones del trabajo una de ellas es la carga laboral (demanda cuantitativa) es ahí donde se ubica la sobrecarga laboral.

Según, Marrau ( 2004) la carga se hace visible cuando los maestros tienen que afrontar considerables actividades en reducido tiempo, estudiantes con discapacidades, mezcla de excesivas horas, adicionadas a la carga laboral de fuera del horario de trabajo que tiene una influencia en el contenido laboral.

El Marco Normativo educativo peruano, es muy cambiante, está generando intranquilidad en los directivos, esto supone una sobrecarga de tareas, de acopio de actividades, indagaciones, reuniones fuera del horario académico y la elaboración de un sin fin de documentos. Entonces esta elevada sobrecarga laboral potencia un riesgo en la salud y una disminución en la productividad. Por lo tanto, los compromisos, obligaciones de los directivos deben estar muy bien definidos para que su productividad sea eficiente y eficaz. (MINEDU, 2014).

El problema de investigación según, Kerlinger (1979) es un enunciado en forma de interrogante ¿Cuál es la correlación que existe entre dos o más variables? La contestación es lo que se indaga en el estudio. Es la discusión entre lo que acontece, lo que es y lo que pudiera ser. La presente investigación buscar dar respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga mental y la gestión administrativa? ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga física y la gestión administrativa?, ¿Cuál es la relación que existe entre la presión de trabajo y la gestión administrativa? ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la gestión administrativa?

Este estudio tiene un valor practico, porque servirá para conocer la sobrecarga laboral de los directores, trabajando muchas horas fuera del horario establecido, en los mismos ambientes, en su propia casa, de la misma manera como está influyendo en el desarrollo de las gestiones administrativas de los directivos, y servirá para dar solución a este problema real, (Salinas & Cárdenas, 2009)

El valor teórico de este estudio radica en llenar un vacío de conocimiento puesto que hay escasos estudios sobre este tema y los resultados de este estudio servirá para conocer más sobre la relación entre estas variables, y de esta manera contribuir con un aporte teórico a futuras investigaciones sobre el tema, (Méndez, 2011).

Según Bernal ( 2010) tiene un valor científico, porque esta indagación va a generar información confiable y valida que permita alcanzar los objetivos planteados en esta investigación.

Los objetivos de investigación indican lo que se pretende en el estudio y se deben redactar con claridad, pues son los orientadores del estudio (Hernández, 2010).

El objetivo general del estudio permitirá establecer la correlación que existe entre la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021. Los objetivos específicos buscan determinar la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADIYSS”- Sullana 2021

Las premisas son planteamientos de probabilidades de correlación entre dos variables y que satisfacen con ciertas condiciones. (Hernández, 1997) en este estudio se plantea como premisa general: la sobrecarga laboral se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” – Sullana. Las hipótesis específicas están dadas por las dimensiones; carga física, carga mental, presión del tiempo, organización y su relación significativa en la gestión administrativa, de los directivos de la asociación “ADIYSS”- Sullana-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La mayor parte de las investigaciones referente a la sobrecarga laboral tanto a nivel nacional como internacional están encaminadas a aspectos relacionados al sector salud. Existen escasas investigaciones de sobrecarga laboral que estén orientadas al trabajo educativo.

En el ámbito internacional se analizó las investigaciones de, Fernanda (2017) en su estudio denominado “la sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”, respaldada por la Universidad Andina Simón Bolívar del Ecuador; se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó la encuesta como instrumento, la muestra de estudio fue de 349 colaboradores; después de un análisis se concluyó lo siguiente: la recarga laboral tiene una correlación sustancial con el acuerdo institucional en otras palabras a más recarga de trabajo, disminuye el compromiso institucional..

Así también, Medina & Quintanilla (2021) en la revista Uniciencia publican la investigación “Carga de trabajo en un grupo latinoamericano de profesores durante la pandemia del Covid-19”, respaldado por la Universidad Nacional Costa Rica; el estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal, se utilizó el cuestionario con 37 interrogantes, la muestra fue de 8887 docentes; la investigación concluye que el conjunto de maestros advierte un incremento de carga laboral debido al sorpresivo cambio en la modalidad presencial a virtual lo que conlleva a una reorganización de las actividades laborales y familiares, al realizar el trabajo desde casa.

De la misma forma, Gómez et. Al. (2013) en su investigación practica o aplicada denominada “Estudio de carga laboral en la secretaria de Planeación Alcaldía Municipal de Marinilla” de la Universidad de Medellín Colombia. Se suministró la técnica de estándares subjetivos y un formulario con 11 ítems, a los

funcionarios agregados a la secretaria de Planeación. La investigación demostró que, si existe una sobrecarga laboral en los trabajadores, pero además hay falta de ciertos factores que son importantes para una adecuada realización del trabajo.

En ese mismo contexto, en el entorno colombiano, de la Revista Espacios se estima el estudio de, Londoño et al. (2019) "Percepción de los maestros frente a la carga laboral de un grupo de Instituciones Educativas Colombianas del sector público" se consideró como objetivo detallar las fases cualitativas y cuantitativas de lo que notan los maestros ante la sobrecarga de trabajo de los organismos públicos de Colombia. El diseño fue descriptivo y relacional, la población de estudio fueron 498 maestros. La investigación reveló que los docentes edificaban dos tipos de percepciones con respecto a la carga laboral, un conjunto percibía que la carga laboral era congruente con la jornada de trabajo y el otro consideraban que si existía una sobrecarga laboral.

Así mismo, Prima et al. (2021) en su estudio de investigación "Efecto de la sobrecarga de trabajo sobre la satisfacción laboral a través del agotamiento" de la Universidad Tarumanaraga, Yakarta, Indonesia. El fin de esta investigación fue reconocer la relación entre la sobrecarga laboral, el agotamiento y la satisfacción laboral de los docentes; se aplicaron los cuestionarios a 69 profesores de la Facultad de economía. La conclusión fue interesante, la sobrecarga de trabajo tiene un resultado positivo en el agotamiento sin embargo la sobrecarga de trabajo y el agotamiento no tienen un resultado negativo en la satisfacción laboral.

Hay que destacar que en el contexto nacional, son escasas las investigaciones realizadas sobre este tema, a continuación, las más relevantes, Antezana & Reategui (2013) "Nivel de carga de trabajo y desempeño de funciones de los directores de las Instituciones Educativas de las redes N° 08 y 10 de la UGEL O5- SJL" respaldada por la Universidad Cesar Vallejo; la investigación fue descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 46 directivos a quienes se les administró una encuesta para evaluar las variables de la indagación. El estudio concluyó que los directores tienen alta carga de trabajo, pero aun así

realizan sus funciones administrativas, reduciendo el desempeño en el área de gestión pedagógica.

Por otro lado, Luis (2020) en su investigación “Sobrecarga de trabajo y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un hospital Nivel 3- la Victoria-2020), este estudio tiene enfoque cuantitativo, correlacional, investigación básica, se aplicó el cuestionario a 70 tecnólogos. El estudio concluyó la existencia de una sobrecarga de trabajo y el compromiso organizacional, donde a más carga laboral disminuye el compromiso organizacional.

Así mismo, Hiradota & Pino (2016) presenta su tesis denominada “Metodología para diagnosticar el equilibrio entre la carga laboral y el desempeño”, cuyo fin era impulsar una metodología entre la sobrecarga laboral y el desempeño; la metodología trata el análisis de la sobrecarga laboral, la evaluación del desempeño y finalmente la evaluación entre la sobrecarga laboral y el desempeño; el estudio concluye que esta metodología aplicada logró establecer la relación entre las dos variables.

De otro lado, Lesly (2017), concluye la existencia de una relación entre carga laboral y el desempeño, para esto se aplicó un cuestionario de 26 preguntas al personal administrativo del municipio de Huaura, el diseño de investigación fue No experimental transaccional- correlacional.

El trabajo es la actividad a través de cual las personas son capaces de transformar la realidad, haciendo uso de su carga física y mental. Entendiendo que todo trabajo requiere de actividades físicas y mentales, (ISHT, 2019)

En lo que respecta al marco conceptual, para disertar de la sobrecarga laboral, citamos a Nyoman (2017) quien considera que es la excesiva cuantía de trabajo que se le da a una persona, pero este trabajo es desproporcionado al tiempo y a los talentos disponibles, por otro lado, Nancy (2016) considera que a sobrecarga laboral compromete menor tiempo para la planificación de tareas, reducción

tiempo de pausa del profesorado y un incremento del estrés que pueden originar enfermedades de salud física y mental y además algo muy importante la reducción de la importancia y eficacia de la enseñanza que se imparte.

Por otro lado, Chavarría (1986) la define como la carga excesiva de trabajo, a la que una persona se ve doblegada durante su faena profesional, en la que están reflejados dos componentes; el físico y el mental ya que ambos están correlacionados en mayor o menor medida. También cabe resaltar que la carga de trabajo se encuentra respaldada por un enfoque humanista para ser más precisos en el enfoque directivo, que es básicamente la forma como el directivo organiza el trabajo, equipos, tareas para que la jornada laboral se lleve de una manera competente y eficaz y así obtener un servicio o producto apreciado para el consumidor (Gómez et al. 2008)

Para poder ejecutar una adecuada estimación de la carga laboral de algún trabajador en este caso de los directivos del sector de educación, es necesario valorar las dos dimensiones que se desprenden de la definición anterior, esto es la carga física y la carga mental, ya que ambas conviven en cualquier trabajo, claro está en diferente dimensión.

La exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a los que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilizan los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica, (INSL, 1998)

Por otro lado, en los últimos años y más aún ahora con la pandemia del Covid-19, se ha ido reduciendo en gran medida el trabajo físico y ha ido apareciendo el trabajo mental en nuevos puestos de trabajo, de tal forma que las actividades laborales ahora necesitan menos esfuerzos físicos y mayor tratamiento del conocimiento; dicho esto la carga mental se conceptualiza como el conjunto

De exigencias intelectuales, que un trabajador se ve subyugado durante su faena de trabajo es decir grado de ocupación intelectual para desarrollar el t r a b a j o , (OIT, 2019).

Diaz (2008) define la actividad intelectual sustancialmente la relativa teniendo en cuenta tres dimensiones: presión del tiempo, proceso de la tarea y estados emocionales. De lo dicho anteriormente se concluye la naturaleza multidimensional de la definición.

La carga mental es un conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla. Es decir, la relación entre la demanda del trabajo y los elementos mentales de que dispone el trabajador para enfrentar dichas exigencias intelectuales, (Garcia, 1999)

La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido, (Briker, 2021).

Otro factor es la organización del trabajo, definida como el procedimiento que concentra los recursos humanos, la tecnología y a los materiales en el desarrollo del trabajo mediante el empleo de procedimientos, métodos que permitan laborar de forma armoniosa, ininterrumpida con las medidas de protección, bienestar , necesidades anatómicas y ecológicos para alcanzar un supremo desempeño efectivo y eficiente y así considerar las demandas de la comunidad y del grupo laboral (Infante, 2012)



La teoría del diseño del trabajo equilibrado, incluye en su método de trabajo componentes como el individuo, la actividad, material e informática, el espacio físico y la institución al interaccionar estos elementos pueden originar una carga de agobio, originando consecuencias positivas o negativas en el trabajador, (Smith, & Carayon, 1989).

