



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad  
de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Pinedo Murayari, Silas ([ORCID: 0000-0002-7326-9583](https://orcid.org/0000-0002-7326-9583))

**ASESOR:**

Dr. Carrión Barco, Gilberto ([ORCID:0000-0002-1104-6229](https://orcid.org/0000-0002-1104-6229))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**TARAPOTO – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a mi familia, por su apoyo constante y la fuerza que me brindan para seguir superándome profesionalmente.

A mis padres, porque es para ellos un orgullo saber que sigo consiguiendo logros importantes en mi vida profesional.

**Silas Pinedo Murayari.**

## **Agradecimiento**

A Dios, por darme la vida, salud y sabiduría.

Al Dr. Gilberto Carrión Barco, por esa forma tan profesional de enseñanza que demuestra y por estar apoyándonos desde el inicio hasta terminar la tesis.

Al director de la UGELAA Yurimaguas, por brindarme las facilidades para poder desarrollar mi estudio en su entidad.

A mi esposa, por apoyarme siempre en las decisiones que tomo.

**El Autor.**

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vij
Resumen .....	viii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2 Variables y operacionalización: .....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:.....	20
3.5. Procedimientos: .....	24
3.6. Método de análisis de datos: .....	25
3.7. Aspectos éticos: .....	26
IV. RESULTADOS.....	27
4.1. Resultados descriptivos .....	27
4.2. Prueba de normalidad .....	29
4.3. Resultados inferenciales .....	29
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES .....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS .....	43
Anexos.....	50

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Distribución de la población .....	19
<b>Tabla 2</b> Rango de la variable gestión administrativa .....	21
<b>Tabla 3</b> Rango de la variable objetivos institucionales .....	21
<b>Tabla 4</b> Validación de expertos.....	22
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad en las variables .....	23
<b>Tabla 6</b> Confiabilidad del número de preguntas.....	23
<b>Tabla 7</b> Confiabilidad en las variables .....	24
<b>Tabla 8</b> Confiabilidad del número de preguntas.....	24
<b>Tabla 9</b> Nivel de la variable Gestión Administrativa en la UGELAA Yurimaguas..	27
<b>Tabla 10</b> Nivel de la variable objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas .....	28
<b>Tabla 11</b> Prueba de normalidad.....	29
<b>Tabla 12</b> Relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales de la UGELAA, Yurimaguas.....	30
<b>Tabla 13</b> Relación entre las entre las dimensiones (planificación, organización, dirección y control) con los objetivos institucionales.....	31

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Valor de correlación .....	25
<b>Figura 2</b> Regresión lineal de la mejora continua y gestión administrativa .....	31

## Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas. En cuanto al aspecto metodológico, el estudio fue del tipo básico de diseño no experimental de corte transeccional correlacional. Como población se tuvo a 95 trabajadores de la UGELAA Yurimaguas, teniendo como muestra a 22 colaboradores. Se empleó la técnica de la encuesta, y como instrumento, el cuestionario. Los resultados arrojaron que el nivel de la gestión administrativa en la UGELAA Yurimaguas se encuentra en un nivel alto con un 50%, mientras que el nivel de los objetivos institucionales se encuentra en un nivel medio con 50%, del mismo modo se tiene que la dimensión planificación tiene un coeficiente de correlación de 0,838\*\*, la organización 0,811\*\*, la dirección 0,871\*\* y finalmente la dimensión control con 0,831. Concluyendo que la gestión administrativa se relaciona de forma significativa con los objetivos institucionales, visto que el valor de significancia fue de 0.000 y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson igual a **0.907\*\***. Validando así la importancia de un proceso de gestión administrativa en la entidad.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, objetivos institucionales, planificación.

## Abstract

This research was developed with the objective of determining the relationship between administrative management and institutional objectives at UGELAA Yurimaguas. Regarding the methodological aspect, the study was of the basic type of non-experimental design with a correlational transectional cut. As a population, there were 95 workers from UGELAA Yurimaguas, with 22 collaborators as a sample. The survey technique was used, and the questionnaire was used as an instrument. The results showed that the level of administrative management in the UGELAA Yurimaguas is at a high level with 50%, while the level of institutional objectives is at a medium level with 50%, in the same way that the planning dimension has a correlation coefficient of 0.838 \*\*, organization 0.811 \*\*, direction 0.871 \*\* and finally the control dimension with 0.831. Concluding that administrative management is significantly related to institutional objectives, given that the significance value was 0.000 and the Pearson r correlation coefficient was 0.907 \*\*. Thus validating the importance of an administrative management process in the entity.

**Keywords:** Administrative management, institutional objectives, planning.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión administrativa se identifica por tener una característica del tipo sistémico, ya que se relaciona directamente con poder lograr los objetivos institucionales empleando funcionalidades básicas de la gestión pública durante el procedimiento administrativo de planificación, organización, dirección y control (Mendoza, 2017). Por otro lado, los objetivos institucionales representan los logros o metas que se pretenden conseguir en una organización y son determinantes para la evaluación del desenvolvimiento del trabajador, ya sea este profesor o administrativo en cualquier organización educativa. De allí el valor de que las metas sean alcanzables, medibles y desafiantes (Cobeña, 2019).

La agenda 2030, en todo el mundo, ha planteado como objetivo de desarrollo sostenible número cuatro: Asegurar una educación de calidad; en ese sentido la ONU (2020) menciona que a través de la educación se logra un movimiento socioeconómico que asciende y es fundamental para superar la pobreza. Sin embargo, el 2020, mientras el virus de la COVID-19 iba en aumento a través de todo el planeta, en casi todo el mundo los países anunciaban el cierre temporal de los colegios, lo que tuvo un efecto en el 91 % de los niños y niñas a nivel mundial. En abril de 2020, un aproximado de 1600 millones de estudiantes no asistían a los colegios; además, a ello se agrega que la matrícula en el nivel de educación inicial en los países en desarrollo alcanzó el 91%, sin embargo, 57 millones de estudiantes de primaria continúan faltando a sus aulas. De todos estos niños, se estima que más de la mitad de ellos son de África, asimismo se prevé que el 50% de estudiantes que no pueden asistir viven en zonas de conflicto. 617 millones de estudiantes en el mundo entero no tienen conocimientos de aritmética y se evidencia un nivel muy bajo de alfabetización.

En el Perú, acorde a los lineamientos de agenda 2030, según Ley N° 28044 (2003) “toda persona tiene derecho a la educación”. En ese sentido, el gobierno garantiza el cumplimiento de ese derecho con una educación integral y de calidad para toda la población y además de la universalización de la educación básica; en tal sentido, según datos estadísticos presentados en un informe

técnico por parte del INEI (2020) el acceso a la educación partiendo del nivel inicial registra un 42.5% de matriculados a inicios del año 2020, mientras que para el nivel primario se registra un 46.3% y la educación secundaria registra un 43.1%.

Actualmente, las políticas educativas están alineadas a los objetivos de desarrollo sostenible y además, en un esfuerzo por llevar adelante la educación nacional, las UGEL juegan un rol muy importante como intermediario entre el Ministerio de Educación y los actores educativos para adecuarnos a los desafíos que afrontamos para cumplir con los cuatro lineamientos de la política educativa en el país: mejorar el aprendizaje, fortalecimiento de capacidades de los educadores, educación moderna y mejor infraestructura educativa (UGELAA, 2021).

En ese sentido, la UGELAA Yurimaguas es una unidad ejecutora descentralizada del GOREL que tiene autonomía en la instancia que le compete (Ley N° 28044, 2003), y tiene la finalidad de brindar un servicio pertinente y de calidad en el campo educativo, sea este público o privado dentro de la provincia de Alto Amazonas, de tal forma que pueda formar ciudadanos a raíz de una formación integral y con equidad de capacidades y habilidades de creatividad de su población para así sacar beneficios de las potencias productivas de la zona. Asimismo, la entidad promueve procesos de enseñanza aprendizaje idóneos y acordes a la realidad de la provincia, avalados por eficiencia, agilidad, transparencia y descentralización en los procesos, edificado con una cultura llena de valores que tiene respeto por la identidad personal y grupal de los miembros de los pueblos de nuestra diversificada provincia (UGELAA, 2021). Sin embargo, se puede evidenciar que algunos objetivos no se vienen cumpliendo. Esto parte desde la gestión administrativa que se agudizó mucho más con la llegada de la pandemia y la adaptación al trabajo remoto que fue muy complicado, trayendo consigo resultados negativos en cuanto al nivel de objetivos alcanzados.

Siendo esta la realidad problemática se plantea el problema general con la siguiente pregunta: ¿cómo se relaciona la gestión administrativa y los objetivos

institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas? Y como problemas específicos se plantean las siguientes interrogantes: ¿cuál es el nivel de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?, ¿cuál es el nivel de logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?, ¿cómo se relaciona la dimensión planificación y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?, ¿cómo se relaciona la dimensión organización y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?, ¿cómo se relaciona la dimensión dirección y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?, ¿cómo se relaciona la dimensión control y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?

La presente investigación tiene una Justificación por conveniencia, porque se considera propicio la mejora de la gestión administrativa para el fortalecimiento de la parte directriz de la UGELAA Yurimaguas de tal manera que se pueda ver reflejada en el logro de objetivos a través del trabajo de sus trabajadores. Aparte de ello, es conveniente plantear recomendaciones para mejora de los servicios para que la entidad se pueda distinguir de otras de la región. Justificación social, permitirá mejorar y brindar mejores condiciones de trabajo interno para los trabajadores, quienes tendrán documentos de gestión actualizados con los que puedan trabajar durante todo el año. Justificación teórica, porque para el estudio se tomaron en consideración diversas bases teóricas de diferentes autores, asimismo aportará conocimientos que servirán a futuros investigadores. Justificación metodológica, la investigación aporta un cuestionario por cada variable, que sirven como instrumento de evaluación, los mismos que fueron validados por expertos en la materia.

En base a la formulación del problema general es necesario plantear como objetivo general lo siguiente: determinar la relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Y como objetivos específicos se tiene los siguientes: identificar el nivel de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, identificar el nivel de logro de objetivos institucionales

en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, determinar la relación de la dimensión planificación y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, determinar la relación de la dimensión organización y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, determinar la relación de la dimensión dirección y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, determinar la relación de la dimensión control y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.

Finalmente, como hipótesis general lo siguiente: existe relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Ho: no existe relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Y como hipótesis específicas se tienen los siguientes: El nivel de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas es alto, el nivel de logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas es alto, existe relación significativa entre la dimensión planificación con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, existe relación significativa entre la dimensión organización con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, existe relación significativa entre la dimensión dirección con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, existe relación significativa entre la dimensión control con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de estudio a nivel internacional se tiene a Galarza et al. (2020) proponen un Modelo de Gestión Administrativa en el que se tenga una organización básica de las comunidades, dando prioridad y sugerencias respecto a la forma de trabajo asociado como base sobre la cual empezar el proceso de cambio y adaptación a la gestión administrativa comunitaria, el objetivo general del estudio fue comprobar cuánto influye la gestión administrativa en la sostenibilidad de los grupos rurales de Los Ríos. El estudio fue del tipo cuali-cuantitativa, con un tipo de diseño experimental y teórica fundamentada, la población y muestra objetos de estudio fueron familias que viven en estas comunidades rurales y las cuales totalizan 112, de las cuales se recogió valiosa información, teniendo como resultados que solo el 20,69% de los encuestados reconocen lo importante que puede ser el planteamiento de objetivos, con lo cual se justifica que el 68,97% menciona que en la comunidad los objetivos generales nunca son planteados, y 77,02% menciona que no existen objetivos específicos en bien de la comunidad, y un 42,53% desconoce la importancia de trabajar en equipo. Finalmente, el investigador concluyó que entre tantos problemas que traen subdesarrollo y niveles considerables de necesidades que adolece la población rural se puede destacar la falta de una guía o modelo de gestión administrativa que se pueda adaptar a la realidad, su entorno, su gente, sus recursos y que pueda atender sus necesidades básicas de una forma organizada.

Por su parte Iqbal et al. (2019) buscan reformar la gestión administrativa desde los tribunales para que sirva como soporte para futuras investigaciones, para ello el estudio tuvo como objetivo general establecer la relación de la corrupción desde los tribunales y cómo este se relaciona con la gestión administrativa. Esta investigación emplea un enfoque de método empírico con investigación analítica descriptiva. Para la investigación, el investigador empleó datos primarios y secundarios. Los datos primarios utilizan expresiones verbales obtenidas de fuentes que provienen del personal administrativo del tribunal interno y los abogados externos. El estudio se desarrolló en el tribunal de JABODETABEK. El análisis empleó un modelo descriptivo cualitativo y de contenido, finalmente los investigadores concluyeron que la implementación del

sistema E-Court ciertamente ha podido conseguir el fortalecimiento de programas administrativos modernos que se basan en tecnología, para cambiar las acciones y la conducta de los usuarios.

