



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y presupuesto del Convenio Fondo de  
Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación  
Amazonas**

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

**AUTORA:**

Salazar Torrejón, Jacqueline (ORCID: 0000-0002-6550-5806)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Delgado, José Willams (ORCID: 0000-0002-8544-1029)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi hija querida quien es la razón para seguir superándome y conseguir un futuro mejor, este es un logro que comparto contigo y estoy segura que nos viene muchos más

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a Dios por darme vida y salud para avanzar en mis metas, a mi hija y familia que siempre han estado a mi lado apoyándome en las decisiones que he tomado.

No ha sido fácil el camino, pero gracias a los formadores de la universidad quienes han compartido sus conocimientos he logrado concluir y obtener el grado de maestro, para ellos mi agradecimiento eterno.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Agrupación de niveles de la variable gestión administrativa...	19
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la dimensión planificación.....	19
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la dimensión organización.....	20
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la dimensión dirección.....	20
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión control.....	21
Tabla 6 Agrupación de niveles de la variable presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño.....	21
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la dimensión programación.....	22
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la dimensión formulación.....	22
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la dimensión aprobación.....	23
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución.....	23
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación.....	24
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	24
Tabla 13 Correlación entre gestión administrativa y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño.....	25
Tabla 14 Correlación entre planificación y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño.....	26
Tabla 15 Correlación entre organización y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño.....	28
Tabla 16 Correlación entre dirección y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño.....	29
Tabla 17 Correlación entre control y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño.....	30

## Índice de figuras

Figura 1: rango de confiabilidad .....	17
--	----

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión administrativa y el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas. Asimismo, la metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La muestra es 80 servidores públicos y el instrumento el cuestionario. Los resultados de la variable gestión administrativa fueron en el nivel medio de 52.5% indica incertidumbre de las actividades y responsabilidades administrativas, en el nivel alto de 46.3% y en el nivel bajo de 1.3%; asimismo, en la variable de presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño, un resultado de 56.3% en el nivel medio, seguido del nivel alto de 41.3% y nivel bajo de 2.5%. El resultado se dedujo la relación que existe entre la gestión administrativa, el presupuesto del convenio de fondo de estímulo al desempeño, en conclusión las entidad pública y la Dirección Regional de Educación Amazonas debe proponer la implementación de la gestión administrativa en sus etapas de planificación, organización, dirección y control de las actividades laborales de sus servidores públicos para obtener en total del presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño a través del logro de las metas establecidas en el convenio.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, logro de metas, presupuesto financiero, resultados.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the administrative management and the budget of the Performance Stimulus Fund - Amazonas Regional Directorate of Education. Also, the basic type methodology, quantitative approach, non-experimental design. The sample is 80 public servants and the instrument is the questionnaire. The results of the administrative management variable were at the medium level of 52.5% indicating uncertainty of the activities and administrative responsibilities, at the high level of 46.3% and at the low level of 1.3%; Likewise, in the budget variable of the performance stimulus fund agreement, a result of 56.3% at the medium level, followed by the high level of 41.3% and the low level of 2.5%. The result was deduced the relationship that exists between administrative management, the budget of the performance stimulus fund agreement, in conclusion the public entity and the Regional Directorate of Education Amazonas must propose the implementation of administrative management in its planning stages, organization, direction and control of the work activities of its public servants to obtain a total of the budget of the Agreement Performance Stimulus Fund through the achievement of the goals established in the agreement.

**Keyword:** Administrative management, achievement of goals, financial budget, results.

## I. INTRODUCCIÓN

En la entidad educativa en Ecuador, se presentó los problemas en la falta de información sobre las actividades administrativa a desarrollar por el personal administrativo de la entidad educativa, asimismo la falta de control en el cumplimiento de las metas y políticas administrativas, lo que genera una deficiencia y ausencia de del presupuesto económico para el desarrollo de las funciones asignadas (Ponce, 2018). En el caso de Chile las organizaciones publicas de educacion, presentaron los problemas en base a la ausencia del control y análisis de gestión administrativa, que permitan el desarrollo de las proceso administrativo por los directivos, personal administrativo, docentes (Vivas, Martinez, y Solis, 2020). En el ámbito de las entidades educativas de México, tras una evaluación de la gestión administrativa y del desempeño docente dentro de las reformas implementadas se desarrolló la evaluación y ejecución del fondo de estímulo al desempeño. El programa mostro problemas debido a la ineficiencia operativa de los responsables, disminuyendo el beneficio en favor del sector educación y en consecuencia la privación de desarrollo de proyectos (Fernandez, Antuna, y Vasquez, 2017).

Por otra parte, en el nivel nacional, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social a través del Convenios del Fondo de Estímulo al Desempeño es el encargado de dirigir y controlar la implementación y desarrollo de los compromisos de gestión, metas de cobertura y de la eficiencia del presupuesto obtenido por cumplimiento de las mismas, asimismo busca mejorar procesos operativos de bienes y servicios en favor del usuario final que son los estudiantes a través de los entes como las DRE, UGEL e instituciones educativas (MIDIS,2014). Además, Pisconti, y otros, (2018), describieron que el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) apoyó a la implementación de la unidad de gestión del conocimiento y evidencias (UGCE), cuyo objetivo fue de edificar y transmitir al mostrar evidencia de la calidad educativa, cuyo soporte fueron las evaluaciones, monitoreo, investigación y sistematización de procesos, los cuales fueron financiados por el FONDEP en instituciones educativas seleccionadas (p.9). Tal como lo indica Rengifo (2018) las instituciones educativas presentaron, ausencia de planificación y falta de control adecuado que establezca metas y acciones, lo



cual afecta directamente al resultado u objetivos establecidos; indica que el trabajo realizado por el personal no cubre la expectativa y no desarrollan la gestión administrativa con eficiencia. Salvador (2018) sostuvo que la falta de motivación del personal docente y el bajo nivel de liderazgo del personal directivo ocasionan los problemas de gestión administrativa, ocasionando la pérdida de mando frente al personal y estudiantes. El no brindar confianza a sus dependientes delegando funciones, también es un factor limitante para posibilitar un desarrollo aceptable.

Respecto a la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Amazonas presentó dificultades como: la escasa planificación, organización, dirección y control, en la gestión técnica y operativa, aunados a la falta de personal capacitado en las áreas inmersas en la ejecución del convenio Fondo de Estímulo al desempeño, la falta de coordinación de las áreas, el poco involucramiento de los directivos. Estos problemas repercuten en el logro de las metas y objetivos institucionales, así como en la ejecución del Convenio del Fondo de Estímulo al Desempeño y que afecta directamente al presupuesto establecido por el convenio. En otra perspectiva, el Fondo de Estímulo al Desempeño busca incentivar la gestión de procesos, la prestación y provisión en los servicios integrales a las instituciones educativas, de esta manera se asegura el cierre de brechas en lo que corresponde a los bienes y servicios, por otro lado, busca mejorar los procesos internos en las instancias de gestión educativa descentralizada buscando de esta manera una provisión oportuna en las necesidades en las instituciones educativas y cumplir con sus requerimientos y por ende mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Descrita la problemática se formula el siguiente problema general, ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el presupuesto del Convenio Fondo de -Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?, asimismo los problemas específicos fueron, ¿Cuál es la relación entre planificación en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?, ¿Cuál es la relación de la organización en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?, ¿Cuál es la relación entre la dirección en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación

Amazonas?, ¿Cuál es la relación entre el control en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?.

En cuanto a la justificación siguiendo a Fernández, (2020), tenemos tres justificaciones: La justificación práctica, le permitió al investigador tener conocimiento sobre los resultados obtenidos en la gestión administrativa y en el presupuesto del Convenio de Fondo de Estímulo al Desempeño, además consideró la implementación de los instrumentos utilizados por el investigador para la recolección de información, lo cual le permitió conocer los problemas que afecta a la educación y la planeación de soluciones. La justificación metodológica, se dará con la implementación de nuevos métodos y procesos administrativos en beneficio de la educación, así como la ejecución de los programas sociales y programas de contratación dirigidos a los docentes, que permitió solucionar los problemas de selección de personal por medio de incentivos, capacitaciones y charlas motivacionales. Por último, la justificación teórica radica en la recolección de información sobre los conceptos de gestión administrativa y presupuesto del Convenio de Fondo de Estímulo al Desempeño.

Por otro lado, el objetivo general fue determinar la relación de la gestión administrativa y el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas. Los objetivos específicos son: establecer la relación de la planificación en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas. Establecer la relación de la organización en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas. Establecer la relación de la dirección en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas. Determinar la relación del control en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

Por último, se estableció la hipótesis siguiente: Existe relación entre la gestión administrativa y el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes, podemos citar algunos tanto en el plano internacional como nacional.

En el plano internacionales se tiene los siguientes:

Surisadai (2021) en un estudio que tuvo como objetivo evaluar el fondo de estímulo en las instituciones para ello utilizo la descripción como metodología de estudio sobre una muestra conformada por 20 colaboradores. En los resultados se obtuvo que la fase académica correspondió de 50% alumnos matriculados, 20% al per cápita, 20% al gasto local y el 10% índice de calidad educativa; mientras que el gasto público en el 2012 fue de 573,931. millones, asimismo el 33% fue aportación de entidades públicas, 3.0% fondo de aportaciones en la educación tecnológica y de adultos y el 1.9% fondo de aportaciones múltiples. Concluyó que el fondo de aportaciones permitió a la población tener los recursos suficientes en el sector de educación, además de la contratación de profesores e implementación de políticas adecuadas calidad educativa y mejoras en infraestructura.

Riffo (2019) en su artículo, tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa sobre las técnicas de educación. La metodología fue de tipo básica, diseño transversal, enfoque cuantitativo, asimismo la muestra estuvo conformada por 80 docentes y la técnica que se empleó fue la encuesta dando como resultados que el personal administrativo empleo las competencias administrativas en un 70%, mientras la calidad educativa de 85%, por último, el 5% de los profesores no opinaron sobre la gestión administrativa que empleó las instituciones. Se concluyó sobre la investigación de la institución estudiada una aceptable gestión administrativa, lo cual muestra una buena calidad del servicio escolar.

Cerdas, Torres, Garcia, y Fallas (2017) en su artículo, tuvo como objetivo la gestión administrativa en las instituciones educativas, en cuanto a nivelar la brecha para cubrir necesidades de la comunidad estudiantil. En cuanto a la metodología fue de enfoque mixto, tipo exploratorio-descriptivo, además de que la muestra fue de 192 profesores y la técnica que se empleó encuesta. En los resultados se obtuvo que el personal presentó una participación en la planificación de 64.1%, en el proceso de inducción de 59.4% y objetivos institucionales de 54.2%; mientras que

en la percepción de la dirección de 5.5% participa en las actividades y el 59.5% no; en el grado de comunicación del personal administrativo de 63.4% y en menor 48.4% y por otro lado en talleres 44.8%. Se concluyó que el personal muestra cierto desconocimiento dirigido al proceso de la gestión administrativa, por la ausencia de la dirección administrativa y el control de actividades.

Covarrubias (2017) en su trabajo, presentó como objetivo determinar las políticas que afectan al fondo de estímulo o programas de evaluación en la educación en México. La metodología que se utilizó fue de tipo descriptiva, e la muestra se consideró tres programas de estímulos en apoyo al personal que imparte las políticas educativas y la parte técnica fue análisis documental. En cuanto a los resultados se obtuvo que, en el programa de estímulo a la productividad y rendimiento del personal académico por carrera, se encontró la disminución del profesionalismo del personal administrativo. Por último, se concluyó que la evaluación de las políticas internas permitió tener un mejor control y administración sobre la remuneración y los efectos de la forma académica.

