



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño  
laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local  
Región Lima provincias, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Administración**

**AUTORA:**

Mg. Mora Ardiles, Zoica (ORCID: 0000-0001-8239-3298)

**ASESOR:**

Dr. Alva Palacios, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-3224-5363)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo de Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios Por darme la vida guiándome en mí camino, a mis ángeles que se encuentran en un lugar donde alcanzan a protegerme y cuidar mis pasos.

A mi esposo por su apoyo incondicional y así poder lograr cada una de mis metas a mi hijo que es fuente de mi inspiración para ser cada día mejor persona.

### **Agradecimiento:**

Agradecer a Dios por bendecirme y darme la vida, por ser mi apoyo y fortaleza en los momentos de dificultad y de debilidad, a mis ángeles que se encuentran en un lugar mejor en el cielo.

A mi hijo que es el tesoro más grande para mí, a mi esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida que, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos.

Agradezco a mis docentes de la Universidad que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme en esta etapa de estudios.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Resumo.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	5
III. Metodología.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población, Muestra, Muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. Resultados.....	23
V. Discusión.....	35
VI. Conclusiones.....	40
VII. Recomendaciones.....	42
VIII. Propuesta.....	43
ANEXOS.....	64

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Variable gestión administrativa .....	23
<b>Tabla 2.</b> Dimensión planificación administrativa.....	23
<b>Tabla 3.</b> Dimensión organización administrativa .....	24
<b>Tabla 4.</b> Dimensión dirección administrativa .....	24
<b>Tabla 5.</b> Dimensión control administrativo .....	25

## Índice de figuras

<b>Figura N° 1</b> Modelo de investigación correlacional.....	16
---	----

## Resumen

La investigación presente tuvo como objetivo general determinar la influencia de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021; el enfoque de investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal y diseño no experimental; la población estuvo conformada por 63 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, de muestra no probabilística, con criterios de inclusión y exclusión de 59 trabajadores; la técnica utilizada para acceder a la información entorno a las variables fue la encuesta y su instrumento el cuestionario que están conformados por 70 ítems. El resultado la correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos, en el sistema SPSS versión 25, arrojó una correlación de 0.615, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que la H1 es aceptada. Se concluyó que se logró determinar la influencia de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021; donde el 84.75% de directivos llevan un control de la gestión administrativa lo que genera que el personal sienta la confianza para poder desempeñar sus actividades, pero persiste una deficiencia de **15.25%**. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021 tomar una evaluación de manera periódica sobre la gestión o desempeño que realicen con el objetivo de encontrar el problema que afecta el bajo rendimiento laboral.

**Palabras Clave:** administración, desempeño, gerencia, gestionar y habilidad.

## **Abstract**

The general objective of the present investigation was to determine the influence of administrative Management, managerial skills and job performance in workers of the Local Educational Management Unit, Lima provinces, 2021; the quantitative research approach, descriptive correlational cross-sectional and non-experimental design; The population consisted of 63 workers from the Lima provinces Region Local Educational Management Unit, from a non-probabilistic sample, with inclusion and exclusion criteria for 59 workers; the technique used to access the information of the environment to the variables was the survey and its instrument the questionnaire that is made up of 70 items. The result of the connection of the administrative management variables, managerial skills and the Operational Factors dimension, in the SPSS 25 system, yielded a connection of 0.615, and the level of significance was 0.000, so version H1 is accepted. It was concluded that it will be determined to determine the influence of Administrative management, managerial skills and attitudinal factors in workers of the Local Educational Management Unit Lima provinces Region, 2021; where 84.75% of the directors have a control of the administrative management, which generates that the personnel feel the confidence to be able to carry out their activities, but a deficiency of 15.25% persists. It is recommended that the director of the Local Educational management Unit Lima provinces Region, 2021 take a periodic evaluation of the management or performance they carry out in order to find the problem that affects poor job performance.

**Keywords:** administration, performance, management, manage and skill.

## Abstrato

O objetivo geral da presente investigação foi determinar a influência da Gestão administrativa, habilidades gerenciais e desempenho no trabalho em trabalhadores da Unidade Local de Gestão Educacional, províncias de Lima, 2021; a abordagem de pesquisa quantitativa, delineamento descritivo correlacional transversal e não experimental; A população foi composta por 63 trabalhadores da Unidade Local de Gestão Educacional da Região das províncias de Lima, de uma amostra não probabilística, com critérios de inclusão e exclusão para 59 trabalhadores; A técnica utilizada para acessar as informações em torno das variáveis foi o survey e seu instrumento foi o questionário, que é composto por 70 itens. O resultado da correlação das variáveis de gestão administrativa, competências gerenciais e a dimensão Fatores Operacionais, no sistema SPSS versão 25, produziu uma correlação de 0,615, e o nível de significância foi de 0,000, aceitando-se H1. Concluiu-se que foi possível determinar a influência da Gestão administrativa, competências gerenciais e fatores atitudinais em trabalhadores da Unidade Local de Gestão Educacional Região províncias de Lima, 2021; onde 84,75% dos diretores têm controle da gestão administrativa, o que gera que os funcionários sintam confiança para poder realizar suas atividades, mas persiste uma deficiência de 15,25%. Recomenda-se que o diretor da Unidade Local de Gestão Educacional Região províncias de Lima, 2021, faça uma avaliação periódica da gestão ou desempenho que realiza para encontrar o problema que afeta o mau desempenho no trabalho.

**Palavras-chave:** administração, desempenho, gestão, gerenciar e competência.

## I. Introducción

Las entidades públicas de Latinoamérica en el sector de educación manifestaron deficiencias en cuanto a su gestión administrativa, lo cual se puede desprender de las capacidades o habilidades gerenciales, es decir guiar de la mejor manera las acciones de la entidad que dirigen, además estos inconvenientes también alteran el desempeño laboral. Las capacidades del líder de la institución deben estar muy bien cimentadas con estudios comprobados y experiencia en diferentes sectores o instituciones similares, la idea es poder generar la mayor eficiencia dentro de estas instituciones.

Siguiendo con el nivel internacional Puchol (2018) se refirió sobre la realidad en España acerca del desempeño laboral, el accionar de los colaboradores en el ejercicio de sus actividades y las tareas requeridas profesionalmente, en este contexto hoy la mayoría de los colaboradores de las distintas empresas percibieron un bajo nivel de desempeño, baja motivación y las limitadas competencias de los empleados, así como la gestión inadecuada de los Gerentes o directores, por lo que es importante identificar la causa del mal desempeño a tiempo para que el problema se pueda corregir de inmediato.

Mencionó García (2019) que en Brasil las transformaciones que fueron impulsadas por la globalización y el desarrollo, generaron en la entidades organizacionales el progreso del entorno administrativo y de gestión empresarial, permitiendo la necesidad de requerir más innovación, avances tecnológicos y mejores procesos productivos que se enfoquen en satisfacer las necesidades de las personas, a menor costo, de los productos y servicios ofrecidos, puestos que estos cambios han dado lugar a un aumento de la demanda de preparación y desarrollo de las habilidades de los profesionales administrativos.

Como mencionó Pereda (2017) en España necesitan personal con habilidades de gestión o dirección en las organizaciones y más aún en el sector salud, este sector crítico en el que se requirió una serie de habilidades relacionadas con los procesos que se gestionan importancia y guía del cambio organizacional; por ello es preferible contratar a profesionales que cuenten con estas

competencias, ya que influyen directamente en la calidad y rentabilidad de organizaciones.

Por último, a nivel local se mencionó la problemática que perjudica a la Ugel de la Región de Lima, se dio por la ausencia de gestión administrativa, falta de control de las habilidades gerenciales y disminución en el desempeño laboral.

Siguiendo con el problema que enfoca a la gestión administrativa, se dio por la ausencia de control de las autoridades en las actividades administrativas, falta de registro sobre los procesos administrativos, además de la falta de disponibilidad de los trabajadores para alcanzar los resultados esperados por la Ugel, y por consiguiente perjudica a la falta de comunicación y coordinación entre las áreas.

Por otro lado, en la problemática por la falta de habilidades gerenciales, se consideró por la ausencia de liderazgo y control por parte de las autoridades de la Ugel.

En cuanto a la formulación del problema, ¿De qué manera influyen la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021?, seguido de los problemas específicos, (a)¿Cómo influyen la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021?, (b)¿Cómo influyen la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021?, (c)¿Cómo influyen la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021?

Por otro lado, en la justificación de la investigación, se dio para estudiar la Gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Región Lima provincias en busca de las habilidades gerenciales de los trabajadores y en beneficio de la calidad del servicio operativo y administrativo; así como la evaluación de las condiciones socioeducativas y socioeconómicas. Es por ello que este trabajo de investigación ayudó a la identificación de la problemática en general que perjudica

a la gestión administrativa en el control de las funciones y las habilidades gerenciales del personal al momento de desempeñar sus actividades laborales.

Se consideró a Bernal (2021) el cual Indicó tres tipos de justificación iniciando por la justificación teórica, que está destinado a tener un efecto reflexivo sobre las variables de gestión administrativa, desempeño laboral y habilidades gerenciales, los cuales servirán de modelo desde su singular realidad permitiendo enlazar las acciones operativas personales y la fluidez administrativa de la información sobre la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, la cual es motivo de la investigación, a la vez los resultados servirán de contribución, generando nuevas teorías o enfoques, además apoyar otras investigaciones similares. En la justificación práctica, se dio por la solución del problema, en cuanto a analizar la manera de influencia de la Gestión administrativa, desempeño laboral y habilidades gerenciales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, por medio de las estrategias que permitirán disminuir la problemática y su alcance de beneficiados según la importancia de la investigación, además será modelo de investigación para otros investigadores. La justificación metodológica, se magnificó la importancia de la información recolectada, en la cual se utilizó el método científico donde el nivel descriptivo correlacional se manejó y las técnicas de recolección de datos como la entrevista se aplicó, donde los resultados brindaron información para la creación y elaboración de estrategias e instrumentos además de otras herramientas metodológicas, que sirvieron para otros estudios y dará una puerta abierta en nuevos procedimientos de diferentes investigaciones relacionadas al tema.

Por consiguiente, el objetivo general fue, determinar la influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021 y los objetivos específicos fueron, (a) Determinar influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021. (b) Analizar la influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021. (c) Determinar la influencia

de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, en el año 2021.

Para culminar la hipótesis fue, la Gestión administrativa, habilidades gerenciales incide en el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021; de igual forma se describió las hipótesis específicas, (a) La Gestión administrativa, habilidades gerenciales incide en los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021. (b) La Gestión administrativa, habilidades gerenciales incide en los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021. (c) La Gestión administrativa, habilidades gerenciales incide en la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

## II. Marco Teórico

Con respecto a los antecedentes nacionales se consideró a.

Tapia y Loaiza (2019) donde mencionaron en la investigación sobre el desempeño de los docentes y la gestión administrativa de las instituciones educativas de la Ugel 01 – Maynas- 2014 en Iquitos, la investigación fue presentada por la universidad nacional de la Amazonia Peruana, donde el objetivo es encontrar el nivel de porcentaje de las gestiones administrativas, ya que la metodología es la planificación de las acciones que tiene la organización en las actividades de eficiencia en las instituciones, cuya muestra fue que hay un 78% de eficiencia laboral, 76% de nivel de funciones en la ejecución de actividades. Como resultado hemos obtenido se da que como desempeño laboral existe un porcentaje de 74% donde se manifestó una relación directa entre la dimensión, planificación y desempeño laboral con un coeficiente de 0,451 en dicha investigación.

Según Olivos (2018) en la investigación nos señaló sobre la habilidad en gerencia de los docentes y el desempeñar de su acción de trabajo en un instituto de la ciudad de lima, esta investigación tuvo como objetivo resolver como las habilidades de gerencia se vinculan en el desempeño laboral, puesto que dicha investigación fue de método no experimental, tipo básico correlacionado, puesto que se tomó como muestra a 106 trabajadores, realizando así un cuestionario de preguntas donde se determinó que el resultado fue de 67.9% donde consideraron que existen habilidades gerenciales regulares y el 24.5 consideraron que son eficientes para el desempeño laboral. Se concluyó que existen relaciones positivas significativas entre el desempeño laboral y las habilidades gerenciales.

Mencionó Gómez (2016) en la investigación señaló que la unidad de gestión educativa, el desempeño laboral y administrativo de la provincia de Ilo, donde tuvo por objetivo determinar en qué nivel se encuentran el desempeño laboral en las I.E. en la ciudad de Ilo, en cuanto a la metodología utilizada es de tipo descriptiva correlacional y su enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la muestra se conformó por los trabajadores de la entidad educativa, a los cuales se les aplicó el cuestionario dando como resultado para gestión administrativa un resultado deficiente al 51%, y en cuanto al desempeño laboral también presenta resultados de la muestras a porcentajes deficientes del 60%, el cual se interpreta que existe

grandes problemas en la comunicación, gestión administrativa, también se encontró bajo grado de respeto entre compañeros y el clima laboral no genera una buena sinergia.

Según Lozano (2017) comentó sobre la investigación de la satisfacción laboral y las habilidades gerenciales del personal en el Ministerio Público – 2016 en la ciudad de Lima. Cuyo objetivo fue analizar las habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público, pues que esta investigación fue de una manera aplicada de naturaleza cuantitativa, puesto que se tomó como muestra a 39 trabajadores en la ciudad de Lima, ya que hemos obtenido como resultados a un 76.92% que si están de acuerdo a las habilidades gerenciales, 10.26% que en realidad consideran que es diferente las habilidades gerenciales, puesto que se concluyó que existe relación directa y moderada ante las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

Según Ruiz (2018) en la investigación realizada sobre la satisfacción laboral y nivel de habilidades de usuario interno en la empresa C.S. del pueblo de Chicama en Trujillo. Tuvo como objetivo vincular la relación entre la satisfacción laboral y habilidades del personal en dicha empresa donde tuvo la investigación un enfoque cuantitativo, ya que se hizo una entrevista a 43 trabajadores donde estuvieron de acuerdo en respondernos donde obtuvimos como resultado que 83.7% y 65.1% de usuarios internos presentan adecuadas habilidades en dimensiones de liderazgo y un buen trabajo en equipo, a modo de conclusión hemos notado que existe una gran dimensión de relaciones interpersonales con los trabajadores, ya que existe una buena comunicación entre trabajadores y desempeñan un buen trabajo en equipo.

Los antecedentes internacionales se describió a.

Mendoza, et al. (2018) indicó en la tesis que se enfocó en el estudio de las habilidades aplicado para entidades del estado directo de la provincia de Córdoba. Representada en la universidad de España. Puesto que cuyo objetivo es determinar las habilidades directas en los trabajadores con una mayor percepción según su desempeño laboral, el enfoque metodológico que tiene la investigación es mantener el nivel exploratorio descriptivo de los trabajadores, ya que se ha tomado como

muestra a 22 trabajadores de diferentes empresas públicas y como herramienta se ha implementado una encuesta, como resultado de la encuesta aplicada se obtuvo que la ciudad de Andalucía cuenta con mayor número de empleados, sin embargo en el 2013 se encontró con una tasa de 930 empleados en administración autonómica, debido a esos resultados la ciudad de Córdoba ha creado un empleo público neto en 307 efectivos en el años 2013 y de 1.222 empleados en 2014, un 0,69% y 2,64%, respectivamente se llegó a la conclusión que en la actualidad las asociaciones solicitaron a las organizaciones abiertas que contraten empleados que permitan ofrecer y construir habilidades administrativas en una posición favorable inconfundible.

En la investigación Alarcón (2017) se realizó un estudio en las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo en el país de Venezuela, cuyo objetivo es especificar las habilidades gerenciales y la gran valor laboral de los profesores en la escuela mencionada sin embargo la investigación es de carácter descriptivo, puesto que la muestra estuvo conformada por un grupo de 19 docentes de diferentes instituciones, ya que el recojo de la información fue mediante un cuestionario de 26 preguntas con 4 alternativas en una escala de valoración Likert. A modo de conclusión es que hay muy poca comunicación con el personal en las instituciones, no hay apoyo a la toma de decisiones y sin embargo no existe el trabajo en equipo, pese a que no hay una buena comunicación el gerente ve la forma de utilizar estrategias para la solución de dichos conflictos.

Donawa et al. (2019), se realizó en la investigación sobre las habilidades gerenciales como una cultura de innovación en las instituciones universitarias de Colombia y Venezuela, ya que dicha investigación tuvo como objetivo ver los procesos de innovación dentro de un clima de habilidades gerenciales dentro de las instituciones universitarias de los mencionados países, puesto que dicha metodología es de carácter descriptivo y positivo dentro del campo laboral, ya que como herramienta hemos realizado un cuestionario con categorías Likert a 60 docentes de diferentes instituciones, obteniendo como respuesta de confiabilidad determinada en método Alfa de Cronbach, puesto que los resultados diagnosticaron un bajo nivel de porcentaje en las habilidades para la innovación y en las

habilidades de descubrimiento, puesto que se llegó a la conclusión de que existe la falta de ausencia de habilidades gerenciales en una cultura universitaria

Según Reyes (2018) Señaló en la investigación sobre el desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales, dicho estudio tuvo como objetivo detallar si existe relación entre el desarrollo y las habilidades de gerentes organizacionales. La metodología fue el manejo de la información, preparación, correspondencia y asociación, de un proceso cognitivo, que sirve de enlace entre los gerentes en habilidades administrativas en Guatemala, La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores del plano estratégico o también llamado gerentes, en la ciudad de Quetzaltenango, los cuales fueron evaluados a través de la técnica encuesta, al interpretar el resultado desde el punto estadístico arrojó al 63% de preguntas, brindó respuestas cómo son totalmente reveladoras, lo cual indica qué es el porcentaje ya mencionado los desafíos de la organización son asumidos por los gerentes que revelan habilidades en la administración exitosas. Concluye que las habilidades gerenciales deben estar bien desarrolladas por los gerentes que lideran la organización, entidades e instituciones, para poder dirigir con éxito los grupos de personas a su cargo y tomar las difíciles decisiones tácticas para el crecimiento de la organización empresarial.