Por su parte Pacheco et al. (2018) desarrollaron un estudio de análisis acerca de los resultados obtenidos sobre la gestión administrativa en los centros escolares de zona rural del distrito de Santa Marta, Colombia. Fue una investigación del tipo descriptiva, de campo y transversal, con una población de 25 instituciones educativas de zona rural. Se empleó el cuestionario como instrumento con el tipo de escala de Likert con 48 ítems. Finalmente, los investigadores concluyeron que no hay gestión administrativa predominante en las instituciones educativas rurales. Así mismo, el 72% de los directores no emplean soportes para tomar decisiones, 48% no emplean referentes teóricos.

Riffo (2019) en su estudio realizado, indagó cómo influye la gestión administrativa y los procesos de calidad en los Centros Escolares ubicados en Chorrillos, Chile. Tuvo un estudio cuantitativo, del tipo básico, con un diseño transversal explicativo, para la investigación se tuvo como población a 80 profesores. Obteniendo como resultados que las profesoras del nivel inicial en gran proporción desarrollaron competencias y habilidades administrativas lo que arroja un 70% de los encuestados y el 85% de las profesoras mencionan que la gestión es de excelente calidad. Finalmente, concluyó que todas las actividades que se desarrollan tienen una buena gestión y calidad dentro de las instituciones educativas seleccionadas.

Biaggi (2017) en un estudio generalizado sobre los colegios adventistas en Paraguay, indica que estos tenían pocos alumnos, alto nivel de morosidad y trabajadores desmotivados. El objetivo de la investigación fue indicar cuán benéfico es centralizar la gestión administrativa en una Red de educación adventista. La investigación tuvo un diseño de estudio de caso, los datos fueron recogidos por medio de análisis de documentos, *focus groups*. Finalmente, el investigador concluye brindando recomendaciones para que otras instituciones educativas implementen un modelo de gestión administrativa para optimizar su operatividad.

Por su parte Cárdenas et al. (2017) en su investigación describieron que el problema de investigación del cual se habla en este estudio consistió en una exploración generalizada de las formas en cómo se practican la gestión administrativa y la innovación en una institución educativa del nivel superior, el objetivo general del estudio fue aportar conocimientos sobre gestión en una institución de educación superior al observar cómo algunas prácticas de gestión ayudan a innovar la educación, el diseño de estudio fue del tipo no experimental, utilizando método mixto para analizar los datos y presentado como estudio de caso. Finalmente, los investigadores concluyeron que hay un gran impacto entre la práctica de gestión administrativa y desarrollos de proyectos innovadores en una institución educativa, lo que requiere que se formulen nuevos modelos de gestión administrativa y organización, los cuales van a generar espacios de aprendizaje, los que están orientados al desarrollo estudiantil y de la institución.

En el entorno nacional tenemos a Gabriel et al. (2021) desarrollaron una investigación sobre la gestión administrativa en el que se planteó como objetivo general conocer el impacto de la gestión administrativa en el proceso de adquisiciones en una entidad pública, tuvo un enfoque cualitativo, y el tipo de diseño empleado fue el de un estudio de caso, para lo cual se desarrollaron entrevistas a través de guías estructuradas. Los resultados mostraron que no existe una buena comunicación entre las diferentes áreas de la entidad, motivo por el cual no se llegan a cumplir los objetivos planteados. Finalmente, concluyeron que los procesos de gestión deben estar organizados, teniendo en cuenta los plazos, se deben crear niveles jerárquicos, se debe tener monitoreos continuos de los procesos y se debe contar con recursos humanos calificados para cumplir con la meta y objetivo planteados.

De acuerdo a Ventura (2021) que desarrolló una investigación sobre cómo la gestión administrativa tiene influencia en la producción de una empresa, el estudio tuvo como objetivo general establecer el impacto de la gestión administrativa y de la motivación en la productividad de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020. La investigación fue cuantitativa explicativa,

de diseño no experimental, de corte transversal correlacional causal. La población de investigación fue de 60 trabajadores, a quienes se aplicó una encuesta con opción de respuesta múltiple. Teniendo como resultado que dentro de la variable gestión administrativa, los trabajadores objeto de estudio en su mayoría indicaron que la planificación dentro de la organización está en un nivel regular, seguido por un 27% que mencionan que la planificación no es eficiente y un 23% que lo califica como eficiente. Finalmente, el investigador concluyó en que el modelo que se eligió sí logra explicar que la gestión administrativa tiene impacto positivo en la motivación y productividad de la empresa.

También Quispe (2020) desarrolló un estudio cuyo objetivo general fue establecer sistemas de gestión administrativa y planeación estratégica en la gestión de financiamiento de los centros educativos en Comas, Lima. El estudio fue básico de diseño no experimental, la población fue conformada por 80 profesores y directivos, a quienes se aplicó una encuesta. Teniendo como resultados que el 23.8% indica que la gestión administrativa está en un nivel muy favorable, el 35% que está en nivel regular y el 41.3% indican que hay un nivel desfavorable. Finalmente, el investigador concluyó que la gestión administrativa y planeación estratégica son factores que influyen significativamente sobre los ingresos financieros en la RED 07 UGEL 04.

Por su parte Gonzalo & Sanchez (2021) realizaron su estudio el cual tuvo como objetivo general determinar cuánto influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en el Centro Educativo “Andenes de Chilina”, Arequipa. La investigación fue del tipo fundamentada correlacional, además fue hipotética y deductiva y cuantitativo de corte transversal, con una población de 28 profesores. Después de analizar los datos estadísticos que fueron aplicados, se comprobó que la gestión administrativa tiene influencia positiva y significativa en la labor de los profesores de la Institución Educativa “Andenes de Chilina”; esto porque, según los resultados estadísticos obtenidos, este tiene un coeficiente de correlación de  $r=0.834$ , de tal forma que hay una relación entre las variables. Finalmente, el investigador indica como conclusión que efectivamente existía una relación significativa y positiva entre la gestión



administrativa y el desempeño laboral en el Centro Educativo “Andenes de Chilina”, Arequipa, 2020.

De acuerdo a Bao-condor et al. (2020) en su investigación sobre gestión administrativa de una escuela de posgrado, se planteó como objetivo establecer la relación existente entre la gestión administrativa y la calidad de servicio percibida por usuarios de un centro educativo del nivel superior, la investigación fue cuantitativa de diseño correlacional, prospectivo y transversal. Tuvo como población a 147 alumnos de una escuela de posgrado y se empleó un tipo de muestreo probabilístico y fórmula de población finita para recojo de datos. Los resultados obtenidos demuestran que el 69.4% consideran la gestión como aceptable, el 23.1% que no es eficiente y el 7.5% lo califican como buena; en cuanto a la calidad que percibe el usuario el 26.5% indican que es buena, un 26.5% regular y finalmente el 6.1% lo califica como muy buena. Además, al analizar la relación de sus dos variables encontró que existía una relación significativa ya que a través de la prueba  $r$  de spearman obtuvo como resultados  $r_s = 0.742$  y  $p \text{ valor} = 0.000$ . Finalmente, el investigador concluyó indicando que hay una correlación positiva entre ambas variables.

Finalmente, Anchelia et al. (2021) en su estudio mencionan que el objetivo general es conocer el grado de relación entre la gestión administrativa y el compromiso con la organización en trabajadores de educación. La investigación fue cuantitativa, básica, de diseño no experimental, de corte transversal, empleando el método hipotético deductivo. La población objeto de estudio fue conformada por 88 personas del sector educación. Obteniendo como resultado de correlación lo siguiente:  $r$  de Spearman = 0.361 y un nivel de significancia del 0.000. Finalmente, los investigadores concluyeron que la gestión administrativa y el compromiso organizacional tienen una relación positiva y significativa.

La presente investigación se encuentra inmersa al sistema administrativo, modernización de la gestión pública, el mismo que según Fernando & Ortiz (2012) es un pilar importante para que el país tenga un desarrollo sostenible pero para ello es necesario que exista un trabajo articulado entre los poderes

del estado, además de un marco legal que contemple a los tres niveles de gobiernos en forma integral, que tenga en cuenta las experiencias comprendidas en los objetivos logrados y los aspectos restrictivos.

Considerando las variables de estudio las cuales son la gestión administrativa y los objetivos institucionales, es que podemos encontrar a Verdesoto et al. (2018) quienes en su estudio mencionan que la gestión administrativa implica diseñar y establecer un ambiente en el que si se trabaja de forma organizada por grupos de individuos se puede conseguir que los objetivos se cumplan de forma eficiente. Mientras que Arnoletto (2014) define a la gestión indicando que es un proceso de gobierno de las instituciones: gobierno proviene de “kibernetes” (el piloto de los barcos) que admite entender por analogía lo que representa ese proceso.

Por su parte Altinay et al. (2018) mencionaron que gestión administrativa tiene que ver con el desarrollo de su actividad por parte de un personal que sea competente y que labora teniendo en cuenta los objetivos organizacionales, administrando eficientemente los recursos que tenga asignados, de tal manera que se pueda comprometer al momento de tomar decisiones de tal manera que el director hace lo que le indica el currículo y los planes educativos, tomando en cuenta la gestión educativa, en todo momento con la capacidad para poder identificar lo que el estudiante requiere y necesita, así como delimitar el nivel y las funcionalidades de los trabajadores, consiguiendo las metas y objetivos propuestos, para lo cual el individuo debe tener liderazgo, empatía y comunicación.

De acuerdo a las definiciones referentes a la gestión administrativa por parte de los autores citados líneas arriba se puede ir definiéndola como un proceso que requiere que se desarrolle todo un método de gestión que sea como una forma de gobierno dentro de una organización, este al mismo tiempo involucra el conocimiento y la articulación de elementos fundamentales tales como la organización, planificación, dirección y control, sumado a ello hay una relación estrecha en la forma en cómo se designan responsabilidades y se busca el trabajo colaborativo dentro de una determinada organización para poder

conseguir los objetivos y metas planteados, además es importante e imprescindible que el individuo que tiene la responsabilidad de dirigir grupos tiene que ser una persona competente y que refleje liderazgo dentro del grupo de trabajo.

Según Delgado & Ena (2013), citado por Benites & Castillo (2018) tienen en consideración las siguientes características de la gestión administrativa: Universalidad; quiere decir que es un fenómeno administrativo que ocurre en todo el mundo, en la que se necesita organizar a la sociedad. Especificidad; con respecto a esta característica, toda administración que se hace siempre estará inmersa dentro de otras entidades de diferente índole, quiere decir que la administración es específica y desemejante a aquellos que permanentemente las acompaña. Unidad temporal; esto implica que la administración al margen de que existan momentos, estándares y factores que corresponden estrechamente a la administración, este siempre tiende a tener autonomía. Unidad jerárquica; nos indica que si se presenta el caso en que todos los integrantes de una organización empresarial tengan caracteres propios de un jefe, estos podrán ser partícipes en diferentes aspectos y en mayor y menor grado de la administración. Valor instrumental; en esta característica se observa al proceso administrativo como un instrumento o medio que servirá de ayuda para conseguir un determinado objetivo. Amplitud de ejercicio; la administración se extiende en diferentes niveles de trabajo organizacional y formal. Interdisciplinariedad; esto nos indica que la administración no trabaja sola o alejada de las demás ciencias, sino que las emplea de acuerdo a la situación y ritmo que las va necesitando durante el proceso. Flexibilidad; esto significa que las técnicas y metodología empleada se pueden ir acomodando a los diferentes requerimientos del grupo empresarial que se va ejecutando.

La gestión administrativa tiene repercusiones importantes en las organizaciones ya que le permite organizar eficientemente sus actividades y en ese sentido cobra una gran importancia en la vida operacional de las instituciones, para ello como lo indica Mendoza (2017) este cobra una importancia considerable porque permite la innovación y esto no es un tema

inédito ya que además tiene una relación directa con el tema económico y el saber aprovechar las oportunidades que se le presenta en un momento determinado. También, para innovar es necesario realizar algunos cambios, los cuales pueden iniciar por la búsqueda de un nuevo paradigma de la administración mejorando y reemplazando las viejas prácticas, las cuales que siendo aún aplicables ya requieren de un cambio, porque la globalización tiene un impacto en la distribución de la economía, la sociedad, en el ámbito político y cultural que se tiene en la tierra, de tal forma que se afirma que el hecho de innovar es una respuesta a la globalización de la sociedad ya que los cambios exigen innovar constantemente y que estos resulten eficaces para los nuevos retos requeridos por las empresas en su lucha de supervivencia a los grandes cambios y exigencias de mercados que impone el mundo globalizado y las nuevas tendencias económicas.