Las interacciones de los diferentes elementos en la creación de la presión de trabajo, se da en grado físico como a nivel psico social. La carga laboral puede ocasionar consecuencias físicas y psicológicas que van a depender mucho de la atribución física de la persona, su condición de salud, el interés entre otros. A nivel psíquico puede darse por las características de las personas, por sus vivencias y por el contexto material en que se desarrolla la persona.

El régimen de trabajo no solo puede generar impactos negativos, así mismo puede generar resultados favorables como mayor interés, y un trabajo eficaz. El método está constituido por: el ambiente físico, la tarea, las nuevas tecnologías, la organización y las personas.

La teoría de demandas y recursos laborales, propone que las peculiaridades del trabajo pueden ser agrupadas en dos niveles: Demandas y recursos laborales. Estos dos niveles es posible que se encuentren en casi todas las actividades laborales y son fundamentales porque son los desencadenantes de dos procedimientos distintos por un lado el desgaste de la salud y por el otro la conducta motivacional. La teoría sostiene que los medios individuales son fundamentales auguradores del incentivo y tienen la capacidad de disminuir el impacto nocivo de las exigencias laborales. Por otro lado, la teoría sostiene que las características del trabajo, la salud, la motivación si actúan simultáneamente en el tiempo. En consecuencia, la vitalidad y la motivación de igual modo pueden alterar y modificar el ambiente de trabajo. (Bakker & Demerouti, 2013)

Otro tema importante en el marco teórico es la gestión administrativa; haciendo historia de las reformas educativas en Perú, ubicamos tres procesos de reformas: la reorganización civil de 1920 bajo el amparo de Manuel Vicente Villarán, la renovación de la educación de Velasco Alvarado y la reestructuración durante régimen de Alberto Fujimori. (Morillo, 1998) es muy importante hacer hincapié en estos hechos históricos para dar cuenta de la dirección administrativa en los organismos Educativos, durante la reforma educativa del gobierno de Fujimori, se transfieren funciones a los directores, para que ejerzan una gerencia de manera vertical y no para llegar a consensos de manera democrática con la comunidad educativa, (Morillo, 1998). El gran reto de la nueva institución es perfeccionar la administración en su conjunto y de cada una de los aspectos de la gestión institucional, directiva y administrativa.

Desde una mirada educativa el éxito de una organización radica en una eficiente gerencia por capacidades, en donde se desarrollan los procedimientos de evaluación de las destrezas, necesidades y otros aspectos importantes para un puesto laboral, que coadyuven al logro de los objetivos establecidos fomentando potencias efectivo en el grupo. A este contexto se le añade el valor agregado de la política usada para gestionar los recursos humanos y llevarlos a los objetivos propuestos. Es importante formar un procedimiento donde los trabajadores y la institución ganen, (Riffo, 2019).

En tanto, Bonilla (2010) sustenta que la dirección del capital humano, debe estar en la pesquisa de personal calificado que cumpla con el perfil del cargo para llevar a cabo con eficiencia y eficacia el trabajo planteado.

De lo planteado anteriormente puede destacarse que la capacidad administrativa, son las habilidades, aptitudes, actitudes que todo trabajador debe tener para la obtención de los propósitos planteados en una organización. En la labor educativa el directivo o gerente educativos debe ejecutar actividades administrativas

de forma competente y eficiente con la finalidad que toda la comunidad educativa trabajen por una finalidad común.

En ese mismo sentido la administración en educación, se examina desde un enfoque ideológico y práctico, este campo pertenece a la teoría de las organizaciones y se encuentran variadas definiciones y enfoques. En ese sentido la administración es un procedimiento complejo de interrelación social en el que la actuación humana repta frecuentemente a diversas situaciones en las que entran en juego, las necesidades, oportunidades, aptitudes y realizaciones de ellos sujetos. (Alfonso, 2015).

Para tener una luz de las Teorías administrativas a continuación las más relevantes respaldada en, (Chiavenato, 2006). La administración científica, cuyo pionero de la escuela clásica es Frederick Winslow Taylor (1856-1915), cuyo fin era aumentar la productividad del trabajador a través de un análisis científico, sistemático de las tareas que ejecutaba.

Teoría clásica de la administración, esta teoría surge a partir de 1916, y haciendo hincapié en la estructura organizacional para tener una eficiencia, la autoridad tenía una dirección operativa, solo supervisaba a los obreros y sostenía una autoridad implacable. El director le preocupaba más la supervisión operativa no existía comunicación. Entre los fundamentos generales de la administración está el de la autoridad y responsabilidad es decir dar órdenes y obedecer.

Teoría humanista, surgen nuevas indagaciones para el estudio de la productividad en forma práctico. Los directores humanistas se dirigen a aspectos como la calidad de la interrelación con el trabajador, la organización, comunicación abierta y asertiva y relaciona la productividad como consecuencia del desempeño personal y la calidad de la convivencia en el trabajo.

Una de las teorías humanistas que sustenta este trabajo de investigación es el argumento del vínculo humano con su referente, Elton Mayo, este principio surge ante deshumanización de las teorías clásicas y científicas cuyos métodos eran muy rigurosos y sometían a los trabajadores a actividades forzosas. Esta teoría busca la calidad y la interrelación con los trabajadores, la organización, comunicación abierta y se relaciona a la productividad con el desempeño personal y una buena convivencia en el trabajo, (Sampieri et al. 2003).

Así mismo existen diversas definiciones de gestión administrativa que a continuación citamos, la administración es la fase de planear , organizar , dirigir y controlar la utilización de los bienes para alcanzar las metas propuestas de la entidad (Chiavenato, 2006).

En ese mismo sentido, Ramírez (2017) puntualiza que en la administración se pone en práctica cuatro elementos importantes; planificación, organización, dirección y el control. Por otro lado , Miriam (2020), considera que la gestión administrativa, es responsable de utilizar de forma , coordinada y eficaz los recursos, y ejecutar los procesos de planificación, organización, dirección y control.

Así mismo, Medina (2010) refiere que la gerencia administrativa es un procedimiento o un grupo de actividades por medio de las cuales el gerente realiza sus operaciones a través del desarrollo de los procesos administrativos de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Kontz (1994) refiere que la gerencia administrativa es el grupo de acciones, guiadas al cumplimiento de las metas de una organización, mediante la ejecución de los procedimientos administrativos: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Darío (2008) , refiere que la gerencia es un método peculiar, que se fundamenta en los componentes de planeación, organización, dirección, ejecución y control diseñadas para lograr las metas trazadas. Hay cuatro componentes muy valiosos que se designan como procesos administrativos y están correlacionados con la gestión administrativa y son: Planeación, organización, dirección, ejecución y control.

Analizando las diferentes acepciones sobre gestión administrativa de los diversos autores citados en el presente estudio, podemos concluir que existen muchas coincidencias que determinan a la gerencia administrativa como el desarrollo de los procesos como: planeación, organización, dirección y control para el logro de los objetivos de una institución.

Existen variadas perspectivas, referentes al número de fases que constituyen el proceso administrativo, aunque para la mayor parte de los autores sean los mismos. Para Münch (2010), en la planeación se identifican los escenarios venideros y la dirección hacia donde se conduce la empresa, también la descripción de los productos que se busca conseguir y la habilidad para conseguirlos , disminuyendo peligros.

La organización; radica en el planteamiento y determinación del sistema, desempeños, procedimientos y responsabilidades, así también la constitución de métodos, técnicas que ayuden a la síntesis del trabajo. Integración; es el acto por medio del cual se seleccionan y se captan los medios esenciales para desarrollar el trabajo en óptimas condiciones, la dirección; radica en ejecutar todas las etapas del proceso administrativo, a través del manejo y orientación de los recursos y práctica del liderazgo y por último el control; en esta fase se implantan los estándares para la evaluación de los objetivos logrados , para poder realizar mejoras y así optimizar el trabajo.

Para, Chiavenato (2006) , la planeación es la competencia administrativa que establece anticipadamente cuales es el propósito que deben alcanzarse, se considera como el primer proceso administrativo, pues ella es el cimiento para que se desarrollen las demás. La organización la conceptualiza como la acción de organizar, incorporar y constituir los recursos y grupos involucrados en la administración, entablar una interacción entre ellos y designar las facultades a cada uno de ellos, dirección es guiar a la empresa considerando las metas intentando obtener la mayoría de utilidades posibles de los recursos de la empresa. Su fin principal el obtener el máximo de productividad de todos los trabajadores y por último control, es el periodo del proceso administrativo que valora y evalúa el rendimiento y emplea acciones correctivas cuando sea necesario.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

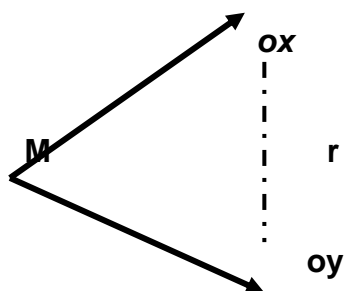
##### 3.1.1. Tipo de investigación.

Este estudio, según, Hernández ( 2014), es de tipo básica, ya que su objetivo es acrecentar el entendimiento científico, pero sin confrontarlo con ningún carácter práctico.

##### 3.1.2 Diseño de investigación.

El tipo de diseño de esta investigación es no experimental- descriptivo - correlacional según (Hernández, 2014) y sugiere el siguiente esquema.

*Diseño de Investigación*



Dónde:

Ox= Sobrecarga laboral

Oy= Gestión administrativa

M= directores de “ADIYSS”

. r= Coeficiente de relación

### 3.2 Variables y operacionalización

#### V1: Sobrecarga laboral

Chavarría (1986) define la sobrecarga laboral como la carga excesiva de trabajo al que está sujeto el empleado durante de su faena laboral, en la que están reflejados dos aspectos es decir el aspecto físico y el mental, ya que ambos están correlacionados en mayor o menor medida. Dimensiones: carga física, carga mental, presión del tiempo y organización.

#### V2: Gestión administrativa

Chiavenato (2006) define la gestión administrativa como la fase de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los medios para lograr las metas propuestas de la institución. Dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

La matriz de la operacionalización de las variables se encuentra en los anexos.

### 3.3 Población

Según, Arias (2012) la población, es un conjunto limitado o ilimitado de elementos con particularidades comunes, para las cuales serán amplias los resultados de estudio.

La población del presente estudio está determinada por los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS”-Sullana de, como se aprecia en la siguiente.



**Tabla 1***Población de estudio*

---

Institución	Nº de funcionarios
Directores (ADIYSS)	38
Subdirectores (ADIYSS)	07
Total	45

---

**Nota:** *Elaboración propia*

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1. Técnicas

Según Yuni & Urbano ( 2014), en el área de la metodología de la investigación científica, la definición de técnica de recolección de datos hace mención a la forma como se recoge la información de manera válida y confiable para ser usados como datos científicos.

Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta

#### 3.4.2. Descripción de instrumentos.

Para la recolección de la información se usó un cuestionario no estructurado de 20 ítems, 5 ítems por cada dimensión de las variables. Estos fueron sometidos al juicio de 5 expertos.

### 3.4.3. Confiabilidad

La confiabilidad es el rango en que un instrumento manifiesta resultados sólidos y coherentes, es decir cuando la aplicación del instrumento al mismo sujeto da resultados similares (Sautu, 2003)

Para evaluar el cuestionario se ejecutó una encuesta piloto y con los resultados se ejecutó un banco de datos. Para establecer la fiabilidad de estos datos se utilizó el Alfa de Cronbach.