Para Freire (2017) en la investigación que abordó nos señaló sobre la influencia en el desempeño laboral y el clima organizacional de los colaboradores del GAD de la municipalidad de Tilseo en España, esta investigación tuvo como objetivo buscar una información acerca de la influencia sobre el desempeño y clima laboral por lo tanto tuvo una metodología de enfoque cualitativo donde se tomó como muestra a 74 trabajadores de dicha municipalidad, se utilizó como herramienta la toma de cuestionarios, donde se obtuvo como resultado que el 69% determinan que entre trabajadores si se tiene confianza con su gerentes superior, pero un 31% señalan que no se tiene confianza entre trabajadores por lo que se muestra es que hay favoritismos en el desempeño laboral, se concluyó que en el clima laboral no existe un ambiente adecuado donde puedan los trabajadores desempeñarse con normalidad puesto que por eso genera desorden, descoordinación, además de generar falta de compañerismo.

La recolección de la información fue a través del instrumento el cual fue diseñado sobre las variables y dimensiones, para poder obtener resultados de la investigación y conocer la problemática del tema. Al referirse a los conceptos y definiciones de las variables y ahora sobre la gestión administrativa, está se define como un conjunto de actividades que están orientadas en administrar, son acciones que se desarrollan en una institución los cuales tienen propósitos según metas y objetivos para lo cual utilizan sus recursos disponibles. (Mendoza, et al., 2018).

En la dimensión de planificación administrativa se consideró a Chiavenato (2018), señaló que la planificación, su finalidad se compone de alcanzar en un futuro próximo lo planificado, tal es así que se deben pensar planes con cronogramas de tiempo, además de técnicas o estrategias según la realidad del mercado se adapten, para alcanzar resultados planificados. Es importante estar involucrados sobre la naturaleza de la organización empresarial y la realidad comercial de su entorno para que la planificación se produzca de manera eficaz y se tome decisiones acertadas, podemos entender que establecen recursos a utilizar y políticas que orienten una mejor coordinación englobando a las empresas a donde se les realice como un todo de adquisición a mediano plazo y a nivel global.

Siguiendo con la dimensión de organización administrativa a Koontz (2018), que sostuvo que las entidades organizacionales, son estructuras diseñadas por niveles, actividades y asignación de funciones, las cuales se entrelazan con el factor humano para generar una socialización de sus actividades en beneficio de la organización, al pensar en el beneficio, se refiere que la fluidez de los roles que desempeñan cada persona, en cada área empresarial, estas deben contar con las herramientas y recursos que propicien un óptimo desempeño de funciones por parte de jefes y personal operativo de la organización.

Por consiguiente, en la dimensión de dirección administrativa según Tamay (2017), mencionó en cuanto a la dirección que, "Una vez constituido el grupo social, se articula y funciona alineado al interés de la empresa". La instrucción es la forma en que se llevan a cabo las actividades que deben realizar los miembros de la organización y se convierte en una guía para ayudarlos a hacer bien las cosas, teniendo en cuenta que la autoridad y el poder están en el medio y de alguna manera ayudan a influir puesto que la gestión es el liderazgo de un grupo de

personas que están al mando de un líder que, por ejemplo, debe motivar, valorar actitudes, deseos y comportamientos para lograr mejores resultados.

Y por último a la Dimensión de control administrativo, mencionó Tamay (2017) que el control administrativo es muy importante dentro de la auditoría de las organizaciones, para verificar los planes que se cumplen en la base de la planificación, puesto que sirve como medio para poder realizar acciones que no están implementadas, al respecto sobre el control, se monitorea al personal para identificar los modelos de los trabajos establecidos, para analizar con detalle y especificar los departamentos de la organización, asignando los puestos de trabajo que necesitan más tiempo en la realización de cada operación administrativa, este tipo de control básicamente se enfoca en las operaciones y las tareas realizadas por cada personal de la organización, es el tipo de control brinda una información inmediata.

Mientras que, en la variable de habilidades gerenciales, se definió como la principal habilidad debe ser la capacidad de negociación para proponer, obtener y conceder un precio justo y equilibrado que describa el ganar - ganar, es decir los intereses se mantienen en la mejor posición para organización. Tener el temperamento para solucionar los conflictos y en el caso de que dirija un debate poder llegar a la conformidad de ambas partes, además debe tener influencia sobre el pensamiento y acción de su entorno demostrando servicio, acción y conocimiento; el pensamiento que debe mantener es construir el futuro de la organización, adaptándose con rapidez y flexibilidad a las nuevas realidades que se puedan dar en diferentes situaciones estando siempre al día en su conocimiento y de las oportunidades de la organización para el futuro, teniendo una base de análisis de la situación y la capacidad integral para poder ordenar o sistematizar la problemática existente (UNC, 2005).

Se consideró la dimensión de habilidades conceptuales a Madrigal (2018) el cual señaló que las habilidades están sujetas a realizar una labor de calidad en el ámbito laboral, puesto que las destrezas de las personas están enlazadas a una organización con diferentes funciones que obtienen resultado por la experiencia y el conocimiento al procesar información, además de la aptitud de cada personal administrativo, puesto que las habilidades son destrezas que tiene cada persona

para que pueda desarrollarse de manera eficiente y efectiva como parte de cada grupo.

Madrigal (2018), indicó que los siguientes indicadores: (a) Habilidad para el análisis; las habilidades están sujetos a realizar una labor de calidad en el ámbito laboral, puesto que las destrezas de las personas están sujetos a una organización de diferentes funciones fundamentales, (b) Habilidad para la comparación; las diferentes organizaciones tienen funciones fundamentales donde obtienen resultado de conocimiento de información, experiencia y aptitud de cada personal administrativo, (c) Habilidades para la contratación; las habilidades son destrezas que tiene cada persona para que pueda desarrollarse de manera eficiente y efectiva como parte de cada grupo laboral.

Mientras en la dimensión de habilidades técnicas se consideró a Malone (2018) mencionó en su investigación que las habilidades técnicas lo presentan los gerentes administrativos ya que van de acorde a su naturaleza y existen varias habilidades técnicas como el que da a conocer los procesos que involucran las herramientas utilizadas en una área específica de una organización, el gerente tiene la necesidad de poder interrelacionarse con las personas que están bajo su cargo, y desempeñan un puesto de trabajo dentro de la organización, lo cual aporta a la toma de decisiones que debe tener un gerente con el fin de poder solucionar los problemas que pasan dentro de la organización de forma creativa.

Malone (2018) mencionó los siguientes indicadores: (a) Tareas específicas; son las funciones administrativas que van acorde a su naturaleza y existen varias habilidades técnicas necesarias como el que da a conocer los procesos que involucran las herramientas utilizadas en un área específica de una organización. (b) Entrevista; las empresas lo utilizan para evaluar a los candidatos que se van a presentar a la oportunidad laboral, puesto que su objetivo del gerente es evaluar a las personas de una forma técnica para el empleo de trabajo. (c) Evaluación; se trata de una evaluación con el fin de poder contratar básicamente donde califican el conocimiento y capacidad de la persona. (d) Convivencia; el gerente tiene la necesidad de poder interrelacionarse con las personas que están a cargo de un puesto dentro de la organización y a la toma de decisiones que debe tener un

gerente con el fin de poder solucionar los problemas que pasan dentro de la organización de forma creativa.

Siguiendo con la dimensión de habilidades humanas a Reyes (2016) comentó que las habilidades gerenciales demostraron en una persona su habilidad con el fin de interrelacionarse y desenvolverse de manera eficaz dentro de una organización determinada, puesto que lo demuestra de forma como realiza la planificación, la organización, coordinación y ejecución de los procesos marcados por el gerente, el gerente que viene hacer un líder de una organización, donde debe tener un sentido de sistemático, una planificación para que pueda lograr cambios dentro de una organización y sobre todo es importante que desarrolle estrategias básicas que demuestren un resultado de efectividad dentro de la organización.

Reyes (2016), describió los siguientes indicadores, (a) Motivación; las habilidades gerenciales demuestran en una persona su habilidad con el fin de interrelacionarse y desenvolverse de manera eficaz dentro de una organización,( b) Bien común; dentro de la organización se realiza una planificación, organización, coordinación y ejecución de los procesos marcados por el gerente, (c) Equipo de trabajo; se requiere una serie de habilidades para poder conseguir resultados que así permitan fluir en todo el proceso que se corresponda, (d) Empoderamiento; una planificación para que pueda lograr cambios dentro de una organización y sobre todo es importante que desarrolle estrategias básicas que demuestren un resultado de efectividad dentro de la organización

En cuanto a la variable de desempeño laboral, se conceptualiza como le indica Toala et al. (2017), se le puede conceptualizar como la conducta de los empleados para el logro de las metas de la compañía, un admirable manejo en conjunto es la fortaleza más relevante en una organización” (p. 48).

Referenciando a Toala et al. (2017), una de las primordiales labores de una organización radica en asegurar la eficiencia de sus ocupaciones. A partir de esta visión, el manejo gremial guarda una estrecha interacción con la conducta de los empleados y los resultados alcanzados, así como de otros sub componentes involucrados con la motivación, pues a más grande motivación mejor va a ser el

funcionamiento en el desarrollo de las diversas labores asignadas, lo cual consecuentemente conducirá al logro de las metas

Asimismo se describió la dimensión de factores actitudinales a Chiavenato (2018) señala que es la eficacia que tiene el personal que trabaja dentro de las organizaciones por la cual es necesario contar con el funcionamiento de cada individuo en una labor administrativa, puesto que el desempeño laboral de las personas dependen de su comportamiento, y también depende del desenvolvimiento en cada área administrativa ya que va relacionado a las características de cada persona, donde muestran sus cualidades, habilidades, actitudes; y así interactúan naturalmente en el campo laboral.

Chiavenato (2018) señaló los siguientes indicadores, (a) Disciplina; la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización depende de su comportamiento para que puedan obtener buenos resultados ya que va relacionado con las características de las diferentes personas dentro de su organización,( b) Responsabilidad; es un proceso donde cada persona dentro de la organización cumple con buena actitud con las actividades designadas y también dependen de sus cualidades para su relación en el campo laboral, (c) Habilidad; los trabajadores muestran un buen desempeño laboral de las actividades designadas, puesto que hacen una demostración satisfactoria hacia la organización obteniendo buenos resultados.

Por consiguiente se mencionó la dimensión de factores operarios a García (2019) Señala que el desempeño laboral las personas que laboran dentro de una empresa dista mucho la capacidad y conocimiento de igual manera que se puede mencionar las eficacias con quien cada trabajador se interactúa para poder así hacer un cumplimiento de compromisos y metas determinadas de cada actividad asignada por las empresas puesto que así van realizando un excelente resultado en cada área propuesta por los dueños de la empresa.

García (2019) describió los siguientes indicadores, (a) Interés; el trabajador se da a mostrar hacia la organización dando a entender la motivación, el empeño que tiene para realizar una actividad determinada, (b) Creatividad; consiste que una empresa debe encontrar nuevos procedimientos laborales para que así los

trabajadores desarrollen actividades distintas a lo tradicional, (c) Conocimiento; puesto que las organizaciones tienen un conjunto de información que mide el desempeño laboral de los trabajadores que permiten ver la experiencia para convertirla en un buen uso en el desempeño laboral, (d) Liderazgo; se considera que es un proceso sistemático ya que el gerente debe de ver la cantidad y calidad de los bienes producidos en la organización, la forma como se comporta el trabajador en su centro laboral y evalúa los medios que utilizan los trabajadores cuando realizan las actividades productivas, (e) Trabajo en equipo; es un conjunto de personas donde se organizan para poder dar una forma determinada para lograr un objetivo en el centro laboral, puesto que cada persona de un equipo debe resolver un conflicto o un trabajo designado.

Y en la dimensión de eficacia de la organización a Robbins y Coulter (2019), señala que, el desempeño laboral, la eficacia de organización, radica en poder determinar que una empresa alcance procesos de manera exitosa, logros de actividades y objetivos laborales que pueden generar a nivel organizacional la medición del desempeño laboral, el cual brinda una evaluación en el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Coulter (2019), estableció los siguientes indicadores, (a) Productividad, es la eficacia que tiene la organización para poder determinar en una empresa un proceso de manera exitoso o un logro de actividades, (b) Logro de objetivos, que pueden generar a nivel organizacional la medición del desempeño laboral que brinda así una evaluación en el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Para culminar se definió los enfoques conceptuales de las variables, (a) Estrategias didácticas; fue la implementación de los métodos, técnicas que compete al desarrollo de actividades educativas (Voisin y Dumay, 2020), (b) Gestión supervisora; se refirió a la acción de revisar, supervisar las actividades escolares por parte del personal a cargo, ya sea docentes, autoridades y organizaciones (Tooba y Rizwan, 2019), (c) Gestión educacional; describió la disciplina que el personal docente desempeña en función a las clases, horarios y conocimientos (Ken, 2018), (d) Gestión pedagógica; estuvo orientado en la malla curricular, horarios, división de los cursos y conocimientos (Gofurdjon, et al., 2020).

Habilidades profesionales; se refirió a las acciones que desarrollan los docentes en función al procedimiento educativo, como aprendizaje, implementación de conocimientos previos (Hamid, 2018), (e) Planificación de clases; se dio por la adecuación del horario, tiempo y responsabilidades de los docentes en el desarrollo de las clases educativas (Young, 2020).

La investigación científica en administración, la relación entre la administración y la filosofía, la epistemología de la administración, están relacionadas de manera horizontal porque están entrelazadas y la administración accede a cierta información para complementarse. En el desarrollo científico de nuestra sociedad dónde existe un profesional acientífico, la administración del punto de vista teórico práctico se mantiene estancada, por lo que podemos decir que esté concepto es totalmente Gregoriano y extranjerizada (Espinoza, 2017). Se puede evidenciar que un ente organizacional posee un sistema abierto con la finalidad de lograr un crecimiento a largo plazo teniendo una visión en el marco de supervivencia, donde debe evolucionar la gestión administrativa, la cual viene acompañada de objetivos estratégicos que deben lograrse y para alcanzar busca diferentes recursos y habilidades gerenciales, además de medir el desempeño laboral, todos estos puntos se conjugan en estructuras, procesos, objetivos, además de desarrollar liderazgo de la mano con la gerencia para alcanzar objetivos y metas establecidas. El nivel estratégico o cuerpo directivo, desempeña un rol fundamental en la organización por establecer planteamientos teleológicos cómo son plantear metas objetivos y la visión de la organización, desarrollar liderazgo, estructurar organizacionalmente su diseño, plantear el modelo de negocio y definir las estrategias como forma operativa en el entorno donde se desarrolla (Mendoza, 2018).

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación utilizada fue aplicada o tecnológica social; ya que su principio fundamental es la aplicación práctica de los descubrimientos, ya sea de productos nuevos o mejora de los ya existentes, además internaliza técnicas para ser aplicadas por la economía, administración, planificación, etc. (Concytec, 2018).

El enfoque cuantitativo se utilizó porque correspondió al planteamiento del problema, objetivos e hipótesis que permitieron medir el nivel de la investigación por medio de las variables, en las cuales se utilizaron herramientas estadísticas los cuales arrojaron datos numéricos para ser interpretados objetivamente (Hernández y Mendoza, 2018).

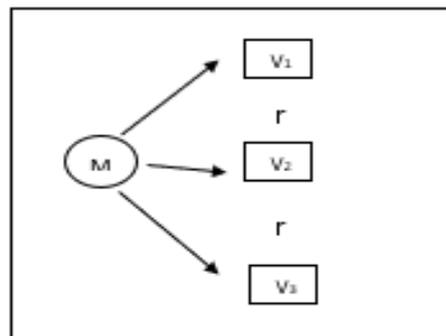
El diseño de investigación, fue un diseño no experimental, en la cual las variables estuvieron estables, sin cambios, es decir se mantuvieron en su estado natural (Hernández, et al., 2014).

De tipo transversal descriptivo- correlacional; se refirió a la descripción de las tres variables, además de la recolección de datos por medio de los instrumentos que se aplicó para el desarrollo de la investigación y la relación de estas (Hernández, et al., 2014).

Siendo el esquema del diseño de investigación.

#### Figura N° 1

*Modelo de investigación correlacional*



Fuente: Hernandez, et al. (2017)

Donde:

- $V_1$  : Variable gestión administrativa
- $V_2$  : Variable habilidades gerenciales
- $V_3$  : Variable desempeño laboral
- $r$  : Coeficiente de correlación

### **3.2. Variables y Operacionalización**

La Definición conceptual de la Variable 1 - gestión administrativa, se definió a la acción de administrar, es decir la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles (Mendoza, et al., 2018).

Variable 2 – habilidades gerenciales: define como la principal habilidad debe ser la capacidad de negociación para proponer, obtener y conceder un precio justo y equilibrado que describa el ganar - ganar, es decir los intereses se mantienen en la mejor posición para organización (UNC, 2005).

Variable 3 – desempeño laboral: como le indica Toala et al. (2017), se le puede conceptualizar como la conducta de los empleados para el logro de las metas de la compañía, un admirable manejo en conjunto es la fortaleza más relevante en una organización” (p. 48)

La definición operacional de la Variable 1 – gestión administrativa: se estableció por las funciones que administración es la acción de administrar.

Variable 2 – habilidades gerenciales: se refirió al conjunto de habilidades a establecer por el personal gerencial en la Ugel.

Variable 3 – desempeño laboral: se dio por la implementación de las dimensiones e indicadores que permitieron medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel.

Los Indicadores de la Variable 1 – gestión administrativa: misión, objetivos, cronograma, presupuestos, modelos organizacionales, organigrama, manuales organizacionales, condicionantes organizacionales,

individuos o personal administrativo, motivación, comunicación, clima organizacional, seguridad, facilidad de entendimiento.

Variable 2 – habilidades gerenciales: habilidad para el análisis, habilidad para la comparación, habilidad para la contratación, tareas específicas, entrevista, evaluación, convivencia, motivación, bien común, equipo de trabajo, empoderamiento, mediador.

Variable 3 – desempeño laboral: disciplina, responsabilidad, habilidad, interés, creatividad, conocimiento, liderazgo, trabajo en equipo, productividad, logro de objetivos.

La Escala de medición, la investigación tuvo una escala ordinal, ya que mide las competencias y habilidades de los trabajadores en función con las variables, dimensiones e indicadores (Gamboa y Parra, 2017).

### **3.3. Población, Muestra, Muestreo**

La población, se refirió al grupo de individuos que coexisten en un entorno común, los cuales tienen similitudes sobre las variables de investigación abordan, para ser estudiados (Otzen y Manterola, 2017). La población estuvo constituida por el total de trabajadores, los cuales son 63 y pertenecen Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias.

La muestra se manifestó de tipo no probabilística, ya que no se aplicó la fórmula muestral, porque se determinó bajo el criterio de conveniencia, el cual es el más cercano a las variables de investigación (Tamara y Manterola, 2017). Es por ello que la muestra estuvo conformada por el número de 59 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias.