Cárdenas, Farías, y Méndez (2017) en su artículo, describió el objetivo de proponer una relación entre la gestión administrativa y el avance tecnológico en la educación. En cuanto a la metodología se empleó el enfoque cualitativo, asimismo se utilizó la técnica de entrevista y la muestra fue de 4 participantes. En los resultados se obtuvo que los participantes presentaron una planeación en las actividades educativas que relacionó al alumno y al profesor, mientras que en la organización se consideró el perfil profesional, prácticas educativas a desempeñar, siguiendo con la dirección se estableció enfoques en la gestión de conocimiento, aprendizaje y participación de los miembros involucrados en el desarrollo de los programas académicos y por último en el control se presentó estrategias enfocadas a la innovación y globalización tecnológica. Se concluyó que las entidades públicas inspeccionaron la gestión administrativa de las instituciones, con el fin de definir los modelos, programas y proyectos educativos en beneficio de los estudiantes.

Siguiendo con los antecedentes nacionales se tiene:

Morote (2019). Presentó como objetivo determinar si la gestión administrativa influye en los métodos de compra en la entidad pública. Siendo la

metodología de enfoque mixto, diseño no experimental además que la muestra estuvo conformada por 374 docentes y la técnica que empleó la encuesta. Los resultados mostraron que los docentes son tratados por temporadas académicas, además de que están ligados a diversas estrategias académicas y en cuanto los procesos administrativos de 50.5% inadecuado, 26.7% regular, 22.8% adecuado. Se concluyó que existió una relación entre las variables, por lo cual se acepta la hipótesis alternante.

Amaral (2019). Planteó como objetivo determinar la influencia del fondo de estímulo al desempeño y logro de resultado sociales. La metodología fue de tipo experimental, diseño pre experimental, la muestra estuvo conformada por 2 292 niños y en cuanto a la técnica que se empleó la observación. En los resultados se estableció que la implementación del fondo de estímulo al desempeño en los distritos fue de 31.65% en Balsapuerto, 34.54% Jeberos, 31.18% Lagunas, 22.74% Santa Cruz, 23.01% Tte. Cesar López y 17.25% Yurimaguas; también la evaluación del fondo de estímulo al desempeño en Alto Amazonas en niños de 82.746 soles. Se concluyó que la entidad pública en Alto Amazonas presentó una ausencia del fondo de estímulo al desempeño por las autoridades en la prestación de los servicios públicos a los niños.

Ríos y Flores (2017) en su artículo, tuvo como objetivo analizar el control de las consideraciones otorgados por el sector educativo en la administración del fondo de asistencia y estímulo a los trabajadores. De igual forma la metodología fue de tipo descriptiva-correlacional, diseño no experimental, además de que la muestra fue los documentos otorgados por los agentes responsables de 10 y la técnica análisis documental. En cuanto a los resultados se obtuvo un crecimiento de fondo de estímulo de los colaboradores de 328.45%, dando como resultado que en el año 2016 fue de S/. 8,46,892.72 y en el año 2012 de S/. 1,976,888.46. Se concluyó que existió una relación de las variables de 0.667 y una significancia de 0.000, dando como explicación que el fondo de estímulo ha incrementado los beneficios en la sociedad que recibió este servicio en el sector educativo.

Ramírez (2017). Describió en su investigación la relación entre gestión administrativa y la coordinación del personal en la Dirección Regional de Educación de Tacna. La metodología fue de tipo básica – correlacional, diseño no

experimental, por consiguiente, la muestra estuvo conformada por 76 colaboradores y la técnica que se utilizó fue la encuesta. Los resultados mostraron que los colaboradores presentaron un nivel adecuado en la gestión administrativa de 72.4%, de igual forma el nivel de coordinación docente es de 51.3%. Se concluyó que existe una aceptable correlación entre la coordinación del personal y la gestión administrativa, pero aún con ciertas deficiencias que podrían mejorarse en cuanto a la coordinación del personal.

Guillen (2017) en su investigación, consideró el objetivo determinar la correlación de la gestión administrativa y la calidad educativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. En cuanto a la metodología que consideró fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, por consiguiente, la muestra fue de 162 trabajadores y la técnica que empleó la encuesta. Los resultados arrojaron que la gestión administrativa de 36.4% bajo, 42,4% regular, 21.2% alto; con respecto a los trabajos de especialidad administrativa de 16.2% bajo, 48.5% regular, 35.3% alto. Se concluyó que existió una relación entre las variables de 0.000.

Según Gómez (2018), las teorías que correspondieron a la gestión administrativa se establecieron por medio de las propuestas, siendo una de ellas las relaciones humanas entre el personal administrativo, es por ello que se mencionaron las siguientes clases de administración, siendo la administración científica, la cual correspondió a las responsabilidades y funciones a desempeñar por el personal administrativo, asimismo se consideró las propuestas de Taylor, además de la creación de los talleres, capacitaciones y programas orientados a la innovación del sistema educativo. Por otro lado, en la teoría clásica de la administración; permitió conocer los componentes y herramientas administrativas utilizadas para intervenir en la estructura organizacional, que permitieron el incremento de las actividades laborales.

Se consideró las competencias de los gerentes ejecutivos; en este caso se dio por la comunicación entre los directores, administradores y personal que participa en la toma decisiones para implementar las políticas instituciones en beneficio de la educación, además de la creación de programas informáticos que

brinden la protección de los derechos del personal, establecer un control entre la economía y la innovación en las entidades públicas (Tymoshenko, et al., 2021).

En la variable de gestión administrativa; se define como conjunto de acciones y procesos, que permitan el cumplimiento de las actividades laborales a cargo del personal administrativo, a fin de establecer una adecuada administración de los recursos, garantizando el desempeño laboral administrativo, control de las funciones y responsabilidades (Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante, 2021).

En la dimensión de planificación; se refirió al cumplimiento de los objetivos que establecen las organizaciones en beneficio de la población, además de la implementación de las estrategias (Tymoshenko, Slabetskyi, Ridei, y Tytova, 2021). De igual forma, se mencionaron los indicadores de definición y establecimiento de los objetivos de la organización; los cuales deben cumplir con las normativas y políticas de la organización, además del logro de objetivos pactados por las empresas. Siguiendo con la programación de actividades y metas; se dio por el control y seguimiento de los programas administrativos a establecer por las autoridades, que permitieron desempeñar las actividades y metas con eficacia. Y la previsión de recursos necesarios; en este caso se dio por la adquisición o compras de recursos materiales en beneficio de la educación, como computadores, instalaciones de internet (Tymoshenko, Slabetskyi, Ridei, y Tytova, 2021).

En la dimensión de organización; es la función administrativa que se encarga de agrupar las actividades planeadas en la empresa, para lograr el cumplimiento de los objetivos, además de la participación del personal administrativos en la dirección o liderazgo por el jefe en la elaboración de los procesos laborales a ejecutar (Tello, 2018). Siguiendo con la explicación de la dimensión se mencionaron los siguientes indicadores; determinación de niveles de autoridad, consistió en la jerarquía y desempeño de las autoridades en cumplimiento con las funciones gerenciales de la organización. Asimismo, en el indicador de formalización de órganos y cargos, se estableció por las responsabilidades y cargos gubernamentales a ejercer por el personal dentro de las entidades públicas. Mientras que, en la definición de funciones, se dio por el cumplimiento de las funciones gerenciales dentro de la organización estructural de la entidad. Asimismo, en la determinación de responsabilidades, se consideró por el desempeño de las responsabilidades

laborales a desarrollar por el personal administrativo en las entidades públicas. Y en la asignación de personal, se describió por las funciones y responsabilidades a desempeñar el personal en las diversas áreas administrativas de las entidades públicas (Golovin y Petrova, 2021).

Mientras que en la dimensión de dirección; se definió por la planeación y organización de las actividades a ejecutar por el personal administrativos en el cumplimiento de las responsabilidades, además de establecer una comunicación entre el personal y autoridades (Brooks y Dunn, 2020). Se mencionaron los siguientes indicadores, como ejecución de planes, consistió en el desarrollo de las etapas que permitieron la programación del financiamiento, elaboración de diseños administrativos, selección del personal y capacitación de estos. Asimismo, la realización de acciones de motivación, se dio por la comunicación entre el equipo de trabajo para tener éxito en la gestión administrativa y reconocer los problemas que perjudican a los trabajadores por medio de charlas motivadoras. Siguiendo con la conducción de esfuerzos, se definió por la ayuda y participación del personal para el desarrollo de un problema en conjunto, además de la participación de líder o jefe en la fijación de metas. Mientras que, en la práctica de valores éticos, son los valores por los cuales el personal administrativo de las entidades públicas ejerce sus actividades, además de establecer el respeto, justicia, responsabilidad. Por consiguiente, en la comunicación de normas y acuerdos, se dio de acuerdos, normas que permitieron tener un adecuado ambiente de trabajo, además de la establecer normas de convivencia entre el personal administrativo. Y en cuanto a la supervisión y seguimiento de actividades, se dio por el desarrollo de las actividades laborales y el desempeño del personal frente al trabajo (Brooks y Dunn, 2020).

Y por último en la dimensión de control, es el éxito que establecen las organizaciones después de completar los procesos anteriores, asimismo en esta etapa permitió establecer los objetivos y adquisición de los programas propuestos por el personal administrativo (Cuevas y Rodríguez, 2017). En los indicadores de control, se consideraron al control avances y logros de objetivos, se estableció por el cumplimiento de los logros en un menor tiempo y con la adquisición de los recursos. Seguido de la verificación de ejecución de actividades, se manifestó por



la orientación de las modificaciones en el desarrollo de las actividades laborales, además de la verificación de medios de comunicación y tecnología a utilizar por el personal para el desarrollo de los proyectos administrativos. De igual forma se estableció la comunicación de medidas correctivas, en este caso se emplea los medios tecnológicos o medios de comunicación que permitieron la comunicación entre las autoridades y personal administrativo de las entidades públicas. Y en el seguimiento de medidas correctivas, se dio en función de las capacitaciones y servicios a brindar por el personal a la población por medio de los programas administrativos (Cuevas y Rodríguez, 2017).

Siguiendo con la variable de presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño; son estímulos por los logros y el resultado de mejorar la enseñanza a través de una educación de calidad, a fin de establecer competencias y conocimientos de los trabajadores en el cumplimiento del rol profesional, docente, asimismo compete a las entidades públicas de forma económica, para el financiamiento de bienes y servicios; asimismo los gobiernos regionales están en comunicación con el Ministerio de Economía y Finanzas quienes evalúa que exista una efectiva ejecución financiera y el uso de los recursos que puedan satisfacer las verdaderas necesidades de la región (MIDIS, 2020).

En cuanto al Fondo de Estímulo al Desempeño y Logro de Resultados Sociales; creado según Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, disponiendo al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para impulsar el logro de los resultados establecidos en la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social, con un enfoque en la prevención, brindando servicios en el sector salud, educación y vivienda con calidad y oportunidad, (Congreso de la república del Perú, 2020).

El Convenio de Fondo de Estímulo al Desempeño, tiene como propósito promover la obtención de resultados con la mejora de los procesos de gestión en la prestación de servicios integrales de los gobiernos regionales y en la prestación de servicios a la población de mujeres embarazadas, niñas y niños de cero a cinco años, para asegurar el cumplimiento de estos compromisos bajo la asignación de presupuesto el cual está en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, (MIDIS, 2014).

Siguiendo con al FED en relación al ENDIS (estrategia nacional de desarrollo e inclusión social); dicho programa se encarga de lograr los resultados por medio de las políticas a establecer en función de la población y educados, a fin de disminuir la brecha en sus principales necesidades de los gobiernos regionales y estos a su vez con la sociedad en cuanto a la prestación de los servicios públicos con eficacia (Quijano, 2015).