De acuerdo con Reynoso (2017) menciona que hay cuatro elementos o dimensiones de mucha importancia, los cuales tienen relación con la gestión administrativa que mencionamos a continuación: Planificación, organización, Dirección y Control.

Estudiando la dimensión de planificación se tiene a Ugboro et al. (2011, p. 93) mencionan que el proceso de planificación requiere un conjunto de actividades de organización que inician con la definición de misión organizacional, planteamiento de objetivos estratégicos, implementación de estrategias y termina con el desarrollo de planes de acción detallados para asegurar que las estrategias se implementan para lograr los objetivos institucionales. También forman parte de este proceso la identificación de oportunidades futuras a ser explotadas, amenazas que pueden evitarse o neutralizarse, evaluación de la organización fortalezas y debilidades y la implementación de sistemas de control para asegurar que la organización siga en camino de alcanzar sus objetivos previstos.

Por su parte Wolf & Floyd (2017, p. 1760) mencionaron que la planificación es un proceso periódico más o menos formal que brinda un enfoque estructural para la formulación, implementación y control de estrategias. La finalidad de la planificación estratégica es la de tener influencia en la dirección estratégica de

una entidad durante un período determinado y coordinar y articular decisiones estratégicas tanto deliberadas como emergentes.

Además, Hamdan (2020, p. 2337) define que la planificación es una etapa de mucha importancia para la formulación de la estrategia, ya que es un conjunto de herramientas, directrices y procesos de los que disponen para brindar ayuda a la alta dirección a preparar el plan de la organización. Finalmente, para Alosani & Yusoff (2020) la planificación es el proceso de formular las metas y los objetivos de una organización y determinar cómo cumplirlos dentro de un período específico.

La dimensión de organización es definida según Reynoso (2017) como la fase del proceso administrativo que conforma un grupo de reglas, cargos, conductas que tienen que respetar todos los individuos quienes forman parte de una organización, su principal función es la de organizar todos los recursos de los que se dispone. La organización nace de la necesidad humana de ser cooperativos. Las personas se sienten con la obligación de trabajar en equipo para lograr las metas individuales y colectivas.

Mientras que para Mero (2018, p. 92) la dimensión de organización requiere hacer la siguiente pregunta: ¿cómo lo hacemos?; la organización de la institución se centra en lo estructural y los modos de actuar para conseguir que esta logre los objetivos institucionales planteados; las instituciones no se organizan por sí mismas, ni diseñan su estructura de manera aleatoria; por ello, el funcionamiento de la institución muchas veces pueda que no sea el idóneo, si es que no se disponen de estructuras organizativas, pudiendo llevar a un caos a la institución o empresa. Para lograr que la organización de una institución se disponga de manera efectiva se debe tener una visión holística de la institución, esto quiere decir, ver la institución en su conjunto y no como la suma de esfuerzos, debe conocerse su disposición y organización para lograr el máximo rendimiento con los menores recursos disponibles, con esta premisa se desarrollan las actividades de la institución para conseguir mayores beneficios.

Por su parte según March & Simon (1958) citado por Kenis & Raab (2020, p.109) la organización es un sistema de acción y coordinación entre las personas en el

cual no siempre sus preferencias, ideas, pensamientos tienen que ser iguales. Las teorías organizacionales describen la forma en como un conflicto se puede convertir en cooperación, la utilización del recurso que se tiene y coordinación de fuerzas que facilitan la supervivencia conjunta de una organización y sus miembros.

Para Rivero & López (2012, p. 83) la dirección se centra, tanto en los objetivos cuantitativos como cualitativos, de tal forma que pueda contribuir en lograr los objetivos sociales y psicológicos de las empresas; ambas tienen importancia, teniendo en cuenta que en la actualidad tienen predominancia los intangibles y la competitividad están más relacionadas con el recurso humano, con el conocimiento, con los aprendizajes. Dicho enfoque de dirección indica la forma en la que se toman las decisiones sobre los problemas que tienen mayor importancia en una empresa. Dirigir estratégicamente una institución educativa significa: (a) imaginar el futuro teniendo en cuenta las condiciones del entorno, para evaluar los cambios y estar preparados; (b) priorizar factores internos, antes que a los externos pero dando importancia a los usuarios y aliados estratégicos; (c) tener actitud siempre positiva y de emprendimiento articulando formalidad, intuición el ser creativo, siempre avizorando el futuro; (d) ser realistas en cuanto a las estrategias, ya que no basta con la proyección, sino que tiene que ir de la mano con acciones reales.

Mero (2018, p. 104) el control es un proceso de administración por medio del cual se verifica el resultado del trabajo, es un componente dentro del procedimiento de administración que contiene todas las acciones que se inician para lograr que las actividades operacionales reales puedan coincidir con las actividades que ya hayan sido planificadas, el control tiene elementos básicos y esenciales: se debe realizar un proceso de monitoreo y supervisión de todas las actividades que se desarrollan y además de ello deben haber estándares y patrones para poder llevar un adecuado análisis de resultados.

Así mismo para la investigación se tiene información sobre indicadores de la primera variable y sus dimensiones, en esa línea se tiene a la misión y visión que según (González et al., 2019, p. 15) la misión busca lograr excelencia y calidad de alcance internacional para las entidades, a través de alianzas

estratégicas, mientras que la visión está orientada a la realización de actividades con proyección a futuro. Así mismo (Lugo, 2014) define a los objetivos y metas como un conjunto de acciones o deseos que las personas se plantean un cumplimiento en un determinado periodo. También (Quiroa, 2020) menciona que el recurso material representa a los insumos, materia prima, una herramienta, máquina, equipo y todo aquel material tangible que la empresa necesita para desarrollar su proceso productivo. Finalmente, (Morales, 2020) menciona que la división de trabajo consiste en la repartición de tareas que forman parte del proceso operativo y de producción de un bien.

Además, se tiene a (Martinez, 2013) quien indica que trabajar en equipo no necesariamente requiere que se trabaje juntos, sino que el hecho de trabajar en equipo debe ser una filosofía dentro de la organización, y que esto lleve a que las decisiones involucren a todo el equipo de trabajo. Así mismo se tiene a (Rojas, 2002) quien indica que monitorear y evaluar es un proceso esencial en el funcionamiento idóneo de un programa o proyecto, ya que posibilita lograr las metas esperadas, en los tiempos programados y con el recurso que se tenga a disposición.

En cuanto a la segunda variable objetivos institucionales se puede mencionar a Hidalgo (2016) que menciona que es el cambio esperado en el corto plazo, que indican los propósitos que desarrollará la institución. Ekpo (2006) los objetivos institucionales son el eje sobre el que giran las actividades de la organización. Jina (2021) el logro de los objetivos institucionales busca que la asignación de los recursos a las entidades públicas sea desarrollada con eficiencia y calidad, de tal manera que puedan generar bienestar en la población y disminuir las brechas sociales, lo que ayudará a la gobernabilidad y paz entre la población. Choquecota (2013) menciona que los objetivos son las metas o finalidades que se quieren cumplir. En general, el logro de un determinado objetivo implica superar barreras y dificultades que puedan aparecer. Además, el cumplimiento o incumplimiento de objetivos puede traer sentimientos de frustración.

Habiendo revisado la literatura de conceptos y definiciones de distintos autores se puede indicar que un objetivo institucional es algo que comparten en común todos los colaboradores pertenecientes a una organización, afirmando que el

mismo viene a ser un importante indicador que sirve para medir el éxito en la entidad.

Como características de los objetivos según Hurtado (2005) los objetivos comienzan con un verbo en infinitivo e involucran logros. La característica principal de un objetivo es que indica un logro. Una actividad que se realiza, pero que no nos lleva a un logro no se le puede considerar como un objetivo alcanzado.

Se puede mencionar que los objetivos institucionales cobran una importancia enorme ya que según lo plantea Standard 1. Defining Institutional Purposes and Ensuring Educational Objectives (2017) la organización define sus propósitos y va estableciendo objetivos educativos que se alineen a esos propósitos. La institución tiene un sentido claro y explícito de sus valores y carácter esenciales, y reconoce lo que implica poder lograr todos sus objetivos planteados y que estos se puedan ver reflejados en el desempeño eficiente de los trabajadores.

La variable objetivos institucionales tomará en cuenta cuatro dimensiones, las que serán estudiadas a continuación, para ello se toma como referencia un estudio realizado con anterioridad y en el cual según Muñoz (2019) en su investigación realizada menciona a estas cuatro dimensiones: conocimiento, motivación, compromiso, resultado.

Dimensión conocimiento, el conocimiento se refiere a lo que se puede comprender de la teoría o práctica de un determinado asunto, en tal sentido, la forma en cómo se gestiona y se utiliza el conocimiento será de vital importancia para que las entidades puedan aprovechar al máximo el verdadero valor del conocimiento. Por su parte Gao et al. (2018, p. 47) mencionan que el conocimiento es algo abstracto que no tiene nada que ver con lo tangible, pero que es muy poderoso, sin embargo, aunque haya muchas conceptualizaciones hasta la fecha no hay un concepto claro. Además, desde los filósofos griegos hasta los expertos actuales en gestión del conocimiento, las personas intentaron definir el conocimiento, pero hasta la fecha dichos conceptos siguen siendo muy confusos. (Bolisani & Bratianu, 2018, p. 16).



Dimensión motivación, en términos educativos se relaciona con las razones que emanan de los valores intrínsecos de las personas para poder enseñar y la intensidad de la motivación del docente que se ve reflejado por el esfuerzo que este presenta en el desarrollo de sus actividades. Por lo tanto, es importante para los directores ver la forma en cómo atraer maestros potenciales y cómo retenerlos en la enseñanza (Bolisani & Bratianu, 2018, p. 17). Por otro lado, una definición general de motivación se puede decir que es una fuerza psicológica la cual va generar procesos complicados de pensamientos y conductas dirigidos a objetivos (Shkoler & Kimura, 2020, p. 13).

Dimensión compromiso, el compromiso se ve como una consecuencia de la socialización organizacional, por lo que los vínculos laborales "más profundos" de este tipo pueden llevar más tiempo para desarrollarse y cambiar (Juaneda et al., 2017, p. 16).

Dimensión resultado, esta dimensión podría definirse como las causas de impactos y, recíprocamente, los impactos como efectos de resultados, los resultados se referirían a cambios pasajeros provocados por la intervención de los individuos. (Belcher & Palenberg, 2018, p. 479)

Así mismo para la investigación se tiene información sobre indicadores de la segunda variable y sus dimensiones, en esa línea se tiene a (González, 2014, p. 138) quien indica que los niveles de conocimiento tienen su origen en los trabajos y diálogo constante que se proponen en las entidades, y estos se relacionan con el grado de objetivos que se pretende alcanzar, ya que deben ser mencionados del líder hacia los colaboradores. Además, según (García, 2013) el grado de motivación de cada persona no se relaciona directamente con el valor de aquello que lo provoca, más bien se relaciona con la importancia que le da el individuo que lo recibe lo que determina la fuerza o el grado de motivación. Así mismo, debe existir un alto grado de compromiso para lograr los objetivos y, finalmente, se deben evaluar los resultados una vez terminado un determinado periodo.

### III. METODOLOGÍA

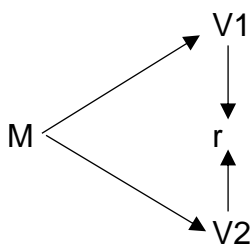
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El estudio de investigación es del tipo básico, el mismo que se caracteriza por tener como origen un marco teórico y su permanencia siempre en él (Mantuané, 2010). De alcance correlacional, porque es un tipo de estudio en el cual el investigador midió y evaluó estadísticamente la relación que existe (es decir, la correlación) entre ellas con poco o sin nada de esfuerzo para controlar las variables extrañas (Paul et al., 1989). Tiene un enfoque cuantitativo, el cual se enfoca en mediciones objetivas y de análisis estadísticos, se dedica a conseguir datos numéricos y estudiarlos en forma general entre grupos de personas o para poder explicar un determinado fenómeno en particular (Denzin & Lincoln, 2000).

##### Diseño de investigación

El estudio empleó un tipo de diseño no experimental, el cual se define como cualquier clase de investigación que no sea experimental pero que sí puede ser un tipo de investigación cuantitativa o cualitativa, es el tipo de investigación que predomina y es utilizado frecuentemente las ciencias sociales (Thomas, 2016). De corte transeccional correlacional.