Se ejecutó una prueba piloto a 20 directivos de otra asociación de directores de Sullana se obtuvo como resultado de 0.78 para la variable sobrecarga laboral y 0.95 para la variable gestión administrativa la cual indica que existe una alta confiabilidad.

### 3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso respectivo a la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS”- Sullana, posteriormente se procedió a aplicar los cuestionarios a cada uno de los directores y subdirectores de la asociación “ADIYSS”

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicó el análisis descriptivo de los datos, tablas de frecuencia para ambas variables y para cada dimensión de las variables se realizó con el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24.0. Los datos fueron tabulados para cada variable teniendo en cuenta sus respectivas dimensiones y para el análisis inferencial de los resultados la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (Sánchez , Reyes, & Mejía, 2018) y para el análisis inferencial de los resultados se utilizará el Rho de Spearman.

### 3.7. Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló respetando los criterios de iniciativa fundamentales, la intervención fue de manera voluntaria, se respetó la identidad de los intervinientes, esto quiere decir que en la aplicación de los cuestionarios se mantuvo la reserva de sus nombres y los datos que proporcionaron fue de manera reservada.

Principio de autonomía: la población objetivo está en la facultad de colaborar o no en el estudio y puede desistir cuando lo crea conveniente.

Principio de justicia: una investigación es justa cuando se respeta a los cooperadores que intervienen en el estudio.

Principio de beneficencia: La investigación que se realice debe ser en beneficio no solo de una persona, sino de muchas personas.

Principio de no maleficencia: este principio hace alusión a no hacer daño intencionalmente a las personas, por encima de todo prevalece el interés del individuo.

#### IV. RESULTADOS

Análisis e interpretación

Objetivo general: determinar la correlación que existe entre la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021

**Tabla 2**

*Sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADIYSS”*

		Gestión administrativa				
			Mala	Regular	Buena	Total
Sobrecarga laboral	Baja	Recuento	9	3	0	12
		% del total	20,0%	6,7%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	0	28	0	28
		% del total	0,0%	62,2%	0,0%	62,2%
	Alta	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%
Total		Recuento	9	31	5	45
		% del total	20,0%	68,9%	11,1%	100,0%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los directivos de “ADIYSS”

La tabla 2, describe que el 62,2% (28) directivos calificaron en nivel regular la relación entre las variables Sobrecarga laboral y la gestión administrativa; el 62,2% (28) para la sobre carga laboral lo que la determina en un nivel regular, mientras que el 68,9% (31) para la gestión administrativa también en el mismo nivel, de igual manera el 26,7% (12) para la sobrecarga laboral ubicándose en un nivel bajo

Objetivo específico 1: Establecer la correlación que existe entre la carga física y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021

**Tabla 3**

*Carga física y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADIYSS”*

Carga física			Gestión administrativa			Total
			Mala	Regular	Buena	
Baja	Recuento		9	5	0	14
	% del total		20,0%	11,1%	0,0%	31,1%
Regular	Recuento		0	18	2	20
	% del total		0,0%	40,0%	4,4%	44,4%
Alta	Recuento		0	8	3	11
	% del total		0,0%	17,8%	6,7%	24,4%
Total	Recuento		9	31	5	45
	% del total		20,0%	68,9%	11,1%	100,0%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los directivos de “ADIYSS”

La tabla 3 , describe que el 40,0 % (18 ) directivos calificaron en nivel regular la relación entre la carga física y la gestión administrativa; el 44,4 % (20) determinaron la carga física en un nivel regular, mientras que el 68,9 % (31) ubican la gestión administrativa en el mismo nivel; de igual manera el 31,1% (14) señalan la carga física en un nivel bajo

Objetivo específico 2: Determinar la correlación que existe entre la carga mental y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021

**Tabla 4**

*Carga mental y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADIYSS”*

			Gestión administrativa			
			Mala	Regular	Buena	Total
Carga mental	Baja	Recuento	1	6	0	7
		% del total	2,2%	13,3%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	8	17	2	27
		% del total	17,8%	37,8%	4,4%	60,0%
	Alta	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	17,8%	6,7%	24,4%
Total	Recuento		9	31	5	45
	% del total		20,0%	68,9%	11,1%	100,0%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los directivos de “ADIYSS”

La tabla 4 describe que el 37,8% (17), trabajadores calificaron en nivel regular la relación entre la carga mental y la gestión administrativa. El 60,0% (27) directivos ubicaron la carga mental en un nivel regular, en tanto el 68,9% (31) directivos ubicaron la gestión administrativa en el mismo nivel, de igual forma el 24,4% (11) determinan la carga mental en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Establecer la correlación que existe entre la presión del tiempo y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021

**Tabla 5**

*Presión del tiempo y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADIYSS”*

		Gestión administrativa				
			Mala	Regular	Buena	Total
Presión del tiempo	Baja	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,2%	2,2%	0,0%	4,4%
	Regular	Recuento	8	21	1	30
		% del total	17,8%	46,7%	2,2%	66,7%
	Alta	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0%	20,0%	8,9%	28,9%
Total		Recuento	9	31	5	45
		% del total	20,0%	68,9%	11,1%	100,0%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los directivos de “ADIYSS”

La tabla 5 describe que el 46.7% (21) trabajadores calificaron en nivel regular la relación entre la presión de tiempo y la gestión administrativa; el 66,7 % (30) ubican a la dimensión presión del tiempo en un nivel regular; mientras que el 68,9% (31) determinan a la gestión administrativa en el mismo nivel; de igual forma el 28,9% (13) ubican a la presión del tiempo en un nivel alto

Objetivo específico 4: Establecer la correlación que existe entre la organización y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana, 2021

**Tabla 6**

*Organización y la gestión administrativa de los directivos de la asociación “ADIYSS”*

		Gestión administrativa				
			Mala	Regular	Buena	Total
Organización	Baja	Recuento	9	2	0	11
		% del total	20,0%	4,4%	0,0%	24,4%
	Regular	Recuento	0	18	2	20
		% del total	0,0%	40,0%	4,4%	44,4%
	Alta	Recuento	0	11	3	14
		% del total	0,0%	24,4%	6,7%	31,1%
Total		Recuento	9	31	5	45
		% del total	20,0%	68,9%	11,1%	100,0%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los directivos de “ADIYSS”

La tabla 6 describe que el 40,0 % (18) directivos calificaron en nivel regular la relación entre la organización y la gestión administrativa; el 44,4% (20) determinan la dimensión organización en nivel regular; el 68.9% (31), ubican a la gestión administrativa en el mismo nivel; por otro lado, el 31,15% (14), ubican a la organización en nivel alto.



**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

	Estadístico	gl	Shapiro-Wilk Sig.
Sobrecarga laboral	,761	45	,000
Gestión administrativa	,729	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Datos del cuestionario

**Decisión estadística**

cómo se cuenta con una muestra menor a 50 colaboradores (45 directivos de muestra) se administró la prueba Shapiro-Wilk por ser una muestra menor a lo indicado, al ejecutar esta prueba de normalidad se obtuvo que en ambas variables es inferior a 0,05 (Sig. V1 =,000 Sig. V2=,000) esto significa que los datos no poseen distribución normal, por eso , se toma la decisión de utilizar el estadístico No paramétrico Rho de Spearman para comprobar las hipótesis establecidas en la investigación.

## Contrastación de hipótesis

Hi: La sobrecarga laboral se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” -Sullana-2021

H0: La sobrecarga laboral no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” -Sullana-2021

**Tabla 8**

*Correlación de Rho de Spearman entre sobrecarga laboral y gestión administrativa*

		Gestión administrativa		Sobrecarga laboral	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,897**	
		Sig. (bilateral)		,000	
		N	45	45	
	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	,897**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		
		N	45	45	

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

## Interpretación

Como se observa en la tabla N° 8, al analizar estadísticamente se encontró una correlación  $r: -,897$  siendo una correlación negativa-alta, y un p-valor de 0,000, donde es menor a 0,01 con lo cual se acepta la hipótesis de investigación por ende no se acepta la nula.

### Hipótesis específica 1

Hi: La carga física se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

H0: La carga física no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

**Tabla 9**

*Correlación de Rho de Spearman dimensión carga física y gestión administrativa*

		Gestión Carga física administrativa		
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	-,653**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	45	45
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	-,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	45	45

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

### Interpretación

Tabla N° 9, al analizar estadísticamente se encontró una correlación  $r: -,653$  siendo una correlación negativa-moderada, y un p-valor de 0,000, donde es menor a 0,01 con lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Hi: La carga mental se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

H0: La carga mental no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021.

**Tabla 10**

*Correlación de Rho de Spearman dimensión carga mental y gestión administrativa*

			Carga mental	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	-,286
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	45	45
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	-,286	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	45	45

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

## Interpretación

Tabla N° 10, al analizar estadísticamente se encontró una correlación  $r$ : -,286 siendo una correlación negativa-baja, y un p-valor de 0,000, donde es mayor a 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de investigación.

### Hipótesis específica 3

Hi: La presión de tiempo se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

H0: La presión de tiempo no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

**Tabla 11**

*Correlación de Rho de Spearman dimensión presión del tiempo y gestión administrativa*

			Presión del tiempo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Presión del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	-,463**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	45	45
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	-,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	45	45

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

### Interpretación

Tabla N° 11, al analizar estadísticamente se encontró una correlación r: -,463 siendo una correlación negativa-baja, y un p-valor de 0,000, donde es menor a 0,01 con lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

Hi: La organización se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

H0: La organización no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” - Sullana-2021

**Tabla 12**

*Correlación de Rho de Spearman dimensión organización y gestión administrativa*

			Organización	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	-,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	-,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

#### Interpretación

Tabla N° 12, al analizar estadísticamente se encontró una correlación r: -,667 siendo una correlación negativa-moderada, y un p-valor de 0,000, donde es menor a 0,01 con lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se establece la discusión teniendo como base a los resultados establecidos de la sobre carga laboral y la gestión administrativa, señalando que son variables de gran importancia para la investigación.

Objetivo general. En base a los resultados obtenidos la percepción de los directivos en cuanto a la sobrecarga laboral y gestión administrativa están en un rango regular con un 62,2%. La correlación existente entre las variables es de  $-.897$  siendo una correlación negativa moderada y una significancia bilateral de  $0.000$ , donde es menor a  $0,001$ , este resultado permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

En lo que respecta al marco conceptual, para disertar de la sobrecarga laboral, así como lo señala Nyoman (2017) quien considera a la sobrecarga laboral como la excesiva cuantía de trabajo que se le da a una persona, pero ese trabajo es desproporcionado al tiempo y a los talentos disponibles, fundamentado por, Nancy (2016) considerando a la sobrecarga laboral como el menor tiempo para la planificación de tareas, reducción tiempo de pausa del profesorado y un incremento del estrés que pueden originar enfermedades de salud física y mental y además algo muy importante la reducción de la importancia y eficacia de la enseñanza que se imparte.

Estos resultados son similares a los publicados por Fernanda (2017) sobre “la sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”, respaldada por la Universidad Andina Simón Bolívar del Ecuador; se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó la encuesta como instrumento, la muestra de estudio fue de 349 colaboradores; después de un análisis se concluyó lo siguiente: la recarga laboral tiene una

correlación sustancial con el acuerdo institucional en otras palabras a más recarga de trabajo, disminuye el compromiso institucional.