El Muestreo que tuvo intervención en la investigación, no estuvo encasillado por la probabilidad matemática (Batanero, et al., 2019). Sino por criterio de conveniencia, de Inclusión y exclusión; bajo el criterio de inclusión, motivo por el cual se asoció a los trabajadores (59 personas) de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias y el criterio de exclusión, donde no se tomó en cuenta al personal de limpieza (2 personas) y vigilancia (2

personas) de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, por no mantener alineación al problema de investigación.

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica fue la encuesta, se dio por la estructura de las preguntas que permitieron medir las variables de la investigación (Caro, 2019).

El instrumento es un cuestionario, en este caso se estableció un total de 70 preguntas estandarizadas por el investigador a la muestra designada, donde 28 ítems están enfocados en la variable gestión administrativa, 22 ítems en la variable habilidades gerenciales y 20 ítems en la variable desempeño laboral; asimismo se estableció por la escala de Likert donde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

**Validez:** se dio por la veracidad de la información y hechos por los jueces expertos encargados de los aportes y conclusiones de los instrumentos (Medina y Verdejo, 2020). Anexo N° 6 - Anexo N° 7 - Anexo N°8 - Anexo N° 9 – Anexo N° 10

**Confiabilidad:** se refirió a los resultados estables, seguros, congruentes, iguales así mismo en diferentes tiempos y previsibles, además de la utilización del alfa de Cronbach para la medición de los instrumentos, asimismo se empleó el programa SPSS para la recolección de los resultados (Guevara, et al., 2020).

Para realizar la prueba de confiabilidad primero se realizó la tabulación del instrumento y se ingresó la información al programa estadístico SPSS, para así obtener la confiabilidad de cada una de las variables, en el Anexo N° 12 se encuentran los pantallazos de los resultados de la confiabilidad por cada variable.

### **3.5. Procedimientos**

En la investigación según la problemática que involucró a las variables sobre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa local región Lima provincias 2021, se tuvo que recopilar varias investigaciones anteriores alineadas a las variables de estudio, de plataformas investigación reconocidas cómo son Scielo, Scopus, Dialnet, Redalyc, y otros. La unidad de análisis que se utilizó fue mediante autores de libros que sustentaron las bases teóricas de las variables, dimensiones e indicadores, organizando todas las referencias de dónde fue obtenida la información, además se hizo la revisión sistemática de los antecedentes para lo cual se seleccionó cuáles se identificaban con mayor precisión en la investigación. Luego se inició los siguientes pasos: (a) se realizó el análisis de las variables administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021; (b) se aplicó la técnica para obtener la información, la cual fue la encuesta, mediante el instrumento que fue el cuestionario de cada una de las variables, las cuales estuvieron construidas según dimensiones e indicadores; (c) se realizó el estudio de la información obtenida por la encuesta; (d) Se realizó el análisis inferencial, donde se contrastó la hipótesis uno, donde está fue aceptada.

Instrumento fue aplicado a todos los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021. Dónde el responsable fue el investigador sobre la veracidad, responsabilidad y seguimiento de los cuestionarios, para lo cual la información obtenida registrada se tabuló utilizando el programa SPSS, el cual es un software estadístico que ayudó para procesar toda la información y de ahí interpretarla, para luego contrastarla con otras teorías para obtener conclusiones y recomendaciones que estuvieron identificadas sobre la realidad problemática de la investigación.

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

El análisis de la información en la investigación, tiene una relevancia principal ya que sin los datos obtenidos no se podría realizar el procesamiento del mismo, su finalidad radica en realizar operaciones para obtener resultados y

ellos ser discutidos para luego obtener conclusiones y de ellas recomendaciones, los cuales están alineados a los objetivos (Arnau, 1996).

Para la investigación se determinó el programa SPSS para la especificación de los resultados a través de tablas que determinaron la confiabilidad de los resultados obtenidos por los instrumentos, los cuales fueron recolectados por el investigador a la muestra.

Estadística descriptiva; se refirió a la recolección de los datos en conjunto, donde la población involucra para el análisis de los resultados a través de tablas que se determinaron por medio del programa SPSS (Viedma, 2018).

Estadística inferencial; se dio por la medición de los parámetros a considerar en la investigación, asimismo por la estimación de resultados establecidos por el investigador, en este caso se empleó la proyección de las variables por medio de la población (Viedma, 2018).

### **3.7. Aspectos Éticos**

La información que fue procesada no fue modificada de manera subjetiva, sino que la finalidad fue darle la forma objetiva, honesta, responsable y veraz de la situación de las variables en estudio, que estuvieron conforme a la realidad de la entidad pública en investigación, además toda la información citada se enfocó sobre la realidad problemática y las variables de estudio, las cuales se mantuvieron sin sufrir alteraciones en su fondo conceptual. La confidencialidad, imparcialidad, privacidad de la información recaudada y de los individuos o participantes de la muestra, fue una prioridad para garantizar el estatus de la investigación.

Según Pertuz (2018) consideró los siguientes valores éticos en ayuda de la responsabilidad social: a) Beneficencia: es el acto de ayuda que la empresa brindó al investigador, ya sea económico o social, b) Autonomía: se dio por el respeto a las opiniones de los encuestados por parte del investigador, c) Justicia: se refirió al respeto que los encuestados se merecieron del investigador al expresar sus ideas.

Es tratada como disciplina normativa la ética, la cual manifiesta que no hay una descripción real de hechos en el mundo, si no que trata de dirigir la acción

humana me manera indirecta, con argumentos supremos morales agregando principios y normatividad que también orienten el comportamiento, la intención de la ética es que de acuerdo al pensamiento que emane de la parte social y no siempre con las mismas convicciones, lleguen a recomendar el mismo comportamiento (Martínez, 2017)

## IV. Resultados

### Resultados Descriptivos

**Tabla 1**

*Variable gestión administrativa*

<b>Promgestionadministrativa (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	15,3	15,3	15,3
	Alto	50	84,7	84,7	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 1 se indicó sobre la variable de gestión administrativa, estuvo constituida por 28 ítems, asimismo por 4 dimensiones y 14 indicadores, dentro de las opiniones a los trabajadores, se recolectó que el 84.75% en el nivel alto opinaron que existe un control de la gestión administrativa en la Ugel, mientras en el 15.25% en el nivel medio, ya que la entidad pública no ofrece una adecuada información en la gestión administrativa.

**Tabla 2**

*Dimensión planificación administrativa*

<b>Promplanificacionadministrativa (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	23	39,0	39,0	39,0
	Alto	36	61,0	61,0	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 2, se indicó que la dimensión de planificación administrativa estuvo conformada por 8 ítems, 4 indicadores, es por ello que los trabajadores opinaron que existió un nivel alto en la planificación administrativa de 61.02% y un 38.98% en el nivel medio por la baja planificación administrativa que existió en la Ugel.

**Tabla 3***Dimensión organización administrativa*

<b>Promorganizacionadministrativa (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	14	23,7	23,7	23,7
	Alto	45	76,3	76,3	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 3 se indicó sobre la dimensión de organización administrativa, estuvo conformada por 8 ítems que explicaron los 4 indicadores, obteniendo como resultados que el 76.27% opinaron que existe un nivel alto en la organización administrativa y el 23.73% opinaron que falta control en la organización administrativa por arte de las autoridades de la Ugel.

**Tabla 4***Dimensión dirección administrativa*

<b>Promdireccionadministrativa (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	27,1	27,1	27,1
	Alto	43	72,9	72,9	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 4 se indicó sobre la dimensión de dirección administrativa se formuló 6 ítems que describieron los 3 indicadores, dando como resultados que el 72.88% donde se encontró un nivel alto en la dirección administrativa, mientras que el 27.12% en el nivel medio dando como resultados que no existe una dirección administrativa en la Ugel por el personal administrativo.

**Tabla 5.***Dimensión control administrativo*

<b>Promcontroladministrativa (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	13	22,0	22,0	22,0
	Alto	46	78,0	78,0	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 5 se indicó sobre la dimensión de control administrativo, se estableció por 6 ítems que describieron los 3 indicadores, es por ello que el 77.97% opinaron que existe un nivel alto en el control administrativo mientras el 22.03% se encuentra en el nivel medio por la ausencia de un clima organizacional y falta de seguridad en el desarrollo de los proyectos administrativos.

**Tabla 6***Variable habilidades gerenciales*

<b>Promhabilidadesgerenciales (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	30,5	30,5	30,5
	Alto	41	69,5	69,5	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 6 se indicó sobre la variable de habilidades gerenciales, estuvo constituida por 22 ítems, asimismo por 3 dimensiones y 12 indicadores, para los encuestados el 69.49% califican alto, lo que evidencia que los directivos vienen desarrollando y demostrando su autoconocimiento, respetando los valores y principios de la Institución, mientras el 30.51 % en el nivel medio, los directivos mediante la comunicación no establecen buenas relaciones.

**Tabla 7***Dimensión habilidades conceptuales*

<b>Promhabilidadesconceptuales (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	44,1	44,1	44,1
	Alto	33	55,9	55,9	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 7 se indicó sobre la dimensión de habilidades conceptuales, se estableció por 6 ítems que describieron los 3 indicadores, es por ello que el 55.93% opinaron que existe un nivel alto en habilidades conceptuales por lo que se les facilita formular ideas e innovar y el 44.07% se encuentra en el nivel medio por lo que se les complica analizar procesos, habilidad para comparar y resolver problemas de manera creativa

**Tabla 8***Dimensión habilidades técnicas*

<b>Promhabilidades tecnicas (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	33,9	33,9	33,9
	Alto	39	66,1	66,1	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 8 se indicó sobre la dimensión de habilidades técnicas, se estableció por 8 ítems que describieron los 4 indicadores, es por ello que el 66.10% opinaron que existe un nivel alto en habilidades técnicas por lo que se les facilita utilizar técnicas y herramientas en el cargo que desempeñan y el 33.90% se encuentra en el nivel medio por lo que se les complica el uso de evaluaciones, entrevistas, manuales operativos o procedimientos.

**Tabla 9***Dimensión habilidades humanas*

<b>Promhabilidadeshumanas (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	19	32,2	32,2	32,2
	Alto	40	67,8	67,8	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 9 se indicó sobre la dimensión de habilidades humanas, se estableció por 8 ítems que describieron los 5 indicadores, es por ello que el 67.80% opinaron que existe un nivel alto en habilidades humanas por lo que tienen la habilidad para comunicarse de manera efectiva con sus colaboradores y el 32.20% se encuentra en el nivel medio por lo que les cuesta ser empáticos y motivar a su equipo de trabajo.

**Tabla 10***Variable desempeño laboral*

<b>Promdesempeñolaboral (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	29	49,2	49,2	49,2
	Alto	30	50,8	50,8	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 10 se indicó sobre la variable de desempeño laboral, estuvo constituida por 20 ítems, asimismo por 3 dimensiones y 10 indicadores, para los encuestados el 50.80% califican alto, evidencia que más de la mitad de tienen la destreza y el conocimiento para desempeñar sus labores, mientras el 49.20 % en el nivel medio, no se muestra preocupados con el control del trabajo que realizan por tanto si se presenta un problema tendrían dificultad para resolverlo.

**Tabla 11***Dimensión factores actitudinales*

<b>Promfactoresactitudinale (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	49	83,1	83,1	83,1
	Alto	10	16,9	16,9	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 11 se indicó sobre la dimensión factores actitudinales, se estableció por 6 ítems que describieron los 3 indicadores, es por ello que el 16.60% nivel alto se sienten motivados para poder desempeñar sus proyectos en sus áreas y el 83.10% en el nivel medio se puede evidenciar que no tienen la voluntad y el compromiso para desarrollar las actividades.

**Tabla 12***Dimensión factores operativos*

<b>Promfactoresoperativos (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	33,9	33,9	33,9
	Alto	39	66,1	66,1	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 12 se indicó sobre la dimensión factores operativos, se estableció por 10 ítems que describieron los 5 indicadores, es por ello que el 66.10% nivel alto los directivos tienen el interés y la creatividad para realizar sus labores encomendadas y el 33.90% en el nivel medio carecen de liderazgo y trabajo en equipo.

**Tabla 13***Dimensión eficacia de la organización*

Promeficiadelaorganización (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	27,1	27,1	27,1
	Medio	18	30,5	30,5	57,6
	Alto	25	42,4	42,4	100,0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 13 se indicó sobre la dimensión eficacia de la organización, se estableció por 4 ítems que describieron los 2 indicadores, es por ello que el 42.40% nivel alto, los directivos son muy productivos y logran todas las metas, el 30.50% en el nivel medio tienen la eficiencia para llegar a cumplir los objetivos de la organización y 27.10 % es bajo quiere decir que el personal no es eficaz en sus labores.

**Resultado Inferencial****Tabla 14***Contrastación de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,438	59	,000
Habilidades Gerenciales	,441	59	,000
Desempeño Laboral	,444	59	,000

Mediante la contrastación de la normalidad en las variables, arrojo una significancia de 0,000 por lo que se acepta la H1. Lo que indica que su distribución es no normal, y entendemos que el método utilizado es no paramétrico, por lo tanto, se aplicó el coeficiente de kolmogorov, y el resultado indica el uso del Rho Spearman para medir la correlación.

## Prueba de hipótesis general

(H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021

(H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Regla de decisión

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

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

**Tabla 15**

*Correlación entre variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral*

Prueba Estadística	Variables	Coefficiente	Gestión Administrativa	Habilidades Gerenciales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,605**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	,605**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,001	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

La correlación de las variables, el sistema Elaboración propia, arrojó una correlación de 0.605, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que la H<sub>1</sub> es aceptada, además se muestra que la correlación entre las variables de Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral es buena correlación, de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

## Prueba de hipótesis 1

(H1): Si existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

(H0): No existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza  $H_0$

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

**Tabla 16**

*Correlación entre variables Gestión administrativa, habilidades gerenciales y dimensión factores actitudinales*

Prueba Estadística	Variables	Coefficiente	Gestión Administrativa	Habilidades Gerenciales	Factores actitudinales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,612**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,612**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Factores Actitudinales	Coeficiente de correlación	,001	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

La correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores actitudinales, en el sistema Elaboración propia, arrojó una correlación de 0.612, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que la H1 es

aceptada, además se muestra que la correlación entre las variables de Gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores actitudinales es buena la correlación de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

## Prueba de hipótesis 2

(H1): Si existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

(H0): No existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza  $H_0$

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

**Tabla 17**

*Correlación entre variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y factores operativos*

<b>Prueba Estadística</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Coeficiente</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Habilidades Gerenciales</b>	<b>Factores operativos</b>
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,615**	,001
Spearman	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,615**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Factores operativos	Coeficiente de correlación	,001	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

La correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos, en el sistema Elaboración propia, arrojó una

correlación de 0.615, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que la H1 es aceptada, además se muestra que la correlación entre las variables de Gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos es buena la correlación de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

### Prueba de hipótesis 3

(H1): Si existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

(H0): No existe relación significativa entre la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

#### Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza  $H_0$

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

**Tabla 18**

*Correlación entre variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y eficacia de la organización laboral*

<b>Prueba Estadística</b>	<b>Variables</b>	<b>Coeficiente</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Habilidades Gerenciales</b>	<b>Eficacia de la organización</b>
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,618**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,618**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Eficacia de la organización	Coeficiente de correlación	,001	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

La correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión eficacia de la organización, el sistema Elaboración propia, arrojó una

correlación de 0.618, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que la H1 es aceptada, además se muestra que la correlación entre las variables de Gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión eficacia de la organización es buena la correlación, de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

## V. Discusión

Objetivo general; determinar la influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Dentro de la variable de gestión administrativa, se estableció los siguientes resultados en función al cuestionario desarrollado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, donde el 84.75% en el nivel alto opinaron que existe un control de la gestión administrativa en la Ugel, mientras en el 15.25% en el nivel medio, lo que indica que aún existe un porcentaje de ineficiencia que estaría truncando las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. Además, la prueba de hipótesis general (Tabla 15) arrojó un coeficiente de 0.605 lo que indicó que la correlación es positiva aceptable y las tres variables están relacionadas, es decir que, si una de las variables mejora en su manejo, las otras dos variables se afectarán de la misma manera.

Por consiguiente, en los antecedentes se describió a Tapia y Loaiza (2019) quien mencionó que la gestión administrativa en la Ugel Maynas, se tuvo en cuenta las dimensiones de planificación, organización, dirección y control en función de las instituciones educativas de la localidad, asimismo buscó la eficiencia del personal administrativo y docente, lo cual coincide con la investigación aportando una guía a seguir de cómo desarrollar elementos teórico y aplicarlos en la práctica, pero mantuvo una diferencia en cuanto a los objetivos planteados los cuales si fueron alcanzados por la gestión administrativa, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo explicativo, la relevancia se manifiesta en el poder de decisión que las autoridades utilizaron al ejecutar las acciones de gestión y lograr cambios contundentes en su institución.

Según Mendoza, et al., (2018) describió la gestión administrativa en función a la acción de administrar, es decir la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles, la cual dichas acciones se relacionan directamente con la investigación

comparando los resultados obtenidos, a diferencia de la investigación realizada donde se encontró deficiencias estructurales las cuales ponen en riesgo la estabilidad de la entidad pública, y los responsables no tienen el manejo óptimo para diseñar estrategias las cuales alineadas a los recursos disponible y se pueda realizar acciones positivas que den resultados para el bienestar social.

Objetivo específico 1; determinar influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Dentro de la variable de gestión administrativa, los trabajadores opinaron que el 84.75% en el nivel alto opinaron que existe un control de la gestión administrativa en la Ugel, mientras en el 15.25% en el nivel medio, ya que la entidad pública no ofrece una adecuada información en la gestión administrativa. Además, la prueba de hipótesis 1 (Tabla 16) arrojó un coeficiente de 0.612 que indicó que hay una correlación positiva aceptable, que manifiesta que las variables de gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la dimensión factores actitudinales están relacionadas y un impacto en alguna se manifiesta en los otros dos elementos.