Por otro lado, en la organización del FED; se consideró para su implementación las políticas y estrategias frente a la obtención de resultados y coordinación de las autoridades en el control de las actividades educativas; asimismo se estableció la priorización de los productos, informes y reportes de los presupuestos financieros en función al desempeño laboral (Quijano, 2015).

En la dimensión de programación; correspondió a la primera etapa a desarrollar por el personal, a fin de especificar los objetivos y metas a largo plazo (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

De igual forma en la dimensión de formulación; se dio por la elaboración de los proyectos a considerar las entidades públicas, en función de la estructura organizacional, estimación del presupuesto e identificación del monto o financiamiento (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Mientras que, en la dimensión de aprobación, se estableció por designación de los presupuestos aprobados por las entidades públicas que permitieron tener conocimiento sobre el presupuesto a invertir o designado por los responsables (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Siguiendo con la dimensión de ejecución, comprendió el conjunto de acciones a implementar por el personal encargado por medio del seguimiento y monitores de los compromisos y metas de cobertura, con la finalidad del cumplir las metas establecidas. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Y por último en la dimensión de evaluación; la verificación de los resultados está a cargo de las entidades correspondientes y según la evaluación se determinará el total del incentivo económico que será en beneficio de la educación y la población en general (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Dentro de las definiciones conceptuales de las variables se consideró a.

Asignación de activos; se refirió a la información de activos e inversión de los activos que permitieron la solución de las necesidades públicas por medio de los fondos mutuos (Bennyet al., 2017).

Calidad de la educación, se refirió a los programas educativos que elaboran las instituciones educativas en beneficio de la población estudiantil, por medio de los talleres de motivación y orientación estudiantil, además de brindar el material y respondiendo a las necesidades de estos (Varouchas, Sicilia, y Sánchez, 2018).

Conocimiento gestión; se refirió al conocimiento de las normativas y políticas que establece los gobiernos en función de la información, infraestructura y la utilización de los recursos (Sulistiawaty, et al., 2021).

Competencias comunicativas; se estableció por la comunicación entre el personal administrativo y autoridades de las entidades, para la obtención de los resultados adecuados (Karnieli, 2020).

Control interno; se refirió al seguimiento de los componentes del sistema de contabilidad y el control de las actividades en la institución educativa en función de los presupuestos asignado (presupuesto operacional, presupuesto maestro) que permiten el control del análisis contable y su ejecución en las instituciones educativas (Lyshchenko y Domashenko, 2020).

Desempeño de la cartera de inversiones; se dio por la capacidad de desempeño de los valores frente a los fondos a establecer para el desarrollo de los proyectos de forma institucional (Wahyudi y Demi, 2020).

Diseño de funciones del sistema educativo; corresponde al análisis y división de las funciones y responsabilidades en el sistema educativo, asimismo la disposición de los roles del sistema de los profesores, estudiantes y personal administrativo (Li, et al., 2021, p. 154).

Ética profesional; se refirió por la ética que el personal emplea para el desarrollo de las actividades laborales en beneficio de las entidades públicas (Brooks y Dunn, 2020).

Gestión política y administrativa; correspondió a la implementación de los componentes y herramientas administrativas en función de la estructura organizacional (Golovin y Petrova, 2021).

Gestión gubernamental; se dio por los logros del servidor público frente a la vinculación los presupuestos, que permitieron lograr las metas y objetivos empresariales (Cuevas y Rodríguez, 2017).

Indicadores de educación, consiste en medir la calidad de la educación, ya sea por medio de la infraestructura, reforma educativa, demanda poblacional, así como la toma de decisiones que involucran al personal docente y administrativo en las responsabilidades educativas (Riley & Nuttall, 2017).

Medición del desempeño de la educación; se establece en función a las medidas de eficiencia e indicadores de desempeño del personal docente y administrativo frente a los procesos educativos, además de considerar el resultado de los cursos vocacionales con el fin de orientar al estudiante (Wanke, et al., 2021).

Procesos de evaluación; se refirió a la formulación de los procesos de evaluación que permitieron examinar el desempeño de los trabajadores frente a la adquisición de los fondos disponibles para el desarrollo de los proyectos institucionales (Drosos, et al., 2019).

Resultados positivos; se dio por el análisis integral del desempeño y la revisión de los fondos por el personal administrativo para la ejecución de los proyectos (Pastor y Vorsatz, 2020).

Recaudación de fondos; se refirió a la recaudación de los fondos para el desarrollo del proyecto, además de la innovación y rendimiento del personal en el desarrollo de las actividades laborales (Likang, Zhi, Hongke, Qi, y Enhong, 2021)

Sistemas de información de gestión, corresponde a la dinámica y distribución de los elementos en base a la educación y el comportamiento de los estudiantes en el desarrollo de los paradigmas educativos, los cuales son paradigma conductista, cognitivo, ambientalista (Martines, y otros, 2019)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

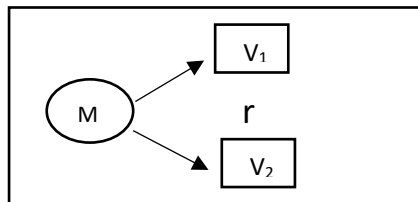
##### Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que describió los fenómenos naturales que perjudican en la problemática, asimismo establece la recolección de información por medio de los conocimientos y teorías (Concytec, 2019).

##### Diseño de investigación:

Diseño no experimental; se dio por explicación de las variables, sin necesidad de manipularlas. Además de establecer las teorías para el análisis de las situaciones naturales (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014). Se recurrió a la tipología transversal descriptivo -correlacional; permitiendo describir las variables de gestión administrativa y presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño, asimismo de considerar la correlación entre las mismas. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

Se describirá el siguiente esquema:



Donde:

$V_1$  : Variable gestión administrativa

$V_2$  : Variable presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al desempeño

$r$  : Coeficiente de correlación

#### 3.2. Variables y Operacionalización

- **Definición conceptual:**

Variable 1 – gestión administrativa: se define como conjunto de acciones y procesos, que permitan el cumplimiento de las actividades laborales a cargo del personal administrativo, a fin de establecer una adecuada administración de los

recursos, garantizando el desempeño laboral administrativo, control de las funciones y responsabilidades (Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante, 2021).

Variable 2 – Presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño: Instrumento de incentivo económico dirigido a los gobiernos regionales por el logro de resultado y cierre de brechas en el acceso de servicios públicos, oportunos y de calidad en favor de los niños y niñas de la región, a través de una efectiva contratación docente, material educativos, acceso a la educación etc. asimismo con el presupuesto obtenido se puede financiar bienes y servicios los mismos que están siendo monitoreados por los gobiernos regionales y en comunicación directa con el Ministerio de Economía y Finanzas quienes evalúa que exista una efectiva ejecución financiera y uso de los recursos para que puedan satisfacer las verdaderas necesidades de la población infantil de la región (MIDIS, 2020).

- **Definición operacional:**

Variable 1 – Gestión administrativa: consiste en la administración de las actividades, herramientas, procesos a implementar por el personal administrativo en la dirección regional de educación de Amazonas para establecer el control y desempeño de las actividades labores.

Variable 2 – Presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño: es el cumplimiento de las normas, objetivos y metas presupuestales por los coordinadores de la dirección regional de educación de Amazonas, que permitieran establecer un seguimiento, control y evaluación de las metas.

- **Indicadores:**

Variable 1 – gestión administrativa: definición y difusión de objetivos de la organización, programación de actividades y metas, previsión de recursos necesarios, determinación de niveles de autoridad, formalización de órganos y cargos, definición de funciones, determinación de responsabilidades, asignación de personal, ejecución de planes, realización de acciones de motivación, conducción de esfuerzos, práctica de valores éticos, comunicación de normas y acuerdos, supervisión y seguimiento de actividades, control avances y logros de objetivos,

verificación de ejecución de actividades, comunicación de medidas correctivas, seguimiento de medidas correctivas.

Variable 2 – presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño: objetivo y escala de prioridades, metas físicas y financieras, asignación presupuestal total, estructura funcional y programática, categorías presupuestales, programación física y financiera, presupuesto institucional de apertura (PIA), presupuesto institucional modificado (PIM), compromiso, devengado, cumplimiento de metas.

- **Escala de medición:**

Se desarrolló por medio de la escala ordinal, la cual permitió medir los datos de las variables, asimismo se consideró la escala de Likert, la cual permitió codificar los resultados (Gamboa, 2017).

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población:** es la totalidad de personas o sujetos que interfieren en el desarrollo de la investigación (Ozten y Manterola, 2017).

La población estuvo constituida por 105 servidores públicos de la Dirección Regional de Educación Amazonas.

- **Criterios de inclusión:** se incluyó al personal de las áreas administrativas de la Dirección Regional de Educación Amazonas.
- **Criterios de exclusión:** se excluyó al personal de limpieza y vigilantes de la Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Muestra:** se estableció por una parte de la población, puede ser por la presentación de las mismas características, relación con las variables a investigar (Hernández, et al., 2014).

Estuvo constituida por 80 servidores públicos de la Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Muestreo:** en cuanto al tipo de muestreo es no probabilístico, ya que no se aplicó ninguna fórmula para determinar la muestra (Batanero, et al., 2019).

**Unidad de análisis:** todos los coordinadores del área administrativa de la Dirección Regional de Educación Amazonas.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### **Técnicas:**

Encuesta: es una técnica que sirvió para la recolección de los datos, por medio de la aplicación del cuestionario a la muestra determina por el investigador (Hernández y Duana, 2020).

#### **Instrumentos:**

Cuestionario: estuvo compuesta por preguntas estructuradas, además de la formulación de 18 ítems por cada variable y la utilización de la escala de Likert para la obtención de los datos.

**Validez:** Se considera la validación de los instrumentos por medio de jueces expertos encargado de la verificación, recomendación y observaciones de los ítems a formular por el investigador en cada variable (Ventura, 2017). En cuanto a la validación del instrumento, se consideró a tres especialistas en tema a fin de validar y dar relación a los ítems; siendo estos, la Mg. Valicha Cuadra Morales, MG. C.P.C. Eduardo Andrade Guimarey y Dr. Pastor Izquierdo Suárez (ANEXO N°4).

**Confiabilidad:** se determinó por la confiabilidad de los instrumentos por medio del método de alfa de Cronbach, además de la utilización del programa SPSS (Barboza & Miranda, 2018).

#### **Figura 1**

##### *Rango de confiabilidad*

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta



Por otro lado, la confiabilidad del instrumento es excelente, ya que en la variable de gestión administrativa se obtuvo una confiabilidad de 0.93 y en la variable de presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño de 0.97 (ANEXO N°5).

### **3.5. Procedimientos**

En cuanto a los procedimientos que se consideró en la investigación son los siguientes:

Determinación del problema

Análisis de las teorías

Identificación de la población, tipo de investigación

Formulación de las técnicas

Identificación de los aspectos administrativos.

