



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora
302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

TESIS PARA OBTENER EN GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Reátegui Rengifo, Jeijer (ORCID: 0000-0003-2760-7921)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por ser el mayor soporte en esta vida, demostrando la unidad que existe entre cada uno nosotros, es decir, a mis padres, Constantino y Luisa; a mi hermana Jainet. Así mismo, a todas las personas, aunque no están físicamente con nosotros, pero perduran en mí por los recuerdos, las experiencias y consejos compartidos: mis abuelos, Eduardo, Rosario, Mauricio y Luisa, y a mi padrino Ervin. También a mi madrina Elda, quien se ha convertido como una segunda madre para mí por todo lo que hace y lo sigue haciendo en mi persona.

Jeijer

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por dar las facilidades del caso en momentos de incertidumbre que se vivía a nivel mundial por la COVID – 19 para poder realizar el postgrado. También a los docentes que han desarrollado las asignaturas, puesto que en cada curso educaban con la exigencia para la formación de cada uno de los maestrantes. Asimismo, a la Dra. Rosa Mabel Contreras Julián por la exigencia brindada para el desarrollo de la Tesis y su gran esmero en su asesoramiento buscando que las investigaciones sean cada vez mejor.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis. 21	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 22	
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	38
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez	24
Tabla 2.	Gestión administrativa – Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.....	28
Tabla 3.	Cumplimiento de metas – Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.....	28
Tabla 4.	Pruebas de normalidad de los datos	29
Tabla 5.	Correlación entre planificación y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.....	30
Tabla 6.	Correlación entre organización y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.....	31
Tabla 7.	Correlación entre dirección y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.....	32
Tabla 8.	Correlación entre control y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.....	34
Tabla 9.	Correlación entre gestión administrativa y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021..	35

Índice de figuras

Figura 1.	Dispersión y coeficiente de determinación entre el control y cumplimiento de metas.....	28
Figura 2.	Dispersión y coeficiente de determinación entre planificación y cumplimiento de metas.....	29
Figura 3.	Dispersión y coeficiente de determinación entre organización y cumplimiento de metas.....	31
Figura 4.	Dispersión y coeficiente de determinación entre dirección y cumplimiento de metas.....	32
Figura 5.	Dispersión y coeficiente de determinación entre gestión administrativa y cumplimiento de metas.....	33
Figura 6.	Dispersión y coeficiente de determinación entre gestión administrativa y cumplimiento de metas.....	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal en conocer la relación entre las variables gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021, fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal. Cuya población y muestra comprendió los 100 colaboradores de la institución y con muestreo no probabilístico, donde la técnica e instrumento de la investigación fueron la encuesta y cuestionario respectivamente. Se tuvo como resultado que el grado de la gestión administrativa de la UGEL Mariscal Cáceres es regular con el 57 % y el nivel de cumplimiento de metas fue medio con 51%. Se concluyó que, existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; por cuanto, se logró un coeficiente de Spearman de 0,524 con un nivel de significancia de 0,000 y prueba bilateral que se ubica por debajo del 0,01 requerido. Además, tuvo un 27.5 % de dependencia entre variables. Es decir, cuanto mejor sea la gestión administrativa hay tendencia que mejore el cumplimiento de metas.

Palabras clave: Administración, metas, planificación, organización, gestión.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and the fulfillment of goals in the Executing Unit 302 - UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021, it was basic, non-experimental design, cross-sectional. The population and sample was comprised of 100 collaborators and a non-probabilistic sampling. The research technique developed was the survey and two questionnaires as an instrument for each variable. The result was that the degree of administrative management of the UGEL Mariscal Cáceres is regular with 57 % and the level of achievement of goals was medium with 51%. It was concluded that there is a positive, moderate and significant relationship between administrative management and the fulfillment of goals in the Executing Unit 302 - UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; therefore, a Spearman coefficient of 0.524 was obtained with a significance level of 0.000 and a two-sided test that is below the required 0.01. In addition, it had a 27.5 % dependency between variables. That is, the better the administrative management, there is a tendency to improve the fulfillment of goals.

Keywords: Administration, goals, planning, organization, management.

I. INTRODUCCIÓN

La evolución de la gestión administrativa ha desarrollado de manera considerable y constante una buena composición y un adecuado funcionamiento en una institución y/o empresa a nivel general. Para el caso de las instalaciones públicas, estas son trabajadas de acuerdo a sus metas anuales, las cuales buscan cumplirlos al 100 % esperando que al próximo año puedan ser beneficiadas con el presupuesto para seguir invirtiendo en actividades o proyectos para el bienestar de la institución en sí (Ríos, 2018). En el **contexto mundial**, en el caso de Madrid, capital de España, mediante informe anual de presupuestos generales, solo logró ejecutar el 38 % de los recursos que fue asignado por el Estado. Asimismo, esta cifra consiguió el monto de 3.155 millones de euros, teniendo la posibilidad de ser aprovechada en obras para el beneficio de la población madrileña y al mismo tiempo al financiamiento de grandes proyectos de inversión. Por lo cual, dicho problema es de gran preocupación debido al bajo nivel de recursos disponibles. (Domínguez, 2017)