Dónde: M = Personal de la UGELAA  
V<sub>1</sub> = Gestión administrativa  
V<sub>2</sub> = Objetivos institucionales  
r = Relación de las variables en estudio

### 3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Objetivos institucionales

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

#### Población

Viene a ser el estudio de un grupo de personas a las cuales se pueden aplicar nuestras muestras (Kazerooni, 2005). Como población se tuvo en cuenta a todo el personal nombrado y contratado de la UGELAA Yurimaguas, estando inmerso en ellos el área de dirección, administración, gestión pedagógica y gestión institucional, quienes en total suman 95 personas.

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Trabajadores	Total	Porcentaje (%)
Área de dirección	1	1%
Área de administración	42	44%
Área de gestión pedagógica	32	34%
Área de gestión institucional	20	21%
	95	100%

Fuente: UGELAA Yurimaguas.

- **Criterios de inclusión:** para la presente investigación se tuvo en cuenta solo a los especialistas que conforman los equipos de trabajo de las áreas de administración, gestión pedagógica y gestión institucional.
- **Criterios de exclusión:** en la investigación se excluyó al área de dirección y a los colaboradores de las tres áreas quienes no cumplen la función de especialistas.

**Muestra:** indica una parte seleccionada de la población objeto de estudio, el cual está completamente definido (Banerjee & Chaudhury, 2010). Para la presente investigación la muestra fue de 22 personas quienes son los especialistas de

cada equipo de trabajo de las áreas de administración, gestión pedagógica y gestión institucional.

**Muestreo:** está caracterizada porque busca incansablemente muestras representativas cualitativamente. En otras palabras, debe cumplir con características que le interesan al investigador, además de un proceso de selección de la población relativamente fácil mediante convocatorias abiertas, a través de ellas los individuos acuden por voluntad propia para formar parte del estudio, hasta que se logre el número de individuos que se requieren para la muestra (Hernández & Carpio, 2018), en ese sentido para el estudio de investigación se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia.

**Unidad de análisis:** es una estructura de categorías mediante la cual se puede dar respuesta a las interrogantes propuestas a un problema práctico, así como a las preguntas de investigación (Picón & Melian, 2014). Para el siguiente estudio se contempló a 22 trabajadores de la entidad.

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

#### **Técnicas**

La encuesta es una técnica muy empleada para procedimientos de una investigación, porque le permite al investigador conseguir y desarrollar datos de forma rápida y eficaz (Picón & Melian, 2014), considerando la definición para la siguiente investigación se empleó la técnica de la encuesta para la obtención de los datos.

#### **Instrumentos**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron como instrumentos 2 cuestionarios, teniendo en cuenta que se tiene dos variables. El primer cuestionario fue para evaluar la gestión administrativa. Y estuvo conformado por cuatro dimensiones y 18 preguntas. La primera: planificación, contó con 6 preguntas; la segunda, organización con 4; la tercera, dirección con 5 y la cuarta, control con 3 preguntas. Para este instrumento se utilizaron las opciones

de respuesta de: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Así mismo, en base con el puntaje máximo (90 puntos) lo que equivale al 100% y mínimo (18 puntos) lo que equivale al 20% del mencionado cuestionario se elaboró la siguiente escala ordinal la cual tiene tres categorías, con la finalidad de analizar el comportamiento de la variable.

**Tabla 2**

*Rango de la variable gestión administrativa*

Nivel de gestión administrativa	
	Rango
Malo	20 - 47
Regular	48 - 74
Bueno	75 - 100

Fuente: (Barreto Rodríguez, 2007)

El segundo cuestionario para evaluar los objetivos institucionales, fue elaborado por el autor y estuvo conformado por cuatro dimensiones y 16 preguntas en total. La primera: conocimiento, contó con 4 preguntas; la segunda, motivación con 4 preguntas; la tercera, compromiso con 4 preguntas y la última, resultados con 4 preguntas. Para este instrumento se utilizaron las opciones de respuesta de: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Así mismo, en base con el puntaje máximo (90 puntos) lo que equivale al 100% y mínimo (18 puntos) lo que equivale al 20% del mencionado cuestionario se elaboró la siguiente escala ordinal la cual tiene tres categorías, con la finalidad de analizar el comportamiento de la variable.

**Tabla 3**

*Rango de la variable objetivos institucionales*

Nivel de mejora continua	
	Rango
Malo	20 - 46
Regular	47 - 74
Bueno	75 - 100

Fuente: (Barreto Rodríguez, 2007)

## Validez

La validación de los instrumentos para su posterior aplicación se realizó a través del juicio de expertos, quienes son profesionales que como requisito mínimo tienen el grado de maestros en Gestión Pública, además son conocedores del tema y tienen experiencia en investigación, en tal sentido los tres expertos procedieron a validar los dos instrumentos, teniendo como resultado lo siguiente: los instrumentos fueron validados por los expertos profesionales conocedores de las variables. Además, se encargaron de evaluar si son coherentes para su aplicación.

**Tabla 4**  
*Validación de expertos*

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
	1	Metodólogo	4,6	Cumple con los requisitos para su aplicación
Variable 1	2	Administrador	4,8	Tiene suficiencia para su aplicación
	3	Ing. Agroindustrial	4,8	Es coherente y es aplicable
	1	Metodólogo	4,6	Cumple con los requisitos para su aplicación
Variable 2	2	Administrador	4,8	Tiene suficiencia para su aplicación
	3	Ing. Agroindustrial	4,9	Es coherente y es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Para la investigación se empleó la validación de juicio de expertos, teniendo como resultados con relación al cuestionario de la variable gestión

administrativa lo siguiente: el metodólogo indicó que el instrumento cumple con los requisitos para su aplicación, mientras que el segundo experto indicó que tiene suficiencia para su aplicación y finalmente el tercer experto indicó que se puede aplicar. Del mismo modo, para el cuestionario sobre los objetivos institucionales, el metodólogo indicó que el instrumento cumple con los requisitos para su aplicación, mientras que el segundo experto indicó que tiene suficiencia para su aplicación y, finalmente, el tercer experto indicó que es coherente y es aplicable.

### **Confiabilidad**

En ese sentido, en esta investigación se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach a los instrumentos, ya que los ítems están en escala de Likert. De tal forma que se pudo conocer los niveles de confiabilidad.

Confiabilidad variable: Gestión administrativa

**Tabla 5**  
*Confiabilidad en las variables*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Número de preguntas

**Tabla 6**  
*Confiabilidad del número de preguntas*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	18

Confiabilidad variable: Objetivos institucionales

**Tabla 7**

*Confiabilidad en las variables*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Número de preguntas

**Tabla 8**

*Confiabilidad del número de preguntas*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	16

Con el análisis de confiabilidad en la presente investigación se pudo confirmar que las variables objetos de estudio sí eran confiables, ya que ambas variables obtuvieron un nivel de confianza por encima de 0.7, siendo el caso de la variable Gestión Administrativa que obtuvo un nivel de confianza de 0,957 y para la variable Objetivos Institucionales se tuvo un nivel de confianza de 0.963, con lo que se procedió con el estudio teniendo en cuenta ambas variables.

### **3.5. Procedimientos:**

La presente investigación inició con la recolección de información a través del llenado de cuestionarios por parte de la muestra objeto de estudio. Previo a ello, se desarrolló un análisis sobre las teorías de gestión administrativa y el logro de objetivos institucionales, de tal forma que permitió extraer datos que sirvieron para la medición. Posteriormente, se elaboraron los instrumentos y el trabajo en campo para obtener información relevante. Finalmente, se aplicó un análisis estadístico para determinar los niveles de influencia y correlación entre las variables y dimensiones.



### 3.6. Método de análisis de datos:

En la presente investigación se analizaron y sistematizaron los datos a través de un registro y almacenamiento en hojas de cálculo de Excel, para posterior a ello utilizar el software estadístico SPSSV22, el cual permitió conocer la correlación de las variables objetos de estudio y expresar los datos con tablas dinámicas.

**Figura 1**

*Valor de correlación*

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

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación estuvo enmarcada con los siguientes aspectos éticos: **beneficencia**, principio de beneficencia es sustentada como una obligación moral que tiene el individuo para que sus acciones sean en beneficio de otro, velando por ellos en todas sus decisiones (Parra, 2016); **no maleficencia**, el principio de no-maleficencia indica una obligación de no buscar el daño de otro de manera intencional (Siurana, 2010); **autonomía**, permite al individuo desarrollar sus acciones de forma independiente de otros (Merriam-Webster Dictionary, 2018) y **justicia** quiere decir que cada persona recibe lo que le corresponde o se merece , en tal sentido se dice que la justicia y equidad están estrechamente relacionadas entre sí y que muy seguido se utilizan estos dos términos de manera indistinta (Velasquez et al., 2018).

Finalmente, la investigación se basó en el principio de **consentimiento informado** dado que a la población a encuestar previamente se le informó de las implicancias de aplicar los instrumentos para recolectar los datos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de gestión administrativa en la UGELAA Yurimaguas

**Tabla 9**

*Nivel de la variable Gestión Administrativa en la UGELAA Yurimaguas*

Dimensión / Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Planificación	3	13.6%	12	54.5%	7	31.8%	22	100%
Organización	0	0.0%	7	31.8%	15	68.2%	22	100%
Dirección	1	4.5%	11	50.0%	10	45.5%	22	100%
Control	6	27.3%	6	27.3%	10	45.5%	22	100%
Gestión administrativa	<b>2</b>	<b>9.1%</b>	<b>9</b>	<b>40.9%</b>	<b>11</b>	<b>50.0%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 9, se puede observar que el 54.5% de los colaboradores encuestados dieron una calificación de nivel medio a la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, mientras que el 13.6% la califica en un nivel bajo.

La dimensión organización fue calificada con un 68.2% lo que indica que se encuentra en nivel alto, mientras que el 31.8% la califica en un nivel medio. Siguiendo esta línea la dimensión dirección fue evaluada con un nivel medio por el 50% en tanto que el 45.5% la califica con un nivel alto. Finalmente, el 27.3% califica a la dimensión control con un nivel bajo, mientras que el 45.5% de las personas encuestadas la califican en un nivel alto.

Teniendo los resultados, se concluye el nivel de calificación medio ha predominado en las dimensiones planificación y dirección, mientras que para las dimensiones organización y control ha predominado el nivel de calificación alto. Por lo tanto, la variable gestión administrativa es calificada en un nivel alto ya que en la entidad se logró evidenciar, a través del estudio, que existen procedimientos administrativos bien definidos y que trabajan en forma

articulada, lo que hace que el servicio educativo que brinda la entidad sea eficiente.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de logro de objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas

**Tabla 10**

*Nivel de la variable objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas*

Dimensión / Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Conocimiento	4	18.2%	11	50.0%	7	31.8%	22	100%
Motivación	3	13.6%	10	45.5%	9	40.9%	22	100%
Compromiso	2	9.1%	4	18.2%	16	72.7%	22	100%
Resultado	5	22.7%	9	40.9%	8	36.4%	22	100%
Objetivos institucionales	<b>4</b>	<b>18.2%</b>	<b>11</b>	<b>50.0%</b>	<b>7</b>	<b>31.8%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

En la tabla 10, se tiene que el 50% de los colaboradores encuestados dieron una calificación de nivel medio con respecto a la dimensión conocimiento de la variable objetivos institucionales, mientras que el 18.2% la califica en un nivel bajo.

La dimensión motivación fue calificada con un 45.5% lo que indica que se encuentra en nivel medio, mientras que el 40.9% la califica en un nivel alto. Siguiendo esta línea la dimensión compromiso fue evaluada con un nivel medio por el 18.2% en tanto que el 72.7% la califica con un nivel alto. Finalmente, el 22.7% califica a la dimensión resultados con un nivel bajo, mientras que el 40.9% de las personas encuestadas la califican en un nivel medio.

Teniendo los resultados, se concluye el nivel de calificación medio ha predominado en las dimensiones conocimiento, motivación y resultados, mientras que para la dimensión compromiso ha predominado el nivel de calificación alto. Por lo tanto, la variable objetivos institucionales es calificada en un nivel medio, esto debido a que solamente al primer trimestre del año en su gran mayoría los colaboradores, desconocen los objetivos de la entidad y este desconocimiento trae consigo serias consecuencias en los indicadores de logros de la entidad, para ello se ha

recomendado a la entidad reforzar la comunicación desde dirección hacia los colaboradores para que estos tengan mayor compromiso con la institución.

## 4.2. Prueba de normalidad

Para el estudio se empleó como prueba de normalidad el estadístico de Shapiro-Wilk, ya que la muestra es menor a 50, en esa línea esta prueba nos permite determinar si los datos de las variables provienen de una distribución normal o no normal, al mismo tiempo nos sirve para determinar si se realiza una prueba paramétrica o no paramétrica.