Siguiendo con los antecedentes se mencionó a Mendoza, et al. (2018) quien describió las habilidades directas de los trabajadores administrativos con el fin de evaluar y controlar el desempeño laboral, asimismo establecer un control en la elaboración de los proyectos administrativos por el sector público, manifestando que es indispensable para la entidad que el personal debe ser evaluado y medir los factores de actitud para poder lograr un engranaje operativo y de gestión eficaz que ayude al crecimiento de la organización. A diferencia de la investigación que según sus resultados no se muestra un interés absoluto para la búsqueda de un personal con perfiles idóneos que puedan realizar un trabajo eficiente que se manifieste en los individuos que reciben el servicio (Chiavenato, 2018).

Además de Alarcón (2017) quien mostró similitud con la investigación en la cual describió las habilidades gerenciales en función del personal administrativo y docentes de las instituciones educativas en el País de Venezuela; asimismo se estableció una adecuada comunicación entre el personal, motiva a mejorar las

habilidades en el manejo de la organización, a diferencia de lo encontrado en la investigación donde se manifiesta en su problemática deficiencias en la gestión administrativa, la cual afecta a las habilidades para gerenciar y el desempeño docente mostrando ineficiencias en los lineamientos de los objetivos, además de trabar las metas propuestas de la entidad pública. Dentro de la base teórica de gestión administrativa, se definió a la acción de administrar, es decir la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles (Mendoza, et al., 2018).

Objetivo específico 2; analizar la influencia de Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Según el análisis de los resultados prevalece la gestión administrativa con un 84.75%, habilidades gerenciales con el 69.49% y factores operativos con el 66.10%, es decir los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus objetivos, cronogramas de actividades, modelos de organización, logrando una habilidad para analizar, controlar y demostrar su autoconocimiento, y se ve reflejado en el interés y la creatividad y el trabajo en equipo para realizar sus labores encomendadas. Solo existe un pequeño grupo el 15.25% no cuentan con la información de la gestión administrativa ya que la entidad pública no ofrece, el 30.51% de los directivos no tienen una buena comunicación por lo que no establecen buenas relaciones ni adecuadas entrevistas y por último 33.90% carecen de liderazgo y trabajo en equipo, el cual frena todo el trabajo realizado por el equipo que si está comprometido en alcanzar metas, además la prueba de hipótesis 2 (Tabla 17) arrojó un coeficiente de 0.615 que indicó que hay una correlación positiva aceptable, que manifiesta que las variables de gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos están relacionadas y un impacto en alguna se manifiesta en los otros dos elementos.

Comparando con los resultados de la investigación de Tamay (2017), concluye que las actividades que realizan los miembros de una institución deben ser una guía para hacer de manera correcta las cosas, también menciona que el líder del grupo debe motivar, valorar el trabajo del equipo para poder lograr buenos resultados. Para Olivos (2018) concluye que si existen relaciones positivas

significativas entre el desempeño laboral y las habilidades gerenciales. Del mismo modo Ruiz (2018) llega a la conclusión que, si existe una gran dimensión de relaciones interpersonales con los trabajadores, ya que existe una buena comunicación entre trabajadores y desempeñan un buen trabajo en equipo, a diferencia de la investigación donde los resultados manifestaron ciertos porcentajes desalentadores los cuales se refleja una inacción por parte de los colaboradores de la entidad pública. García (2019) señaló que el desempeño laboral de las personas que laboran dentro de una empresa dista mucho la capacidad y conocimiento, de igual manera se puede mencionar los aciertos, eficacias y la eficiencia de los trabajadores que si interactúan correctamente para poder alcanzar el cumplimiento de compromisos y metas determinadas de cada actividad.

Objetivo específico 3; determinar la influencia de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Según los resultados se determinó que predomina la gestión administrativa con un 84.75 %, habilidades gerenciales con el 69.49% y eficacia de la organización con el 42.40%, es decir los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus objetivos, cronogramas de actividades, modelos de organización, logrando una habilidad para analizar, controlar y demostrar su autoconocimiento, y se ve reflejado en la producción del logro de sus metas. Solo existe un pequeño grupo el 15.25% no cuentan con la información de la gestión administrativa ya que la entidad pública no ofrece, el 30.51 % de los directivos no tienen una buena comunicación por lo que no establecen buenas relaciones ni adecuadas entrevistas y por último 27.10% es bajo quiere decir que el personal no es eficaz en sus labores, además la prueba de hipótesis 3 (Tabla 18) arrojó un coeficiente de 0.618 que indicó que hay una correlación positiva aceptable, que manifiesta que las variables de gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la dimensión eficacia de la organización, las cuales están relacionadas y un impacto en alguna se manifiesta en los otros dos elementos.

En la investigación de Tapia & Loaiza (2019), concluye que las gestiones administrativas, están basadas en metodologías como la planificación de las acciones que tiene la funcionalidad de las actividades, según ella se manifiesta la eficiencia en las instituciones, donde se mantuvo una relación directa entre la dimensión planificación y desempeño laboral, la cual también coincide con la investigación en desarrollo, para Lozano en su investigación concluye que existe una relación directa y moderada ante las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral. De igual manera Koontz (2018) concluyó que, para lograr la eficiencia en una organización dentro de las metas, se debe capacitar constantemente a todos los empleados para que puedan llevar a cabo todas sus tareas asignadas.

## VI. Conclusiones

1. Se concluye, que se logró determinar la influencia de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021; donde el **84.75%** de directivos llevan un control de la gestión administrativa lo que genera que el personal sienta la confianza para poder desempeñar sus actividades pero persiste una deficiencia de **15.25%** esto se debe a que la UGEL no brinda información de la gestión administrativa, también se logró determinar los factores actitudinales son muy deficientes existe un **83.10%** de trabajadores sin voluntad y compromiso para desarrollar las actividades y solo el **16.60%** del personal se sienten motivados para poder realizar sus proyectos en sus áreas, además la prueba de hipótesis general arrojó un coeficiente de 0.605 indicando que la correlación es positiva aceptable, lo cual podemos interpretar que los cambios positivos que se generen en alguna de las variables de investigación tendrá el mismo efecto en las otras variables de estudio, en conclusión podemos entender que las deficiencias de los directivos, la falta de confianza y de compromiso por el personal, afecta directamente a la gestión administrativa de manera negativa.
2. Se concluye que se llegó a analizar la influencia de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021, donde prevalece la gestión administrativa con el **84.75%**, habilidades gerenciales con el **69.49%** y factores operativos con el **66.10%** que se refleja en el interés, creatividad y el trabajo en equipo para realizar sus labores encomendadas, aun así existe un **30.51%** de los directivos no cuentan con el conocimiento, tampoco tienen una buena comunicación por lo que no establecen buenas relaciones laborales, además la prueba de hipótesis general arrojó un coeficiente de 0.612 indicando que la correlación es positiva aceptable, lo cual podemos interpretar que los cambios positivos que se generen en alguna de las variables de investigación tendrá el mismo efecto

en las otras variables de estudio, se concluye que al no mantener una fluidez en los factores operativos del personal, esta deficiencia afecta directamente a la gestión administrativa y habilidades gerenciales, y lo mismo pasa cuando otra de las variables están afectadas de manera negativa.

3. Se concluye que se llegó a determinar la influencia de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021, donde la eficacia de la organización alcanzó el 42.40%, se ve reflejado con la productividad en el logro de sus metas. Del mismo modo sigue existiendo un 27.10% quiere decir que el personal no es eficaz en sus labores ya que se logró identificar una baja capacidad organizacional para el desarrollo de las actividades, lo que afecta en gran manera el desempeño institucional en su conjunto.
  
4. Se concluye que la correlación aplicada por el Rho de Spearman en las Variables de la investigación arrojó su indicador de 0.605 el cual refiere que existe una correlación buena y su nivel de significancia de 0.000 por lo que se acepta la hipótesis positiva. En la correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores actitudinales el Rho de Spearman indica 0.612, lo cual refiere una buena correlación y su nivel de significancia es de 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva. En la correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos el Rho de Spearman indica 0.615, lo cual refiere una buena correlación y su nivel de significancia es de 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva. En la correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión eficacia de la organización, el Rho de Spearman indica 0.618, lo cual refiere una buena correlación y su nivel de significancia es de 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva.

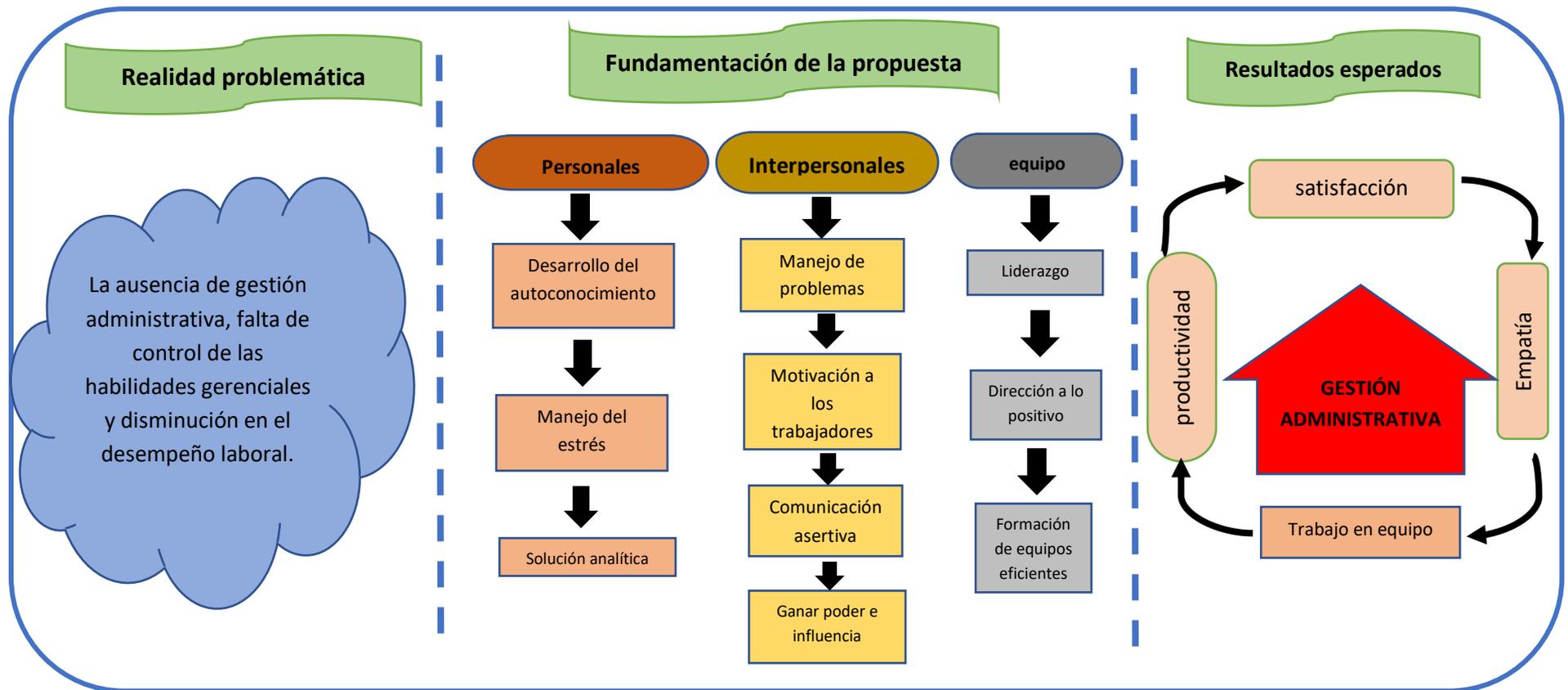
## **VII. Recomendaciones**

- Primera: se recomienda al director de la UGEL Región Lima, que desarrollen talleres, seminarios, tertulias, charlas de motivación para todo el personal con la finalidad de concientizar, comprometer y potenciar sus conocimientos, además de transmitir los beneficios que traen a la sociedad una buena gestión administrativa en la entidad pública, además de la integración que se desarrollaría internamente como el incremento de la corriente en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral.
- Segunda: se recomienda al director de la UGEL Región Lima; realizar inducciones laborales y evaluaciones de conocimiento, donde se pueda medir los factores actitudinales positivos en los cuales se expongan temas relacionados a los cargos o puestos que desempeñan, fortaleciendo de esta manera las habilidades de los colaboradores que incidirá en la gestión de la institución, además brindar la oportunidad al personal, de acuerdo al nivel alcanzado y puedan seguir desarrollándose profesionalmente dentro de la institución.
- Tercera: se recomienda al director de la UGEL Región Lima provincias, tomar una evaluación de manera periódica sobre los factores operativos, es decir sobre los puntos de actividades que realiza el personal, y a partir de ahí realizar mejoras para reducir costos y tiempos, a la vez identificar los cuellos de botella que se estarían estancando la operatividad de la entidad.
- Cuarta: se recomienda al director de la UGEL Región Lima provincias, realizar un análisis sobre la percepción del servicio brindado por la UGEL Región Lima, para poder identificar el grado de eficacia del personal, de ahí trabajar el fortalecimiento de sus debilidades y amenazas, además analizar internamente los trámites diarios, lo cuales podrían estar generando deficiencias.
- Quinta: se recomienda al director de la UGEL Región Lima provincias, realizar la gestión para proponer al Ministerio de Educación, una escala de incentivos cuantitativos para el personal que de manera individual logró al 100% sus metas y de manera conjunta también incentivos cuantitativos para el logro de objetivos de la institución.

## VIII. Propuesta

Propuesta metodológica de habilidades gerenciales, y desempeño laboral para mejorar la Gestión administrativa en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

### 1. Representación Gráfica.



## **2. Introducción**

Hoy en día las entidades públicas en el sector de educación vienen atravesando deficiencias en la gestión administrativa, lo cual se puede desprender de las capacidades o habilidades gerenciales, es decir guiar de la mejor manera las acciones de la entidad que dirigen, asimismo estos inconvenientes también perjudican el desempeño laboral. Las capacidades del líder de la institución deben estar muy bien cimentadas con estudios comprobados y experiencia en diferentes sectores o instituciones similares, la idea es poder generar la mayor eficiencia dentro de estas instituciones públicas.

El problema que perjudica a la Ugel de la Región de Lima, se dio por la deficiencia en la gestión administrativa, falta de control de las habilidades gerenciales y disminución en el desempeño laboral. Este problema se dio por la ausencia de control de las autoridades en las actividades administrativas, falta de registro sobre los procesos administrativos, además de la falta de disponibilidad de los trabajadores para alcanzar los resultados esperados por la Ugel, y por consiguiente perjudica a la falta de comunicación y coordinación entre las áreas.

Del mismo modo, el problema es por la falta de habilidades gerenciales, se consideró por la ausencia de liderazgo y control por parte de las autoridades de la Ugel.

## **3. Objetivos**

### **Objetivo General**

Contribuir con la mejora de la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021

### **Objetivos Específicos**

Fortalecer la Gestión administrativa en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Incentivar las habilidades gerenciales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

Fomentar la práctica de las habilidades gerenciales para el mejoramiento del Desempeño Laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

#### 4. Teorías

La propuesta tiene como bases teóricas a Ramírez, (2004), nos indica que la **Gestión administrativa** son las distintas actividades que junto a un equipo de trabajo se coordinan para poder cumplir con el objetivo o meta propuesta. Además previene problemas que se puedan dar en el futuro esto se logra a través de las tareas o recursos humanos .

Para Pearson( 2022) las **habilidades gerenciales** es la capacidad para poder dirigir actividades de liderazgo, las cuales permiten dirigir de manera eficiente todas las actividades del asignadas a su equipo.

Según Cameron et al., (2011) están divididas en 3 dimensiones: **habilidades personales:** es el conocimiento de sí mismo donde se debe manejar el estrés, asimismo ser creativos y buscar soluciones analíticas ante los problemas.

Las **habilidades interpersonales:** están orientados por la comunicación asertiva, cuando uno quiere tener poder, ganar e impactar y llegar a resolver conflictos, esto sucede cuando se actúa o relaciona en equipo.

También están las **Habilidades grupales:** como su mismo nombre lo dice es el trabajo en equipo, es el cooperar de todos los integrantes del equipo para poder tener una dirección al cambio positivo, se discute todos los intereses pero al final se llega a un acuerdo democrático .

Para Bautista et al., (2020) el **desempeño laboral** son las conductas o acciones que realizan los trabajadores y hacen que se logren las metas propuestas, llegando a tener éxito en la instituciones.

**Desempeño de las Tareas:** es el logro de las responsabilidades designadas para cada puesto, de acuerdo a los conocimientos y capacidades.

**Comportamientos Contraproducentes:** son las acciones que realizan los trabajadores pero con beneficio personal y perjudican a la institución .

**Desempeño Contextual:** Son los conocimientos y aportes individuales en el cargo que desempeña el trabajador y contribuye al logro óptimo de los resultados.

## **5. Fundamentación**

### **Antropológica.**

Desde el punto de vista antropológico para lograr una buena gestión administrativa y un buen desempeño laboral se debe desarrollar buenas habilidades gerenciales por parte del hombre, para esto debe ser muy racional y tener la capacidad para poder liderar logrando la paz y armonía en los distintos contextos.

### **Epistemológica.**

Para el desarrollo de las habilidades se va a empezar la investigación de términos que están implicados, lo que va a ayudar a que la Ugel adquiera y refuerce sus conocimientos, es la capacitación para adquirir distintos conocimientos esto va a lograr que se llegue a crecer en cuanto a conceptos y conocimientos de acuerdo al contexto.

Necesidad de llegar a comprender el contexto de la organización donde se va a desarrollar el Programa de Aprendizaje y Estimulación para el mejoramiento del Desempeño Laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

### **Axiológico**

Es la determinación de la manera de actuar de las personas de un grupo social, en otras palabras, el comportamiento, normas, valores o conductas que hacen que al momento de interactuar con los demás aporten al desarrollo y desempeño de las actividades que realizan las personas, en este caso los trabajadores de la UGEL de la Región Lima. Inmerso a ello todas las personas tienen la capacidad o habilidad para gerenciar, no importa si pertenece o no alguna institución, ni el nivel de estudios, clase social, etc.