Objetivo específico 1. Basado en los resultados obtenidos con respecto a esta entidad en particular, los directivos perciben que la carga física y la gestión administrativa se encuentra en un rango regular con el 40,0%. La correlación existente entre las variables es de  $-0.653$  y una significancia bilateral de  $0.000$  donde es menor a  $0.001$ , es decir es una correlación negativa inversa moderada.

Concluyendo que los resultados coinciden con la teoría y la ciencia se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Para el INSL (1989), la exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a las que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilizan los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica.

Desde el campo de la indagación se encontraron similitudes con el estudio de Medina & Quintanilla (2021) en la revista Uniciencia publican la investigación "Carga de trabajo en un grupo latinoamericano de profesores durante la pandemia del Covid-19", respaldado por la Universidad Nacional Costa Rica; el estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal, se utilizó el cuestionario con 37 interrogantes, la muestra fue de 8887 docentes; la investigación concluye que el conjunto de maestros advierte un incremento de carga laboral debido al sorpresivo cambio en la modalidad presencial a virtual lo que conlleva a una reorganización de las actividades laborales y familiares, al realizar el trabajo desde casa.

Con respecto al objetivo específico 2, se describe que el 37,8% de los trabajadores calificaron en nivel regular entre la carga mental y la gestión administrativa. Llegando a una correlación negativa baja ( $-0.286$ ) y P-valor de  $0,000$



donde es mayor a 0,005, tales resultados permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación.

Para la OIT (2019), la carga mental son exigencias intelectuales a las que un trabajador se ve subyugado durante su faena de trabajo, es decir el grado de ocupación intelectual para el desarrollo del trabajo.

Por otro lado, Díaz (2008) define la actividad intelectual sustancialmente la relativa teniendo en cuenta tres dimensiones: presión del tiempo, proceso de la tarea y estados emocionales. De lo dicho anteriormente se concluye la naturaleza multidimensional de la definición. En ese mismo sentido García (199), define a la carga mental como el conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla.

Pese a todo lo examinado preexisten investigaciones contrapuestas a los encontrados en este estudio como lo analizado por García (2017) quien desarrollo que la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral, no presentaron ninguna relación estadística obteniendo a mayor satisfacción mayor sobrecarga laboral, esto puede relacionarse a que muchas veces hay otros factores que involucran para lograr la satisfacción laboral como el beneficio económico, el ambiente de trabajo con los colaboradores entre que no se relaciona con el exceso de trabajo. Asimismo, afirma que las organizaciones deben brindar actividades seguras y efectivos respondiendo a las necesidades de la institución. El nivel de calidad está muy relacionado con la satisfacción de los profesionales que se desempeñan en él. De la misma forma Gómez et. Al. (2013) en su investigación practica o aplicada denominada “Estudio de carga laboral en la secretaria de Planeación Alcaldía Municipal de Marinilla” de la Universidad de Medellín Colombia. Se suministró la técnica de estándares subjetivos y un formulario con 11 ítems, a los funcionarios agregados a la secretaria de Planeación. La investigación demostró que, si existe una sobrecarga laboral en los trabajadores, pero además hay falta de ciertos factores que son importantes para una adecuada realización del trabajo.

Objetivo específico 3, Con respecto a la identificación de relación entre la presión del tiempo y la gestión administrativa, el 46,7% de los directivos la perciben en nivel regular . Se encontró una correlación de  $-0,463$  siendo una correlación negativa baja, con estos resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Según Briker (2021), La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido.

Considerando lo investigado por Londoño et al. (2019) afirmando en su trabajo sobre “Percepción de los maestros frente a la carga laboral de un grupo de Instituciones Educativas Colombianas del sector público” se consideró como objetivo detallar las fases cualitativas y cuantitativas de lo que notan los maestros frente a la carga de trabajo de las instituciones públicas de Colombia. El diseño fue descriptivo y relacional, se trabajó con una muestra de 498 docentes. La investigación reveló que los docentes edificaban dos tipos de percepciones con respecto a la carga laboral, un grupo percibía que la carga laboral era congruente con la jornada de trabajo y el otro consideraban que si existía una sobrecarga laboral. En este estudio se encontraron algunas similitudes ya que los docentes tenían dos tipos de percepciones.

Objetivo específico 4. Con respecto a la evaluación de la organización y la gestión administrativa de los directivos y subdirectores; describen que el 40,0% de los trabajadores calificaron en nivel regular entre la organización y la gestión administrativa, encontrándose una correlación negativa moderada, señalando aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Según Bakker & Demerouti (2013), La teoría de demandas y recursos laborales, propone que las peculiaridades del trabajo pueden ser agrupadas en dos niveles: Demandas y recursos laborales. Estos dos niveles es posible que se encuentren en casi

todas las actividades laborales y son fundamentales porque son los desencadenantes de dos procedimientos distintos por un lado el desgaste de la salud y por el otro la conducta motivacional. La teoría sostiene que los medios individuales son fundamentales auguradores del incentivo y tienen la capacidad de disminuir el impacto nocivo de las exigencias laborales. Por otro lado, la teoría sostiene que las características del trabajo, la salud, la motivación si actúan simultáneamente en el tiempo. En consecuencia, la vitalidad y la motivación de igual modo pueden alterar y modificar el ambiente de trabajo.

Existiendo una similitud con las consecuencias del examen de Antezana & Reategui (2013) "Nivel de carga de trabajo y desempeño de funciones de los directores de las Instituciones Educativas de las redes N° 08 y 10 de la UGEL O5- SJL" respaldada por la Universidad Cesar Vallejo; la investigación fue descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 46 directivos a los cuales se les aplicó un cuestionario para evaluar las variables de la indagación ; el estudio concluyó que los directores tienen alta carga de trabajo pero aun así realizan sus funciones administrativas, reduciendo el desempeño en el área de gestión pedagógica. Por otro lado, Luis (2020) en su investigación "Sobrecarga de trabajo y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un hospital Nivel 3- la Victoria-2020), este estudio tiene enfoque cuantitativo, correlacional, investigación básica, se aplicó el cuestionario a 70 tecnólogos. El estudio concluyó la existencia de una sobrecarga de trabajo y el compromiso organizacional, donde a más carga laboral disminuye el compromiso organizacional

En este mismo escenario se consideró el estudio de Pino (2016) donde presento su tesis denomina "Metodología para diagnosticar el equilibrio entre la carga laboral y el desempeño", cuyo fin era impulsar una metodología entre la sobrecarga laboral y el desempeño; la metodología trata el análisis de la sobrecarga laboral, la evaluación del desempeño y finalmente la evaluación entre la sobrecarga laboral y el desempeño; el estudio concluye que esta metodología aplicada logró establecer la relación entre las dos variables.

## VI. CONCLUSIONES

- 1 Existe una correlación negativa alta (  $r = -,897^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), entre la variable sobre carga laboral y gestión administrativa. Además, la percepción de los directivos se encuentra en un nivel regular con un 62,2%.
- 2 Existe una correlación negativa moderada (  $r = -,653^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), entre la dimensión carga física y gestión administrativa. Además, la percepción de los directivos se encuentra en un nivel regular con un 44,4%.
- 3 Existe una correlación negativa baja (  $r = -,286^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), entre la dimensión carga mental y gestión administrativa. Además, la percepción de los directivos se encuentra en un nivel regular con un 60%.
- 4 Existe una correlación negativa baja (  $r = -,463^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), entre la dimensión presión del tiempo y gestión administrativa. Además, la percepción de los directivos se encuentra en un nivel regular con un 66,7%.
- 5 Existe una correlación negativa moderada (  $r = -,667^{**}$  y sig.  $b = 0,000$ ), entre la dimensión organización y gestión administrativa. Además, la percepción de los directivos se encuentra en un nivel regular con un 44,4%.

## VII. RECOMENDACIONES

- 1 Recomendar a la máxima instancia de educación MINEDU, a partir de los resultados obtenidos, implementar normativas para evaluar permanentemente la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos con el fin de lograr los objetivos propuestos y mejorar la productividad, eficiencia y eficacia.
- 2 Sugerir a la Unidad de Gestión Local- Sullana, la realización de cursos y/o talleres de ergonomía laboral, para prevenir un trastorno musculoesquelético, debido a la intensa actividad física que se realiza en el trabajo.
- 3 Se sugiere a la Asociación de directivos “ADYSS”, organizar horarios, realizando pausas durante el transcurso de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades de los trabajadores deberán incrementar o reducir la carga laboral.
- 4 Se recomienda a la UGEL- Sullana, implementar talleres y / o cursos de manejo efectivo del trabajo bajo presión y el estrés y así evitar conflictos interpersonales, baja de la productividad y de la calidad del trabajo y enfermedades psicosomáticas.
- 5 Sugerir al presidente de la Asociación de directivos “ADYSS”, la implementación de talleres de liderazgo y toma de decisiones para los directivos, motivando su participación.

## REFERENCIAS

- Antezana, S., & Reategui, N. (2013). Nivel de carga laboral y desempeños de funciones de los directivos de las Instituciones Educativas de las Redes N° 08 y 10 de la UGEL 05 SJL. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9575>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of work and organizational psychology*, 107-115. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. administración. economía. humanidades y ciencias sociales* (3ra. edición ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bonilla, H. (2010). *Concepciones del hombre y de la educación en el pensamiento del siglo XX*. Madrid- España: Dykinson, S.L.
- Briker. (2021). Presionados por el tiempo. *Investigación y ciencia*. Obtenido de <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/la-presin-del-tiempo-833/presionados-por-el-tiempo-19853>
- Chavarría, R. (1986). *NTP La carga física de trabajo: Definición y evaluación*. Obtenido de INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: <https://cutt.ly/3s3COCH>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Dario, H. (2008). *Principios de la administración*. Medellín: ITM. Obtenido de <https://books.google.com/>
- Fernanda, A. M. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso. (*Tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Frederick, T. (1916). *Teoría de la administración científica*.
- García, S. (1999). *Carga mental de trabajo*. Madrid: INSHT.
- Gomez, M., Hincapie, L., & Salazar, L. (2013). Estudio de carga laboral en la Secretaría de Planeación Alcaldía Municipal de Marinilla. (*Tesis de maestría*). Universidad de Medellín, Medellín.

- Hacker, W. (2001). Carga mental de trabajo. en Organización en organización Internacional del trabajo. España. Obtenido de <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm>
- Hernandez, R. (1997). Metodología de la investigación. Mexico. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernandez, R. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 5ta edición). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de [http://jposgrado.org/material\\_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf](http://jposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf)
- Herndandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hiradota, L. M., & Pino, A. (2016). Metodología para diagnosticar el equilibrio entre la carga laboral y el desempeño. (*Tesis de maestría*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620820>
- Infante, G. (2012). Estudio de la organización de trabajo. En puesto de trabajo seleccionado. *TUR y DES*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>
- INSL. (1998). Riesgos por carga física o mental del trabajo. Obtenido de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Kerlinger, E. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento técnicas y metodologías. (McGraw-Hill). México. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Kontz, H. (1994). *Administración. Una perspectiva global*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lesly, C. (2017). La carga laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura- 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2541>
- Llaneza, J. (2002). *Ergonomía y psicología aplicada*. España: Lex Nova.
- Londoño, S., Gomez, G., & Gónzales, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de Instituciones Educativas Colombianas del sector público. *Revista Espacios*, 40(2). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- Luis, A. (2020). Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un hospital Nivel 3- La Victoria- 2020. (*Tesis de maestría*).

- Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9575>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamento en Humanidades*, 53-58.
- Medina, I., & Quintanilla, G. (2021). Carga laboral en grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia del covid-19. *Revista Uniciencia*.
- Méndez, C. (2011). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Perú: MINEDU.
- Morillo, E. (1998). Reformas Educativas en el Perú del siglo XX. *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de  
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/233Morillo.PD>
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Mexico: PEARSON.
- Nancy, M. (2016). Síndrome de Bournout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario.
- Nyoman, B. (2017). Burnout Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN KEUANGAN*,. Obtenido de  
<https://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK/article/view/9222>
- OIT. (2019). Conferencia Internacional del Trabajo. Obtenido de  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf)
- OMS. (2021). *ScienceDirect*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Prima, S., Susanti, F., & Suffiyanti. (2021). Efecto de la sobrecarga de trabajo sobre la satisfacción laboral a través del agotamiento. (*tesis de maestría*). Universidad Tarumanagara, Yakarta, Indonesia. doi:<http://dx.doi.org/10.24912/jm.v25i1.703>
- Ramirez, A. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista: CE contribuciones a la Economía*. Obtenido de  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/ce171gestion>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y la calidad de los Centro escolares de Chorillos. *Revista Cientific*, 153-172.  
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Salinas , P., & Cárdenas, M. (2009). *Metodo de invetistacion social* (2da edición ed.). Ecuador: Quipus CIESPAL.



- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Sanchez , H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.  
Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sautu, R. (2003). *Todo es teoría. Objetivos y métodos de la investigación*. Buenos Aires: Lumiare.
- Smith, , M., & Carayon , P. (1989). Teoría del diseño equilibrado del trabajo. *Revista Internacional de ergonomía industrial*, 67-79.
- Trabajo, I. N. (2019). Obtenido de <http://www.cgpsst.net/carga-mental-trabajo-insst-2019/>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 2*. Argentina: Brujas.

## ANEXOS

ANEXO 1 . Matriz de la operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumentos
V1: Sobrecarga laboral	Carga excesiva de trabajo a que se ve sometido el trabajador a lo largo de su faena laboral, en la que están reflejados dos aspectos es decir el aspecto físico y el mental, ya que ambos están correlacionados en mayor o menor medida (Autor) Chavarría (1986)	La variable de sobrecarga laboral se operacionaliza teniendo en cuenta las siguientes dimensiones. carga mental, carga física, presión de tiempo, organización.	Carga física	1 Posturas del cuerpo 2 Fatiga visual 3 Cansancio físico	ordinal	cuestionario
			Carga mental	1 Contenido de la tarea 2 Pausa en el trabajo 3 Condiciones de trabajo 4 Ritmo de trabajo		
			Presion del tiempo	1 Estrés laboral		
			Organización	1 Nivel de identificación con la institución 2 Clima organizacional		
V2: gestión administrativa	Se define como la fase de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para alcanzar los objetivos propuestos de la organización. (Autor) Chiavenato (2006)	La variable gestión administrativa se operacionaliza teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control.	Planeación	1 Estrategias institucionales 2 Metas 3 Necesidades y expectativas		
			organización	1 Documentos de gestión 2 Ambiente físico y ambiental		

				3 Funciones y atribuciones		
			Dirección	1 Liderazgo 2 Comunicación 3 Trabajo en equipo 4 Funciones y atribuciones		
			Control	1 Supervisión y control 2 Monitoreo y acompañamiento 3 Objetivos institucionales 4 funcionamiento		

## Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Sobrecarga laboral y gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"- Sullana-2021					
Formulación del problema	Hipótesis	objetivos	Variables e indicadores/Precategorías		
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> - ¿Cómo se relaciona la carga física en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"- Sullana-2021?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la carga mental en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la presión de tiempo en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la organización en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> H<sub>i</sub>: La sobrecarga laboral se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" -Sullana-2021</p> <p>H<sub>0</sub>: La sobrecarga laboral no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores de Sullana-2021</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> H<sub>1</sub>: La carga física se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021</p> <p>H<sub>01</sub>: La carga física no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021</p> <p>H<sub>2</sub>: La carga mental se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Establecer la correlación que existe entre la sobrecarga laboral y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana, 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> -Establecer la correlación que existe entre la carga física y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana, 2021. - Establecer la correlación que existe entre la carga mental y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana, 2021 - Establecer la correlación que existe entre la presión del tiempo y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana, 2021 - Establecer la correlación que existe entre la organización y la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana, 2021</p>	<p>VARIABLE 1: Sobrecarga laboral DEFINICIÓN CONCEPTUAL: carga excesiva de trabajo a que se ve sometido el trabajador a lo largo de su faena laboral, en la que están reflejados dos aspectos es decir el aspecto físico y el mental, ya que ambos están correlacionados en mayor o menor medida (Autor) Chavarría (1986)</p> <p>POBLACIÓN EN LA QUE SE MEDIRÁ: 45 directores y subdirectores de la Asociación de directores "ADIYSS" -Sullana- 2021</p>		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Carga física	Posturas del cuerpo Fatiga visual Cansancio físico	ordinal
			Carga mental	Contenido de la tarea Pausa en el trabajo Condiciones de trabajo Ritmo de trabajo	
			Presión del tiempo	Estrés laboral	
			Organización	Clima organizacional Nivel de identificación con la institución.	
			<p>VARIABLE 2: Gestión administrativa DEFINICIÓN CONCEPTUAL: se define como la fase de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para alcanzar los objetivos propuestos de la organización. (Autor) Chiavenato (2006) POBLACIÓN EN LA QUE SE MEDIRÁ: 45 directores y subdirectores de la Asociación de directores "ADIYSS" – Sullana- 2021</p>		

	<p><b>H02:</b> La carga mental no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021</p> <p><b>H3:</b> La presión de tiempo se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021</p> <p><b>H03:</b> La presión de tiempo no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021</p> <p><b>H4:</b> La organización se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS" - Sullana-2021</p> <p><b>H04:</b> La organización no se relaciona significativamente en la gestión administrativa de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"- Sullana-2021</p>		Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Planeación	Estrategias institucionales Metas Necesidades y expectativas.	Ordinal
			Organización	Documentos de gestión Ambiente físico y ambiental Funciones y atribuciones	
			Dirección	Liderazgo Comunicación Trabajo en equipo Funciones y atribuciones.	
			Control	Supervisión y control Monitoreo y acompañamiento Objetivos institucionales Funcionamiento.	

### Anexo 3.

#### Cuestionario para medir la sobrecarga laboral

Estimado Colaborador el presente cuestionario tiene por finalidad identificar el nivel de sobrecarga laboral de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"-Sullana. Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcando en el recuadro que usted crea conveniente, asimismo las escalas a evaluar son las siguientes:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

<b>Sobrecarga laboral</b>					
<b>DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA</b>					
Mantiene la columna recta					
El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado					
Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la					
Se siente cansado físicamente por el trabajo que realiza					
Siente la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: CARGA MENTAL</b>					
Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental					
El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral					
Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones					
La carga laboral que tiene es excesiva					
Se siente estresado por el tiempo que tiene que realizar sus actividades laborales diarias					
<b>DIMENSIÓN: PRESIÓN DEL TIEMPO</b>					
El trabajo produce tensión y preocupación					
El ritmo de trabajo le produce fatiga					
Cuando no se termina la tarea se siente nervioso					
Se siente intranquilo a causa de sus superiores					
La situación laboral es tensa					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>					
Los trabajadores conocen bien la Misión y visión de la institución					
Los trabajadores conocen la filosofía y objetivos de la institución					
Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución					
Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias					

## Anexo 4

### FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Cuestionario para medir la sobrecarga laboral
- .2. Tipo de Instrumento : CUESTIONARIO
- .3. Institución : Asociación de directores y subdirectores  
ADIYSS-Sullana
- .4. Fecha de Aplicación :8 de noviembre
- .5. Autor : Lic. Juana Alameda Correa
- .6. Medición : Carga física, carga mental, presión del tiempo  
y organización.
- .7. Administración : directores y subdirectores
- .8. Tiempo de Aplicación : de 10 a 15 minutos.
- .9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel de sobrecarga laboral en los directivos de la asociación de directores y subdirectores “ADIYSS”- Sullana.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Carga física:**
  - Posturas del cuerpo
  - Fatiga visual
  - Cansancio físico
- .2. **carga mental:**
  - Contenido de la tarea
  - Pausa en el trabajo
  - Condiciones de trabajo
  - Ritmo de trabajo

.3. **presión del tiempo:**

- Estrés laboral

.4. **Organización:**

- Nivel de identificación con la institución
- Clima organizacional

• **INSTRUCCIONES:**

- .1. El Cuestionario de sobrecarga laboral, consta de 20 ítems, correspondiendo cinco ítems por cada dimensión: carga física, carga mental, presión del tiempo y organización.
- .2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: baja, regular, alta. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es cinco puntos y el máximo es 20 puntos, para cada una de las dimensiones.
- .3. Cada ítem tiene una valoración de Siempre (05), Casi siempre (04), A veces (03), Casi nunca (02) y nunca (01).
- .4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 100 puntos.

• **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

• **EVALUACIÓN:**

.1. **Nivel para cada una de las dimensiones de la sobrecarga laboral:**

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada capacidad, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones

.2. **Nivel de la sobrecarga laboral:**

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel de sobrecarga laboral de los directores y subdirectores.



## Anexo 5. Cuestionario para medir la Gestión administrativa

Estimado Colaborador el presente cuestionario tiene por finalidad identificar el nivel de gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"- Sullana. Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcando en el recuadro que usted crea conveniente, asimismo las escalas a evaluar son las siguientes:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

<b>Gestión administrativa</b>					
<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>					
La institución diseña estrategias adecuadas para el logro de					
La institución planifica acciones concretas para el cumplimiento de					
La entidad identifica oportunamente las necesidades de los					
La entidad planifica acciones en función de sus necesidades					
La entidad identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>					
Los documentos de gestión son evaluados periódicamente					
La institución cuenta con condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo					
Los trabajadores de la entidad cumplen con sus funciones y					
La institución ejecuta sus procedimientos según lo establecido					
Los recursos de la entidad son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>					
La institución tiene definidas estrategias de liderazgo para manejar la					
Los responsables de cada aula cuentan con un buen liderazgo					
El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado					
Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre directivos y docentes.					
Los trabajadores tienen un amplio conocimiento de sus funciones					
<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>					
La institución supervisa y controla el buen funcionamiento del servicio					
La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales					
Se realiza el monitoreo y acompañamiento en forma oportuna y					
La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos					
La entidad establece mejoras en los espacios para su mejor					

## Anexo 6

### FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Cuestionario para evaluar la gestión administrativa
- .2. Tipo de Instrumento : CUESTIONARIO
- .3. Institución : Asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"- Sullana
- .4. Fecha de Aplicación : 8 de noviembre
- .5. Autor : Lic. Juana Alameda Correa
- .6. Medición : Planeación, organización, dirección y control
- .7. Administración : directores y subdirectores
- .8. Tiempo de Aplicación : de 10 a 15 minutos.
- .9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel de la gestión administrativa de los directivos de la asociación de directores y subdirectores "ADIYSS"- Sullana.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Planeación:**
  - Estrategias institucionales
  - Metas
  - Necesidades y expectativas
- .2. **Organización:**
  - Documentos de gestión
  - Ambiente físico y ambiental
  - Funciones y atribuciones

**.3. Dirección:**

- Liderazgo
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Funciones y atribuciones

**.4. Control:**

- Supervisión y control
- Monitoreo y acompañamiento
- Objetivos institucionales
- Funcionamiento

• **INSTRUCCIONES:**

- .1. El Cuestionario de gestión administrativa consta de 20 ítems, correspondiendo cinco ítems por cada dimensión: planeación, organización, dirección y control.
- .2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Mala, regular, buena. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es cinco puntos y el máximo es 20 puntos, para cada una de las dimensiones.
- .3. Cada ítem tiene una valoración de Siempre (05), Casi siempre (04), A veces (03), Casi nunca (02) y nunca (01).
- .4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 100 puntos.