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión administrativa	,092	22	,200*	<b>,961</b>	<b>22</b>	<b>,504</b>
V2: Objetivos institucionales	,127	22	,200*	<b>,956</b>	<b>22</b>	<b>,404</b>

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v 22

### Interpretación:

Tal como se observa en la tabla 11, al tener una muestra de 22 participantes se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a **Shapiro-Wilk**. Así mismo, se muestra que el valor de Sig. ( $p = 0.504$  y  $p=0.404$ ) tanto para la V1 = Gestión administrativa como para la V2 = Objetivos institucionales respectivamente, teniendo que ambos valores son mayores que el valor de  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, los datos provienen de una distribución normal, por lo que es necesario realizar la prueba paramétrica **r de Pearson** para establecer la correlación.

## 4.3. Resultados inferenciales

**Hipótesis General:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.

**Tabla 12**

*Relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales de la UGELAA, Yurimaguas.*

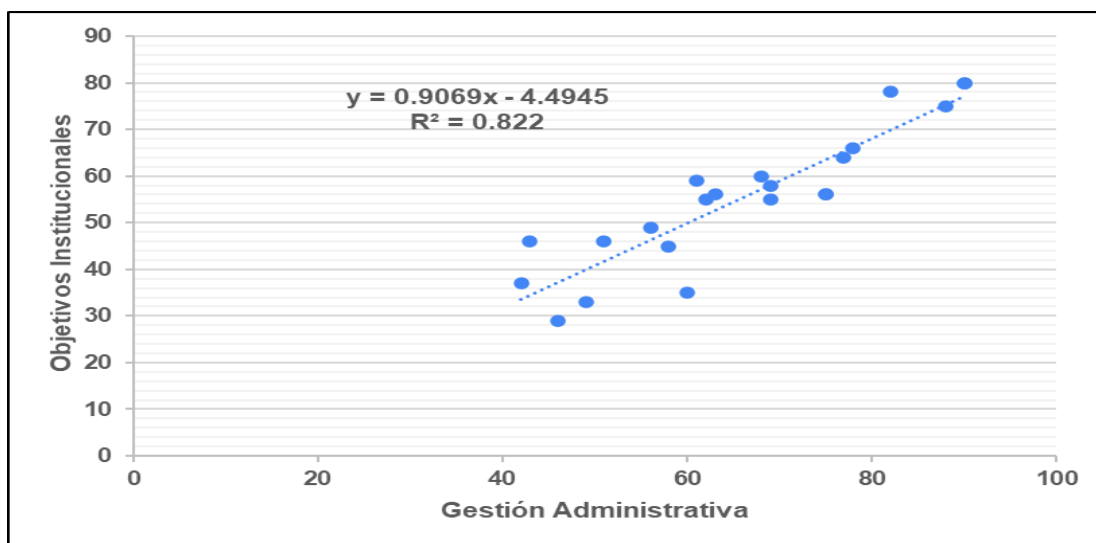
		V1: Gestión administrativa	V2: Objetivos institucionales
V1: Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,907**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
V2: Objetivos institucionales	Correlación de Pearson	,907**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v 22

**Figura 2**

Regresión lineal de los objetivos institucionales y gestión administrativa



**Interpretación:**

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson igual a **0.907\*\***, lo cual indica una correlación positiva muy alta; teniendo un valor de Sig. = 0.000 menor a 0.01, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Así mismo, en la figura 1, se observa que el valor de coeficiente de determinación  $R^2$  es igual a 0.822, lo que representa que el 82.2% de la Gestión administrativa del servicio educativo de la UGELAA, Yurimaguas influye en los Objetivos institucionales de la UGELAA, Yurimaguas.

**Hipótesis específica 3, 4, 5 y 6:** Existe relación significativa entre las dimensiones (planificación, organización, dirección y control) con los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas

**Tabla 13**

*Relación entre las dimensiones (planificación, organización, dirección y control) con los objetivos institucionales*

		Planificación	Organización	Dirección	Control	Objetivos institucionales
Planificación	Correlación de Pearson	1	,757**	,807**	,821**	,838**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	22	22	22	22	22
Organización	Correlación de Pearson	,757**	1	,779**	,734**	,811**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	22	22	22	22	22
Dirección	Correlación de Pearson	,807**	,779**	1	,910**	,871**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	22	22	22	22	22
Control	Correlación de Pearson	,821**	,734**	,910**	1	,831**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	22	22	22	22	22
Objetivos institucionales	Correlación de Pearson	,838**	,811**	,871**	,831**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	22	22	22	22	22

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v 22

### **Interpretación:**

Tal como se observa en la tabla 13, el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson para la dimensión Planificación con la variable Objetivos institucionales es igual a **0,838\*\***, lo cual indica una correlación positiva alta; por su parte la dimensión Organización presenta un coeficiente de correlación con respecto a la variable de **0,811\*\***, lo que indica una correlación igual al anterior. Así mismo, el coeficiente de  $r$  de Pearson para la dimensión dirección con la variable Objetivos institucionales presenta una correlación positiva alta a igual a **0,871\*\***; además, la dimensión Control al igual que la dimensión anterior muestra una correlación

positiva alta con un valor de **0,831\*\*** con respecto a la variable Objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas. Finalmente, todas las dimensiones tienen un valor de Sig. menor a 0.01, por lo que se afirma que estas dimensiones tienen una relación significativa con la gestión administrativa de la UGELAA Yurimaguas; por lo tanto, se aceptan las hipótesis propuestas en la investigación.



## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación al determinar el nivel de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, tras la realización de un análisis descriptivo se ha podido obtener resultados importantes que ayudan en la investigación, en tal sentido se tiene que del 100% de las personas encuestadas, un reducido grupo de personas equivalente al 9.1% considera que la variable gestión administrativa se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 40.9% considera que la gestión administrativa se encuentra en un nivel medio y finalmente el 50% del total de encuestados considera que la variable gestión administrativa se encuentra en un nivel alto. Así mismo, se encuentra que un 13.6% califica a la dimensión planificación en un nivel bajo, mientras que el 54.5% la considera en un nivel medio y, finalmente, el 31.8% la considera en un nivel alto. Del mismo modo, se tiene que el 31.8% califica a la dimensión organización en un nivel medio, mientras que el 68.2 % la califica en un nivel alto. En esa misma línea para la dimensión dirección se tiene que un 4.5% la califica en un nivel bajo, mientras que el 50% la califica en un nivel medio y el 45.5% la considera en un nivel alto. Esto quiere decir que la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas es muy importante y tomada en cuenta, es por ello que los resultados obtenidos de la encuesta realizada la sitúan en un nivel alto, de igual forma para las dimensiones objetos de estudio dos se encuentran en el nivel medio y dos de estas están calificadas en un nivel alto lo que nos da entender que todo el proceso de gestión administrativa se encuentra direccionado hacia el buen manejo de la entidad. Frente a lo antes mencionado, se termina aceptando la hipótesis específica uno, la cual considera que el nivel de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas es alto. Estos resultados se asemejan con los resultados de estudio obtenido por Riffo (2019) ya que en su investigación realizada en Chile, los resultados arrojan que un 85% de colaboradores encuestados consideran que la gestión administrativa juega un rol importante por consiguiente la sitúan en un nivel alto, mientras que con el estudio realizado por Pacheco et al. (2018), existe un contraste opuesto ya que sus resultados obtenidos muestra que no existe una gestión administrativa predominante en las instituciones educativas, esto hace que el

72% de los docentes encuestados indiquen que no emplean soportes para la toma de decisiones y un 48% no emplean referentes teóricos. Por su parte Mendoza (2017) menciona que la gestión administrativa es poder lograr los objetivos planteados en el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar, de tal manera que se encuentra similitud con la investigación realizada ya que todos los resultados descriptivos de las dimensiones se encuentran calificados de un nivel medio a alto y en cuanto a la variable gestión administrativa en un nivel alto. En tal sentido se puede asegurar que la gestión administrativa juega un rol importante en el proceso de direccionar una determinada entidad ya que esta permite que los objetivos planteados se puedan conseguir con la colaboración y participación de todos los involucrados en el proceso de gestión, es así que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas se puede evidenciar mejoras en los servicios con respecto a años anteriores y todo ello debido a una buena gestión administrativa que integra y articula procesos administrativos y operacionales para que la entidad pueda cumplir con brindarle el servicio de calidad que el usuario, en este caso los docentes, esperan recibir de su entidad educativa.

La investigación realizó un análisis para poder obtener los resultados descriptivos sobre el nivel de la variable objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, en tal sentido se tiene que del total de la muestra objeto de estudio el 18.2% consideraron que los objetivos institucionales en la entidad se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 31.8% de las personas encuestadas calificaron a la variable objetivos institucionales en un nivel alto, en esa misma línea el 50% de los encuestados respondieron que el nivel de logro de objetivos en la entidad se encuentra en un nivel medio, así mismo respecto a los resultados sobre las dimensiones de la variable se tiene que el 18.2% calificaron a la dimensión conocimiento en un nivel bajo, ya que en muchas oportunidades no se le informa al trabajador cuáles son los objetivos de la entidad y parte también de la responsabilidad del colaborador por no investigar ya que en la página web de la entidad se puede encontrar dicha información, sin embargo, hay un 31.8% que considera a esta dimensión en el nivel alto, y finalmente, el 50% de las personas encuestadas indicaron que el nivel de conocimientos de los objetivos institucionales de la entidad se encuentra

en un nivel medio, además con respecto a los resultados de la dimensión motivación se obtuvo que el 13.6% de las personas encuestadas consideraron a la dimensión en un nivel bajo, así mismo se tiene que el 40.9% indicó que la dimensión motivación se encuentra en un nivel alto y un 45.5% respondió que dicha dimensión se encuentra en un nivel medio dentro de la entidad, en esa misma línea se tiene que del total de encuestados un 9.1% calificaron a la dimensión compromiso en un nivel bajo, mientras que el 18.2% indicaron que esta dimensión se encuentra en un nivel medio y, finalmente, el 72.7% de los encuestados respondieron que esta dimensión se encuentra en un nivel alto, por ser inherente a cada personal que labora en la entidad sentir compromiso por su organización, así mismo, sobre los resultados de la dimensión resultados se tiene que el 22.7% indicaron que esta dimensión se encuentra en un nivel bajo, mientras que 36.4% de los encuestados consideraron que esta dimensión se encuentra en un nivel alto y, finalmente, el 40.9% de las personas encuestadas respondieron que la dimensión resultados se encuentra en un nivel medio. Según los resultados obtenidos quiere decir que el logro de los objetivos institucionales dentro de la entidad es un indicador fundamental para poder evaluar la gestión dentro de ella, ya que como se mencionó líneas arriba el nivel de logro se encuentra en un nivel medio, el cual hace que se busquen alternativas de trabajo más eficientes para poder situar al nivel de logro de objetivos en el nivel alto, el cual indicaría que los procesos de gestión y tareas dentro de la entidad se están realizando de manera eficiente, además de ello, como vimos los resultados de las dimensiones estudiadas se encuentra que dos de ellas se ubican en un nivel alto y dos en nivel medio, lo que nos lleva a pensar que la entidad tiene que hacer algunos reajustes en sus procesos para poder lograr en adelante que estas dimensiones se puedan situar todas en un nivel óptimo que en este caso sería el nivel alto. Frente a estos resultados, sobre la variable objetivos institucionales, al encontrarse esta en el nivel medio y teniendo en cuenta que la hipótesis planteada sitúa a esta variable en un nivel alto, se termina aceptando la hipótesis específica dos. Estos resultados no son semejantes a los obtenidos por Galarza et al. (2020), quien en su estudio realizado los encuestados indicaron que el nivel de logro de objetivos planteados tiene un 68.97% que consideran que los objetivos nunca son planteados, mientras que el 77.02% indicaron que tampoco existen objetivos específicos planteados, concluyendo el investigador que entre

tantos problemas que adolece la población muchas de estas son ocasionadas por la falta de un guía que oriente y direcciona las acciones a seguir para poder plantear y lograr los objetivos. Además, se encuentra similitud con lo mencionado por Hidalgo (2016) en su estudio en el cual dice que los objetivos institucionales son el cambio esperado en el corto plazo, que indican los propósitos que desarrollará la institución, en ese sentido es importante para la entidad poder plantearse objetivos con los cuales los colaboradores puedan ser partícipes para el logro de dichos objetivos. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente se puede precisar que el planteamiento y ejecución de los objetivos son muy importantes para el desarrollo de las organizaciones, siendo el caso de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas se puede afirmar que estos se vienen cumpliendo casi en su totalidad con la participación comprometida de los actores educativos involucrados en sacar adelante la educación en la provincia Alto Amazonas.