## 6. Pilares

**Comunicación Asertiva.** Es la habilidad para poder comunicarse de una forma armoniosa y con respeto, diciendo las cosas como son pero sin hacer sentir mal a los demás. (Asanza , 2019)

**Manejo de Conflictos.** Son las diferentes estrategias que se usan para prevenir un problema o tensiones que afecten al desempeño en el trabajo, transformandolas en aportes que contribuyan a la convivencia justa y armoniosa, llegando a concretar sus metas. (Da Silva, 2021)

**Liderazgo.** Es la capacidad para poder motivar, organizar e influir en el trabajo de su equipo para poder lograr todos objetivos. Es por ello que siempre tiene que haber ese entusiasmo por parte del lider para hacer la cosas bien. En este caso el director de la UGEL de Lima provincia tiene que ser la persona que motive, apoye moralmente a todos los trabajadores para que ellos puedan tener ese respaldo de apoyo y puedan hacer sus gestiones administrativas de manera eficiente llegando a desempeñar su cargo eficazmente. (Milán Et al., 2007)

**Inteligencia Emocional.** Es una capacidad para animarse uno mismo, ser perseverantes al momento de desempeñar una labor o realizar actividades, a pesar de las dificultades, evitando angustias en nuestro estado anímico. (Arrabal, 2018)

## 7. Principios

### Valores Personales

Para Florencia Et al., (2008) todas las personas tienen diversas cualidades, en niveles diferentes, como es el valor instrumental y el terminal.

Valor instrumental: este valor sirve para que todos los trabajadores de un área UGEL de la provincia Lima se integren con el propósito de llegar a cumplir con las metas ya establecidas

Valor terminal: es el propósito con el que se llega a lograr el desempeño laboral requerido de los trabajadores. Hoy en día no se encuentra muchas personas armoniosas, tranquilas al momento de realizar sus actividades.

## **Toma de Decisiones y Valores Éticos**

Para Solano, (2003) Es decidir de entre 2 a más alternativas, siempre basandose en lo etico para poder tomar una decision honesta y correcta, siempre pensando en que contribuya al mejoramiento y desempeño de la institución o entidad,

## **Estilo de Aprendizaje**

Según Díaz (2012) son procesos cognitivos que los trabajadores ponen en práctica para poder captar o transmitir informacion, y así puedan tener una buena gestión administrativa y logren un buen desempeño laboral en la Ugel de la Provincia Lima.

## **8. Características**

### **Integradora**

El Lider de la UGEL busca que todos los trabajadores se integren al grupo para realizar los trabajos de manera conjunta, logrando mejorar la gestión administrativa de la Ugel.

### **Innovadora.**

Los trabajadores deben encontrarse en un estado mental creativo y productivo para poder desarrollar lo que tiene en mente. Además, son conscientes de que todos los días se pueden aprender cosas nuevas, siempre están reinventándose tanto a nivel laboral, profesional personal.

### **Práctico.**

La propuesta tiene que ser entendible, para todos los trabajadores no pongan excusas al momento de que hayas excusas.

## **9. Contenidos**

La propuesta que se está planteando se estructuró teneindo en cuenta 4 estímulos más importantes para que los que lideren la UGEL desarrollen de manera, más eficaz sus reguladoras capacidades, llegando a lograr en la institución mejoría jerárquicamente.

Como primera etapa, se va desarrollar el “autoaprendizaje”, esto quiere decir

que un trabajador no deja de reconocer sus acciones o aptitudes negativas que impiden desempeñar eficientemente su gestión administrativa dentro de la UGEL de la provincia de Lima.

La propuesta que se llevará a cabo está denominada, metodología de habilidades gerenciales y desempeño laboral con el fin de mejorar la Gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias 2021, la cual contempla las siguientes etapas:

### **Etapa I**

Se va ejecutar un plan de desarrollo y formación, el cual fortalezca sus habilidades de los trabajadores. Por lo tanto se está proponiendo realizar 10 talleres que se desarrollarán en 10 meses, donde se tiene que coordinar con el director de dicha institución para que no perjudique la operatividad de la UGEL, por lo que se ha creído conveniente dividir a los trabajadores en 2 grupos.

Del mismo modo, se ha propuesto que los 2 últimos talleres, se seleccione a colaboradores para formar un grupo y participen en ellos, con fin de que sean los mismo que trasmitan las habilidades a sus compañeros y que tengan un impacto positivo en el ambiente laboral.

### **Etapa II**

En esta segunda etapa se va efectuar la evaluación de las Habilidades gerenciales, con el propósito de comparar en que nivel se encuentra la Ugel, después de haber realizado la evaluación a las distintas áreas de la Ugel se detectó que áreas continúan teniendo problemas.

Es por ello que una vez que se detectó las áreas con problemas se conversó con líderes de cada área para que se incorporen aptitudes sociales para que la Ugel tenga una capacidad eficiente. Es por ello que se seleccionó los temas siguientes.

Autoinformación

Reconocer a los ejecutivos

Pensamiento crítico analítico e innovador

Inspiración del trabajador

Lograr impacto y poder

Realización de grupos convincentes

Direccionamiento al cambio positivo

Designación y empoderamiento

Después de haber seleccionado los temas se establecen los indicadores de acuerdo a cada área y por último se debe establecer criterios que hagan referencia a los indicadores. Los criterios vienen hacer el nivel de aptitud y circunstancia, de este modo se va monitorear el avance futuro.

Se puede realizar la comparación de habilidades gerenciales y verificar cual se encuentra en proceso de desarrollo, una vez que se considera los indicadores individualmente.

Finalmente, después de la evaluación se va proponer la implementación de todos los resultados positivos duraderos, para que sirva como catalizadores frente a otros problemas donde funcione como acción de mejora.

Asimismo se presenta las actividades:

## Actividades

**Financiamiento:** Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima Provincias 2021

**Presupuesto:** 8 000.00 soles

**Tiempo de ejecución:** 10 meses

Propuesta						
Dimensiones	Objetivo del taller	Indicadores de mejora	Actividades	Responsable	Recursos	Tiempo
Personales	Encontrar su orientación hacia el cambio e identificar su estilo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estima a uno mismo.</li> <li>- Tener Seguridad y confianza al momento de actuar</li> <li>- Tolerancia</li> </ul>	Desarrollo de autoconocimiento	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Implantar estrategias para eliminar factores estresantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actúa con empatía y tolerancia.</li> <li>- Programa su tiempo.</li> </ul>	Manejo del estrés	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Designar técnicas analíticas desolución de problemas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prontitud y destreza</li> <li>- Análisis para solucionar problemas</li> </ul>	Solución analítica y creativa de problemas	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
Interpersonales	Emplear estrategias adecuadas al manejo de conflictos	-Soluciona conflictos interpersonales a través de la ayuda de sus compañeros	Manejo de conflictos	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Mejorar las habilidades de los demás relacionadas con el trabajo	Promueve un ambiente de trabajo motivador y tranquilo.	Motivación de los empleados	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Usar principios de la comunicación de apoyo para reforzar relaciones.	Diferencia entre coaching	Comunicación de apoyo (coaching)	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Utilizar la influencia en forma adecuada para la realización de un trabajo excepcional	Neutraliza los intentos inapropiados	Ganar poder e influencia	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas

Equipo	Fomenta la afiliación eficaz a un equipo,	Pon en práctica los principios de liderazgo eficaz de equipos,	Formación de equipos eficaces	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Liderar iniciativas de un cambio positivo.	Moviliza las capacidades de los demás para lograr un cambio positivo.	Liderar el cambio positivo	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas
	Desarrollar y ejecutar los planes para facultar o autorizar a los demás.	Utiliza los principios de delegación eficaz	Facultamiento y delegación	Director Psicólogos	Trabajadores y materiales	04 horas

## 10. Evaluación

La propuesta se va analizar y evaluar teniendo en cuenta los aspectos indicados para la solución de la situación problemática.

Ficha de autoevaluación de las charlas

### Escala de Evaluación:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Items	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	A controlar mi carácter y emociones.					
2	A confiar en mi persona al momento de desempeñar mis funciones.					
3	A manejar mis tiempos y cumplir con las metas propuestas.					
4	A tener tolerancia a mis compañeros y saber apreciar su trabajo.					

5	A resolver los conflictos en el desempeño de mis labores.					
6	A mejorar las gestiones administrativas					
	A trabajar en equipo y aportar mis conocimientos.					

## 11. Vigencia

La propuesta está estipulada para un periodo de 2 años, una vez cumplida esa fecha el contenido que tuvo un impacto positivo se puede mejorar y replantear o realizar una nueva propuesta.

## 12. Retos

Que todos los trabajadores de la Ugel Región Lima provincias 2021 asistan en su totalidad a las charlas.

Lograr que se apruebe la propuesta para su aplicación en la Ugel Región Lima provincias 2021.

Incentivar el liderazgo en los trabajadores que ayude en la Gestión administrativa de la Ugel Región Lima provincias 2021.

## Referencias

- Alarcón, N. . (2017). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue\\_li.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue_li.pdf?sequence=3)
- Arnau, J. (1996). *Métodos y técnicas avanzadas de analisis de datos en ciencias de comportamiento*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=VXlz3-Sxuh4C&printsec=frontcover&dq=metodos+de+analisis+de+datos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=metodos%20de%20analisis%20de%20datos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VXlz3-Sxuh4C&printsec=frontcover&dq=metodos+de+analisis+de+datos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodos%20de%20analisis%20de%20datos&f=false)
- Arrabal Martín, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional* (1 ed.). Elearning S.L. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=que+es+la+inteligencia+emocional&ots=RrG\\_kpm\\_Dt&sig=gSjXgbRSOIWimuDvKrc\\_9r8mdcY#v=onepage&q=que%20es%20la%20inteligencia%20emocional&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=que+es+la+inteligencia+emocional&ots=RrG_kpm_Dt&sig=gSjXgbRSOIWimuDvKrc_9r8mdcY#v=onepage&q=que%20es%20la%20inteligencia%20emocional&f=false)
- Asanza Capa, N. B. (2019). ASSERTIVE COMMUNICATION AND ITS IMPACT ON EDUCATIONAL MANAGEMENT. *Ciencia y educación*. Obtenido de <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/15/25>
- Batanero, C., Begue, N., Gea, M., & Roa, R. (2019). *El muestreo: una idea etocastica fundamental*. Obtenido de Revista pedagogica, 90, 41-47: [https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Batanero/publication/337869513\\_El\\_muestreo\\_Una\\_idea\\_estocastica\\_fundamental/links/5ed3d4154585152945220e44/El-muestreo-Una-idea-estocastica-fundamental.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Batanero/publication/337869513_El_muestreo_Una_idea_estocastica_fundamental/links/5ed3d4154585152945220e44/El-muestreo-Una-idea-estocastica-fundamental.pdf)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus , R., & Aguilar Pandura , E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>

- Bernal, C. (2021). *Metodología de investigación* . Obtenido de Editorial Pearson :  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cameron , K., & Whetten , D. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). Obtenido de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/31-Desarrollo-de-Habilidades-Directivas-8ed-Whetten.pdf>
- Caro, L. (2019). *7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. Obtenido de Repositorio UDGVirtual:  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2801>
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de McGraw-Hill:  
<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill-Interamericana. Obtenido de VII SEPTIMA:  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Concytec, A. (2018). *Tipos de investigación*. Obtenido de Artículo Universidad Santo Domingo de Guzman:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187)
- Da Silva, D. (2021). Manejo de conflictos: estrategias prácticas de resolución. *Zendesk*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/manejo-de-conflictos-estrategias-practicas-de-resolucion/>
- Del Catillo, A . (2017). La gestión de talentos humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativas de la minicipalidad de Chaclacayo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8939>
- Díaz Mosquera , E. (2012). Estilos de aprendizaje. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Elena-Diaz-2/publication/320967309\\_Estilos\\_de\\_Aprendizaje/links/5ef385ca4585153fb1b10a35/Estilos-de-Aprendizaje.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Elena-Diaz-2/publication/320967309_Estilos_de_Aprendizaje/links/5ef385ca4585153fb1b10a35/Estilos-de-Aprendizaje.pdf)
- Donawa, P & Gámez, M. (2019). habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. Obtenido de

- [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue\\_li.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue_li.pdf?sequence=3)
- Espinoza Herrera, N. (2017). Study on the epistemological foundations of the administration. *Gestión en el tercer Milenio*, 4. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JUL3gqL8pksJ:https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/14574/12813/50320+&cd=15&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Florencia Urteaga, A., & Omar, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- Freire, V. (2017). "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo". Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29584/Cabrera\\_RR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29584/Cabrera_RR.pdf?sequence=1)
- Gamboa, M., & Parra, J. (2017). *Diseño de una escala para medir la competencia de dirección en educación*. Obtenido de Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas, Cuba: [https://www.researchgate.net/profile/Michel-Gamboa-Graus/publication/321686557\\_diseno\\_de\\_una\\_escal\\_a\\_para\\_medir\\_la\\_competencia\\_de\\_direccion\\_en\\_educacion/links/5a2afc40aca2728e05de83e6/diseño-de-una-escala-para-medir-la-competencia-de-direccion-en-educacion](https://www.researchgate.net/profile/Michel-Gamboa-Graus/publication/321686557_diseno_de_una_escal_a_para_medir_la_competencia_de_direccion_en_educacion/links/5a2afc40aca2728e05de83e6/diseño-de-una-escala-para-medir-la-competencia-de-direccion-en-educacion)
- García, D. (2019). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de Grúa Torre en edificación a través de un método cualitativo*. Obtenido de Universidad Peruana Unión : <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3900>
- García, E. (2019). Competencias De Gestor Administrativo. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/los-gerentes-en-la-administracion-publica-del-Brasil>
- Gestión, L. (2017). El talento Humano. Obtenido de [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1578/T201120780\\_10470129T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1578/T201120780_10470129T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gofurdjon, M., Umid, K., Abdishukur, S., & Kudratbek, M. (2020). *Pedagogical education cluster: content and form*. Obtenido de Theoretical & Applied

- Science, 81(1), 23-44:  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63253440/PEDAGOGICAL\\_EDUCATION\\_CLUSTER\\_CONTENT\\_AND\\_FORM20200509-36943-1q3u1ei-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632348551&Signature=QEnSQLju8Ql6nXsyXqaBjPMEfKfiQRj4nR6YujFjb0K6p3c~0w6~fasRHizu3CtBWL0cCZ4WTn0VRJ4e32CjkUz](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63253440/PEDAGOGICAL_EDUCATION_CLUSTER_CONTENT_AND_FORM20200509-36943-1q3u1ei-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632348551&Signature=QEnSQLju8Ql6nXsyXqaBjPMEfKfiQRj4nR6YujFjb0K6p3c~0w6~fasRHizu3CtBWL0cCZ4WTn0VRJ4e32CjkUz)
- Gómez. (2016). "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo – 2016" los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo – 2016". Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/339/QUISPE%20MIRANDA%2c%20MARLINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, G., Veytia, M., & Sanchez, A. (2020). *Validez y confiabilidad para evaluar la rúbrica analítica socioformativa del diseño de secuencias didácticas*. Obtenido de Revista ESPACIOS, 41(9), 1-12: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n09/20410912.html>
- Hamid, A. (2018). *Defining professional skills from teachers life stories*. Obtenido de Digitala Vetenskapliga Arkivet, 23-59: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1209664&dswid=309>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *metodologia de la investigacion, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de Mc Graw Hill Education: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de Mc Graw Hill Education : <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Ken, D. (2018). *Challenges in Educational Management*. Obtenido de Revista Taylor & Francis Group, 1, 1-226: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781351041225/challenges-educational-management-dennison-ken-shenton>
- Koontz, H. (2018). *Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial*. Obtenido de Mc Graw Hill:

- <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmYWNkeWNsaWNrZ3xneDo1Mjg0YzA3ZWJmZc0Yzhl>
- Lozano. (2017). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes\\_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20tesis%20concluyo%20que%20las,0.775\)%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20tesis%20concluyo%20que%20las,0.775)%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.)
- Madrigal, B. (2018). *Habilidades Directivas*. Obtenido de Mc Graw Hill: <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Malone, S. (2018). *Las habilidades directivas claves*. Obtenido de Deusto: <https://dokumen.tips/documents/silabo-desarrollo-de-habiliades-gerenciales-2013.html>
- Martínez Navarro, E. (2017). Ethics of development in a globalized world. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732017000200035](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732017000200035)
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). *Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas*. Obtenido de Revista SCIELO, 15(2), 1-10: [http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86422020000200270](http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422020000200270)
- Meléndez. R. (2015). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el período 2013 - 2014. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/339/QUISPE%20MIRANDA%2c%20MARLINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, J. M. (2018). Epistemology of administration: object, statute, disciplinary development and method. *Redalyc - Pensamiento y Gestión*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525010/html/>
- Mendoza, W., Garcia, T., & Delgado, M. B. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Obtenido de Revista Dialnet, 4(4), 206-240: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

- Milán Álvarez , P., & Mendoza Carapia , R. (2007). *Casos de éxito en Liderazgo*.  
Obtenido de <https://www.consultoriaempresarialmexico.com.mx/data/biblioteca-empresarial/CASOS%20DE%20EXITO%20EN%20LIDERAZGO%20-%20MC%20GRAW%20HILL.pdf>
- Nicoli, m. (2018). Recursos Humanos UCR: 60 años gerenciando el talento humano. Obtenido de e <https://bit.ly/2QHlp3e>
- Olivos, M. (2018). Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes\\_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20tesis%20concluyo%20que%20las,0.775\)%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20tesis%20concluyo%20que%20las,0.775)%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de Revista SCIELO, 35(1), 227-232: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
- Pearson. (2022). *Importancia de las habilidades gerenciales en un líder exitoso*. Obtenido de Pearsonlatam: <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/importancia-habilidades-gerenciales-para-un-lider>
- Pereda, J. (2017). La capacidad de aprender como habilidad directiva: una aplicación empírica en la administración local de la provincia de Córdoba. 28-36. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>
- Pertuz, F. (2018). *Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial* . Obtenido de revista Telos, 20(2), 376-388: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889009/99356889009.pdf>
- Puchol Moreno, L. (2018). Libro de las habilidades directivas. *Gestión de Empresas*. Obtenido de <https://www.editdiazdesantos.com/libros/puchol-moreno-luis-el-libro-de-las-habilidades-directivas-L30000410901.html>
- Puchol. L. (2018). El libro de las habilidades directivas. Obtenido de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13698/cubablondet\\_cynthia.pdf?sequence=3](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13698/cubablondet_cynthia.pdf?sequence=3)