Tabulación de los resultados por medio de gráficos y tablas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Método inferencial; se dio por la aplicación de las teorías a considerar en la investigación para la determinación de la información en las variables (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

Método de investigación correlacional; se dio en relación a la correlación de variables, asimismo la utilización de los conocimientos y teorías que ayudaron al desarrollo de la investigación (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

Para desarrollar la investigación, se tabularon los resultados por medio del programa SPSS, a fin de obtener la veracidad de las respuestas y analizar los resultados por medio de las tablas y figuras.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Álvarez, (2018), consideró los siguientes aspectos éticos para el desarrollo de la investigación. Beneficencia; es la forma de brindar información verdadera por los encuestados al investigador. Autonomía; considera el respecto a las respuestas brindadas por los servidores en la investigación. Justicia; se refiere a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de los instrumentos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Variable 1 gestión administrativa

**Tabla 1**

*Agrupación de niveles de la variable gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,3
	Medio	42	52,5
	Alto	37	46,3
	Total	80	100,0

#### **Interpretación.**

En la variable gestión administrativa, los resultados muestran, en el nivel medio de 52.50%, mientras que un 46.25% nivel alto y 1.25% nivel bajo. Lo cual quiere decir que la gestión administrativa no muestra eficiencia, para alcanzar metas.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia de la dimensión planificación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	6,3
	Medio	49	61,3
	Alto	26	32,5
	Total	80	100,0

#### **Interpretación.**

En cuanto a la dimensión de planificación, dando como resultado en el nivel medio de 61.25%, asimismo en el nivel alto de 32.50% y nivel bajo 6.25%, esto se obtuvo por que los servidores públicos opinaron, que no existe una adecuada implementación y control de las actividades administrativas.

**Tabla 3***Distribución de frecuencia de la dimensión organización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	7,5
	Medio	41	51,2
	Alto	33	41,3
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

Siguiendo con la dimensión de organización, se obtuvo los resultados, en el nivel medio de 51.25%, mientras que un 41.25% en el nivel alto y 7.50% en el nivel bajo, se dio por que los servidores públicos opinaron que la entidad pública no tiene un adecuado cumplimiento de las responsabilidades.

**Tabla 4***Distribución de frecuencia de la dimensión dirección*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,3
	Medio	41	51,2
	Alto	38	47,5
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

Asimismo, en la dimensión dirección, los resultados arrojaron que el 51.25% en el nivel medio, mientras que en el nivel alto de 47.50% y en el nivel bajo de 1.25%, se encontró por la falta de esfuerzos, prácticas y normas a cumplir por el personal administrativo.

**Tabla 5***Distribución de frecuencia de la dimensión control*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	10,0
	Medio	47	58,8
	Alto	25	31,3
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

Por último, en la dimensión control, se obtuvo los resultados de 58.75% en el nivel medio, mientras que en el nivel alto de 31.25% y en el nivel bajo de 10%, se consideró la ausencia de un control administrativo, además de la falta de comunicación entre el personal.

Variable 2 presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño

**Tabla 6***Agrupación de niveles de la variable presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,5
	Medio	45	56,3
	Alto	33	41,3
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

Por otro lado, en la variable de presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño, los resultados fueron de 56.25% en el nivel medio, 41.25% en el nivel alto y 2.50% en el nivel bajo, se desarrolló 18 ítems en función de 5 dimensiones, donde se obtuvo que el personal muestra una falta de responsabilidad y cumplimiento de las metas.

**Tabla 7***Distribución de frecuencia de la dimensión programación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	10,0
	Medio	50	62,5
	Alto	22	27,5
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

En la dimensión programación, los resultados mostraron que el 62.50% en el nivel medio, mientras que en el nivel alto de 27.50% y en el nivel bajo de 10%, los servidores públicos mostraron un conocimiento medio sobre los objetivos, metas a establecer por la entidad pública.

**Tabla 8***Distribución de frecuencia de la dimensión formulación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	11,3
	Medio	52	65,0
	Alto	19	23,8
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

Siguiendo con la dimensión de formulación, los resultados arrojaron que en el nivel medio de 65%, nivel alto de 23.75% y nivel bajo de 11.25%, promueven el control en el cumplimiento del presupuesto, pero no está involucra todo el personal.

**Tabla 9***Distribución de frecuencia de la dimensión aprobación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	13,8
	Medio	39	48,8
	Alto	30	37,5
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

En cuanto a la dimensión de aprobación, dando como resultados en el nivel medio 48.75%, 37.50% nivel alto y 13.75% en el nivel bajo, se consideró la falta de control de los presupuestos como el de apertura y modificado por parte de la entidad pública.

**Tabla 10***Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	16,3
	Medio	44	55,0
	Alto	23	28,7
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

De igual forma en la dimensión ejecución, los resultados arrojaron que el 55% en el nivel medio, mientras que en el nivel alto de 28.75% y en el nivel bajo de 16.25%, los servidores públicos opinaron que no hay una adecuada ejecución del presupuesto de convenio de fondo de estímulo al desempeño.

**Tabla 11***Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	26,3
	Medio	47	58,8
	Alto	12	15,0
	Total	80	100,0

**Interpretación.**

Por último, en la dimensión evaluación, los resultados fueron de 58.75% en el nivel medio, asimismo en el nivel bajo 26.25% y en el nivel alto 15%; los servidores públicos opinaron que tiene inconvenientes en la evaluación en el cumplimiento de las metas.

**4.2. Análisis inferencial**

Con respecto a la correlación de las variables y dimensiones, se determinó por el análisis inferencial, el cual permitió conocer la correlación de las hipótesis y en función a los objetivos.

**Contrastación de normalidad****Tabla 12***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,342	80	,000
Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	,351	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación.

La prueba de normalidad arroja que la significancia que existe entre las variables es de 0.000; asimismo se acepta H1, además de que se utilizó el método no paramétrico y la prueba de Rho de Spearman, ya que la muestra es de 80 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>.

### Objetivo general:

Determinar la relación de la gestión administrativa y el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

### Hipótesis general

(H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

(H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Si  $p \geq 0.05$  se acepta H<sub>1</sub>

### Tabla 13

*Correlación entre gestión administrativa y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño*

			Gestión administrativa	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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



### **Interpretación.**

Con respecto a la correlación entre las variables, es de 0.710 y una significancia de 0.000; dando como resultado que se acepta la H<sub>1</sub>, que si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Objetivo específico:** Establecer la relación de la planificación en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

### **Hipótesis específica 1**

(H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre la planificación y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

(H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre la planificación y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Si  $p \geq 0.05$  se acepta H<sub>1</sub>

**Tabla 14**

*Correlación entre planificación y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño*

			Planificación	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

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

Fuente: reporte SPSS

### **Interpretación.**

Asimismo, la correlación que existe entre la dimensión 1 y la variable 2, es de 0.578 y una significancia de 0.000, por lo que se acepta H1, que si existe relación significativa entre la planificación y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Objetivo específico:** Establecer la relación de la organización en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

### **Hipótesis específica 2**

(H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre la organización y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

(H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre la organización y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza  $H_0$

Si  $p \geq 0.05$  se acepta  $H_1$

**Tabla 15**

*Correlación entre organización y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño*

			Organización	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: reporte SPSS

### **Interpretación.**

Siguiendo con la correlación entre la dimensión 2 y la variable 2, es de 0.778 y una significancia de 0.000, dando como resultado que se acepta  $H_1$ , que si existe relación significativa entre la organización y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Objetivo específico:** Establecer la relación de la dirección en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

### Hipótesis específica 3

(H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre la dirección y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

(H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre la dirección y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Si  $p \geq 0.05$  se acepta H<sub>1</sub>

**Tabla 16**

*Correlación entre dirección y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño*

		Dirección	presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	Coefficiente de correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

Fuente: reporte SPSS

### Interpretación.

Se obtuvo una correlación de 0.307 y una significancia de 0.006 entre la dimensión 3 y la variable 2, por lo que se acepta la H<sub>1</sub>, que si existe relación significativa entre la dirección y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Objetivo específico:** Determinar la relación del control en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

**Hipótesis específica 4**

(H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre el control y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

(H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre el control y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Si  $p \geq 0.05$  se acepta H<sub>1</sub>

**Tabla 17**

*Correlación entre control y presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño*

			Control	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño
Rho de spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño	Coefficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		n	80	80

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

Fuente: reporte SPSS

## **Interpretación**

Para culminar la correlación entre la dimensión 4 y la variable 2 es de 0.432 y una significancia de 0.000, dando como resultado que se acepta la H1, que si existe relación significativa entre el control y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

## **V. DISCUSIÓN**

Objetivo general. Determinar la relación de la gestión administrativa y el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

La correlación entre las variables de gestión administrativa y presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño, es de 0.710 y una significancia de 0.000; dando como resultado que se acepta la Hipótesis 1. Con respecto a la variable de gestión administrativa, se obtuvo que la entidad pública estableció un nivel bajo de 1.3% en la administración de los procesos laborales, dando como resultados en el nivel medio de 52.5%, mientras que en el nivel alto de 46.3%. Mientras que en la variable de presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño, se estableció por 18 ítems en el instrumentos de cuestionario, el cual estuvo dirigido a los servidores públicos de la entidad pública, a fin de conocer los problemas que perjudican el cumplimiento de las metas y objetivos; es por ello que los resultados de la variable de presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño fueron en el nivel medio de 56.3%, mientras que en el nivel alto de 41.3% y nivel bajo de 2.5% en el además de conocer las cinco dimensiones que permitieron control y cumplir con las metas por los servidores, a fin de cumplir con el presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño.

Los resultados, en este extremo, coinciden con Riffo (2019), en la similitud de la metodología, además de que los resultados obtenidos mencionaron que existe un 70% de las competencias administrativas son desarrolladas por las autoridades, además de la mejora de calidad educativa de 85%.

Asimismo, a Surisadai (2021), quien propone la implementación de la fase académica en beneficio de los alumnos matriculados, incremento del per cápita, así

como el gasto local y aumento de la calidad educativa a través de la adquisición de los aparatos tecnológicos, aportaciones y donaciones de bienes a las instituciones educativas. Se define como conjunto de acciones y procesos, que permitan el cumplimiento de las actividades laborales a cargo del personal administrativo, a fin de establecer una adecuada administración de los recursos, garantizando el desempeño laboral administrativo, control de las funciones y responsabilidades

De igual forma se explica las teorías de Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante (2021); son las acciones y procesos que consideran las autoridades o el personal administrativo para la administración de las actividades educativas y el control del presupuesto académico.

Con relación al objetivo específico 1. Establecer la relación de la planificación en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

La correlación que existe entre la dimensión 1 y la variable 2, es de 0.578 y una significancia de 0.000, por lo que se acepta H1. En cuanto a la dimensión 1 que es la planificación, se desarrolló por medio de tres ítems que permitió conocer los objetivos de la organización, además de la programación de horarios a establecer y determinar por la entidad pública para con los servidores públicos, en beneficio de la educación y las instituciones educativas, siendo los resultados en el nivel medio 61.3%, mientras que en el nivel alto de 32.5% y para culminar en el nivel bajo de 6.3%, donde demostró que no existe una adecuada planificación en las actividades laborales por parte del personal administrativo. Por otro lado, en la variable de presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño, se desarrolló por medio de 18 ítems, dando como resultados de 56.25% en el nivel medio, 41.25% en el nivel alto y 2.50% en el nivel bajo.

Siguiendo con el antecedente de Cerdas, Torres, García, y Fallas (2017), propusieron que las instituciones educativas implementen la gestión administrativa en beneficio de la educación y para eliminar las necesidades de los estudiantes en las instituciones educativas por medio de la planificación en función de los procesos de inducción, objetivos institucionales, además de la participación del personal en las actividades administrativas. Por su parte Covarrubias (2017); consideró la

estimulación del presupuesto por el incremento de las metas a cumplir, la productividad y rendimiento del personal administrativo en función de los lineamientos internos y el control institucional.

En cuanto a la planificación, se mencionó la teoría de Tymoshenko, Slabetskyi, Ridei, y Tytova (2021); que son los objetivos que establecen las organizaciones en beneficio de la población, en este caso a la población estudiantil, por medio de las actividades laborales a desempeñar por el personal administrativo.