• **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

• **EVALUACIÓN:**

- .1. **Nivel para cada una de las dimensiones de la gestión administrativa:**

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada capacidad, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

**.2. Nivel de la gestión administrativa:**

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel de sobrecarga laboral de los directores y subdirectores.



## Anexo 8. Analisis de confiabilidad

### Variable: Gestion administrativa

### Confiabilidad alta

TABLA DE BASE DE DATOS INVESTIGACION: Sobre carga laboral y Gestión Administrativa en la Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana. Piura, 2021																					SUMATORIA DE ITEMS
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
Sujeto 1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	4	3	38
Sujeto 2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	30
Sujeto 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	25
Sujeto 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	22
Sujeto 5	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	28
Sujeto 6	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	4	3	3	36
Sujeto 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	23
Sujeto 8	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	2	4	4	1	5	4	1	1	71
Sujeto 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Sujeto 10	2	3	4	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	1	38
Sujeto 11	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	29
Sujeto 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	24
Sujeto 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Sujeto 14	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	2	4	4	1	5	4	1	1	71
Sujeto 15	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	4	3	37
Sujeto 16	2	3	4	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	38
Sujeto 17	1	5	2	1	4	3	1	4	5	1	3	1	4	2	4	1	4	1	3	5	55
Sujeto 18	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	1	3	4	1	1	67
Sujeto 19	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	2	3	2	3	1	1	5	51
Sujeto 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
	1.2	1.1	2.3	1.1	0.8	1.4	1.8	2.1	1.8	1.2	1.5	0.5	1.0	1.1	1.4	0.1	1.8	1.6	1.0	1.6	276.5
<b>FORMULA</b>																					
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{VT} \right]$					k	Itmes	20	PROCEDIMIENTO:													
					$\Sigma vi$	varianza de cada items	26.5	$\alpha:$ (20/20-1)*(1-26.5/276.5)													
					VT	varianza total de cada items	276.5	$\alpha:$ 0.95													
					$\alpha:$	Alfa de Cronbach	?														

**Anexo 9**

**SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación**

**DIRECTOR:**

**LUIS HUMBERTO NAVARRO MORAN**

**PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE DIRECTORES Y SUBDIRECTORES DE SULLANA.**

**JUANA DORIS ALAMEDA CORREA**

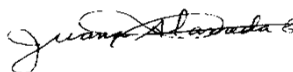
identificada con DNI N° 03587550, ORCID N° 0000-002-3908-5959, maestrante de la UCV, domiciliada en la calle Félix Jaramillo N° 097 Sta. Teresita- Sullana respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo iniciado mi Trabajo de Investigación denominado "*Carga laboral y Gestión Administrativa en los directivos de Sullana*", para obtener mi grado de maestría en gestión pública, es que solicito a Ud., me permita realizar mi trabajo de investigación en la Asociación que Ud. dignamente dirige.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sullana, setiembre del 2021



---

**JUANA DORIS ALAMEDA CORREA**

DNI N° 03587550

## Anexo 10

### “ADIISS” ASOCIACION DE DIRECTORES Y SUBDIRECTORES DE SULLANA

Sullana 17 de setiembre de 2021

Señorita: **JUANA DORIS ALAMEDA CORREA**  
**Maestrante UCV.**

Asunto: Autorizar aplicación de instrumentos en trabajo de investigación

De mi consideración:

Me dirijo a usted con relación al asunto de la referencia, a fin de comunicarle que al consultar a los directores y sub directores de nuestra Asociación Provincial ADIISS, se comprometieron a brindar su colaboración en la aplicación de los instrumentos de su trabajo de investigación.

Para tal efecto, se está a la espera de recibir dichos materiales y devolver según el requerimiento.

Atentamente



---

Luis Humberto Navarro Moran  
Presidente ADIISS



## Anexo 11

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Brenis Diaz Rolando Martin
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> ) Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> ) Administración o economía ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Otra ____ ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>subdirector del INABIF</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	INABIF
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Sobrecarga Laboral
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Sullana – Piura</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión carga física con 5 indicadores, la dimensión carga mental con 5 indicadores, la dimensión presión de tiempo con 5 indicadores y la dimensión de la organización con 5 indicadores.

Para la variable “Sobrecarga laboral”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Carga Física</b>	La exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a los que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilizan los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica. (INSL, 1998)
	<b>Carga mental</b>	La carga mental es un conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla. Es decir, la relación entre la demanda del trabajo y los elementos mentales de que dispone el trabajador para enfrentar dichas exigencias intelectuales. (García, 1999)
	<b>Presión de tiempo</b>	La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido. (Briker, 2021).
	<b>Organización</b>	definida como el procedimiento que concentra los recursos humanos, la tecnología y a los materiales en el desarrollo del trabajo mediante el empleo de procedimientos, métodos que permitan laborar de forma armoniosa, ininterrumpida con las medidas de seguridad, salud, exigencias ergonómicas y ambientales para alcanzar la suprema productividad, eficacia y eficiencia y así satisfacer las necesidades de la sociedad y de los trabajadores (Infante, 2012)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL elaborado por ALAMEDA CORREA JUANA DORIS. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL**

- Primera dimensión: Carga Física

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	Mantiene la columna recta	4	4	4	
Postura	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado.	4	4	4	
Fatiga visual	Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora	4	4	4	
Desplazamiento	Siente la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo	4	4	4	
Cansancio físico	Se siente cansado físicamente por el trabajo que realiza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga mental

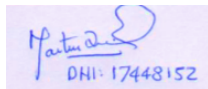
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenido de la tarea	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral	4	4	4	
Contenido de la tarea	La carga laboral que tiene es excesiva	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Se siente estresado por el tiempo que tiene que realizar sus actividades laborales diarias	4	4	4	

- Tercera dimensión: presión del tiempo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo produce tensión y preocupación	4	4	4	
Estrés laboral	El ritmo de trabajo le produce fatiga	4	4	4	
Estrés laboral	Cuando no se termina la tarea se siente nervioso	4	4	4	
Estrés laboral	Se siente intranquilo a causa de sus superiores	4	4	4	
Estrés laboral	La situación laboral es tensa	4	4	4	

- Cuarta dimensión: organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen bien la Misión y visión de la institución	4	4	4	
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen la filosofía y objetivos de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Clima organizacional	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias	4	4	4	



Firma del evaluador  
Mg. Brenis Diaz Rolando Martin (DNI N°17448152)

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1.DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mg. Brenis Diaz Rolando Martin
Grado profesional:	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de Formación académica:	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> ) Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> ) Administración o economía ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Otra ____ ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional: subdirector del INABIF	INABIF
Institución donde labora:	INABIF
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE LA ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre de la Prueba:	Escala de Gestión administrativa
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Sullana – Piura</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” de la provincia de Sullana.
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión planeación 5 indicadores, dimensión organización 5 indicadores, dimensión dirección 5 indicadores y dimensión control con 5 indicadores; considerando que la gestión administrativa ha sido elaborada, en base a la percepción de los directores y subdirectores de la provincia de Sullana.

Para la variable “gestión administrativa”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Planeación</b>	Considera a las estrategias, metas y expectativas de los usuarios, por ello, contar con una adecuada capacidad de respuesta es necesario en una entidad pública. (Alvarado, 2020)
	<b>Organización</b>	Es un proceso que relaciona los recursos con las que cuenta la entidad, a fin de poder alcanzar las metas proyectadas y tener posibilidad de lograr soluciones a las deficiencias identificadas. (Alvarado, 2020)
	<b>Dirección</b>	Este procedimiento compromete la comunicación hacia los trabajadores. (Alvarado, 2020)
	<b>Control</b>	Considera la cuantificación del avance de los trabajadores para el logro de las metas. (Alvarado, 2020)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Alameda Correa Juana Doris. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: PLANEACIÓN

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Estrategias institucionales	La institución diseña estrategias adecuadas para el logro de objetivos.	4	4	4	
Logro de metas	La institución planifica acciones concretas para el cumplimiento de metas institucionales.	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias institucionales	La entidad planifica acciones en función de sus necesidades operativas	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas	4	4	4	



- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN

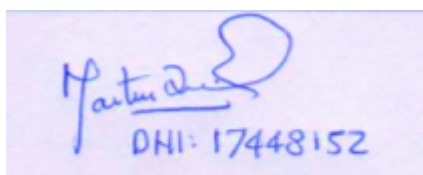
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	Los documentos de gestión son evaluados periódicamente	4	4	4	
Condiciones físicas y ambientales	La institución tiene condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	4	4	4	
Funciones y atribuciones	La institución ejecuta sus procedimientos según lo establecido	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los recursos de la entidad son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los colaboradores de la entidad cumplen con sus funciones y atribuciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: DIRECCIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	La institución tiene definidas estrategias de liderazgo para manejar la innovación.	4	4	4	
comunicación	Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre directivos y docentes.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Funcionamiento y atribuciones	Los trabajadores tienen un amplio conocimiento de sus funciones	4	4	4	
liderazgo	Los responsables de cada aula cuentan con un buen liderazgo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión y control	La institución supervisa y controla el buen funcionamiento del servicio educativo.	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento	Se realiza el monitoreo y acompañamiento en forma oportuna y eficaz	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales	4	4	4	
Funcionamiento	La entidad establece mejoras en los espacios para su mejor funcionamiento.	4	4	4	



Handwritten signature and DNI number: DNI: 17448152

---

Firma del evaluador

Mg. Brenis Diaz Rolando Martin (DNI N°17448152)

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Vanessa Isabel Flores Montero
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b> ( )	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> ) Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> ) Administración o economía ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Otra ____ ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>AREA DE GERENCIA DE LA Municipalidad de Piura</b>	<b>Municipalidad de Piura</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Municipalidad de Piura</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Sobrecarga Laboral
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Piura – Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión carga física con 5 indicadores, la dimensión carga mental con 5 indicadores, la dimensión presión de tiempo con 5 indicadores y la dimensión de la organización con 5 indicadores.