- Ramírez Cavassa, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas* (Vol. 1). Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3peF\\_dZUveYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=que+es+la+gesti%C3%B3n+administrativa&ots=AfHFHtWeRo&sig=F7p\\_1MBf490G0TZQyxOJEJpqxCE#v=onepage&q=que%20es%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3peF_dZUveYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=que+es+la+gesti%C3%B3n+administrativa&ots=AfHFHtWeRo&sig=F7p_1MBf490G0TZQyxOJEJpqxCE#v=onepage&q=que%20es%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false)
- Reyes, K, Y. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Obtenido de <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/7160/ADMflqurl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, P., & Coulter, M. (2019). *Administración*. Obtenido de Educación, Pearson 8 edición : [https://www.academia.edu/29083935/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion)
- Ruiz, M. (2018). "habilidades gerenciales y nivel de satisfacción del usuario interno – C.S. Chicama, 2018. Obtenido de <http://209.45.55.171/bitstream/handle/20.500.12952/5250/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solano, A. I. (2003). Toma de decisiones gerenciales. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4835719>
- Tamara, O., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de Revista SCIELO, 35(1), 227-232: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
- Tamay, J. (2017). *La Gestión Administrativa y su influencia en el desempeño laboral*. Obtenido de Universidad señor de Sipán: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24539/Saucedo%20Villanueva%2C%20Willman%20Amado%20-%20Saucedo%20Villanueva%2C%20Wiliam%20Marcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tapia, A, & Loaiza, V. (2019). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 - MAYNAS - 2014*. Obtenido de [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4304/Ana\\_Tesis\\_Maestr%c3%ada\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4304/Ana_Tesis_Maestr%c3%ada_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Toala Bozada, S. P., Álvarez Pincay, D. E., Osejos Valencia, J. F., Quiñonez Cercado, M. d., Solesdipa Reyes, S. G., Osejos Vásquez, A. E., . . . Caicedo Plúa, C. R. (2017). Modelo de Gestión Organizacional para el Fortalecimiento del Desempeño Profesional en Servidores Públicos. *3Ciencias*, 48. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/02/pr%C3%A1cticas-de-innovaci%C3%B3n.pdf>
- Tooba, S., & Rizwan, R. (2019). *An Empirical Investigation of Supervisory Management Styles and Associated Factors for Postgraduate Level Research Supervision*. Obtenido de *Pakistan Journal of Education*, 36(3), 93-117: <https://pje.aiou.edu.pk/wp-content/uploads/2020/10/6ToobaSaleemRizwanRana.pdf>
- UNC. (2005). *Investigación en Administración en América Latina: Evolución y Resultados*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=N1I2My4B7h8C&pg=PA367&dq=habilidades+gerenciales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0toiR\\_dX3AhXBKrkGH3gBfUQ6wF6BAgCEAE#v=onepage&q=habilidades%20gerenciales&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=N1I2My4B7h8C&pg=PA367&dq=habilidades+gerenciales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0toiR_dX3AhXBKrkGH3gBfUQ6wF6BAgCEAE#v=onepage&q=habilidades%20gerenciales&f=false)
- Veintimilla, E. (2014). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en una empresa del Cantón Pasaje. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/339/QUISPE%20MIRANDA%2c%20MARLINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viedma, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. Obtenido de Madrid: Ediciones IDT.: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57894581/Estadistica\\_descriptiva\\_e\\_inferencial\\_-\\_Carlos\\_De\\_La\\_Puente\\_Viedma-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634184340&Signature=AjUvNM3EFABC1FL3QddyKiJBMX70NKJgRgo8CiFY~~oEercxOL2LAXZSozEtQztSAqcQ6xWDLG~cGccEyWW338f5](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57894581/Estadistica_descriptiva_e_inferencial_-_Carlos_De_La_Puente_Viedma-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634184340&Signature=AjUvNM3EFABC1FL3QddyKiJBMX70NKJgRgo8CiFY~~oEercxOL2LAXZSozEtQztSAqcQ6xWDLG~cGccEyWW338f5)
- Voisin, A., & Dumay, X. (2020). *How do educational systems regulate the teaching profession and teachers' work? A typological approach to institutional*

*foundations and models of regulation*. Obtenido de Revista ELSEVIER, 96, 10-31.

Young, J. (2020). *A serial path model between autonomous motivation, behavioral intention, action planning, and after school physical activity of university students participating in Physical Education classes*. Obtenido de Revista EBSCO, 24(4), 315-333:  
<https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=22479228&AN=147748718&h=z8oA16Z13OVs% 2bCgS%2fp4pdyeNlbO25SXzY8jZ269kBckJOEGdeB4gk0DQbxwztOFv86s 7Lu8p5mj9ApODuTQqZg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&result Loca>

## Anexos

### Anexo N°1: Matriz de Consistencia

**Título de investigación:** *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.*

Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/ Nivel (alcance)/ Diseño	Técnica e instrumento
<b>Problema general:</b> ¿De qué manera influye la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021?	<b>Objetivo principal:</b> Determinar la influencia la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.	La Gestión administrativa, las habilidades gerenciales inciden en el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.  <b>Hipótesis específicas</b>	<b>V.1.: Gestión administrativa</b>	<b>Unidad de análisis:</b> todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Región Lima provincias.	<b>Diseño de investigación:</b> no experimental  Enfoque: cuantitativo	<b>Técnica:</b> encuesta  <b>Instrumento:</b> cuestionario
<b>Problemas específicos</b> 1.¿Cómo influye la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los	<b>Objetivos específicos</b> 1.Determinar influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores actitudinales	1.La Gestión administrativa las habilidades gerenciales inciden en los factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local	<b>V.2.: Habilidades gerenciales</b>	<b>Población</b> 63 trabajadores	Nivel de investigación: correlacional	<b>Métodos de análisis de investigación:</b> SPSS

factores actitudinales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021?	en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.	Región Lima provincias, 2021.		
2. ¿Cómo influye la Gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021?	2. Analizar la influencia de Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.	2. La Gestión administrativa, las habilidades gerenciales inciden en los factores operativos en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.		
3. ¿Cómo influye la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021?	3. Determinar la influencia de la Gestión administrativa, las habilidades gerenciales y la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.	3. La Gestión administrativa, las habilidades gerenciales inciden en la eficacia de la organización en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.		

**V.3.:  
Desempeño  
laboral**

**Muestra**

59 trabajadores

*Nota:* Elaboración propia

**Anexo N°2: Matriz de Operacionalización de Variables**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
V.1.  Gestión administrativa	Se definió a la acción de administrar, es decir la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles (Mendoza, et al., 2018).	Se estableció por las funciones que administración es la acción de administrar.	Planificación administrativa	Misión Objetivos Cronograma Presupuestos	Escala de Likert  1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre
			Organización administrativa	Modelos organizacionales Organigrama Manuales organizacionales Condicionantes organizacionales	
			Dirección administrativa	Individuos o personal administrativo Motivación Comunicación	

			Control administrativo	Clima organizacional Seguridad Facilidad de entendimiento	
V.2. Habilidades gerenciales	se define como la principal habilidad que debe ser la capacidad de negociación para proponer, obtener y conceder un precio justo y equilibrado que describa el ganar - ganar, es decir los intereses se mantienen en la mejor posición para organización (UNC, 2005)	Se refirió al conjunto de habilidades a establecer por el personal gerencial en la Ugel.	Habilidades conceptuales	Habilidad para el análisis Habilidad para la comparación Habilidad para la contratación	Escala de Likert 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 - Siempre
			Habilidades técnicas	Tareas específicas Entrevista Evaluación Convivencia	
			Habilidades humanas	Motivación Bien común Equipo de trabajo Empoderamiento	

				Mediador	
V. Y. Desempeño laboral	Toala et al. (2017), se le puede conceptualizar como la conducta de los empleados para el logro de las metas de la compañía, un admirable manejo en conjunto es la fortaleza más relevante en una organización” (p. 48).	Se dio por la implementación de las dimensiones e indicadores que permitieron medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel.	Factores actitudinales	Disciplina Responsabilidad Habilidad	Escala de Likert 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 - Siempre
			Factores operativos	Interés Creatividad Conocimiento Liderazgo Trabajo en equipo	
			Eficacia de la organización	Productividad Logro de objetivos	

Nota: Elaboración propia

### **Anexo N°3: Cuestionario que mide la Variable Gestión Administrativa**

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Mg. Mora Ardiles, Zoica, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

##### **Escala Autovalorativa**

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

<b>Ítems o preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>V1. Gestión administrativa</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Planificación administrativa</b>					
1) Los trabajadores tienen conocimiento de la misión de la Ugel.					
2) La Ugel con qué frecuencia emplea la misión.					
3) Los trabajadores tienen conocimiento de los objetivos de la Ugel.					

4) La Ugel emplea los objetivos institucionales.					
5) La Ugel tiene un cronograma de las actividades administrativas.					
6) Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma institucional para el desarrollo de las actividades administrativas.					
7) La Ugel tiene concomimientos de los presupuestos administrativos.					
8) Los trabajadores tienen conocimiento sobre los presupuestos administrativos.					
<b>Dimensión 2: Organización administrativa</b>					
9) La Ugel que con frecuencia emplea los modelos organizacionales.					
10) Los trabajadores tienen conocimiento sobre los modelos organizacionales.					
11) La Ugel tiene un adecuado organigrama institucional.					
12) Los trabajadores administrativos están divididos según el organigrama institucional de la Ugel.					
13) Existe un manual organizacional en la Ugel.					
14) Los trabajadores tiene conocimiento de los manuales organizacionales de la Ugel.					
15) Existe un adecuado control de las condiciones organizacionales en la Ugel.					

16) Los trabajadores tienen conocimiento de las condiciones organizacionales de la Ugel.					
<b>Dimensión 3: Dirección administrativa</b>					
17) La Ugel tiene conocimiento sobre el personal administrativo que contrata.					
18) Existe un adecuado personal administrativo en la Ugel.					
19) La Ugel realiza talleres de motivación a los trabajadores administrativos.					
20) Existe un adecuado control de motivación del personal administrativo.					
21) Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y la Ugel.					
22) La Ugel realiza talleres de comunicación entre los trabajadores administrativos.					
<b>Dimensión 4: Control administrativo</b>					
23) Existe un adecuado clima organizacional en trabajadores.					
24) La Ugel tiene conocimiento sobre el clima organizacional que emplean los trabajadores administrativos.					
25) Existe una adecuada seguridad en los procesos administrativos.					
26) La Ugel brinda seguridad en los procesos administrativos a desarrollar por los trabajadores.					

27) Existe una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores administrativos.					
28) La Ugel realiza una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores.					

**Muchas gracias**

## **Anexo N° 4: Cuestionario que mide la Variable Habilidades Gerenciales**

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Mg. Mora Ardiles, Zoica, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### **Variable 2: Habilidades Gerenciales**

#### **Escala Autovalorativa**

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

<b>Ítems o preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>V2. Habilidades gerenciales</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Habilidades conceptuales</b>					
1) Los trabajadores tienen conocimiento de la habilidad para el análisis en la Ugel.					
2) La Ugel con qué frecuencia emplea la habilidad para el análisis.					

3) Los trabajadores tienen conocimiento sobre la habilidad para la comparación en la Ugel.					
4) La Ugel emplea la habilidad para la comparación en el desarrollo de las actividades laborales.					
5) La Ugel emplea la habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.					
6) Los trabajadores con qué frecuencia emplean habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.					
<b>Dimensión 2: Habilidades técnicas</b>					
7) La Ugel que con frecuencia controla las tareas específicas por el personal de gerencia.					
8) Los trabajadores tienen conocimiento sobre las tareas específicas a desarrollar en la Ugel.					
9) La Ugel establece una adecuada entrevista al personal administrativo.					
10) Los trabajadores administrativos están conforme con la entrevista que realiza la Ugel.					
11) Existe un adecuado control de evaluación de las actividades laborales por la Ugel.					
12) Los trabajadores tiene conocimiento de las evaluaciones que establece la Ugel.					
13) Existe un adecuado control de convivencia organizacional en la Ugel.					
14) Los trabajadores tienen conocimiento sobre la convivencia organizacional que establece la Ugel.					

<b>Dimensión 3: Habilidades humanas</b>					
15) La Ugel motiva al personal administrativo que contrata.					
16) Existe una adecuada motivación al personal administrativo por parte de la Ugel.					
17) La Ugel tiene conocimiento sobre el bien común hacia los trabajadores administrativos.					
18) Existe un adecuado control sobre el bien común por parte del personal administrativo en la Ugel.					
19) Existe un adecuado control del equipo de trabajo entre el personal administrativo y autoridades de la Ugel.					
20) Tiene conocimiento sobre el equipo de trabajo a evaluar para el desarrollo de los proyectos educativos.					
21) La Ugel emplea el empoderamiento con una acción de desempeño laboral.					
22) La Ugel con qué frecuencia contrata un mediador para el desarrollo de los proyectos educativos.					

**Muchas gracias**

## **Anexo N° 5: Cuestionario que mide la Variable Desempeño Laboral**

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Mg. Mora Ardiles, Zoica, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### **Variable Y: Desempeño laboral**

#### **Escala Autovalorativa**

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

<b>Ítems o preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VY. Desempeño laboral</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Factores actitudinales</b>					
1) Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Ugel.					
2) La Ugel con qué frecuencia emplea la disciplina institucional.					

3) Los trabajadores tienen conocimiento sobre la responsabilidad que ejerce la Ugel en la elaboración de proyectos educativos.					
4) La Ugel emplea la responsabilidad institucional en función de las instituciones educativas.					
5) La Ugel tiene un cronograma de las habilidades administrativas a desempeñar.					
6) Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma de habilidades para el desarrollo de las actividades.					
<b>Dimensión 2: Factores operativos</b>					
7) La Ugel tiene conocimiento sobre el interés de los proyectos educativos a ejecutar.					
8) Usted cree que la Ugel tiene en conocimiento sobre interés institucional de los centros educativas.					
9) La Ugel con qué frecuencia emplea la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales.					
10) Los trabajadores emplean la creatividad para el desarrollo de actividades laborales.					
11) La Ugel tiene un adecuado conocimiento institucional.					
12) Los trabajadores administrativos tienen conocimiento sobre los proyectos operativos a desarrollar en la Ugel.					
13) Existe un adecuado liderazgo en la Ugel.					

14) La Ugel establece el liderazgo entre el personal administrativo.					
15) Existe un adecuado trabajo en equipo por el personal de la Ugel.					
16) Los trabajadores tienen conocimiento del trabajo en equipo en la Ugel.					
<b>Dimensión 3: Eficacia de la organización</b>					
17) La Ugel tiene conocimiento sobre la productividad del personal administrativo.					
18) Los trabajadores de la Ugel emplean la productividad en el desempeño de sus actividades labores.					
19) La Ugel tiene conocimiento del logro de los objetivos por parte de los trabajadores administrativos.					
20) Existe un adecuado control del logro de los objetivos por la Ugel hacia el personal.					

**Muchas gracias**

**Anexo N° 6:** *Validaciones del contenido en los cuestionarios de cada variable Experto 1*

**VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: "**Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021**". Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

**Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem)B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)**

Agradecida de Usted.

Matriz de validación de contenido

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

VARIABLE 1: Gestión Administrativa												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Misión	Los trabajadores tienen conocimiento de la misión de la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	La Ugel con qué frecuencia emplea la misión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Objetivos	Los trabajadores tienen conocimiento de los objetivos de la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	La Ugel emplea los objetivos institucionales.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Cronograma	La Ugel tiene un cronograma de las actividades administrativas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma institucional para el desarrollo de las actividades administrativas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Presupuestos	La Ugel tiene concomimientos de los presupuestos administrativos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los presupuestos administrativos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
<b>DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa</b>												
Modelos organizacionales	La Ugel con qué frecuencia emplea los modelos organizacionales.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los modelos organizacionales.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Organigrama	La Ugel tiene un adecuado organigrama institucional.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Los trabajadores administrativos están divididos según el organigrama institucional de la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Manuales organizacionales	Existe un manual organizacional en la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Los trabajadores tienen conocimiento de los manuales organizacionales de la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Condicionantes organizacionales	Existe un adecuado control de las condiciones organizacionales en la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

	Los trabajadores tienen conocimiento de las condiciones organizacionales de la Ugel.	1	1	1	1	1		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>								
Individuos o personal administrativo	La Ugel tiene conocimiento sobre el personal administrativo que contrata.	1	1	1	1	1		
	Existe un adecuado personal administrativo en la Ugel.	1	1	1	1	1		
Motivación	La Ugel realiza talleres de motivación a los trabajadores administrativos.	1	1	1	1	1		
	Existe un adecuado control de motivación del personal administrativo.	1	1	1	1	1		
Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y la Ugel.	1	1	1	1	1		
	La Ugel realiza talleres de comunicación entre los trabajadores administrativos.	1	1	1	1	1		
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativo</b>								
Clima organizacional	Existe un adecuado clima organizacional en los trabajadores.	1	1	1	1	1		
	La Ugel tiene conocimiento sobre el clima organizacional que emplean los trabajadores administrativos.	1	1	1	1	1		
Seguridad	Existe una adecuada seguridad en los procesos administrativos.	1	1	1	1	1		
	La Ugel brinda seguridad en los procesos administrativos a desarrollar por los trabajadores.	1	1	1	1	1		
Facilidad de entendimiento	Existe una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores administrativos.	1	1	1	1	1		
	La Ugel realiza una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores.	1	1	1	1	1		

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca		<b>DNI N°</b>	06971884
<b>Dirección domiciliaria</b>	Calle Las Dalias 137-Chaclacayo		<b>Teléfono domicilio</b>	980633779
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Economista		<b>Teléfono Celular</b>	980633779
<b>Grado Académico</b>	Doctor			
<b>Mención</b>	Gestión y Desarrollo			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Lima, 22 de junio de 2022	

VARIABLE 2: Habilidades Gerenciales											OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Habilidad para el análisis	Los trabajadores tienen conocimiento de la habilidad para el análisis en la Ugel.	1		1		1		1		1		
	La Ugel con qué frecuencia emplea la habilidad para el análisis.	1		1		1		1		1		
Habilidad para la comparación	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la habilidad para la comparación en la Ugel.	1		1		1		1		1		
	La Ugel emplea la habilidad para la comparación en el desarrollo de las actividades laborales.	1		1		1		1		1		
Habilidad para la contratación	La Ugel emplea la habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	1		1		1		1		1		
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	1		1		1		1		1		
DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas												
Tareas específicas	La Ugel que con frecuencia controla las tareas específicas por el personal de gerencia.	1		1		1		1		1		
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre las tareas específicas a desarrollar en la Ugel.	1		1		1		1		1		
Entrevista	La Ugel establece una adecuada entrevista al personal administrativo.	1		1		1		1		1		
	Los trabajadores administrativos están conforme con la entrevista que realiza la Ugel.	1		1		1		1		1		
Evaluación	Existe un adecuado control de evaluación de las actividades laborales por la Ugel.	1		1		1		1		1		
	Los trabajadores tienen conocimiento de las evaluaciones que establece la Ugel.	1		1		1		1		1		
Convivencia	Existe un adecuado control de convivencia organizacional en la Ugel.	1		1		1		1		1		
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la convivencia organizacional que establece la Ugel.	1		1		1		1		1		
DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas												
Motivación	La Ugel motiva al personal administrativo que contrata.	1		1		1		1		1		