Con lo que respecta a la realidad a **nivel Latinoamérica**, existe países donde se puede evidenciar una serie de deficiencias en sus funciones administrativas, las cuales están conllevando al incumplimiento de sus objetivos diarios, mensuales o anuales. Por ello es preciso mencionar a Colombia, esto debido a que Acevedo & Peteche (2021) señalan que en la actualidad viene sufriendo algunas carencias en lo que respecta a la administración pública en general y en varias de sus instituciones que comprende al mencionado país, dichos problemas se encuentran principalmente en fallas en el sistema electoral, los órganos legislativos, en justicia, y en los procesos de reclutamiento de los funcionarios, puesto que, en ellos no hay la verdadera conciencia en conocer cuál es el fin de la función pública, que es servir a la sociedad mas no a los propios intereses, causa esta para que, algunos funcionarios realicen actos de corrupción, también se presenta los trámites burocráticos que realizan los ciudadanos incitando a los mismos a entregar dádivas o pagos con la finalidad de agilizar dichos trámites (Acevedo & Peteche, 2021).

En lo que respecta a la **realidad peruana**, está comprendida en dos tipos de instituciones, la primera son las instituciones privadas, estas tienden a tener un enfoque económico grande, debido a la necesidad de generar más rentabilidad, muchas veces, dejando de lado a sus colaboradores. En ellas no hay una capacitación constante y en mayoría de los casos, dentro de la organización, no prevalece un buen clima laboral. La segunda, son las instituciones públicas, al igual que las privadas, presentan una serie de deficiencias en su administración y abarca desde el bajo nivel de desarrollo profesional de los colaboradores hasta en bajo interés en solucionar de manera rápida los procesos burocráticos (Becerra, 2017).

Y con respecto a la realidad del contexto **regional**, existen instituciones donde la mala administración se ve reflejada en sus resultados, debido a que muchos de ellos no están siguiendo una estructura de manejo ordenada, puesto que en muchas de ellas muestran grandes deficiencias, por ejemplo, la Municipalidad de Pólvora, provincia de Tocache, en lo que respecta a la gestión administrativa se encuentra deficiencias, mientras que los procesos administrativos se viene ejecutando de manera debilitada, todo ello redundando en la escasa planeación efectiva de los funcionarios de la institución y el mal desarrollo de planes estratégicos, también no se identifica proyectos de gran impacto o mega proyectos en la zona las cuales podrían, de gran manera, beneficiar a muchos ciudadanos de los distritos y sus anexos, entre ellos los de Horizonte, Billa los Ángeles, Puerto Pizana, Puerto Rico, etc.(Pérez, 2019).

En el contexto **local**, UGEL Mariscal Cáceres como ejecutora, se muestra con la necesidad imperativa de contar con personal idóneo, con la finalidad de lograr el cumplimiento al 100 % de todos los compromisos que desempeña de la institución, como: a) Entrega de manera precisa y pertinente de los materiales educativos a todas las instituciones educativas de la sede, b) Contratación docente a fecha exacta (conciliación de información de las II.EE actualidad y compatible del NEXUS y SUP), c) Conciliación de datos de identidad de profesores y auxiliares de educación con contratos actualizado y compatibles, y d) Pago puntual de

mensualidad de los servicios básicos de las II.EE, generando con ello la premiación o incentivo económico por el cumplimiento de los compromisos. Hoy por hoy, la UGEL Mariscal Cáceres alberga, en su padrón, 1500 servidores públicos, comprendidos entre directores, docentes, administrativos, personal CAS; y un total de 260 II.EE de los diferentes niveles educativos, estas generan diversas necesidades económicas, de infraestructura, materiales, personal, etc. y es sabido que los cumplimientos del desempeño generan recompensas que puedan ser utilizados para aliviar alguna parte de las necesidades con las que cuenta la institución. La Unidad Ejecutora 302, está comprendida entre dos UGEL'S, la de Mariscal Cáceres y la operativa UGEL HUALLAGA, las cuales trabajan de manera coordinada para lograr el cumplimiento de los diferentes compromisos anuales, y brindando los servicios de una educación de calidad y el buen desarrollo intelectual de los estudiantes de las provincias de toda la región San Martín.

En coordinaciones con la jefa de Operaciones de la Institución, mencionó que en los dos últimos años está existiendo deficiencias para el cumplimiento de metas anuales propuestas y los constantes compromisos evaluables, lo cual conlleva a una preocupación, puesto que años anteriores la institución los cumplía al 100 % y que, en la actualidad esos compromisos no se están ejecutando a cabalidad de acuerdo a los estándares previstos perjudicando la evaluación regional. Además, manifiesta otras carencias como: Algunas áreas no se están organizando de manera correcta, colaboradores que no se están exigiendo al máximo, mal clima organizacional en algunas áreas de la institución, poco existir control interno en la institución.

Por lo mencionado se cree que las deficiencias en la administración de la institución están llevando al incumplimiento de los compromisos institucionales, la cual pueda afectar los beneficios que se brindan a las II.EE de las sedes UGEL Mariscal Cáceres y Huallaga. Además, con el desconocimiento de la relación que pueda existir en ambas variables de estudio y con el propósito de conocer las teorías de las dos variables y al mismo tiempo buscar qué relación puedan tener, se plantea la

siguiente investigación denominado gestión administrativa y cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021.