Para la variable “Sobrecarga laboral”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Carga Física</b>	La exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a los que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilizan los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica. (INSL, 1998)
	<b>Carga mental</b>	La carga mental es un conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla. Es decir, la relación entre la demanda del trabajo y los elementos mentales de que dispone el trabajador para enfrentar dichas exigencias intelectuales, (García, 1999)
	<b>Presión de tiempo</b>	La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido. (Briker, 2021).
	<b>Organización</b>	definida como el procedimiento que concentra los recursos humanos, la tecnología y a los materiales en el desarrollo del trabajo mediante el empleo de procedimientos, métodos que permitan laborar de forma armoniosa, ininterrumpida con las medidas de seguridad, salud, exigencias ergonómicas y ambientales para alcanzar la suprema productividad, eficacia y eficiencia y así satisfacer las necesidades de la sociedad y de los trabajadores (Infante, 2012)

#### 6. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL elaborado por ALAMEDA CORREA JUANA DORIS. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL**

- Primera dimensión: Carga Física

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Postura	Mantiene la columna recta	4	4	4	
Postura	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado.	4	4	4	
Fatiga visual	Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora	4	4	4	
Desplazamiento	Siente la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo	4	4	4	
Cansancio físico	Se siente cansado físicamente por el trabajo que realiza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga mental

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenido de la tarea	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral	4	4	4	
Contenido de la tarea	La carga laboral que tiene es excesiva	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Se siente estresado por el tiempo que tiene que realizar sus actividades laborales diarias	4	4	4	

- Tercera dimensión: presión del tiempo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo produce tensión y preocupación	4	4	4	
Estrés laboral	El ritmo de trabajo le produce fatiga	4	4	4	
Estrés laboral	Cuando no se termina la tarea se siente nervioso	4	4	4	
Estrés laboral	Se siente intranquilo a causa de sus superiores	4	4	4	
Estrés laboral	La situación laboral es tensa	4	4	4	

- Cuarta dimensión: ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen bien la Misión y visión de la institución	4	4	4	
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen la filosofía y objetivos de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Clima organizacional	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias	4	4	4	




---

Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Vanessa Isabel Flores Montero
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> ) Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> ) Administración o economía ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Otra ____ ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>AREA DE GERENCIA DE LA Municipalidad de Piura</b>	<b>Municipalidad de Piura</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Municipalidad de Piura</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre de la Prueba:	Escala de Gestión administrativa
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Piura – Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, e 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión planeación que tiene 5 indicadores, dimensión organización que tiene 5 indicadores, dimensión dirección tiene 5 indicadores y dimensión control con 5 indicadores; considerando que la gestión administrativa ha sido elaborada, en base a la percepción de los directores y subdirectores de la provincia de Sullana.



Para la variable “gestión administrativa”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planeación	Considera a las estrategias, metas y expectativas de los usuarios, por ello, contar con una adecuada capacidad de respuesta es necesario en una entidad pública. (Alvarado, 2020)
	Organización	Es un proceso que relaciona los recursos con las que cuenta la entidad, a fin de poder alcanzar las metas proyectadas y tener posibilidad de lograr soluciones a las deficiencias identificadas. (Alvarado, 2020)
	Dirección	Este procedimiento compromete la comunicación hacia los trabajadores. (Alvarado, 2020)
	Control	Considera la cuantificación del avance de los trabajadores para el logro de las metas. (Alvarado, 2020)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Alameda Correa Juana Doris. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

#### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: PLANIFICACIÓN

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Estrategias aplicadas	La entidad diseña estrategias adecuadas para el logro de objetivos.	4	4	4	
Logro de metas	La entidad planifica acciones concretas para el cumplimiento de metas institucionales.	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de los usuarios	4	4	4	
Estrategias aplicadas	La entidad planifica acciones en función de sus necesidades operativas	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas	4	4	4	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	Los documentos de gestión son evaluados periódicamente	4	4	4	
Condiciones físicas y ambientales	La institución tiene condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	4	4	4	
Funciones y atribuciones	La institución ejecuta sus procedimientos según lo establecido	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los recursos de la entidad son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los colaboradores de la entidad cumplen con sus funciones y atribuciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: DIRECCIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	La institución tiene definidas estrategias de liderazgo para manejar la innovación.	4	4	4	
comunicación	Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre directivos y docentes.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Funcionamiento y atribuciones	Los trabajadores tienen un amplio conocimiento de sus funciones	4	4	4	
liderazgo	Los responsables de cada aula cuentan con un buen liderazgo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión y control	La institución supervisa y controla el buen funcionamiento del servicio educativo.	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento	Se realiza el monitoreo y acompañamiento en forma oportuna y eficaz	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales	4	4	4	
Funcionamiento	La entidad establece mejoras en los espacios para su mejor funcionamiento.	4	4	4	




---

Firma del evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública ( ) Política y gobernabilidad ( ) Administración o economía ( ) Otra _ABOGADO ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>DOCENCIA</b> <b>UNIVERSITARIA TIEMPO COMPLETO</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE LA ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Sobrecarga Laboral
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Piura – Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión carga física con 5 indicadores, la dimensión carga mental con 5 indicadores, la dimensión presión del tiempo con 5 indicadores y la dimensión de organización con 5 indicadores.

Para la variable “Sobrecarga laboral”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Carga Física</b>	La exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a los que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilizan los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica. (INSL, 1998)
	<b>Carga mental</b>	La carga mental es un conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla. Es decir, la relación entre la demanda del trabajo y los elementos mentales de que dispone el trabajador para enfrentar dichas exigencias intelectuales, (García, 1999)
	<b>Presión de tiempo</b>	La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido. (Briker, 2021).
	<b>Organización</b>	definida como el procedimiento que concentra los recursos humanos, la tecnología y a los materiales en el desarrollo del trabajo mediante el empleo de procedimientos, métodos que permitan laborar de forma armoniosa, ininterrumpida con las medidas de seguridad, salud, exigencias ergonómicas y ambientales para alcanzar la suprema productividad, eficacia y eficiencia y así satisfacer las necesidades de la sociedad y de los trabajadores (Infante, 2012)

#### 7. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL elaborado por ALAMEDA CORREA JUANA DORIS. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL**

- Primera dimensión: CARGA FÍSICA

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Postura	Mantiene la columna recta	4	4	4	
Postura	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado.	4	4	4	
Fatiga visual	Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora	4	4	4	
Desplazamiento	Siente la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo	4	4	4	
Cansancio físico	Se siente cansado físicamente por el trabajo que realiza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: CARGA MENTAL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenido de la tarea	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral	4	4	4	
Contenido de la tarea	La carga laboral que tiene es excesiva	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Se siente estresado por el tiempo que tiene que realizar sus actividades laborales diarias	4	4	4	


- Tercera dimensión: PRESIÓN DEL TIEMPO

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo produce tensión y preocupación	4	4	4	
Estrés laboral	El ritmo de trabajo le produce fatiga	4	4	4	
Estrés laboral	Cuando no se termina la tarea se siente nervioso	4	4	4	
Estrés laboral	Se siente intranquilo a causa de sus superiores	4	4	4	
Estrés laboral	La situación laboral es tensa	4	4	4	



- Cuarta dimensión: ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen bien la Misión y visión de la institución	4	4	4	
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen la filosofía y objetivos de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Clima organizacional	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias	4	4	4	



Jorge Luis Lárrogo Pérez  
ABOGADO  
REG. ICAL. 6708

---

Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Gestión pública ( ) Política y gobernabilidad ( ) Administración o economía ( ) Otra _ABOGADO ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>DOCENCIA</b> <b>UNIVERSITARIA TIEMPO COMPLETO</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre de la Prueba:	Escala de Gestión administrativa
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Piura – Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la dimensión planeación que tiene 5 indicadores, dimensión organización que tiene 5 indicadores, dimensión dirección tiene 5 indicadores y dimensión control con 5 indicadores; considerando que la gestión administrativa ha sido elaborada, en base a la percepción de los directores y subdirectores de la provincia de Sullana.

Para la variable “gestión administrativa”, cuenta con cuatro dimensiones y 13 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Planeación</b>	Considera a las estrategias, metas y expectativas de los usuarios, por ello, contar con una adecuada capacidad de respuesta es necesario en una entidad pública. (Alvarado, 2020)
	<b>Organización</b>	Es un proceso que relaciona los recursos con las que cuenta la entidad, a fin de poder alcanzar las metas proyectadas y tener posibilidad de lograr soluciones a las deficiencias identificadas. (Alvarado, 2020)
	<b>Dirección</b>	Este procedimiento compromete la comunicación hacia los trabajadores. (Alvarado, 2020)
	<b>Control</b>	Considera la cuantificación del avance de los trabajadores para el logro de las metas. (Alvarado, 2020)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Alameda Correa Juana Doris. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: PLANIFICACIÓN

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Estrategias aplicadas	La entidad diseña estrategias adecuadas para el logro de objetivos.	4	4	4	
Logro de metas	La entidad planifica acciones concretas para el cumplimiento de metas institucionales.	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de los usuarios	4	4	4	
Estrategias aplicadas	La entidad planifica acciones en función de sus necesidades operativas	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas	4	4	4	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	Los documentos de gestión son evaluados periódicamente	4	4	4	
Condiciones físicas y ambientales	La institución tiene condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	4	4	4	
Funciones y atribuciones	La institución ejecuta sus procedimientos según lo establecido	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los recursos de la entidad son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los colaboradores de la entidad cumplen con sus funciones y atribuciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: DIRECCIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	La institución tiene definidas estrategias de liderazgo para manejar la innovación.	4	4	4	
Comunicación	Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre directivos y docentes.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Funcionamiento y atribuciones	Los trabajadores tienen un amplio conocimiento de sus funciones	4	4	4	
Liderazgo	Los responsables de cada aula cuentan con un buen liderazgo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión y control	La institución supervisa y controla el buen funcionamiento del servicio educativo.	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento	Se realiza el monitoreo y acompañamiento en forma oportuna y eficaz	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales	4	4	4	
Funcionamiento	La entidad establece mejoras en los espacios para su mejor funcionamiento.	4	4	4	

  
 Jorge Luis Járogo Pérez  
 ABOGADO  
 REG. ICAL. 6708

---

Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1.DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. William T. Castro Muñoz
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b> ( )	Gestión pública ( ) Política y gobernabilidad ( ) Administración o economía ( x ) Otro ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>DOCENCIA</b> <b>UNIVERSITARIA TIEMPO COMPLETO</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Sobrecarga Laboral
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Piura – Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión carga física con 5 indicadores, la dimensión carga mental con 5 indicadores, la dimensión presión del tiempo con 5 indicadores y la dimensión de organización con 5 indicadores

Para la variable “Sobrecarga laboral”, cuenta con cuatro dimensiones y 24 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Carga Física</b>	La exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a los que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilicen los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica. (INSL, 1998)
	<b>Carga mental</b>	La carga mental es un conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla. Es decir, la relación entre la demanda del trabajo y los elementos mentales de que dispone el trabajador para enfrentar dichas exigencias intelectuales, (García, 1999)
	<b>Presión de tiempo</b>	La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido. (Briker, 2021).
	<b>Organización</b>	definida como el procedimiento que concentra los recursos humanos, la tecnología y a los materiales en el desarrollo del trabajo mediante el empleo de procedimientos, métodos que permitan laborar de forma armoniosa, ininterrumpida con las medidas de seguridad, salud, exigencias ergonómicas y ambientales para alcanzar la suprema productividad, eficacia y eficiencia y así satisfacer las necesidades de la sociedad y de los trabajadores (Infante, 2012)

#### 8. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL elaborado por ALAMEDA CORREA JUANA DORIS. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL**