	Existe una adecuada motivación al personal administrativo por parte de la Ugel.	1	1	1	1	1		
Bien común	La Ugel tiene conocimiento sobre el bien común hacia los trabajadores administrativos.	1	1	1	1	1		
Equipo de trabajo	Existe un adecuado control sobre el bien común por parte del personal administrativo en la Ugel.	1	1	1	1	1		
	Existe un adecuado control del equipo de trabajo entre el personal administrativo y autoridades de la Ugel.	1	1	1	1	1		
Empoderamiento	Tiene conocimiento sobre el equipo de trabajo a evaluar para el desarrollo de los proyectos educativos.	1	1	1	1	1		
Mediador	La Ugel emplea el empoderamiento con una acción de desempeño laboral.	1	1	1	1	1		
	La Ugel con qué frecuencia contrata un mediador para el desarrollo de los proyectos educativos.	1	1	1	1	1		

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca		<b>DNI N°</b>	06971884
<b>Dirección domiciliaria</b>	Calle Las Dalias 137 - Chaclacayo		<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Economista		<b>Teléfono Celular</b>	980633779
<b>Grado Académico</b>	Doctor			
<b>Mención</b>	Gestión y Desarrollo			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Lima, 22 de junio de 2022	

VARIABLE Y: Desempeño Laboral										OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales											
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO									
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Disciplina	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	La Ugel con qué frecuencia emplea la disciplina institucional.	1	1	1	1	1	1	1	1		
Responsabilidad	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la responsabilidad que ejerce la Ugel en la elaboración de proyectos educativos.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	La Ugel emplea la responsabilidad institucional en función de las instituciones educativas.	1	1	1	1	1	1	1	1		
Habilidad	La Ugel tiene un cronograma de las habilidades administrativas a desempeñar.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma de habilidades para el desarrollo de las actividades.	1	1	1	1	1	1	1	1		
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos											
Interés	La Ugel tiene conocimiento sobre el interés de los proyectos educativos a ejecutar.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Usted cree que la Ugel tiene en conocimiento sobre interés institucional de los centros educativos.	1	1	1	1	1	1	1	1		
Creatividad	La Ugel con qué frecuencia emplea la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Los trabajadores emplean la creatividad para el desarrollo de actividades laborales.	1	1	1	1	1	1	1	1		
Conocimiento	La Ugel tiene un adecuado conocimiento institucional.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Los trabajadores administrativos tienen conocimiento sobre los proyectos operativos a desarrollar en la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1		
Liderazgo	Existe un adecuado liderazgo en la Ugel.	1	1	1	1	1	1	1	1		
	La Ugel establece el liderazgo entre el personal administrativo.	1	1	1	1	1	1	1	1		

Trabajo en equipo	Existe un adecuado trabajo en equipo por el personal de la Ugel.	1	1	1	1	1		
	Los trabajadores tienen conocimiento del trabajo en equipo en la Ugel.	1	1	1	1	1		
<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia de la Organización</b>								
Productividad	La Ugel tiene conocimiento sobre la productividad del personal administrativo.	1	1	1	1	1		
	Los trabajadores de la Ugel emplean la productividad en el desempeño de sus actividades labores.	1	1	1	1	1		
Logro de objetivos	La Ugel tiene conocimiento del logro de los objetivos por parte de los trabajadores administrativos.	1	1	1	1	1		
	Existe un adecuado control del logro de los objetivos por la Ugel hacia el personal.	1	1	1	1	1		

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca	<b>DNI N°</b>	06971884
<b>Dirección domiciliaria</b>	Calle Las Dalias 137 - Chaclacayo	<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Economista	<b>Teléfono Celular</b>	980633779
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Mención</b>	Gestión y Desarrollo		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Lima, 22 de junio de 2022

**Anexo N° 7: Validaciones del contenido en los cuestionarios de cada variable –  
experto 2**

**VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación , le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: "Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021". Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

**Leyenda:** A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Agradecida de Usted.

### Matriz de validación de contenido

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

VARIABLE 1: Gestión Administrativa											OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Misión	Los trabajadores tienen conocimiento de la misión de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la misión	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Objetivos	Los trabajadores tienen conocimiento de los objetivos de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel emplea los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna

Cronograma	La Ugel tiene un cronograma de las actividades administrativas.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma institucional para el desarrollo de las actividades administrativas.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Presupuestos	La Ugel tiene concomitamientos de los presupuestos administrativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los presupuestos administrativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa												
Modelos organizacionales	La Ugel con qué frecuencia emplea los modelos organizacionales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los modelos organizacionales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Organigrama	La Ugel tiene un adecuado organigrama institucional.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores administrativos están divididos según el organigrama institucional de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Manuales organizacionales	Existe un manual organizacional en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de los manuales organizacionales de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Condicionantes organizacionales	Existe un adecuado control de las condiciones organizacionales en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna

	Los trabajadores tienen conocimiento de las condiciones organizacionales de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>									
Individuos personal administrativo	o La Ugel tiene conocimiento sobre el personal administrativo que contrata.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado personal administrativo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Motivación	La Ugel realiza talleres de motivación a los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control de motivación del personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel realiza talleres de comunicación entre los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativo</b>									
Clima organizacional	Existe un adecuado clima organizacional en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel tiene conocimiento sobre el clima organizacional que emplean los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Seguridad	Existe una adecuada seguridad en los procesos administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel brinda seguridad en los procesos administrativos a desarrollar por los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Facilidad de entendimiento	Existe una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel realiza una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	POMA VARGAS ALEXIS ENRIQUE		<b>DNI N°</b>	41008373
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO		<b>Teléfono domicilio</b>	---
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	LICENCIADO EN CONTABILIDAD		<b>Teléfono Celular</b>	969778109
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD			
<b>FIRMA</b>	 <b>Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas</b> Gestión Pública y Gobernabilidad MAT N° 02-4013 MAT ARDOC LL N° 00018	<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022	

VARIABLE 2: Habilidades Gerenciales										OBSERVACIONES		
DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Habilidad para el análisis	Los trabajadores tienen conocimiento de la habilidad para el análisis en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la habilidad para el análisis.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Habilidad para la comparación	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la habilidad para la comparación en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel emplea la habilidad para la comparación en el desarrollo de las actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Habilidad para la contratación	La Ugel emplea la habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas												
Tareas específicas	La Ugel que con frecuencia controla las tareas específicas por el personal de gerencia.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre las tareas específicas a desarrollar en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Entrevista	La Ugel establece una adecuada entrevista al personal administrativo.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores administrativos están conforme con la entrevista que realiza la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Evaluación	Existe un adecuado control de evaluación de las actividades laborales por la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de las evaluaciones que establece la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Convivencia	Existe un adecuado control de convivencia organizacional en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la convivencia organizacional que establece la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas												
Motivación	La Ugel motiva al personal administrativo que contrata.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna

	Existe una adecuada motivación al personal administrativo por parte de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Bien común	La Ugel tiene conocimiento sobre el bien común hacia los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Equipo de trabajo	Existe un adecuado control sobre el bien común por parte del personal administrativo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control del equipo de trabajo entre el personal administrativo y autoridades de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Empoderamiento	Tiene conocimiento sobre el equipo de trabajo a evaluar para el desarrollo de los proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Mediador	La Ugel emplea el empoderamiento con una acción de desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia contrata un mediador para el desarrollo de los proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	POMA VARGAS ALEXIS ENRIQUE		<b>DNI N°</b>	41008373
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO		<b>Teléfono domicilio</b>	---
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	LICENCIADO EN CONTABILIDAD		<b>Teléfono Celular</b>	969778109
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD			
<b>FIRMA</b>	 <b>Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas</b> <b>Gestión Pública y Gobernabilidad</b> <b>MAT N° 02-4013</b> <b>MAT ARDOC LL N° 00018</b>	<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022	

VARIABLE Y: Desempeño Laboral											OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Disciplina	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la disciplina institucional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Responsabilidad	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la responsabilidad que ejerce la Ugel en la elaboración de proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel emplea la responsabilidad institucional en función de las instituciones educativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Habilidad	La Ugel tiene un cronograma de las habilidades administrativas a desempeñar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma de habilidades para el desarrollo de las actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos												
Interés	La Ugel tiene conocimiento sobre el interés de los proyectos educativos a ejecutar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Usted cree que la Ugel tiene en conocimiento sobre interés institucional de los centros educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Creatividad	La Ugel con qué frecuencia emplea la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores emplean la creatividad para el desarrollo de actividades laborales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Conocimiento	La Ugel tiene un adecuado conocimiento institucional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores administrativos tienen conocimiento sobre los proyectos operativos a desarrollar en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Liderazgo	Existe un adecuado liderazgo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel establece el liderazgo entre el personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

Trabajo en equipo	Existe un adecuado trabajo en equipo por el personal de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento del trabajo en equipo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia de la Organización</b>								
Productividad	La Ugel tiene conocimiento sobre la productividad del personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores de la Ugel emplean la productividad en el desempeño de sus actividades labores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Logro de objetivos	La Ugel tiene conocimiento del logro de los objetivos por parte de los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control del logro de los objetivos por la Ugel hacia el personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	POMA VARGAS ALEXIS ENRIQUE		DNI N°	41008373
Dirección domiciliaria	TRUJILLO		Teléfono domicilio	---
Título Profesional / Especialidad	LICENCIADO EN CONTABILIDAD		Teléfono Celular	969778109
Grado Académico	DOCTOR			
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD			
FIRMA	 <b>Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas</b> <b>Gestión Pública y Gobernabilidad</b> <b>MAT N° 02-4013</b> <b>MAT ARDOC LL N° 00018</b>	Lugar y Fecha:	25 DE MAYO DEL 2022	

**Anexo N° 8:** *Validaciones del contenido en los cuestionarios de cada variable Experto 3*

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: "Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021". Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA. Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Agradecida de Usted.

Matriz de validación de contenido

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

VARIABLE 1: Gestión Administrativa												OBSERVACIONES
DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Misión	Los trabajadores tienen conocimiento de la misión de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la misión	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Objetivos	Los trabajadores tienen conocimiento de los objetivos de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel emplea los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Cronograma	La Ugel tiene un cronograma de las actividades administrativas.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma institucional para el desarrollo de las actividades administrativas.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Presupuestos	La Ugel tiene concomimientos de los presupuestos administrativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los presupuestos administrativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa												
Modelos organizacionales	La Ugel con qué frecuencia emplea los modelos organizacionales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los modelos organizacionales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Organigrama	La Ugel tiene un adecuado organigrama institucional.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores administrativos están divididos según el organigrama institucional de la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Manuales organizacionales	Existe un manual organizacional en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna

	Los trabajadores tienen conocimiento de los manuales organizacionales de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Condiciones organizacionales	Existe un adecuado control de las condiciones organizacionales en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de las condiciones organizacionales de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>									
Individuos o personal administrativo	La Ugel tiene conocimiento sobre el personal administrativo que contrata.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado personal administrativo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Motivación	La Ugel realiza talleres de motivación a los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control de motivación del personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel realiza talleres de comunicación entre los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativo</b>									
Clima organizacional	Existe un adecuado clima organizacional en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel tiene conocimiento sobre el clima organizacional que emplean los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Seguridad	Existe una adecuada seguridad en los procesos administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel brinda seguridad en los procesos administrativos a desarrollar por los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Facilidad de entendimiento	Existe una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel realiza una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR		<b>DNI N°</b>	17910106
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO		<b>Teléfono domicilio</b>	---
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ING. MECANICO		<b>Teléfono Celular</b>	966914497
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022	

VARIABLE 2: Habilidades Gerenciales											OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Habilidad para el análisis	Los trabajadores tienen conocimiento de la habilidad para el análisis en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la habilidad para el análisis.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Habilidad para la comparación	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la habilidad para la comparación en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel emplea la habilidad para la comparación en el desarrollo de las actividades laborales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Habilidad para la contratación	La Ugel emplea la habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas												
Tareas específicas	La Ugel que con frecuencia controla las tareas específicas por el personal de gerencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre las tareas específicas a desarrollar en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Entrevista	La Ugel establece una adecuada entrevista al personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores administrativos están conforme con la entrevista que realiza la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Evaluación	Existe un adecuado control de evaluación de las actividades laborales por la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de las evaluaciones que establece la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Convivencia	Existe un adecuado control de convivencia organizacional en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la convivencia organizacional que establece la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas												
Motivación	La Ugel motiva al personal administrativo que contrata.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

	Existe una adecuada motivación al personal administrativo por parte de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Bien común	La Ugel tiene conocimiento sobre el bien común hacia los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Equipo de trabajo	Existe un adecuado control sobre el bien común por parte del personal administrativo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control del equipo de trabajo entre el personal administrativo y autoridades de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Empoderamiento	Tiene conocimiento sobre el equipo de trabajo a evaluar para el desarrollo de los proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Mediador	La Ugel emplea el empoderamiento con una acción de desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia contrata un mediador para el desarrollo de los proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR		<b>DNI N°</b>	17910106
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO		<b>Teléfono domicilio</b>	---
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ING. MECANICO		<b>Teléfono Celular</b>	966914497
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022	

VARIABLE Y: Desempeño Laboral											OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Disciplina	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la disciplina institucional.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Responsabilidad	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la responsabilidad que ejerce la Ugel en la elaboración de proyectos educativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel emplea la responsabilidad institucional en función de las instituciones educativas.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Habilidad	La Ugel tiene un cronograma de las habilidades administrativas a desempeñar.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma de habilidades para el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos												
Interés	La Ugel tiene conocimiento sobre el interés de los proyectos educativos a ejecutar.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Usted cree que la Ugel tiene en conocimiento sobre interés institucional de los centros educativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Creatividad	La Ugel con qué frecuencia emplea la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores emplean la creatividad para el desarrollo de actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Conocimiento	La Ugel tiene un adecuado conocimiento institucional.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores administrativos tienen conocimiento sobre los proyectos operativos a desarrollar en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Liderazgo	Existe un adecuado liderazgo en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel establece el liderazgo entre el personal administrativo.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna

Trabajo en equipo	Existe un adecuado trabajo en equipo por el personal de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento del trabajo en equipo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia de la Organización</b>								
Productividad	La Ugel tiene conocimiento sobre la productividad del personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores de la Ugel emplean la productividad en el desempeño de sus actividades labores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Logro de objetivos	La Ugel tiene conocimiento del logro de los objetivos por parte de los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control del logro de los objetivos por la Ugel hacia el personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR		<b>DNI N°</b>	17910106
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO		<b>Teléfono domicilio</b>	---
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ING. MECANICO		<b>Teléfono Celular</b>	966914497
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022	

**Anexo N° 9: Validaciones del contenido en los cuestionarios de cada variable  
Experto 4**

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación , le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: "Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021". Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA. Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión ; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Agradecida de Usted.

Matriz de validación de contenido

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

VARIABLE 1: Gestión Administrativa										OBSERVACIONES		
DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
											Ninguna	
Misión	Los trabajadores tienen conocimiento de la misión de la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la misión	x		x		x		x		x		Ninguna
Objetivos	Los trabajadores tienen conocimiento de los objetivos de la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel emplea los objetivos institucionales.	x		x		x		x		x		Ninguna
Cronograma	La Ugel tiene un cronograma de las actividades administrativas.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma institucional para el desarrollo de las actividades administrativas.	x		x		x		x		x		Ninguna
Presupuestos	La Ugel tiene concomitamientos de los presupuestos administrativos.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los presupuestos administrativos.	x		x		x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa												
Modelos organizacionales	La Ugel con qué frecuencia emplea los modelos organizacionales.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los modelos organizacionales.	x		x		x		x		x		Ninguna
Organigrama	La Ugel tiene un adecuado organigrama institucional.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores administrativos están divididos según el organigrama institucional de la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
Manuales organizacionales	Existe un manual organizacional en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de los manuales organizacionales de la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
Condicionantes organizacionales	Existe un adecuado control de las condiciones organizacionales en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna

	Los trabajadores tienen conocimiento de las condiciones organizacionales de la Ugel.	x	x	x	x	x		Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>								
Individuos personal administrativo	o La Ugel tiene conocimiento sobre el personal administrativo que contrata.	x	x	x	x	x		Ninguna
	Existe un adecuado personal administrativo en la Ugel.	x	x	x	x	x		Ninguna
Motivación	La Ugel realiza talleres de motivación a los trabajadores administrativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
	Existe un adecuado control de motivación del personal administrativo.	x	x	x	x	x		Ninguna
Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y la Ugel.	x	x	x	x	x		Ninguna
	La Ugel realiza talleres de comunicación entre los trabajadores administrativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativo</b>								
Clima organizacional	Existe un adecuado clima organizacional en los trabajadores.	x	x	x	x	x		Ninguna
	La Ugel tiene conocimiento sobre el clima organizacional que emplean los trabajadores administrativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
Seguridad	Existe una adecuada seguridad en los procesos administrativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
	La Ugel brinda seguridad en los procesos administrativos a desarrollar por los trabajadores.	x	x	x	x	x		Ninguna
Facilidad de entendimiento	Existe una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores administrativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
	La Ugel realiza una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores.	x	x	x	x	x		Ninguna

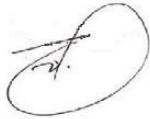
#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres Apellidos</b>	y Braggi Alfredo BAMBERGER VARGAS	<b>DNI N°</b>	09304515
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr el Escorial 469 Surco – Lima PERU	<b>Teléfono domicilio</b>	996120626
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ADMINISTRACION	<b>Teléfono Celular</b>	996120626
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR		
<b>Mención</b>	CONTABILIDAD Y FINANZAS		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Lima, 27.05.2022