Al determinar el nivel de relación de las dimensiones de la variable gestión administrativa con la variable objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas mediante un análisis descriptivo, se pudo encontrar que la relación entre la dimensión planificación con la variable objetivos institucionales tiene un coeficiente de correlación alto con 0.838\*\* mientras que para la dimensión organización, el coeficiente de correlación con la variable se encuentra también en un nivel alto con 0,811\*\*, así mismo, para la dimensión dirección se tiene un coeficiente de correlación alto con 0,871\*\*, en esa misma línea se tiene a la dimensión control, la cual se tiene un nivel de correlación alto con un 0,831\*\* con respecto a la variable objetivos institucionales. Estos resultados dan a entender que las cuatro dimensiones de la variable gestión administrativa se relacionan con la variable objetivos institucionales, lo que quiere decir que de alguna forma los colaboradores sienten que estas dimensiones forman parte del proceso de gestión y de tal forma que contribuyen al logro de los objetivos planteados, así mismo, se tiene dos variables que se encuentran en el nivel alto, lo que quiere decir que estos son muy tomados en cuenta en el proceso de gestión que tiene la entidad, por ende a través de estos se van a poder lograr los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas. Con lo cual se

termina aceptando las hipótesis específicas tres, cuatro, cinco y seis, las que indican que existe una relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa con los objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas. Estos resultados difieren con el estudio realizado por Gabriel et al. (2021) quien en su investigación encontró que no existía una buena organización y sumado a ello la falta de comunicación que hace que no se cumplan los objetivos planteados, concluyendo que para que los objetivos se puedan cumplir tiene que haber un proceso de planificación, organización y monitoreo de las actividades desarrolladas por los colaboradores, así mismo, se encuentra similitud con el estudio de Cárdenas et al. (2017) quienes en su investigación encuentran que existe una gran relación de gestión con el logro de objetivos de que involucran prácticas y desarrollos de proyectos de innovación en una institución educativa, lo que según el autor requiere que se formulen planes y organización que generen espacios de aprendizajes orientados al desarrollo estudiantil. Así mismo, el estudio realizado por Ventura (2021) tiene similitud con la investigación ya que el autor encontró que la planificación y organización en su estudio realizado encuentran en un nivel medio, concluyendo en que estas dos dimensiones tienen un impacto positivo en la motivación de los trabajadores. En tal sentido, ante lo referido anteriormente y analizando los resultados se confirma que mientras las dimensiones de la gestión administrativa, las cuales para el presente estudio son la planificación, organización, dirección y control tengan un nivel medio y alto, estas van a tener una relación significativa con el logro de los objetivos institucionales que la entidad se plantee, para ello debe existir el compromiso de la parte directriz, así como de los colaboradores.

Al determinar la relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson es igual a 0.907\*\*, con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.01, además el coeficiente de determinación  $R^2$  es igual a 0.822. Esto quiere decir que existe una correlación positiva muy alta, y que el 82.2% representa el grado de influencia de la gestión administrativa del servicio educativo en los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas

Yurimaguas. De tal forma que al tener un nivel de significancia menor a 0.01 se termina aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Estos resultados son corroborados por Gonzalo & Sanchez (2021), quienes en su estudio obtuvieron una relación significativa de  $r=0.834$ , representando así una alta relación entre las variables, concluyendo los investigadores en que existía una relación fuerte entre las variables. Así mismo, se encuentra similitud con el estudio realizado por Bao-condor et al. (2020) quienes en su investigación tuvieron como objetivo el determinar la relación existente entre la gestión administrativa y calidad de servicio, del cual el 69.4% indica que la gestión es aceptable y el 26.5% indicó que la calidad de servicio es buena, confirmando así una relación directa entre ambas variables, además de ello si el valor de correlación  $r$  de Spearman fue de 0.742, con un nivel de significancia del 0.000, lo que quiere decir que existe una relación significativa entre las dos variables, en esa misma línea se encuentra similitud con el estudio realizado por Anchelia et al. (2021), quienes como resultados de su investigación obtuvieron un nivel de correlación de:  $r$  de Spearman = 0361 y un nivel de significancia del 0.000. Finalmente, los investigadores concluyeron que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Ante lo referido anteriormente y analizando los resultados obtenidos, se puede decir que la gestión administrativa es un proceso que involucra varios actores, los cuales con su dedicación y compromiso con la entidad van a lograr que se puedan conseguir los objetivos institucionales planteados, estableciendo de tal forma una relación significativa entre la gestión y logro de objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas, visto que el valor de la significancia fue 0.000 y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson fue de 0.907\*\*, por lo que se evidencia que la gestión administrativa incide en el logro de objetivos institucionales en un 82.2%.
2. El nivel de gestión administrativa en la UGELAA Yurimaguas, es de nivel alto en un 50%, por cuanto se evidencia que los procesos administrativos están bien definidos y tienen el efecto positivo que la dirección espera.
3. El nivel de logro de objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas, es de nivel medio en un 50%, debido que al finalizar el año lectivo no se logran cubrir todo lo planificado en el PEI, sobre todo en centros educativos de zonas rurales.
4. Existe relación significativa entre la dimensión planificación y el logro de los objetivos institucionales, debido a que el coeficiente de correlación es igual a 0.838\*\* (correlación positiva alta) con un valor de significancia de 0.000.
5. Existe relación significativa entre la dimensión organización y el logro de objetivos institucionales, ya que el coeficiente de correlación obtenido es de 0.811\*\*, lo que indica una correlación positiva alta, con un valor de significancia de 0.000.
6. Existe relación significativa entre la dimensión Dirección y el logro de objetivos institucionales, ya que el coeficiente muestra una correlación positiva alta de 0.871\*\*, con un valor de significancia de 0.000.
7. Existe relación significativa entre la dimensión control y el logro de los objetivos institucionales, debido a que el coeficiente de correlación es igual a 0.831\*\* (correlación positiva alta) con un valor de significancia de 0.000.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, se le recomienda continuar con ese esfuerzo de mejora de procesos administrativos con la finalidad de seguir brindando un servicio educativo de calidad.
2. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, se le recomienda enfatizar y articular su proceso de gestión administrativa en todas sus áreas, para que este pueda satisfacer las expectativas de los colaboradores y de los maestros usuarios del servicio educativo.
3. Al director de la UGELAA Yurimaguas, se le recomienda realizar charlas informativas para dar a conocer los objetivos institucionales de la entidad a todo el personal, del mismo modo se le sugiere al jefe de informática indicar a los colaboradores la importancia de revisar periódicamente la página web de la entidad ya que dentro de ella se encuentran todos los objetivos de la entidad.
4. Al jefe del área de gestión administrativa de la UGELAA Yurimaguas, se le sugiere poner especial atención y priorizar el proceso de planificación ya que según los resultados este proceso es determinante para el logro de objetivos de la entidad.
5. Al director y jefaturas de áreas de la entidad se les recomienda trabajar articuladamente el proceso de organización, tanto de recursos humanos como recursos materiales, ya que se ha podido evidenciar una no muy eficiente distribución de carga laboral y de recursos en la entidad.
6. A los especialistas de los diferentes programas educativos, se les sugiere trabajar de forma ordenada y coordinadamente con las instituciones educativas, siendo ellos guías orientadores del trabajo que las II.EE. realizan.



7. A las jefaturas de área, se sugiere llevar un debido proceso de control y seguimiento a los trabajos que se realizan en sus áreas para ver si se están logrando los objetivos planteados.

## REFERENCIAS

- Alosani, M. S., & Yusoff, R. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G., & Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality and Quantity*, 52, 1275–1286. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Anchelia, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Arnoletto, E. J. (2014). Fundamentos de la Administración de Organizaciones. In *Biblioteca virtual Eumed.net*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1395/index.htm>
- Banerjee, A., & Chaudhury, S. (2010). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 60. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.77642>
- Bao-condor, C. L., Marcelo-armas, M. L., Rosaluz, V., Corcino-barrueta, F. E., & Huamanyauri-cornelio, W. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú*. 6(2), 104–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Belcher, B., & Palenberg, M. (2018). Outcomes and Impacts of Development Interventions: Toward Conceptual Clarity. *American Journal of Evaluation*, 39(4), 478–495. <https://doi.org/10.1177/1098214018765698>
- Benites, L., & Castillo, D. (2018). Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Biaggi, C. E. (2017). Beneficios de la centralización de la gestión administrativa y financiera de las escuelas adventistas en paraguay. *Revista Internacional de Estudios En Educación.*, 1–21.

- <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/176/166>
- Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018). The Elusive Definition of Knowledge. *Knowledge Management and Organizational Learning*, 4(December 2017), 1–22. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-60657-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-60657-6_1)
- Cárdenas, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15.1(2017), 19–35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Choquecota, R. (2013). La Gestion De Recursos Humanos Y Su Incidencia En El Cumplimiento De Objetivos Institucionales En La Municipalidad Distrital De Pocollay, Año 2010. Una Propuesta De Auditoria De Recursos Humanos. *Historia*, Historia Santiago. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1073%0Ahttp://www.unjbg.edu.pe/institucion/historia.php>
- Cobeña, G. V. S. (2019). Control interno en el desempeño docente y su relación con el logro de objetivos institucionales. Caso: Universidad Técnica de Manabí. *Quipukamayoc*, 27(55), 9–15. <https://doi.org/10.15381/quipu.v27i55.16760>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). *Qualitative Methods - Organizing Your Social Sciences Research Paper - Research Guides at University of Southern California*. University of Southern California. <https://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative>
- Ekpo, O. E. (2006). Institutional Objectives and the Pursuit of Higher Education in Nigeria Institutional Objectives and the Pursuit of Higher Education in Nigeria. *Journal of Further and Higher Education*, December 2014, 37–41. <https://doi.org/10.1080/0309877910150204>
- Fernando, L., & Ortíz, V. (2012). LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ. *Gestión En El Tercer Milenio, Rev. de Investigación de La Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 15, 59–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/gtm.v15i30.8802>
- Gabriel, P., Agama, A., Juan, R., & Casco, E. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *JOURNAL OF BUSINESS*

- and Entrepreneurial Studies*, 5(December 2020), 46–54.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37956/jbes.v5i3.182> Journal
- Galarza, M. F., Mora Romero, J. L., & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos – Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1–21. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>
- Gao, T., Chai, Y., & Liu, Y. (2018). A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches. *International Journal of Crowd Science*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.1108/ijcs-08-2017-0023>
- García, J. (2013). *Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales*.  
<https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>
- Gonzales, J. (2014). Los niveles de conocimiento: El Aleph en la innovación curricular. *Innovación Educativa (México, DF)*, 14(65), 133–142.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732014000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- González, H. A. 1, Zavaleta, & Telmo. (2019). La investigación en la misión y visión de las facultades de derecho de las universidades latinoamericanas  
 Research on the mission and vision of the law schools of Latin American  
 Contenido. *ISSN*, 41.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.17151/jurid.2017.14.1.7>.
- Gonzalo, D., & Sanchez, F. (2021). *ARTÍCULO ORIGINAL Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19 Administrative management and labor performance in an educational entity in Arequipa in the situation of COVID-19*. 3, 47–62.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041> ARTÍCULO
- Hamdan, A. (2020). Involvement of Low Level Employees in Organization Strategy Planning and Implementation. *Open Journal of Business and Management*, 08(05), 2337–2353. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.85144>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2018). Metodología de la Investigación Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2, 296. <https://doi.org/ERTA Año 2019, Vol. 2 N° 1> ????
- <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535> METODOLOGÍA
- Hidalgo, J. (2016). *Evaluación de la ejecución presupuestaria y su incidencia en el logro de metas presupuestales y objetivos institucionales de la municipalidad*