- Primera dimensión: CARGA FÍSICA

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Postura	Mantiene la columna recta	4	4	4	
Postura	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado.	4	4	4	
Fatiga visual	Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora	4	4	4	
Desplazamiento	Siente la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo	4	4	4	
Cansancio físico	Se siente cansado físicamente por el trabajo que realiza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: CARGA MENTAL

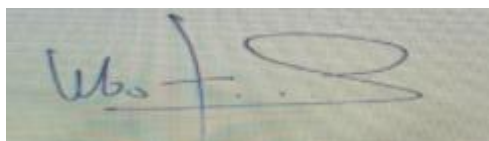
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenido de la tarea	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral	4	4	4	
Contenido de la tarea	La carga laboral que tiene es excesiva	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Se siente estresado por el tiempo que tiene que realizar sus actividades laborales diarias	4	4	4	

- Tercera dimensión: presión del tiempo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo produce tensión y preocupación	4	4	4	
Estrés laboral	El ritmo de trabajo le produce fatiga	4	4	4	
Estrés laboral	Cuando no se termina la tarea se siente nervioso	4	4	4	
Estrés laboral	Se siente intranquilo a causa de sus superiores	4	4	4	
Estrés laboral	La situación laboral es tensa	4	4	4	

- Cuarta dimensión: ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen bien la Misión y visión de la institución	4	4	4	
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen la filosofía y objetivos de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Clima organizacional	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias	4	4	4	




---

Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1.DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. William T. Castro Muñoz
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b> ( )	Gestión pública ( ) Política y gobernabilidad ( ) Administración o economía ( x ) Otro ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>DOCENCIA</b> <b>UNIVERSITARIA TIEMPO COMPLETO</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre de la Prueba:	Escala de Gestión administrativa
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Piura – Perú</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión planeación que tiene 5 indicadores, dimensión organización que tiene 5 indicadores, dimensión dirección tiene 5 indicadores y dimensión control con 5 indicadores; considerando que la gestión administrativa ha sido elaborada, en base a la percepción de los directores y subdirectores de la provincia de Sullana.

Para la variable “gestión administrativa”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planeación	Considera a las estrategias, metas y expectativas de los usuarios, por ello, contar con una adecuada capacidad de respuesta es necesario en una entidad pública. (Alvarado, 2020)
	Organización	Es un proceso que relaciona los recursos con las que cuenta la entidad, a fin de poder alcanzar las metas proyectadas y tener posibilidad de lograr soluciones a las deficiencias identificadas. (Alvarado, 2020)
	Dirección	Este procedimiento compromete la comunicación hacia los trabajadores. (Alvarado, 2020)
	Control	Considera la cuantificación del avance de los trabajadores para el logro de las metas. (Alvarado, 2020)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Alameda Correa Juana Doris. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: PLANIFICACIÓN

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Estrategias aplicadas	La entidad diseña estrategias adecuadas para el logro de objetivos.	4	4	4	
Logro de metas	La entidad planifica acciones concretas para el cumplimiento de metas institucionales.	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias aplicadas	La entidad planifica acciones en función de sus necesidades operativas	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas	4	4	4	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN

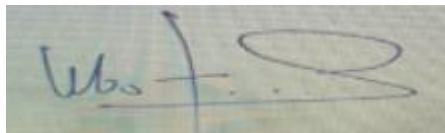
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	Los documentos de gestión son evaluados periódicamente	4	4	4	
Condiciones físicas y ambientales	La institución tiene condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	4	4	4	
Funciones y atribuciones	La institución ejecuta sus procedimientos según lo establecido	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los recursos de la entidad son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los colaboradores de la entidad cumplen con sus funciones y atribuciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: DIRECCIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	La institución tiene definidas estrategias de liderazgo para manejar la innovación.	4	4	4	
comunicación	Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre directivos y docentes.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Funcionamiento y atribuciones	Los trabajadores tienen un amplio conocimiento de sus funciones	4	4	4	
liderazgo	Los responsables de cada aula cuentan con un buen liderazgo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión y control	La institución supervisa y controla el buen funcionamiento del servicio educativo.	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento	Se realiza el monitoreo y acompañamiento en forma oportuna y eficaz	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales	4	4	4	
Funcionamiento	La entidad establece mejoras en los espacios para su mejor funcionamiento.	4	4	4	




---

Firma del evaluador



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1.DATOS GENERALES DEL JUEZ

Ana María Olivares Zegarra

---

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b> ( )	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> ) Política y gobernabilidad Administración o economía ( <input type="checkbox"/> ) Otra (Educación)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b> <b>directora</b>	
<b>Institución donde labora: IE N1037 I</b> <b>- Castilla</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

---

---

## 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE LA ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Sobrecarga Laboral
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Sullana – Piura</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” de la provincia de Sullana, Piura
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión carga física con 5 indicadores, la dimensión carga mental con 5 indicadores, la dimensión presión de tiempo con 5 indicadores y la dimensión de la organización con 5 indicadores.

Para la variable “Sobrecarga laboral”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Carga Física</b>	La exigencia de actividad física se conceptualiza como el conglomerado de demandas físicas a los que está sujeto un individuo durante su faena de trabajo. Para entender la exigencia física tenemos que tener en cuenta los sacrificios físicos, la postura y el manejo de cargas. En el momento que un individuo ejecuta un trabajo físico, desarrolla un trabajo musculoso, y de acuerdo a como se movilizan los músculos del cuerpo puede ser estática o dinámica. (INSL, 1998)
	<b>Carga mental</b>	La carga mental es un conjunto de tensiones que se da en una persona por el requerimiento del trabajo intelectual que desarrolla. Es decir, la relación entre la demanda del trabajo y los elementos mentales de que dispone el trabajador para enfrentar dichas exigencias intelectuales, (García, 1999)
	<b>Presión de tiempo</b>	La presión de tiempo o trabajo bajo presión es otro factor que puede influir a la carga de trabajo, estudios realizados recientemente demuestran que los periodos de tiempo muy estrechos y la alta carga de trabajo disminuyen la productividad de los trabajadores sobre todo cuando se les asigna tareas poco claras o el cargo es muy rígido. (Briker, 2021).
	<b>Organización</b>	definida como el procedimiento que concentra los recursos humanos, la tecnología y a los materiales en el desarrollo del trabajo mediante el empleo de procedimientos, métodos que permitan laborar de forma armoniosa, ininterrumpida con las medidas de seguridad, salud, exigencias ergonómicas y ambientales para alcanzar la suprema productividad, eficacia y eficiencia y así satisfacer las necesidades de la sociedad y de los trabajadores (Infante, 2012)

**9. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL elaborado por ALAMEDA CORREA JUANA DORIS. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SOBRECARGA LABORAL

- Primera dimensión: Carga Física

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	Mantiene la columna recta	4	4	4	
Postura	El trabajo permite combinar la posición de pie- sentado.	4	4	4	
Fatiga visual	Sufre de fatiga visual debido al tiempo que pasa frente a la computadora	4	4	4	
Desplazamiento	Siente la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo	4	4	4	
Cansancio físico	Se siente cansado físicamente por el trabajo que realiza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga mental

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenido de la tarea	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral	4	4	4	
Contenido de la tarea	La carga laboral que tiene es excesiva	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Se siente estresado por el tiempo que tiene que realizar sus actividades laborales diarias	4	4	4	

- Tercera dimensión: PRESIÓN DEL TIEMPO

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo produce tensión y preocupación	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo le produce fatiga	4	4	4	
Frustración	Cuando no se termina la tarea se siente nervioso	4	4	4	
Estrés laboral	Se siente intranquilo a causa de sus superiores	4	4	4	
Estrés laboral	La situación laboral es tensa	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Los factores de la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen bien la Misión y visión de la institución	4	4	4	
Nivel de identificación con la institución.	Los trabajadores conocen la filosofía y objetivos de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	4	4	4	
Clima organizacional	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	4	4	4	
Clima organizacional	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias	4	4	4	



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en GESTIÓN PÚBLICA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

**Ana María Olivares Zagarra**

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b> ( )	Gestión pública ( <input type="checkbox"/> ) Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> ) Administración o economía ( <input type="checkbox"/> ) Otra ____ (Educación)
<b>Áreas de experiencia profesional: Educación</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE LA ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre de la Prueba:	Escala de Gestión administrativa
Autor:	<b>Alameda Correa Juana Doris</b>
Procedencia:	<b>Sullana – Piura</b>
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Asociación de directores y subdirectores “ADIYSS” de la provincia de Sullana.
Significación:	El cuestionario está estructurado por 20 ítems, conteniendo cuatro dimensiones, y 20 indicadores; distribuidos para la Dimensión planeación 5 indicadores, dimensión organización 5 indicadores, dimensión dirección 5 indicadores y dimensión control con 5 indicadores; considerando que la

	gestión administrativa ha sido elaborada, en base a la percepción de los directores y subdirectores de la provincia de Sullana.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para la variable “gestión administrativa”, cuenta con cuatro dimensiones y 20 indicadores

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/A REA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planeación	Considera a las estrategias, metas y expectativas de los usuarios, por ello, contar con una adecuada capacidad de respuesta es necesario en una entidad pública. (Alvarado, 2020)
	Organización	Es un proceso que relaciona los recursos con las que cuenta la entidad, a fin de poder alcanzar las metas proyectadas y tener posibilidad de lograr soluciones a las deficiencias identificadas. (Alvarado, 2020)
	Dirección	Este procedimiento compromete la comunicación hacia los trabajadores. (Alvarado, 2020)
	Control	Considera la cuantificación del avance de los trabajadores para el logro de las metas. (Alvarado, 2020)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Alameda Correa Juana Doris. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión: PLANEACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias aplicadas	La institución diseña estrategias adecuadas para el logro de objetivos.	4	4	4	
Logro de metas	La institución planifica acciones concretas para el cumplimiento de metas institucionales.	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias aplicadas	La entidad planifica acciones en función de sus necesidades operativas	4	4	4	
Necesidades y expectativas	La entidad identifica oportunamente las necesidades de la institución en función de sus metas	4	4	4	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



Documentos de gestión	Los documentos de gestión son evaluados periódicamente	4	4	4	
Ambiente físico y ambiental	La institución tiene condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	4	4	4	
Funciones y atribuciones	La institución ejecuta sus procedimientos según lo establecido	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los recursos de la entidad son distribuidos adecuadamente para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los colaboradores de la entidad cumplen con sus funciones y atribuciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: DIRECCIÓN

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	La institución tiene definidas estrategias de liderazgo para manejar la innovación.	4	4	4	
Comunicación	Existe un proceso eficaz y eficiente de comunicación entre directivos y docentes.	4	4	4	
Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Funciones y atribuciones	Los trabajadores tienen un amplio conocimiento de sus funciones	4	4	4	
Liderazgo	Los responsables de cada aula cuentan con un buen liderazgo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión y control	La institución supervisa y controla el buen funcionamiento del servicio educativo.	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento	Se realiza el monitoreo y acompañamiento en forma oportuna y eficaz	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad realiza mejoras en los procesos administrativos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Objetivos institucionales	La entidad controla el cumplimiento de los objetivos institucionales	4	4	4	
Funcionamiento	La entidad establece mejoras en los espacios para su mejor funcionamiento.	4	4	4	



Mg. Ana María Olivares Zegarra  
Directora de la  
DISE I.E.N. N° 1037 de la III Etapa La Primavera