Objetivo específico 2. Establecer la influencia de la organización en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

Siguiendo con la correlación entre la dimensión 2 y la variable 2, es de 0.778 y una significancia de 0.000, dando como resultado que se acepta H1. En la dimensión 2 de organización, se estableció por los niveles o jerárquica de la entidad pública frente al desarrollo de las metas y solución de los problemas, sin dejar de lado la responsabilidad y el control de las actividades laborales en el área administrativa y contable, es por ello que se desarrolló 5 ítems, los cuales permitieron conocer el resultado de la dimensión en el nivel medio de 51.2%, por otro lado, en el nivel alto de 41.3% y en el nivel bajo de 7.5%, estos resultados permitieron conocer la importancia de la dimensión en la estructura organizacional de la entidad pública. En la variable 2, mostró los resultados 56.25% en el nivel medio, 41.25% en el nivel alto y 2.50% en el nivel bajo.

Los resultados encuentran relación con Cárdenas, Farías, y Méndez (2017); en la idea que existe relación entre la gestión administrativa y el avance tecnológico en ayuda y conformación de las instituciones educativas, además de proponer prácticas educativas y el perfil del personal en las funciones y actividades a desempeñar en el área de educación.

Amaral (2019), mencionó en su antecedente que la división del fondo de estímulo corresponde a los distritos de una región de Amazonas, en este caso se divide el presupuesto en los siguientes distritos de 31.65% en Balsapuerto, 34.54% Jeberos, 31.18% Lagunas, 22.74% Santa Cruz, 23.01% Tte. Cesar López y 17.25% Yurimaguas; también la evaluación del fondo de estímulo al desempeño en Alto



amazonas en niños de 82.746 soles, es por ello que las autoridades de la entidad pública establecen un monto adecuado, a fin de cumplir con las necesidades de las instituciones educativas en la compra de materiales.

Siguiendo con la teoría de Tello (2018); menciona la adaptación y cumplimiento de los objetivos de la entidad pública al personal, para así establecer una coordinación, comunicación entre las partes correspondientes, tanto como el personal administrativo, autoridades y funcionarios de las entidades públicas en coordinación con las instituciones educativas.

Objetivo específico 3. Establecer la relación de la dirección en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

En la correlación de 0.307 y una significancia de 0.006 entre la dimensión 3 y la variable 2, por lo que se acepta la H1. Asimismo en la dimensión de dirección, se ejecutó 6 ítems, donde explicó la ejecución de los planes administrativos, además de la implementación de talleres motivacionales al personal administrativo de la entidad pública, sin dejar de lado la práctica y ejecución de los valores éticos, en cuanto a los resultados mostraron los siguientes niveles de 51.2% en el nivel medio, mientras que en el nivel alto de 47.5% y en el nivel bajo de 1.3%, estos resultados permitieron medir la ejecución e implementación de los talleres al personal administrativo, además de un control de los horarios de charlas el cual está dirigido a estos. Siguiendo con la explicación, en la variable de presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño, los resultados son; 56.25% en el nivel medio, 41.25% en el nivel alto y 2.50% en el nivel bajo.

Por consiguiente, el antecedente que explica la gestión administrativa fue Morote (2019), esto con respecto a la dimensión, frente a ejecución de estrategias académicas y los procesos administrativos, como implementación de talleres, orientaciones estudiantiles, así como el control de los documentos administrativos en función de los bienes, propiedades y actividades a ejecutar por los servidores públicos.

Por otro lado, en el antecedente de Ríos y Flores (2017); se obtuvo un crecimiento de fondo de estímulo de los colaboradores de 328.45%, esto en función

al presupuesto del 2016, este presupuesto permitió como los agentes responsables influyen y participa en la ejecución de las actividades presupuestales en las instituciones educativas.

En cuanto a la teoría de Brooks y Dunn (2020); en este caso se estableció plenamente por la coordinación y comunicación que el personal administrativo desarrolla con las áreas de la entidad pública, además de la participación de las autoridades de las instituciones educativas, en función de la programación del financiamiento técnico y económico, establecimiento de los valores éticos en el desarrollo de las actividades laborales administrativas.

Objetivo específico 4. Determinar la relación del control en el presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

Para culminar la correlación entre la dimensión 4 y la variable 2 es de 0.432 y una significancia de 0.000, dando como resultado que se acepta la H1. En la dimensión de control, se ejecutó 4 ítems, los cuales permitieron conocer el grado de control de verificación de los procesos administrativos por parte del personal y autoridades de la entidad pública, además de la obtención de los resultados en el nivel medio de 58.8%, por otro lado, en el nivel alto de 31.3% y en el nivel bajo de 10%, estos resultados se obtuvieron a través del instrumento de cuestionario el cual estuvo dirigido a los servidores públicos de la entidad pública. Asimismo en la variable 2, se estableció por el cumplimiento de las metas, objetivos y responsabilidades a ejecutar por los servidores públicos en función del presupuesto financiero a las instituciones educativas, sin dejar de lado los colegio, instituciones, universidades que se encuentren en zonas alejadas, esto se da en beneficio de la promoción y adecuación del servicio educativo a brindar a los estudiantes que se encuentran en extrema pobreza o instituciones educativas que no presentan una educación de calidad, siendo los resultados de 56.25% en el nivel medio, 41.25% en el nivel alto y 2.50% en el nivel bajo.

Para terminar la explicación de la dimensión, se consideró el antecedente de Guillen (2017); se relación con las funciones y responsabilidades del personal especialistas en los procesos administrativos, además de la relación de la validez

de gestión administrativa y calidad de la educativa frente a los objetivos y metas a ejecutar por el personal administrativa.

Por consiguiente, se describió la teoría de Cuevas y Rodríguez (2017); quien menciona que el control es la ejecución de los procesos anteriores, es decir permite el cumplimiento y desarrollo de las actividades a implementar por las etapas en función de la gestión administrativa.

Hipótesis general. La gestión administrativa incide en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

Por otro lado, se obtuvo la correlación entre las variables, dando como resultado de 0.710 y una significancia de 0.000; es por ello que se acepta la H1, que si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas; asimismo se utilizó el método no paramétrico y la prueba de Rho spearman. En cuanto a la relación de las dimensiones y la variable se obtuvo que existe una correlación de 0.578 en la hipótesis 1, siguiendo con la hipótesis 2 una correlación de 0.778; mientras que en la hipótesis 3 una correlación de 0.307 y por último en la hipótesis 4 una correlación de 0.432; asimismo la significancia en todas las hipótesis específicas fue de 0.000, por lo cual se acepta la H1 en cada una de ellas.

Por consiguiente, los antecedentes que se mencionaron son, de Morote (2019), que consistió en la implementación métodos administrativos orientados a los resultados académicos por parte de las entidades públicas; asimismo se mencionó a Amaral (2019), quien estableció que el fondo de estímulo de desempeño se dio por la evaluación de los fondos y presupuestos de educación.

Para culminar se consideró la teoría de Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante (2021), que consistió en la medición de las actividades laborales, además de calidad del servicio educacional que imparte las instituciones educativas a los estudiantes por medio de la evaluación del fondo estudiantil.

## VI. CONCLUSIONES

1.- Se concluyó que la correlación entre las variables de gestión administrativa y presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño, es de 0.710 y una significancia de 0.000; dando como resultado que se acepta la H1 en consecuencia si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

2.- Se concluyó que la correlación que existe entre la dimensión planificación y presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño, es de 0.578 y una significancia de 0.000, por lo que se acepta H1.

3.- Asimismo, se concluyó que la correlación entre la dimensión organización y presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño, es de 0.778 y una significancia de 0.000, dando como resultado que se acepta H1.

4.- Se concluyó que la correlación entre la dimensión dirección y presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño es de 0.307 y una significancia de 0.006, por lo que se acepta la H1.

5.- Por último, se concluyó que la correlación entre la dimensión control y presupuesto del convenio fondo de estímulo al desempeño es de 0.432 y una significancia de 0.000, dando como resultado que se acepta la H1.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1.- Se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Educación Amazonas, implementar una adecuada gestión administrativa, que permita el cumplimiento de los compromisos y metas de cobertura del convenio fondo de estímulo al desempeño solo así se lograra obtener el total el presupuesto establecido.

2.- A los directores de área de la DREA, directores de UGEL mayor involucramiento en la implementación de los compromisos de gestión y metas de cobertura del convenio fondo de estímulo al desempeño.

3.- Al personal administrativo responsables de los procesos de cada una de las actividades que conlleven a cumplir con las metas propuestas, realizarlo oportunamente y con responsabilidad teniendo en cuenta las consideraciones y especificaciones detalladas en la ficha técnica.

4.- A los Directivos de la DREA organizar actividades dirigidos al personal administrativos como, capacitaciones, cursos, talleres motivacionales, etc. En con la finalidad de mejorar el desempeño de los servidores y por ende cumplir con los objetivos de la institución.

5.- Se recomienda a las autoridades de la institución, implementar técnicas de comunicación y coordinación con el personal administrativo a fin de conocer sus debilidades y trabajar sobre ellas y fortalecer la comunicación para mejorar la gestión administrativa.

## REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). *Ética e investigación*. Revista Dialnet, 7(2), 122-149: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Amaral, K. (2019). *Influencia del fondo de estímulo al desempeño y logro de resultado sociales en la desnutrición crónica Infantil en la provincia de Alto Amazonas durante el periodo 2016 al 2017*. (Tesis maestría, Universidad Cesar vallejo): [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_efa73a9de4e7e311a38ddd759de62067](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_efa73a9de4e7e311a38ddd759de62067)
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. Revista de psicología educativa, 9(1), 1-14: <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Barboza, C., y Miranda, R. (2018). *Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*. Ensayos Pedagógicos, 13(1), 71-106: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7038088>
- Batanero, C., Begué, N., Gea, M., y Roa, R. (2019). *El muestreo: una idea estocástica fundamental*. Suma, 90, 41-47: [https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Batanero/publication/337869513\\_El\\_muestreo\\_Una\\_idea\\_estocastica\\_fundamental/links/5ed3d4154585152945220e44/El-muestreo-Una-idea-estocastica-fundamental.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Batanero/publication/337869513_El_muestreo_Una_idea_estocastica_fundamental/links/5ed3d4154585152945220e44/El-muestreo-Una-idea-estocastica-fundamental.pdf)
- Benny, M., Pragiwani, M., y Laiela, D. (2017). *Performance of Sharia Mutual Fund: The Analysis of Asset Allocation in Indonesia*. Mediterranean Journal of Social, 8(3), <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/9949>
- Cárdenas, C., Farias, G., y Méndez, G. (2017). *¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 15(1), 19-35: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/676774>

- Cerdas, V., Torres, N., García, J., y Fallas, M. (2017). *Revista Ensayos Pedagógicos Vol. XII, Nº 295-122, ISSN 1659-0104, Julio-diciembre, 2017 Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: percepción del colectivo docente y la dirección.* Revista ensayos pedagógicos, 12(2), 95-122: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101/12286>
- Concytec, A. (2019). *Orientaciones básicas para la investigación científica: inicio y pasos de una tesis cuantitativa.* Alicia concytec gob: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_ec476f17877d1ce207b2f483fab1919c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_ec476f17877d1ce207b2f483fab1919c)
- Congreso de la república del Perú. (2020). *Aprueban el Reglamento del Fondo de Estímulo al Desempeño y Logro de Resultados Sociales (FED).* El diario el Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-reglamento-del-fondo-de-estimulo-al-desempeno-y-decreto-supremo-n-006-2019-midis-1835794-2/>
- Covarrubias, P. (2017). *Situación actual de los programas de evaluación académica de la educación superior mexicana: sus efectos en el trabajo académico.* Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 10(2), 187-209: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/679938>
- Drosos, K., Spyros, P., y Dimitris, B. (2019). *Adjusting for risk factors in mutual fund performance and performance persistence: Evidence from the Greek market during the debt crisis.* Journal of Risk Finance, 20(4), 1-15: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JRF-07-2018-0108/full/html>
- Fernández, R., Antuna, B., y Vásquez, J. (2017). *Evaluación Estratégica del Fondo de aportaciones para la nómina educativa y gasto operativo (FONE) del ramo general 33.* Informe RF&A: [http://www.durango.gob.mx/wp-content/uploads/2018/09/fone.01.00.ev\\_evaluacion\\_v2.0.pdf](http://www.durango.gob.mx/wp-content/uploads/2018/09/fone.01.00.ev_evaluacion_v2.0.pdf)

- Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Espiritu emprendedor TES, 4(3), 65 - 76:  
<https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- Gamboa, M. (2017). *Escalas de medición y análisis de datos estadísticos aplicados a la investigación educativa*. Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas, Cuba:  
[https://www.researchgate.net/profile/Michel-Gamboa-Graus/publication/320403698\\_ESCALAS\\_DE\\_MEDICION\\_Y\\_ANALISIS\\_DE\\_DATOS\\_ESTADISTICOS\\_APLICADOS\\_A\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EDUCATIVA/links/59e256f9a6fdcc7154d81252/ESCALAS-DE-MEDICION-Y-ANALISIS-DE-DATOS-ESTADISTICOS-](https://www.researchgate.net/profile/Michel-Gamboa-Graus/publication/320403698_ESCALAS_DE_MEDICION_Y_ANALISIS_DE_DATOS_ESTADISTICOS_APLICADOS_A_LA_INVESTIGACION_EDUCATIVA/links/59e256f9a6fdcc7154d81252/ESCALAS-DE-MEDICION-Y-ANALISIS-DE-DATOS-ESTADISTICOS-)
- Gómez, P. (2018). *Teorías de la administración y sus enfoques*. Gestipolis:  
<https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-administracion/>
- Guillen, P. (2017). *Gestión administrativa y gestión de talento humano según el personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, Lima 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo):  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_06774d45af5448bae714f0d9f7f72433](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_06774d45af5448bae714f0d9f7f72433)
- Hernández, G., y Fernández, J. (2018). *La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa*. Revista internacional de administración, 9(1), 69-86:  
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2103>
- Hernández, S., y Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53:  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill education: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>



- Karnieli, O. (2020). *Reflective practice in the teaching of communication skills*. Patient education and counseling: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738399120303396>
- Li, H., Zhang, H., Y Zhao, Y. (2021). *Design of computer-aided teaching network management system for college physical education*. Computer-Aided Design and Applications, 18(S4), 152-162: [http://www.cad-journal.net/files/vol\\_18/CAD\\_18\(S4\)\\_2021\\_152-162.pdf](http://www.cad-journal.net/files/vol_18/CAD_18(S4)_2021_152-162.pdf)
- Likang, W., Zhi, L., Hongke, Z., Qi, I., y Enhong, C. (2021). *Estimating fund-raising performance for start-up projects from a market graph perspective*. Revista ELSEVIER, 121, 1-20: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S003132032100385X>
- Lyshchenko, G., y Domashenko, A. (2020). *IMPROVEMENT OF INTERNAL CONTROL OF FORMATION AND EXECUTION OF ESTIMATES INDICATORS IN PRIMARY EDUCATION INSTITUTIONS*. Bulletin of Zaporizhzhia National University. Economic Sciences, (1 (45)), 69-73: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/economics/article/view/338>
- Martines, J., Branco, F., Gonçalves, R., Au-Yong-Oliveira, M., Oliveira, T., Naranjo-Zolotov, M., y Cruz-Jesus, F. (2019). *Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education*. Telematics and Informatics, 38, 182-193: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0736585318306348>
- Mero, J. (2018). *Empresa, administración proceso administrativo*. Revista científica, 3(8), 84-102: <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2020). *Fondo de estímulo al desempeño y logro de resultados sociales*. Ministerios de desarrollo e inclusión social, artículo: <https://www.midis.gob.pe/fed/>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Fondo de Estímulo al Desempeño y Logro de Resultados Sociales – FED 3ra Fase*. Nota de prensa de Ministerio de Economía y Finanzas:

[https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100751&view=article&catid=211&id=4305&lang=es-ES](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&view=article&catid=211&id=4305&lang=es-ES)

Morote, D. (2019). *Gestión administrativa y los procesos de las compras públicas en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, 2019*. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo): [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_5c2f413e7c84d15f4c0ef48f0b909b6](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5c2f413e7c84d15f4c0ef48f0b909b6)

Ozten, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Revista SCIELO, 35(1), 227-232: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)

Pastor, L., y Vorsatz, B. (2020). *Mutual Fund Performance and Flows during the COVID-19 Crisis*. The Review of Asset Pricing Studies, 10(4), 791-833: <https://academic.oup.com/raps/article/10/4/791/5904276?login=true>

Pisconti, G., Juarez, N., Santandreu, A., Saldaña, L., Omar, J., y Rojas, F. (2018). *Recomendaciones de política para la innovación educativa: experiencias educativas innovadoras sistematizadas por el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP)*. Ministerio de educación: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6385/Recomendaciones%20de%20pol%c3%adtica%20para%20la%20innovaci%c3%b3n%20educativa%20experiencias%20educativas%20innovadoras%20sistematizadas%20por%20el%20Fondo%20Nacional%20de%20Desarrollo%2>

Ponce, M. (2018). *Auditoria de gestión administrativa aplicada a la unidad educativa fiscal aplicada a la unidad educativa fiscal "Alejo Lascano" en la ciudad de Jipijapa*. Revista Dialnet, 484), 36-56: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6657244>

Quijano, A. (2015). *Fondo de estímulo al desempeño y logro de resultados sociales: mecanismo de incentivo para impulsar resultados en desarrollo infantil temprano*. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B9F24C6A664253B90525809600735D17/\\$FILE/quicalla.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B9F24C6A664253B90525809600735D17/$FILE/quicalla.pdf)

Ramírez, E. (2017). *La Gestión Administrativa y el Desempeño del Personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, Año 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna): [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI\\_78bcc1cc45c834c02751e6ee3317df07](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_78bcc1cc45c834c02751e6ee3317df07)

Rengifo, M. (2018). *Relación del control interno con la gestión administrativa del Instituto Superior de Educación Público de Lamas, año 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo): [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_cef0d0df728272b5ebfc63881b2aedc9/Description](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_cef0d0df728272b5ebfc63881b2aedc9/Description)

Riffo, R. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. *Revista Scientific*, 4, 153-172: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>

Riley, A., y Nuttall, L. (2017). *Measuring quality: Education indicators: United Kingdom and international perspectives*. Routledge: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=QGVQDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=performance+measurement+indicators+in+education&ots=YLyafxR-X0&sig=slc6ewHDVLMgs-B-jSoNy6EoeFk#v=onepage&q=performance%20measurement%20indicators%20in%20education&f=false>

Rios, K., y Flores, C. (2017). *Análisis de los créditos otorgados por el sub comité de administración del fondo de asistencia y estímulo de los trabajadores del sector educación Iquitos Maynas Loreto, periodo 2012 - 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana): [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAP\\_071113d6829caa7bba00f94532611948](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAP_071113d6829caa7bba00f94532611948)

Salvador Loza, C. M. (2018). *La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016*.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_4aed54a5549dbdc0a95b3b7f4aafcb89](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4aed54a5549dbdc0a95b3b7f4aafcb89)

Sulistiawaty, T., Surahman, F., Puspaningrum, I., y Wicaksono, Y. (2021). *The impact of knowledge management, administrative management, information technology for E-government success*. Annals of the Romanian society for cell biology, 25(4), 12728-12741: <https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/4206>

Surisadai, A. (2021). *El fondo de aportaciones para la educación básica y normal (faeb) son recursos que se transfieren de la federación a las entidades federativas, destinados a apoyar a los estados en el ejercicio de la prestación de los servicios educativos*. Centro de investigación economía y presupuesto: <https://ciep.mx/integracion-y-distribucion-del-fondo-de-aportaciones-para-la-educacion-basica-y-normal-faeb/>

Tello, C. (2018). *El concepto de organización, tan cerca y tan lejos*. Repositorio institucional digital: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/68982>

Tymoshenko, V., Slabetskyi, O., Ridei, N., y Tytova, N. (2021). *Communicative Competencies of Managers in HEI on Components of Methodological Contents of Administrative Management*. ScienceRise: Pedagogical Education,1(40), 14–19: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3820971](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3820971)

Varouchas, E., Sicilia, Á., y Sánchez, S. (2018). *Academics' perceptions on quality in higher education shaping key performance indicators*. Sustainability, 10(12), 4752: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/12/4752>

Ventura, J. (2017). *La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al*. Revista SCIELO, 145(7), 1-14: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872017000700955&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872017000700955&script=sci_arttext&tlng=n)

Vivas, A., Martinez, M., y Solis, D. (2020). *Gestión de la administración escolar en el desarrollo de actividades académica: mirada en tiempos de pandemia*.

Revista scientific, 5(18), 24-45:  
[https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/477](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477)

Volchik, V., y Maslyukova, E. (2017). *Performance and Sustainability of Higher Education: Key Indicators versus Academic Values*. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 6(3), 501-512:  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2941791](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2941791)

Wahyudi, S., y Demi, I. (2020). *Asset allocation and strategies on investment portfolio performance: A study on the implementation of employee pension fund in Indonesia*. *Growing Science*, 6(5), 839-850:  
<http://growingscience.com/beta/ac/4050-asset-allocation-and-strategies-on-investment-portfolio-performance-a-study-on-the-implementation-of-employee-pension-fund-in-indonesia.html>

Wanke, F., Antunes, J., Miano, Y., do Couto, L., y Mixon, G. (2021). *Measuring higher education performance in Brazil: government indicators of performance vs ideal solution efficiency measures*. *International Journal of Productivity and Performance Management*.:  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-11-2020-0602/full/html>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I. Gestión administrativa	Es el conjunto de acciones y procesos, que permitan el cumplimiento de las actividades laborales a cargo del personal administrativo, a fin de establecer una adecuada administración de los recursos, garantizando el desempeño laboral administrativo, control de las funciones y responsabilidades (Anchelia, et al., 2021).	Consiste en la administración de las actividades, herramientas, procesos a implementar por el personal administrativo en la dirección regional de educación de Amazonas para establecer el control y desempeño de las actividades labores.	Planificación	Definición y difusión de objetivos de la organización	Escala de Likert 1 - Totalmente en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 - De cuerdo 5 - Totalmente de acuerdo
				Programación de actividades y metas	
				Previsión de recursos necesarios	
				Determinación de niveles de autoridad	
			Organización	Formalización de órganos y cargos	
				Definición de funciones	
				Determinación de responsabilidades	
				Asignación de personal	
				Ejecución de planes	
			Dirección	Realización de acciones de motivación	
	Conducción de esfuerzos				
	Práctica de valores éticos				

				Comunicación de normas y acuerdos	
				Supervisión y seguimiento de actividades	
				Control avances y logros de objetivos	
			Control	Verificación de ejecución de actividades	
				Comunicación de medidas correctivas	
				Seguimiento de medidas correctivas	
				Objetivo y escala de prioridades	
			Programación	Metas físicas y financieras	Escala de Likert
				Asignación presupuestal total	1 - Totalmente en desacuerdo
				Estructura funcional y programática	2 - En desacuerdo
			Formulación	Categorías presupuestales	3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
				Programación física y financiera	4 - De cuerdo
			Aprobación	Presupuesto institucional de apertura (PIA)	5 - Totalmente de acuerdo
V.D.	Herramienta de incentivo económico al desempeño y logro de compromisos de gestión y metas de cobertura conforme a las condiciones establecidas en los Convenios de Asignación por Desempeño, y cuyo efecto se vincula al presupuesto obtenido en programas presupuestales priorizados y a los resultados que éstos plantean, en estrecha coordinación y evaluación por parte del MIDIS y	El seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de los compromisos de gestión y metas de cobertura propuestos se desarrolla a través de los coordinadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, para llegar a las metas establecidas.			