- distrital de umachiri en los periodos 2014 - 2015.*
- Hurtado, J. (2005). *Como Formular Los Objetivos De Investigacion*.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Como-Formular-Objetivos-de-Investigacion-Hurtado-2005-1.pdf>
- INEI. (2020). *Informe Técnico: Condiciones de Vida en el Perú-ene-feb-mar 2020*. 1–94. <https://www.inei.gob.pe/>
- Iqbal, M. I., Susanto, S., & Sutoro, M. (2019). Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(2), 370.  
<https://doi.org/10.20884/1.jdh.2019.19.2.2510>
- Jina, G. (2021). Gestión del presupuesto y cumplimiento de objetivos institucionales en la Unidad Ejecutora N° 0989, Gerencia Territorial Bajo Mayo, Tarapoto – 2019. In *Psikologi Perkembangan* (Vol. 0).  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Juaneda, E., Emeterio, M. C. S., & González-Menorca, C. (2017). Person-organization commitment: Bonds of internal consumer in the context of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 8(JUL).  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01227>
- Kazerooni, E. A. (2005). Population and Sample. *American Journal of Roentgenology*, 177(February), 364–373.  
<https://doi.org/https://www.ajronline.org/doi/10.2214/ajr.177.5.1770993>
- Kenis, P., & Raab, J. (2020). Back to the Future: Using Organization Design Theory for Effective organizational Networks. *Perspectives on Public Management and Governance*, 3, 109–123.  
<https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvaa005>
- Lugo, Z. (2014). *Diferencia entre meta y objetivo - Diferenciador*.  
<https://www.diferenciador.com/meta-y-objetivo/>
- Mantuané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Andaluza de Patología Digestiva*, 33(3), 221–227. file:///C:/Users/Dell/Downloads/RAPD Online 2010 V33 N3 03.pdf
- Martinez, O. (2013). *Apuntes clave sobre trabajo en equipo y toma de decisiones • gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/apuntes-clave-sobre-trabajo-en->

equipo-y-toma-de-decisiones/

- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947–964.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Mero, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84–102.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Merriam-Webster Dictionary. (2018). *Autonomy | Definition of Autonomy by Merriam-Webster*. Merriam-Webster Dictionary. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/autonomy>
- MINEDU. (2003). Ley General de Educación N° 28044. 19 de Julio de 2003, 36.
- Morales, F. (2020). *División del trabajo - Qué es, definición y concepto | Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/division-del-trabajo.html>
- Muñoz, S. (2019). El clima organizacional y logro de los objetivos institucionales del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Colegio de Alto Rendimiento, Lima, 2016. In *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle*.
- ONU. (2020). *Educación – Desarrollo Sostenible*.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Pacheco, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>
- Parra, J. C. (2016). Abuso de la operación cesárea y el principio de beneficencia. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 16(1), 60–71. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.18359/rlbi.1441>
- Paul, P., Rajiv, J., Chant, C., & Dana, L. (1989). *Correlational Research. Research Methods in Psychology*. Press Book.

- <https://opentext.wsu.edu/carriecuttler/chapter/correlational-research/>
- Picón, D., & Melian, Y. (2014). La unidad de análisis en la problemática enseñanza- aprendizaje Una mirada sistémica. *Universidad Nacional de La Patagonia Austral*, 2, 101–117.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123550.pdf>
- Quiroa, M. (2020). *Recursos materiales - Qué es, definición y concepto* | *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>
- Quispe, A. E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271–282.  
<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>
- Reynoso, J. (2017). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Cómo son administradas las empresas del siglo XXI*. Revista DDgital “Educación y Academia.”  
<https://medium.com/revista-academica-digital-de-la-escuela-de/la-gestión-administrativa-6dc30fb87c04>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153/172.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rivero, J. L. A., & López, J. G. (2012). EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LAS UNIVERSIDADES: DESENCUENTROS Y RETOS PARA EL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD. *Revista Gestão Universitária Na América Latina - GUAL*, 5(2).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2012v5n2p72> EL
- Rojas, A. (2002). *Serie: Fortalecimiento Comunal Monitoreo y Evaluación*.  
[www.fuprovi.org](http://www.fuprovi.org)
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Siurana, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, 388, 121–157.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Standard 1. Defining Institutional Purposes and Ensuring Educational Objectives.*

- (2017). Stanford WASC Senior College and University Commission.  
<https://wasc.stanford.edu/core-standards/standard-1-defining-institutional-purposes-and-ensuring-educational-objectives>
- Thomas, R. (2016). Nonexperimental Research: Strengths, Weaknesses and Issues of Precision The. *European Journal of Training and Development*, 40(5), 345–365. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>
- Ugboro, I. O., Obeng, K., & Spann, O. (2011). Strategic Planning As an Effective Tool of Strategic Management in Public Sector Organizations: Evidence From Public Transit Organizations. *Administration and Society*, 43(1), 87–123. <https://doi.org/10.1177/0095399710386315>
- UGELAA. (2021). *UGELAA Yurimaguas*. <https://www.ugelaa.gob.pe/info-bienvenida>
- Velasquez, M., Andre, C., Thomas Shanks, S. J., & Meyer, and M. J. (2018). *Justice and Fairness - Markkula Center for Applied Ethics*. Ethics. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/justice-and-fairness/>
- Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43–60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Verdesoto, S. O., Toapanta, T. A., & Acosta, M. G. (2018). Diagnóstico de la Gestión Administrativa de las Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 14, 264–286. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145/pdf\\_834](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145/pdf_834)
- Wolf, C., & Floyd, S. W. (2017). Strategic Planning Research: Toward a Theory-Driven Agenda. *Journal of Management*, 43(6), 1754–1788. <https://doi.org/10.1177/0149206313478185>



# **Anexos**

**TÍTULO:** Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas  
Yurimaguas, 2021

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Gestión Administrativa</b>	Verdesoto et al. (2018) La gestión administrativa es un proceso que consiste en diseñar y mantener un entorno en el que trabajando por grupos de individuos se pueden conseguir que los objetivos se puedan cumplir de forma eficiente.	Para la medición de la variable gestión administrativa se empleará un cuestionario que cuenta con 18 ítems y se tendrá en cuenta cuatro dimensiones, las cuales cuentan con indicadores y una escala de medición likert.	• Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos</li> <li>• metas</li> </ul>	Ordinal
			• Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos y materiales</li> <li>• división de trabajo</li> </ul>	
			• Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toma de decisiones</li> <li>• trabajo en equipo</li> </ul>	
			• Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	
<b>Objetivos institucionales</b>	Ekpo (2006) los objetivos institucionales son el eje sobre el que giran las actividades institucionales.	Para la medición de la variable objetivos institucionales se empleará un cuestionario que cuenta con 16 ítems y se tendrá en cuenta cuatro	• conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nivel de conocimiento de objetivos.</li> <li>• Establecimiento de objetivos.</li> </ul>	Ordinal

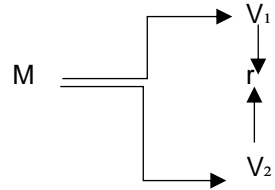
		dimensiones, las cuales cuentan con indicadores y una escala de medición Likert.			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de motivación en logro de objetivos.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de compromiso con los objetivos institucionales.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nivel de resultados obtenidos en el logro de objetivos.</li> </ul>	

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de Gestión Administrativa en la UGELAA Yurimaguas? ¿Cuál es el nivel de logro de objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas? ¿Cómo se relaciona la dimensión planificación y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas? ¿Cómo se relaciona la dimensión organización y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas? ¿Cómo se relaciona la dimensión dirección y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas? ¿Cómo se relaciona la dimensión control y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Identificar el nivel de gestión administrativa en la UGELAA Yurimaguas. Identificar el nivel de logro de objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas. Determinar la relación de la dimensión planificación y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Determinar la relación de la dimensión organización y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Determinar la relación de la dimensión dirección y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Determinar la relación de la dimensión control y los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas. H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y los objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H<sub>1</sub>: El nivel de gestión administrativa en la UGELAA Yurimaguas, es alto. H<sub>2</sub>: El nivel de logro de objetivos institucionales en la UGELAA Yurimaguas, es alto. H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión planificación con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión organización con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión dirección con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. H<sub>6</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión control con los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.</p>	<p><b>Técnica</b> Para ambas variables se utilizará como técnica la encuesta dirigida a los responsables</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado será el cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

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

Esquema:



**Dónde:**

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gestión administrativa

O<sub>2</sub> = objetivos institucionales

r = Relación de las variables de estudio

**Población**

Como población se tendrá en cuenta a todo el personal nombrado y contratado de la UGELAA Yurimaguas, quienes en total suman 95 personas.

**Muestra**

Para el presente estudio la muestra será de 22 personas quienes son los especialistas de cada equipo de trabajo de las áreas de administración, gestión pedagógica y gestión institucional.

Variables	Dimensiones
Gestión administrativa	Planificación
	Organización
	Dirección
	Control
Objetivos institucionales	Conocimiento
	Motivación
	Compromiso
	Resultados

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión administrativa

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

Estimado colaborador el instrumento tiene como finalidad obtener información sobre el nivel de gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas. Es por ello que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión planificación</b>						
01	Se definen la misión y visión en coordinación con todo el personal.					
02	Se trazan metas y objetivos a largo plazo en la UGELAA Yurimaguas.					
03	Se gestionan estrategias de prevención y manejo en situaciones de riesgo.					
04	Se revisa y modifica convenientemente el reglamento interno de la entidad en coordinación con todo el personal.					
05	Se prioriza el cumplimiento del proyecto educativo regional.					
06	La parte directiva rinde cuentas de los ingresos y egresos que se generan en la entidad.					
<b>Dimensión de organización</b>						

07	La entidad realiza inventario de los bienes y enseres que tiene.					
08	Se le informa sobre el cuidado y mantenimiento constante de los bienes y enseres que tiene la entidad.					
09	En la entidad se organizan comisiones de trabajo y delegan funciones.					
10	Se realiza un trabajo coordinado con todos los entes que conforman la estructura de la entidad.					
<b>Dimensión de dirección</b>						
11	La parte directiva demuestra siempre una actitud positiva y entusiasta ante todos los trabajadores.					
12	Se promueve el trabajo en equipo en la entidad.					
13	La dirección demuestra seguridad en la toma de decisiones favorables para toda la entidad.					
14	La dirección fomenta siempre un clima favorable entre todo el personal de la entidad.					
15	La dirección promueve espacios de formación profesional a través de talleres de capacitación sobre el proyecto educativo usando plataformas virtuales.					
<b>Dimensión de control</b>						
16	La dirección cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento, de manera remota, a todo el personal.					
17	La dirección desarrolla jornadas de reflexión sobre los resultados, con todo el personal de la entidad.					
18	La dirección toma acciones de mejora teniendo en cuenta los resultados obtenidos.					

## Cuestionario: Objetivos institucionales

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de los objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas. Es por ello que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión conocimiento</b>						
01	La dirección indica los objetivos deseados al inicio y al final de cada año lectivo.					
02	Se le informa a usted los objetivos logrados al final de cada año lectivo.					
03	Todo el personal nombrado y contratado tiene a la mano el proyecto educativo regional.					
04	La dirección informa de sus alianzas estratégicas que realiza con el fin de lograr otros objetivos en beneficio de la entidad.					
<b>Dimensión motivación</b>						
05	La dirección fomenta un ambiente de trabajo excelente.					
06	La dirección reconoce los logros obtenidos por los trabajadores.					
07	La dirección celebra fechas importantes del personal para motivarlos a seguir trabajando eficientemente.					
08	La dirección premia el esfuerzo de los trabajadores que logran tener un rendimiento eficiente durante el año.					



<b>Dimensión compromiso</b>						
09	Se siente usted comprometido con la entidad.					
10	La dirección fomenta el compromiso de los trabajadores en las labores sin necesidad de presionarlo.					
11	La dirección promueve el compañerismo y trabajo en equipo para el desarrollo de actividades.					
12	La dirección reconoce sus deficiencias y busca soporte en otros colaboradores.					
<b>Dimensión resultados</b>						
13	Se realiza la evaluación de resultados en la entidad.					
14	Se le informa los resultados obtenidos durante el año lectivo.					
15	Se realizan jornadas de retro alimentación de acuerdo a los resultados obtenidos.					
16	Los resultados siempre son positivos.					

## Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Barboza Zelada Pedro Arturo  
Institución donde labora : Escuela de Post Grado UCV - Tarapoto  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión administrativa  
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Silas Pinedo Murayari

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión administrativa.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión administrativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión administrativa.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto 11 de octubre de 2021

.....  
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

INFORME DE OPINIÓN

CIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Barboza Zelada Pedro Arturo  
Institución donde labora : Escuela de Post Grado UCV - Tarapoto  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Para evaluar los objetivos institucionales  
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Silas Pinedo Murayari

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Objetivos institucionales.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Objetivos institucionales.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Objetivos institucionales.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto 11 de octubre de 2021

.....  
**Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada**  
**Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pinedo Vásquez Selva Mónica  
Institución donde labora : I.E.S.T.P San José  
Especialidad : Ingeniero Agroindustrial Magister en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión administrativa  
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Silas Pinedo Murayari

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión administrativa.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión administrativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión administrativa.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

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

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente y aplicable.

### VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto 18 de octubre de 2021

  
  
SELVA MÓNICA PINEDO VÁSQUEZ  
ING. AGROINDUSTRIAL  
CIP. 229017  
Sello personal y firma  
DNI 70678404

#### IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pinedo Vásquez Selva Mónica  
Institución donde labora : I.E.S.T.P San José  
Especialidad : Ingeniero Agroindustrial Magister en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Para evaluar los objetivos institucionales  
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Silas Pinedo Murayari

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Objetivos institucionales.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Objetivos institucionales.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Objetivos institucionales.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

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

#### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento es coherente y aplicable.

#### VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto 18 de octubre de 2021

  
 SELVA MÓNICA PINEDO VÁSQUEZ  
ING. AGROINDUSTRIAL  
CIP. 229017

Sello y firma personal  
DNI 70678404

## Mg. SELVA MÓNICA PINEDO VÁSQUEZ

(HOJA DE VIDA)



### DATOS GENERALES

DNI: 70678404

Domicilio: Calle Garcilazo de la Vega N.º 611

Teléfono: 985552430-claro

E-mail: selvamonica0405@gmail.com

Maestro en Gestión Pública, ingeniero agroindustrial colegiado y habilitado.

Asesor en “Z&S elaborando monografías y proyectos empresariales, con conocimiento digitales y manejo en ofimática, como también manejo de modelos de negocio como: Design Thinking y Lean Canvas, me caracterizo por ser una persona responsable e innovadora en el cargo que desempeñe.

Así mismo, he desempeñado cargo como asistente en producción en la empresa AGROINDUSTRIAS “DANE” S.R.L., responsable en el área de producción de Nibs de Cacao en la empresa AGROINDUSTRIA ALTOAMAZONAS S.R.L., apoyo educativo en la Institución Educativo “Nuestra Señora de Guadalupe”, con más de 5 años en experiencia en docencia (adolescentes e Instituto Superior).

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PINEDO VÁSQUEZ SELVA MÓNICA DNI 70678404	BACHILLER EN INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL Fecha de diploma: 18/05/16 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERÚ
PINEDO VÁSQUEZ SELVA MÓNICA DNI 70678404	INGENIERO AGROINDUSTRIAL Fecha de diploma: 17/08/18 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERÚ
PINEDO VÁSQUEZ SELVA MÓNICA DNI 70678404	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCION EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 18/01/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERÚ

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Trauco Sinarahua María de los Angeles  
 Institución donde labora : Servicio de Administración Tributaria de Tarapoto  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Silas Pinedo Murayari

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento tiene suficiencia y es aplicable.

### VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto 23 de octubre de 2021

  
 -----  
**MARÍA DE LOS ANGELES TRAUCO SINARAHUA**  
**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Trauco Sinarahua María de los Angeles  
Institución donde labora : Servicio de Administración Tributaria de Tarapoto  
Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Para evaluar los objetivos institucionales  
Autor (s) del instrumento (s) : Silas Pinedo Murayari

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento tiene suficiencia y es aplicable

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 48

Tarapoto 23 de octubre de 2021

  
MARÍA DE LOS ANGELES TRAUCO SINARAHUA  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



Sello y firma persona  
**Constancia de autorización**

**LORETO**  
GOBIERNO REGIONAL



DIRECCIÓN REGIONAL  
DE EDUCACIÓN DE  
LORETO

**UGELAA**  
YURIMAGUAS



\*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia\*

OFICINA DE DIRECCIÓN

Yurimaguas, 04 NOV. 2021

OFICIO N° 990 -2021-GRL-DREL-UGELAA-D

Señor  
**LIC. SILAS PINEDO MURAYARI**  
Maestrante de Posgrado de la UCV – Tarapoto  
Garcilazo de la Vega N° 611, cerca al Mercado Central.  
Ciudad

ASUNTO: Autoriza Aplicar Investigación y Publicar  
Identidad.

REF. : CARTA N° 001-2021, de fecha 03/11/2021.

=====

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, esta Dirección autoriza a usted aplicar investigación y publicar la identidad en los resultados de investigación "Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, 2021" del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Aprovecho la oportunidad para testimoniar a usted las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,



*[Firma]*  
Profr. Luis Fernando Moreno Grindias  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE  
ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

UGELAA/LFMG  
S/mhc  
03/11/2021



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20408727449
"Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Luis Fernando Moreno Grández	DNI: 05710420

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas Yurimaguas, 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Silas Pinedo Murayari	DNI: 45573226

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Obtención de niveles de las dimensiones y de las variables

ITEMS	V1: Gestión administrativa																					V1	%	NIVEL									
	1	2	3	4	5	6	D1	%	NIVEL	7	8	9	10	D2	%	NIVEL	11	12	13	14	15				D3	%	NIVEL	16	17	18	D4	%	NIVEL
	PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL														
1	3	4	4	2	4	3	20	67	MEDIO	4	3	4	5	16	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	3	4	5	12	80	ALTO	68	76	ALTO
2	5	4	5	5	5	5	29	97	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	4	5	14	93	ALTO	88	98	ALTO
3	4	4	4	4	4	4	24	80	ALTO	4	4	4	4	16	80	ALTO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	5	4	4	13	87	ALTO	77	86	ALTO
4	3	5	3	3	3	2	19	63	MEDIO	3	3	5	3	14	70	MEDIO	4	4	4	3	3	18	72	MEDIO	3	3	3	9	60	MEDIO	60	67	MEDIO
5	1	1	2	1	2	1	8	27	BAJO	5	4	4	2	15	75	ALTO	4	4	3	4	1	16	64	MEDIO	2	1	1	4	27	BAJO	43	48	BAJO
6	2	3	3	3	4	4	19	63	MEDIO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	3	4	4	4	3	18	72	MEDIO	2	2	3	7	47	BAJO	56	62	MEDIO
7	3	4	5	3	5	5	25	83	ALTO	5	5	3	5	18	90	ALTO	4	5	5	5	5	24	96	ALTO	5	5	5	15	100	ALTO	82	91	ALTO
8	4	5	4	3	5	3	24	80	ALTO	5	5	5	4	19	95	ALTO	5	4	5	4	5	23	92	ALTO	4	4	4	12	80	ALTO	78	87	ALTO
9	4	4	5	3	5	1	22	73	MEDIO	5	4	5	4	18	90	ALTO	3	4	4	4	4	19	76	MEDIO	4	3	3	10	67	MEDIO	69	77	ALTO
10	5	5	4	3	2	3	22	73	MEDIO	5	3	4	4	16	80	ALTO	5	5	4	5	4	23	92	ALTO	5	5	4	14	93	ALTO	75	83	ALTO
11	3	3	4	2	2	1	15	50	MEDIO	4	1	4	3	12	60	MEDIO	4	4	3	4	2	17	68	MEDIO	3	2	2	7	47	BAJO	51	57	MEDIO
12	4	4	4	4	3	2	21	70	MEDIO	4	2	4	4	14	70	MEDIO	4	4	3	4	2	17	68	MEDIO	2	2	2	6	40	BAJO	58	64	MEDIO
13	3	2	3	1	3	1	13	43	BAJO	5	4	4	3	16	80	ALTO	3	3	3	3	3	15	60	MEDIO	1	1	3	5	33	BAJO	49	54	MEDIO
14	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	15	100	ALTO	90	100	ALTO
15	5	4	5	3	3	3	23	77	ALTO	5	4	4	3	16	80	ALTO	4	3	4	4	4	19	76	MEDIO	4	3	4	11	73	MEDIO	69	77	ALTO
16	2	3	4	2	3	1	15	50	MEDIO	4	4	4	1	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	1	1	2	4	27	BAJO	42	47	BAJO
17	1	2	3	2	3	2	13	43	BAJO	4	3	3	2	12	60	MEDIO	2	2	3	2	4	13	52	MEDIO	2	3	3	8	53	MEDIO	46	51	MEDIO
18	4	3	4	4	2	4	21	70	MEDIO	5	3	5	4	17	85	ALTO	5	5	5	4	5	24	96	ALTO	5	4	4	13	87	ALTO	75	83	ALTO
19	3	4	3	3	3	3	19	63	MEDIO	3	3	4	4	14	70	MEDIO	4	4	4	4	3	19	76	MEDIO	3	3	3	9	60	MEDIO	61	68	MEDIO
20	4	4	4	3	3	3	21	70	MEDIO	4	4	3	4	15	75	ALTO	3	3	4	3	4	17	68	MEDIO	3	3	3	9	60	MEDIO	62	69	MEDIO
21	3	2	4	3	2	2	16	53	MEDIO	4	3	4	4	15	75	ALTO	3	4	4	5	4	20	80	ALTO	5	3	4	12	80	ALTO	63	70	MEDIO
22	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	15	100	ALTO	90	100	ALTO

ITEMS	V2: Objetivos institucionales																				V2	%	NIVEL												
	CONOCIMIENTO					D1	%	NIVEL	MOTIVACIÓN					D2	%	NIVEL	COMPROMISO							D3	%	NIVEL	RESULTADOS					D4	%	NIVEL	
	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10				11	12	13	14							15	16							
1	5	3	3	3	14	70	MEDIO	4	4	5	4	17	85	ALTO	5	4	4	3	16	80	ALTO	4	2	3	4	13	65	MEDIO	60	75	ALTO				
2	5	5	4	5	19	95	ALTO	4	5	4	5	18	90	ALTO	5	4	5	5	19	95	ALTO	5	5	5	4	19	95	ALTO	75	94	ALTO				
3	4	4	4	4	16	80	ALTO	4	4	4	4	16	80	ALTO	4	4	4	4	16	80	ALTO	4	4	4	4	16	80	ALTO	64	80	ALTO				
4	4	1	2	3	10	50	MEDIO	4	2	3	1	10	50	MEDIO	2	2	2	1	7	35	BAJO	2	2	2	2	8	40	BAJO	35	44	BAJO				
5	1	1	3	2	7	35	BAJO	3	4	3	1	11	55	MEDIO	5	4	4	5	18	90	ALTO	3	1	2	4	10	50	MEDIO	46	58	MEDIO				
6	3	3	2	3	11	55	MEDIO	4	2	2	2	10	50	MEDIO	4	4	4	4	16	80	ALTO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	49	61	MEDIO				
7	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	4	19	95	ALTO	5	5	5	4	19	95	ALTO	78	98	ALTO				
8	4	4	4	3	15	75	ALTO	4	4	3	4	15	75	ALTO	5	5	4	3	17	85	ALTO	5	5	4	5	19	95	ALTO	66	83	ALTO				
9	4	4	4	3	15	75	ALTO	4	3	3	2	12	60	MEDIO	5	3	3	3	14	70	MEDIO	4	4	4	5	17	85	ALTO	58	73	MEDIO				
10	3	4	3	3	13	65	MEDIO	4	3	3	3	13	65	MEDIO	5	5	4	3	17	85	ALTO	3	3	3	4	13	65	MEDIO	56	70	MEDIO				
11	3	3	4	2	12	60	MEDIO	3	3	2	3	11	55	MEDIO	3	3	4	3	13	65	MEDIO	3	2	2	3	10	50	MEDIO	46	58	MEDIO				
12	2	2	4	2	10	50	MEDIO	2	2	4	2	10	50	MEDIO	5	4	4	4	17	85	ALTO	2	1	1	4	8	40	BAJO	45	56	MEDIO				
13	1	1	1	1	4	20	BAJO	3	1	3	1	8	40	BAJO	5	2	3	2	12	60	MEDIO	3	1	1	4	9	45	BAJO	33	41	BAJO				
14	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	80	100	ALTO				
15	3	3	3	4	13	65	MEDIO	4	3	3	3	13	65	MEDIO	5	4	3	3	15	75	ALTO	4	3	3	4	14	70	MEDIO	55	69	MEDIO				
16	1	1	3	3	8	40	BAJO	3	2	3	1	9	45	BAJO	5	2	2	3	12	60	MEDIO	2	2	1	3	8	40	BAJO	37	46	BAJO				
17	3	2	1	2	8	40	BAJO	1	2	2	2	7	35	BAJO	3	1	2	2	8	40	BAJO	1	1	1	3	6	30	BAJO	29	36	BAJO				
18	4	4	2	3	13	65	MEDIO	4	5	3	3	15	75	ALTO	5	4	4	3	16	80	ALTO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	56	70	MEDIO				
19	4	4	3	3	14	70	MEDIO	4	4	4	3	15	75	ALTO	4	4	4	3	15	75	ALTO	3	4	4	4	15	75	ALTO	59	74	MEDIO				
20	4	4	3	3	14	70	MEDIO	3	3	4	3	13	65	MEDIO	5	4	4	3	16	80	ALTO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	55	69	MEDIO				
21	5	4	2	3	14	70	MEDIO	4	3	3	2	12	60	MEDIO	5	4	4	3	16	80	ALTO	4	3	3	4	14	70	MEDIO	56	70	MEDIO				
22	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	5	5	5	5	20	100	ALTO	80	100	ALTO				