VARIABLE 2: Habilidades Gerenciales										OBSERVACIONES		
DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
												Ninguna
Habilidad para el análisis	Los trabajadores tienen conocimiento de la habilidad para el análisis en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la habilidad para el análisis.	x		x		x		x		x		Ninguna
Habilidad para la comparación	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la habilidad para la comparación en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel emplea la habilidad para la comparación en el desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x		x		x		Ninguna
Habilidad para la contratación	La Ugel emplea la habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	x		x		x		x		X		Ninguna
<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas</b>												
Tareas específicas	La Ugel que con frecuencia controla las tareas específicas por el personal de gerencia.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre las tareas específicas a desarrollar en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
Entrevista	La Ugel establece una adecuada entrevista al personal administrativo.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores administrativos están conforme con la entrevista que realiza la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
Evaluación	Existe un adecuado control de evaluación de las actividades laborales por la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de las evaluaciones que establece la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
Convivencia	Existe un adecuado control de convivencia organizacional en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la convivencia organizacional que establece la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas</b>												
Motivación	La Ugel motiva al personal administrativo que contrata.	x		x		x		x		x		Ninguna

	Existe una adecuada motivación al personal administrativo por parte de la Ugel.	x	x	x	x	x		Ninguna
Bien común	La Ugel tiene conocimiento sobre el bien común hacia los trabajadores administrativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
Equipo de trabajo	Existe un adecuado control sobre el bien común por parte del personal administrativo en la Ugel.	x	x	x	x	x		Ninguna
	Existe un adecuado control del equipo de trabajo entre el personal administrativo y autoridades de la Ugel.	x	x	x	x	x		Ninguna
Empoderamiento	Tiene conocimiento sobre el equipo de trabajo a evaluar para el desarrollo de los proyectos educativos.	x	x	x	x	x		Ninguna
Mediador	La Ugel emplea el empoderamiento con una acción de desempeño laboral.	x	x	x	x	x		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia contrata un mediador para el desarrollo de los proyectos educativos.	x	x	x	x	x		Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	Braggi Alfredo BAMBERGER VARGAS		<b>DNI N°</b>	09304515
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr el Escorial 469 Surco – Lima PERU		<b>Teléfono domicilio</b>	996120626
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ADMINISTRACION		<b>Teléfono Celular</b>	996120626
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	CONTABILIDAD Y FINANZAS			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Lima, 27.05.2022	

VARIABLE Y: Desempeño Laboral										OBSERVACIONES		
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
												Ninguna
Disciplina	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la disciplina institucional.	x		x		x		x		x		Ninguna
Responsabilidad	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la responsabilidad que ejerce la Ugel en la elaboración de proyectos educativos.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel emplea la responsabilidad institucional en función de las instituciones educativas.	x		x		x		x		x		Ninguna
Habilidad	La Ugel tiene un cronograma de las habilidades administrativas a desempeñar.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma de habilidades para el desarrollo de las actividades.	x		x		x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos												
Interés	La Ugel tiene conocimiento sobre el interés de los proyectos educativos a ejecutar.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Usted cree que la Ugel tiene en conocimiento sobre interés institucional de los centros educativos.	x		x		x		x		x		Ninguna
Creatividad	La Ugel con qué frecuencia emplea la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores emplean la creatividad para el desarrollo de actividades laborales.	x		x		x		x		x		Ninguna
Conocimiento	La Ugel tiene un adecuado conocimiento institucional.	x		x		x		x		x		Ninguna
	Los trabajadores administrativos tienen conocimiento sobre los proyectos operativos a desarrollar en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
Liderazgo	Existe un adecuado liderazgo en la Ugel.	x		x		x		x		x		Ninguna
	La Ugel establece el liderazgo entre el personal administrativo.											Ninguna

Trabajo en equipo	Existe un adecuado trabajo en equipo por el personal de la Ugel.	x	x	x	x	x	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento del trabajo en equipo en la Ugel.	x	x	x	x	x	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia de la Organización</b>							
Productividad	La Ugel tiene conocimiento sobre la productividad del personal administrativo.	x	x	x	x	x	Ninguna
	Los trabajadores de la Ugel emplean la productividad en el desempeño de sus actividades labores.	x	x	x	x	x	Ninguna
Logro de objetivos	La Ugel tiene conocimiento del logro de los objetivos por parte de los trabajadores administrativos.	x	x	x	x	x	Ninguna
	Existe un adecuado control del logro de los objetivos por la Ugel hacia el personal.	x	x	x	x	x	Ninguna

**DATOS DEL EXPERTO**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Braggi Alfredo BAMBERGER VARGAS		<b>DNI N°</b>	09304515
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr el Escorial 469 Surco – Lima PERU		<b>Teléfono domicilio</b>	996120626
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ADMINISTRACION		<b>Teléfono Celular</b>	996120626
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	CONTABILIDAD Y FINANZAS			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Lima, 27.05.2022	

**Anexo N° 10:** *validaciones del contenido en los cuestionarios de cada variable –  
Experto 5*

VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación , le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de aplicarlo en el estudio de investigación doctoral denominada: "Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021". Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA. Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A= 1=Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Agradecida de Usted.

Matriz de validación de contenido

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021.

VARIABLE 1: Gestión Administrativa										OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa											
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO									
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Misión	Los trabajadores tienen conocimiento de la misión de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la misión	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Objetivos	Los trabajadores tienen conocimiento de los objetivos de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel emplea los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Cronograma	La Ugel tiene un cronograma de las actividades administrativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma institucional para el desarrollo de las actividades administrativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Presupuestos	La Ugel tiene concomientos de los presupuestos administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los presupuestos administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa											
Modelos organizacionales	La Ugel con qué frecuencia emplea los modelos organizacionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre los modelos organizacionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Organigrama	La Ugel tiene un adecuado organigrama institucional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores administrativos están divididos según el organigrama institucional de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Manuales organizacionales	Existe un manual organizacional en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

	Los trabajadores tienen conocimiento de los manuales organizacionales de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Condiciones organizacionales	Existe un adecuado control de las condiciones organizacionales en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de las condiciones organizacionales de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>									
Individuos o personal administrativo	La Ugel tiene conocimiento sobre el personal administrativo que contrata.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado personal administrativo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Motivación	La Ugel realiza talleres de motivación a los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control de motivación del personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre el personal administrativo y la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel realiza talleres de comunicación entre los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativo</b>									
Clima organizacional	Existe un adecuado clima organizacional en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel tiene conocimiento sobre el clima organizacional que emplean los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Seguridad	Existe una adecuada seguridad en los procesos administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel brinda seguridad en los procesos administrativos a desarrollar por los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Facilidad de entendimiento	Existe una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel realiza una adecuada facilidad de entendimiento entre los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GOOMEZ	<b>DNI N°</b>	27148724
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO	<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Lic. ADMINISTRACIÓN	<b>Teléfono Celular</b>	949708588
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR		
<b>Mención</b>	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022

VARIABLE 2: Habilidades Gerenciales										OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Habilidades Conceptuales											
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO									
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Habilidad para el análisis	Los trabajadores tienen conocimiento de la habilidad para el análisis en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la habilidad para el análisis.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Habilidad para la comparación	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la habilidad para la comparación en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel emplea la habilidad para la comparación en el desarrollo de las actividades laborales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Habilidad para la contratación	La Ugel emplea la habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean habilidad para la contratación en el desarrollo de las actividades gerenciales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
DIMENSIÓN 2: Habilidades Técnicas											
Tareas específicas	La Ugel que con frecuencia controla las tareas específicas por el personal de gerencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre las tareas específicas a desarrollar en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Entrevista	La Ugel establece una adecuada entrevista al personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores administrativos están conforme con la entrevista que realiza la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Evaluación	Existe un adecuado control de evaluación de las actividades laborales por la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento de las evaluaciones que establece la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Convivencia	Existe un adecuado control de convivencia organizacional en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la convivencia organizacional que establece la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas											
Motivación	La Ugel motiva al personal administrativo que contrata.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

	Existe una adecuada motivación al personal administrativo por parte de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Bien común	La Ugel tiene conocimiento sobre el bien común hacia los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Equipo de trabajo	Existe un adecuado control sobre el bien común por parte del personal administrativo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	Existe un adecuado control del equipo de trabajo entre el personal administrativo y autoridades de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Empoderamiento	Tiene conocimiento sobre el equipo de trabajo a evaluar para el desarrollo de los proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
Mediador	La Ugel emplea el empoderamiento con una acción de desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia contrata un mediador para el desarrollo de los proyectos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ninguna

#### DATOS DEL EXPERTO

<b>Nombres y Apellidos</b>	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GOMEZ		<b>DNI N°</b>	27148724
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO		<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Lic. ADMINISTRACIÓN		<b>Teléfono Celular</b>	949708588
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022	

VARIABLE Y: Desempeño Laboral											OBSERVACIONES	
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Disciplina	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel con qué frecuencia emplea la disciplina institucional.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Responsabilidad	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la responsabilidad que ejerce la Ugel en la elaboración de proyectos educativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel emplea la responsabilidad institucional en función de las instituciones educativas.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Habilidad	La Ugel tiene un cronograma de las habilidades administrativas a desempeñar.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores con qué frecuencia emplean el cronograma de habilidades para el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos												
Interés	La Ugel tiene conocimiento sobre el interés de los proyectos educativos a ejecutar.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Usted cree que la Ugel tiene en conocimiento sobre interés institucional de los centros educativos.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Creatividad	La Ugel con qué frecuencia emplea la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores emplean la creatividad para el desarrollo de actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Conocimiento	La Ugel tiene un adecuado conocimiento institucional.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	Los trabajadores administrativos tienen conocimiento sobre los proyectos operativos a desarrollar en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
Liderazgo	Existe un adecuado liderazgo en la Ugel.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna
	La Ugel establece el liderazgo entre el personal administrativo.	✓		✓		✓		✓		✓		Ninguna

Trabajo en equipo	Existe un adecuado trabajo en equipo por el personal de la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓		Ninguna
	Los trabajadores tienen conocimiento del trabajo en equipo en la Ugel.	✓	✓	✓	✓	✓		Ninguna
<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia de la Organización</b>								
Productividad	La Ugel tiene conocimiento sobre la productividad del personal administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓		Ninguna
	Los trabajadores de la Ugel emplean la productividad en el desempeño de sus actividades labores.	✓	✓	✓	✓	✓		Ninguna
Logro de objetivos	La Ugel tiene conocimiento del logro de los objetivos por parte de los trabajadores administrativos.	✓	✓	✓	✓	✓		Ninguna
	Existe un adecuado control del logro de los objetivos por la Ugel hacia el personal.	✓	✓	✓	✓	✓		Ninguna

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GOMEZ	<b>DNI N°</b>	27148724
<b>Dirección domiciliaria</b>	TRUJILLO	<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Lic. ADMINISTRACIÓN	<b>Teléfono Celular</b>	949708588
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR		
<b>Mención</b>	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	25 DE MAYO DEL 2022

## Anexo N° 11: Registro Nacional SUNEDU de los Expertos Validadores

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE -A583854	TITULO DE CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 08/04/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 23/04/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 08/04/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 18/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
POMA VARGAS, ALEXIS ENRIQUE DNI 41008373	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	INGENIERO MECANICO Fecha de diploma: 22/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL Fecha de diploma: 15/07/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/04/2013 Fecha egreso: 05/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106	ABOGADO Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 29/09/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/10/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enilinea.sunedu.gob.pe/>

BAMBERGER VARGAS, BRAGGI ALFREDO DNI 09304515	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/03/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU
BAMBERGER VARGAS, BRAGGI ALFREDO DNI 09304515	MAÉSTRO EN FINANZAS Y MERCADOS FINANCIEROS Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
BAMBERGER VARGAS, BRAGGI ALFREDO DNI 09304515	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION HISTORIA - CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 30/12/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
BAMBERGER VARGAS, BRAGGI ALFREDO DNI 09304515	LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA Fecha de diploma: 07/02/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
BAMBERGER VARGAS, BRAGGI ALFREDO DNI 09304515	DOCTOR EN CONTABILIDAD Y FINANZAS Fecha de diploma: 11/07/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

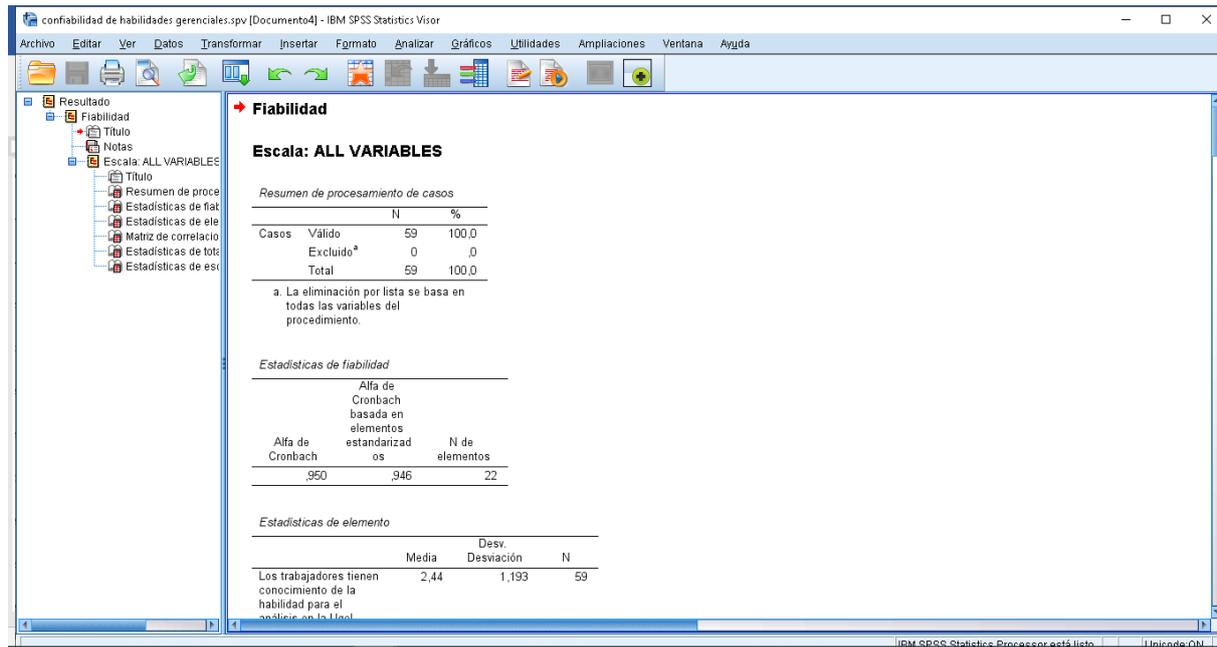
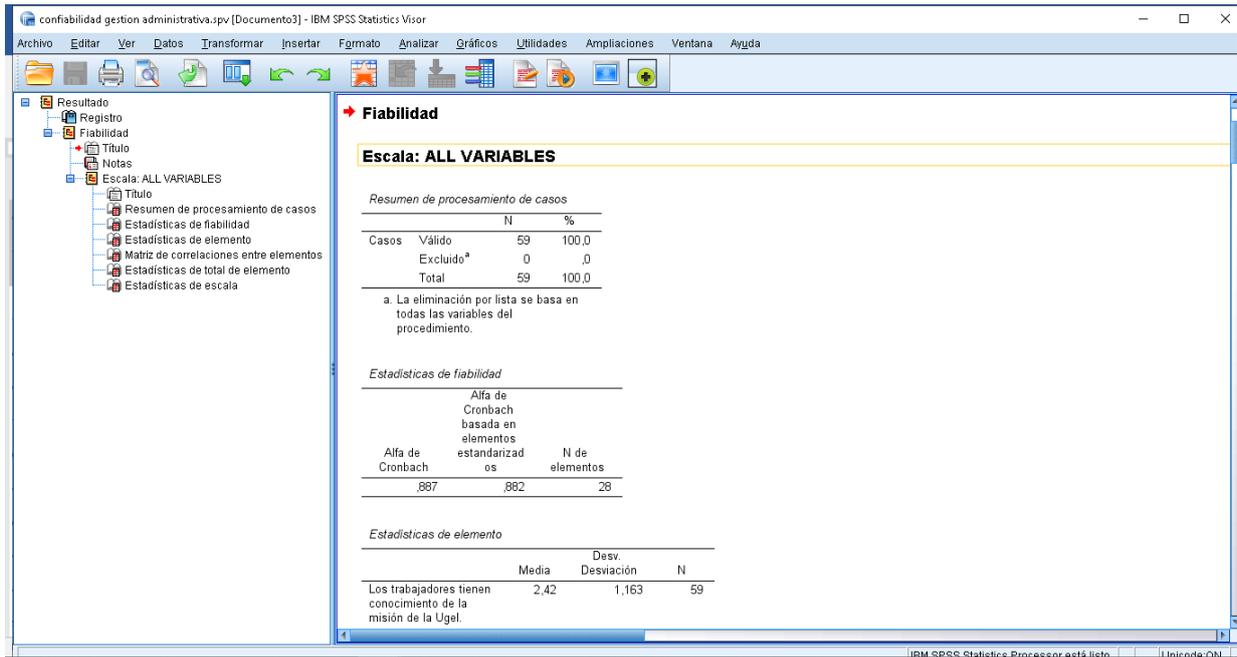
(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enilinea.sunedu.gob.pe/>

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

	Modalidad de estudios: -	
GONZALES HUAYTAHUILCA, ROXANA BEATRIZ DNI 06971884	BACHILLER EN CIENCIAS ECONÓMICAS Fecha de diploma: 24/05/1993 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
GONZALES HUAYTAHUILCA, ROXANA BEATRIZ DNI 06971884	MAESTRO EN GESTIÓN Y DESARROLLO CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 30/12/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO <i>PERU</i>
GONZALES HUAYTAHUILCA, ROXANA BEATRIZ DNI 06971884	DOCTOR EN GESTIÓN Y DESARROLLO Fecha de diploma: 21/12/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO <i>PERU</i>
GONZALES HUAYTAHUILCA, ROXANA BEATRIZ DNI 06971884	MAESTRA EN GESTIÓN ECONÓMICA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 26/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

## Anexo N° 12: Confiabilidad de las Variables



confiabilidad de desempeño laboral.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Título
    - Resumen de procesamiento de casos
    - Estadísticas de fiabilidad
    - Estadísticas de elemento
    - Matriz de correlaciones entre el
    - Estadísticas de total de elemer
    - Estadísticas de escala

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	Alfa de estandarizados	N de elementos
,961	,863	20

*Estadísticas de elemento*

	Media	Desv. Desviación	N
Los trabajadores tienen conocimiento sobre la disciplina institucional que realiza la Uteol	1,59	,873	59

IBM © 2000 Estadística. Procesar está listo. | Inicializado