---

MEF encargados de su  
administración (Ministerio  
de Desarrollo e Inclusión  
social, 2020).

Ejecución

Evaluación

Presupuesto institucional  
modificado (PIM)

Compromiso

Devengado

Cumplimiento de metas

---

Fuente: elaboración propia



## ANEXO N° 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador de la Dirección Regional de Educación Amazonas, la siguiente encuesta es para medir la variable de gestión administrativa por medio de las dimensiones e indicadores.

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

#### Variable 1: gestión administrativa

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

Sexo: M ( )

F ( )

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

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
<b>Dimensión 1: Planificación</b>						
1	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define y establece los objetivos de la organización en función de la gestión administrativa?					
2	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene una adecuada programación de actividades y metas en la gestión administrativa?					

3	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene en cuenta la previsión de los recursos necesarios a requerir en la gestión administrativa?					
<b>Dimensión 2: Organización</b>						
4	¿Está satisfecho con la determinación de los niveles de autoridad que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas que brinda a sus colaboradores?					
5	¿Está satisfecho con la formalización de órganos y cargos que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a los colaboradores?					
6	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define las funciones de los colaboradores?					
7	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas determina las responsabilidades del personal administrativo?					
8	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene conocimiento sobre la asignación del personal administrativo?					
<b>Dimensión 3: Dirección</b>						
9	¿Existe una adecuada ejecución de planes por la Dirección Regional de Educación Amazonas en la gestión administrativa?					
10	¿Considera que la Dirección Regional de Educación Amazonas realización una adecuada acción de motivación por medio de talleres a los colaboradores?					

11	¿Los colaboradores administrativos tiene una adecuada conducción de esfuerzos en la Dirección Regional de Educación Amazonas?					
12	¿Está conforme con las prácticas de valores éticos que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas en función del personal administrativo?					
13	¿Existe una adecuada comunicación de normas y acuerdos entre los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas?					
14	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza una adecuada supervisión y seguimiento de actividades administrativas?					
<b>Dimensión 4: Control</b>						
15	¿Existe un adecuado control de los avances y logros de objetivos por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas al personal administrativo?					
16	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza la verificación, ejecución de actividades a desarrollar por el personal administrativo?					
17	¿Existen una adecuada comunicación de medidas correctivas entre el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Amazonas?					
18	¿El personal administrativo tiene conocimiento sobre el seguimiento de medidas correctivas que emplea la Dirección Regional de Educación Amazonas?					

Se agradece su participación

## CUESTIONARIO DE PRESUPUESTO DE CONVENIO FONDO DE ESTÍMULO DEL DESEMPEÑO

### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador de la Dirección Regional de Educación Amazonas, la siguiente encuesta es para medir la variable de presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño por medio de las dimensiones e indicadores.

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

### Variable 2: Presupuesto de convenio fondo de estímulo del desempeño

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

Sexo: M ( )                                      F ( )

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

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>PRESUPUESTO DE CONVENIO FONDO DE ESTÍMULO DEL DESEMPEÑO</b>						
<b>Dimensión 1: Programación</b>						
1	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas cumple con el objetivo y escala de prioridades?					
2	¿Usted tiene conocimiento sobre el objetivo y escala de prioridades a determinar en la Dirección Regional de Educación Amazonas?					

3	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas logra las metas físicas y financieras?					
4	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas establece una adecuada asignación presupuestal total en beneficio de las instituciones educativas?					
<b>Dimensión 2: Formulación</b>						
5	¿Existe una adecuada estructura funcional y programática en la Dirección Regional de Educación Amazonas?					
6	¿Está satisfecho con la estructura funcional y programática que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas en el cumplimiento del convenio fondo de estímulo?					
7	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas establece categorías presupuestales en beneficio de las instituciones educativas?					
8	¿Usted tiene conocimiento sobre las categorías presupuestales que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?					
9	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene un control sobre la programación física y financiera de las instituciones financieras?					
<b>Dimensión 3: Aprobación</b>						
10	¿Existe un control del presupuesto institucional de apertura (PIA) por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas?					

11	¿Usted tiene conocimiento sobre el presupuesto institucional de apertura (PIA)?					
12	¿Existe un control del presupuesto institucional modificado (PIM)?					
13	¿Usted tiene conocimiento sobre el Presupuesto institucional modificado (PIM) que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?					
<b>Dimensión 4: Ejecución</b>						
14	¿Está conforme con el compromiso que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?					
15	¿Usted se siente identificado con el compromiso institucional que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?					
16	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza un adecuado devengado de los bienes y servicios a brindar a las instituciones educativas?					
<b>Dimensión 5: Evaluación</b>						
17	¿Existe un control del cumplimiento de las metas por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?					
18	¿Usted tiene conocimiento sobre el cumplimiento de las metas pro parte la Dirección Regional de Educación Amazonas?					

Se agradece su participación

## ANEXO N° 3: Validez de instrumentos

### Validador N°1

#### Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. Valicha Cuadra Morales

Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestría en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de Operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



---

Lic. Salazar Torrejón, Jacqueline  
DNI: 10158999

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión Administrativa y Presupuesto del Convenio Fondo de Estimulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planificación	Definición y difusión de objetivos de la organización	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define y establece los objetivos de la organización en función de la gestión administrativa?	X		X		X		X		
		Programación de actividades y metas	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene una adecuada programación de actividades y metas en la gestión administrativa?	X		X		X		X		
		Previsión de recursos necesarios	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene en cuenta la previsión de los recursos necesarios a requerir en la gestión administrativa?	X		X		X		X		
	Organización	Determinación de niveles de autoridad	¿Está satisfecho con la determinación de los niveles de autoridad que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas que brinda a sus colaboradores?	X		X		X		X		
		Formalización de órganos y cargo	¿Está satisfecho con la formalización de órganos y cargos que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a los colaboradores?	X		X		X		X		
		Definición de funciones	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define las funciones de los colaboradores?	X		X		X		X		

Dirección	Determinación de responsabilidades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas determina las responsabilidades del personal administrativo?	X		X		X		X			
	Asignación de personal	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene conocimiento sobre la asignación del personal administrativo?	X		X		X		X			
	Ejecución de planes	¿Existe una adecuada ejecución de planes por la Dirección Regional de Educación Amazonas en la gestión administrativa?	X		X		X		X			
	Realización de acciones de motivación	¿Considera que la Dirección Regional de Educación Amazonas realiza una adecuada acción de motivación por medio de talleres a los colaboradores?	X		X		X		X			
	Conducción de esfuerzos	¿Los colaboradores administrativos tiene una adecuada conducción de esfuerzos en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X			
	Práctica de valores éticos	¿Está conforme con las prácticas de valores éticos que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas en función del personal administrativo?	X		X		X		X			
	Comunicación de normas y acuerdos	¿Existe una adecuada comunicación de normas y acuerdos entre los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X			
	Supervisión y seguimiento de actividades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza una adecuada supervisión y seguimiento de actividades administrativas?	X		X		X		X			
	Control	Control avances y logros de objetivos	¿Existe un adecuado control de los avances y logros de objetivos por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas al personal administrativo?	X		X		X		X		
		Verificación de ejecución de actividades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza la verificación, ejecución	X		X		X		X		





	Presupuesto institucional modificado (PIM)	¿Existe un control del presupuesto institucional modificado (PIM)?	X		X		X		X	
		¿Usted tiene conocimiento sobre el Presupuesto institucional modificado (PIM) que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X	
Ejecución	Compromiso	¿Está conforme con el compromiso que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X	
		¿Usted se siente identificado con el compromiso institucional que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X	
	Devengado	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza un adecuado devengado de los bienes y servicios a brindar a las instituciones educativas?	X		X		X		X	
Evaluación	Cumplimiento de metas	¿Existe un control del cumplimiento de las metas por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X	
		¿Usted tiene conocimiento sobre el cumplimiento de las metas por parte la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Magister en Administración de Negocios*

*Valicha Cuadra Morales*



Valicha Cuadra Morales  
DNI 42125258

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión Administrativa y Presupuesto del Convenio Fondo de Estimulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

#### 3. TESISISTA:

Lic. Salazar Torrejón, Jacqueline

#### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2021



Mg. Valicha Cuadra Morales  
DNI 42125258

## Ficha de validador N°2

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 19 de octubre de 2021

Señor (a)

MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUMAREY.

Ciudad: -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Lic. Salazar Torrejón, Jacqueline  
DNI: 10158999

FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planificación	Definición y difusión de objetivos de la organización	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define y establece los objetivos de la organización en función de la gestión administrativa?	x		x		x		x		
		Programación actividades y metas	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene una adecuada programación de actividades y metas en la gestión administrativa?	x		x		x		x		
		Previsión de recursos necesarios	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene en cuenta la previsión de los recursos necesarios a requerir en la gestión administrativa?	x		x		x		x		
	Organización	Determinación de niveles de autoridad	¿Está satisfecho con la determinación de los niveles de autoridad que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas que brinda a sus colaboradores?	x		x		x		x		
		Formalización de órganos y cargo	¿Está satisfecho con la formalización de órganos y cargos que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a los colaboradores?	x		x		x		x		
		Definición de funciones	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define las funciones de los colaboradores?	x		x		x		x		

Ejecución	Determinación de responsabilidades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas determina las responsabilidades del personal administrativo?	x		x		x		x			
	Asignación de personal	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene conocimiento sobre la asignación del personal administrativo?	x		x		x		x			
	Ejecución de planes	¿Existe una adecuada ejecución de planes por la Dirección Regional de Educación Amazonas en la gestión administrativa?	x		x		x		x			
	Realización de acciones de motivación	¿Considera que la Dirección Regional de Educación Amazonas realizó una adecuada acción de motivación por medio de talleres a los colaboradores?	x		x		x		x			
	Conducción de esfuerzos	¿Los colaboradores administrativos tiene una adecuada conducción de esfuerzos en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x			
	Práctica de valores éticos	¿Está conforme con las prácticas de valores éticos que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas en función del personal administrativo?	x		x		x		x			
	Comunicación de normas y acuerdos	¿Existe una adecuada comunicación de normas y acuerdos entre los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x			
	Supervisión y seguimiento de actividades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza una adecuada supervisión y seguimiento de actividades administrativas?	x		x		x		x			
	Control	Control avances y logros de objetivos	¿Existe un adecuado control de los avances y logros de objetivos por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas al personal administrativo?	x		x		x		x		
		Verificación de ejecución de actividades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza la verificación, ejecución	x		x		x		x		

		de actividades a desarrollar por el personal administrativo?								
	Comunicación de medidas correctivas	¿Existen una adecuada comunicación de medidas correctivas entre el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x	
	Seguimiento de medidas correctivas	¿El personal administrativo tiene conocimiento sobre el seguimiento de medidas correctivas que emplea la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY

Firma del experto :

MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY  
DNI: 16786397

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño	Programación	Objetivo y escala de prioridades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas cumple con el objetivo y escala de prioridades?	x		x		x		x		
			¿usted tiene conocimiento sobre el objetivo y escala de prioridades a determinar en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x		
		Metas físicas y financieras	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas logra las metas físicas y financieras?	x		x		x		x		
	Formalización	Asignación presupuestal total	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas establece una adecuada asignación presupuestal total en beneficio de las instituciones educativas?	x		x		x		x		
			Estructura funcional y programática	¿Existe una adecuada estructura funcional y programática en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x	
		¿Está satisfecho con la estructura funcional y programática que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas en el cumplimiento del convenio fondo de estímulo?		x		x		x		x		
Categorías presupuestales	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas establece categorías presupuestales en beneficio de las instituciones educativas?	x		x		x		x				
	¿Usted tiene conocimiento sobre las categorías presupuestales que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x				

Apertura	Programación física y financiera	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene un control sobre la programación física y financiera de las instituciones financieras?	X		X		X		X		
	Presupuesto institucional de apertura (PIA)	¿Existe un control del presupuesto institucional de apertura (PIA) por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		
		¿Usted tiene conocimiento sobre el presupuesto institucional de apertura (PIA)?	X		X		X		X		
	Presupuesto institucional modificado (PIM)	¿Existe un control del presupuesto institucional modificado (PIM)?	X		X		X		X		
¿Usted tiene conocimiento sobre el Presupuesto Institucional modificado (PIM) que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?		X		X		X		X			
Ejecución	Compromiso	¿Está conforme con el compromiso que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
		¿Usted se siente identificado con el compromiso institucional que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
	Devengado	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza un adecuado devengado de los bienes y servicios a brindar a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
Evaluación	Cumplimiento de metas	¿Existe un control del cumplimiento de las metas por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
		¿Usted tiene conocimiento sobre el cumplimiento de las metas por parte la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: **MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY**

Firma del experto:

**MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY**  
DNI: 16786997

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión Administrativa y Presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISISTA:

Lic. Salazar Tomejón, Jacqueline

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de octubre de 2021



---

MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY  
DNI: 16786997

### Validador N° 3

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr. Pastor Izquierdo Suárez

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestría en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de Operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



---

Lic. Salazar Torrejón, Jacqueline  
DNI: 10158999



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

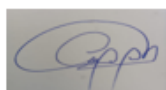
TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión Administrativa y Presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planificación	Definición y difusión de objetivos de la organización	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define y establece los objetivos de la organización en función de la gestión administrativa?	x		x		x		x		
		Programación de actividades y metas	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene una adecuada programación de actividades y metas en la gestión administrativa?	x		x		x		x		
		Previsión de recursos necesarios	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene en cuenta la previsión de los recursos necesarios a requerir en la gestión administrativa?	x		x		x		x		
	Organización	Determinación de niveles de autoridad	¿Está satisfecho con la determinación de los niveles de autoridad que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas que brinda a sus colaboradores?	x		x		x		x		
		Formalización de órganos y cargos	¿Está satisfecho con la formalización de órganos y cargos que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a los colaboradores?	x		x		x		x		
		Definición de funciones	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas define las funciones de los colaboradores?	x		x		x		x		

	Determinación de responsabilidades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas determina las responsabilidades del personal administrativo?	x		x		x		x		
	Asignación de personal	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene conocimiento sobre la asignación del personal administrativo?	x		x		x		x		
Dirección	Ejecución de planes	¿Existe una adecuada ejecución de planes por la Dirección Regional de Educación Amazonas en la gestión administrativa?	x		x		x		x		
	Realización de acciones de motivación	¿Considera que la Dirección Regional de Educación Amazonas realizó una adecuada acción de motivación por medio de talleres a los colaboradores?	x		x		x		x		
	Conducción de esfuerzos	¿Los colaboradores administrativos tienen una adecuada conducción de esfuerzos en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x		
	Práctica de valores éticos	¿Está conforme con las prácticas de valores éticos que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas en función del personal administrativo?	x		x		x		x		
	Comunicación de normas y acuerdos	¿Existe una adecuada comunicación de normas y acuerdos entre los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x		
	Supervisión y seguimiento de actividades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza una adecuada supervisión y seguimiento de actividades administrativas?	x		x		x		x		
	Control	Control avances y logros de objetivos	¿Existe un adecuado control de los avances y logros de objetivos por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas al personal administrativo?	x		x		x		x	
Verificación de ejecución de actividades		¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza la verificación, ejecución	x		x		x		x		

		de actividades a desarrollar por el personal administrativo?								
	Comunicación de medidas correctivas	¿Existen una adecuada comunicación de medidas correctivas entre el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x	
	Seguimiento de medidas correctivas	¿El personal administrativo tiene conocimiento sobre el seguimiento de medidas correctivas que emplea la Dirección Regional de Educación Amazonas?	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: *Doctor en Gestión Pública*  
*Pastor Izquierdo Suárez*



DNI: DNI: 33826579

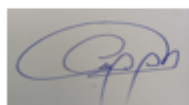
Firma del experto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño	Programación	Objetivo y escala de prioridades	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas cumple con el objetivo y escala de prioridades?	X		X		X		X		
			¿Usted tiene conocimiento sobre el objetivo y escala de prioridades a determinar en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		
		Metas físicas y financieras	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas logra las metas físicas y financieras?	X		X		X		X		
			Asignación presupuestal total	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas establece una adecuada asignación presupuestal total en beneficio de las instituciones educativas?	X		X		X		X	
	Formación	Estructura funcional y programática	¿Existe una adecuada estructura funcional y programática en la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		
			¿Está satisfecho con la estructura funcional y programática que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas en el cumplimiento del convenio fondo de estímulo?	X		X		X		X		
		Categorías presupuestales	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas establece categorías presupuestales en beneficio de las instituciones educativas?	X		X		X		X		
			¿Usted tiene conocimiento sobre las categorías presupuestales que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		

	Programación física y financiera	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas tiene un control sobre la programación física y financiera de las instituciones financieras?	X		X		X		X		
	Aprobación	Presupuesto institucional de apertura (PIA)	¿Existe un control del presupuesto institucional de apertura (PIA) por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X	
¿Usted tiene conocimiento sobre el presupuesto institucional de apertura (PIA)?			X		X		X		X		
Presupuesto institucional modificado (PIM)		¿Existe un control del presupuesto institucional modificado (PIM)?	X		X		X		X		
		¿Usted tiene conocimiento sobre el Presupuesto institucional modificado (PIM) que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		
Recepción	Compromiso	¿Está conforme con el compromiso que brinda la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
		¿Usted se siente identificado con el compromiso institucional que establece la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
	Devengado	¿La Dirección Regional de Educación Amazonas realiza un adecuado devengado de los bienes y servicios a brindar a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
Evaluación	Cumplimiento de metas	¿Existe un control del cumplimiento de las metas por parte de la Dirección Regional de Educación Amazonas a las instituciones educativas?	X		X		X		X		
		¿Usted tiene conocimiento sobre el cumplimiento de las metas por parte la Dirección Regional de Educación Amazonas?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Doctor en Gestión Pública*

*Pastor Izquierdo Suárez*



DNI: DNI: 33826579

Firma del experto

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño  
- Dirección Regional de Educación Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISISTA:

Lic. Salazar Torrejón, Jacqueline

### 4. DECISIÓN:

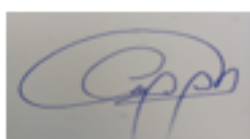
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2021



---

*Dr. Pastor Izquierdo Suárez*  
DNI: 33826579

## ANEXO N° 4: Confiabilidad de instrumentos

Variable 1 gestión administrativa

### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

---

### *Estadísticas de total de elemento*

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	36,84	126,543	,741	,921
ITEM2	36,99	129,000	,691	,922
ITEM3	37,28	127,493	,760	,920
ITEM4	36,94	125,604	,737	,921
ITEM5	36,99	125,886	,775	,920
ITEM6	36,84	124,720	,736	,921
ITEM7	36,93	125,361	,675	,923
ITEM8	37,06	126,135	,741	,921
ITEM9	37,18	133,640	,541	,925
ITEM10	37,59	147,764	-,130	,937
ITEM11	37,09	131,423	,572	,925
ITEM12	36,84	131,150	,589	,924
ITEM13	37,14	132,956	,529	,926
ITEM14	37,33	134,121	,642	,924
ITEM15	37,41	133,486	,665	,923
ITEM16	37,35	135,699	,596	,925
ITEM17	37,13	127,022	,733	,921
ITEM18	37,00	134,532	,513	,926

---

Variable 2 presupuesto convenio fondo de estímulo al desempeño

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	35,23	215,215	,795	,971
ITEM2	35,36	212,639	,844	,970
ITEM3	35,49	215,772	,830	,970
ITEM4	35,41	216,676	,802	,971
ITEM5	35,51	220,582	,745	,971
ITEM6	35,63	221,174	,791	,971
ITEM7	35,61	219,329	,786	,971
ITEM8	35,56	221,237	,775	,971
ITEM9	35,46	215,847	,807	,971
ITEM10	35,35	212,458	,820	,970
ITEM11	35,36	213,905	,802	,971
ITEM12	35,15	208,635	,815	,971
ITEM13	35,21	210,549	,822	,970
ITEM14	35,41	214,043	,802	,971
ITEM15	35,48	213,392	,835	,970
ITEM16	35,34	216,986	,749	,971
ITEM17	35,59	215,916	,851	,970
ITEM18	35,56	216,452	,829	,970

## ANEXO N° 5: Autorización de aplicación del instrumento



**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**  
Gerencia Regional de Desarrollo Social  
Dirección Regional de Educación Amazonas

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chachapoyas, 28 de octubre de 2021

**OFICIO N° 01970 - 2021-G.R. AMAZONAS/DREA-A-PER.**

**Dra.:**  
**MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN**  
JEFA EPG-UCV-CH  
Chiclayo.

**ASUNTO:** Autorización para realizar investigación

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo hacerle de conocimiento que la Dirección Regional de Educación Amazonas a quien represento *AUTORIZA* la realización de la investigación de la estudiante: Salazar Torrejón Jacqueline con título de la Investigación "Gestión Administrativa y Presupuesto del Convenio Fondo de Estímulo al Desempeño – Dirección Regional de Educación Amazonas.

Sin otro en particular me suscribo de usted, reiterando la muestra de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



Doc. N°: 02472752  
Exp. N°: 01897000

## ANEXO N° 7: Matriz de consistencia

Título de investigación: Gestión administrativa y presupuesto de convenio Fondo de Estímulo al Desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/NIVEL (ALCANCE)/DISEÑO	TECNICA E INSTRUMENTO
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera influye la gestión administrativa en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?</p>	<p><b>Objetivo principal:</b></p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La gestión administrativa incide en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño en la Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p><b>V.I.: Gestión administrativa</b></p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS:</b> todos los coordinadores del área administrativa de la Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> no experimental</p>	<p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cómo influye la planificación en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Analizar la influencia de la planificación en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. La planificación incide en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p><b>V.D.: Presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño</b></p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>105 servidores públicos</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>80 servidores públicos</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p>	<p><b>Métodos de análisis de investigación:</b> SPSS</p>



<p>2. ¿Cómo influye la organización en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?</p>	<p>2. Analizar la influencia de la organización en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p>2. La organización incide en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>
<p>3. ¿Cómo influye la dirección en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?</p>	<p>3. Identificar la influencia de la dirección en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p>3. La dirección incide en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>
<p>4. ¿Cómo influye el control en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas?</p>	<p>4. Determinar la influencia del control en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>	<p>4. El control incide en el presupuesto de convenio fondo de estímulo al desempeño - Dirección Regional de Educación Amazonas.</p>

Fuente: elaboración propia

**PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS QUE PARTICIPÓ EN EL  
LLENADO DEL CUESTIONARIO.**



**PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS QUE PARTICIPÓ EN EL  
LLENADO DEL CUESTIONARIO.**