De acuerdo a la realidad problemática es preciso formular el **problema general**:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? Y **como**

problemas específicos: ¿Cuál es el grado de la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021?

La presente investigación tiene como **justificación por conveniencia**, esto debido a que será de mucho interés para todos los colaboradores administrativos de todas las instituciones sea pública o privada para promover acciones y estrategias necesarias para solucionar problemas dentro de ellas, para realizar una buena administración en pos de la mejora de las actividades en desarrollo y una excelente respuesta en los objetivos planteados. Asimismo, es de **relevancia social**, porque permitirá a la UGEL Mariscal Cáceres tomar acciones y estrategias con el fin de lograr la mejora del cumplimiento de funciones de todos los colaboradores de la institución y además, pueda dar impulso a los mismos para alcanzar todos los objetivos o compromisos anuales que tengan, del mismo modo obtengan el beneficio a nivel institucional por lograr dichas metas. También, tendrá **valor teórico**, esto debido a que se basó en la necesidad de ampliar y profundizar los conocimientos de todos los interesados en desarrollar y conocer más sobre las diferentes teorías realizados por investigadores pasados respecto a estas variables

de estudio, asimismo, como un punto de referencia para las futuras investigaciones relacionados a los temas de gestión administrativa y cumplimiento de metas. También de **implicancia práctica**, puesto que la investigación se desarrolló con idea de elevar el nivel de la gestión administrativa de la UGEL Mariscal Cáceres, a través de identificar con exactitud las deficiencias que existe dentro de dicho proceso. Asimismo, tras los resultados obtenidos con respecto a la variable gestión administrativa permitirá elaborar estrategias concretas sobre la manera eficiente de desarrollar las diferentes actividades de la institución, y de esta manera, lograr un mayor impacto en el cumplimiento de las metas planteadas. Asimismo, de **utilidad metodológica**, esto debido a que para obtener los resultados se recurrió a la utilización de la técnica de la encuesta y como instrumento a los cuestionarios que fueron otorgados por el investigador y a su vez validados por 03 expertos, cuyo procesamiento se dio mediante un software SPSS-V26 para así medir la relación que existe entre las dos variables de investigación.

Por lo mencionado con antelación, es apropiado plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. **Como específicos**: Identificar el nivel de la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. Conocer el nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. Establecer el grado de correlación entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. Establecer el grado de correlación entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. Establecer el grado de correlación entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. Establecer el grado de correlación entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021

Como **hipótesis general**: Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. Como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de la administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; es bueno. H2: El nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; es alto. H3: Existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. H4: Existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. H5: Existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021. H6: Existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Con lo respecto a las variables en estudio se conoce que se han desarrollado diversas investigaciones y en disímiles ámbitos. **A nivel Internacional** como el caso de Palacios (2021), la investigación presentó un tipo descriptivo correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por 177 colaboradores entre administrativos y colaboradores de la universidad. La investigación dio como resultado que, tras las encuestas realizadas a la muestra del estudio, que la unidad del talento humano está implementado un sistema de gestión administrativa por procesos, puesto que, en su mayoría labora respetando las políticas internas de la entidad, con el objetivo de cumplir con todos los objetivos planteados y haciendo cumplir con las funciones de cada uno de los colaboradores. Asimismo, esta unidad posee las estrategias de gestión administrativas, estas tienen que ser identificadas e implementadas y lo conducirás a obtener ventajas competitivas y desarrollar las habilidades de cada miembro del personal que laboran en los diferentes pues, obteniendo así que cada uno mejore en su desempeño dentro de la entidad.

Asimismo, Bustamante (2021), indica que la población del estudio comprendió de 88 personas que laboran en dicha institución, las cuales estaban percibidas por el personal administrativo, personal docente y de apoyo, el tipo no experimental con corte transversal puesto que fue aplicado en un determinado periodo de tiempo, donde su enfoque fue cuantitativo, utilizando como instrumento a la encuesta las que fueron validados a través del alfa de Cronbach a parte del proceso de validez de todo el instrumento. Concluyó que la gestión administrativa en dicha institución no está muy desarrollada en comparación con la variable clima organizacional (parcialmente desarrollada). Además, indica que, existe una buena correlación entre las dos variables de estudio, debido al resultado obtenido a través de la prueba de Rho de Spearman de 0.858, con un nivel de significancia del 0.01.

Para Paredes (2020), cuyo estudio contempló un enfoque cuantitativo, donde la hipótesis fue comprobada por medio de la prueba estadística correspondiente.

Realizó un severo estudio de campo con la finalidad de reunir toda la información real para el estudio de las variables, la muestra estuvo compuesta por docentes y estudiantes, ya que están relacionado con todas las actividades administrativas de la Institución. La técnica utilizada fue la encuesta. La investigación que se desarrolló es de tipo descriptiva contemplando un diseño correlacional. Donde concluyó que: existe relación significativa entre la gestión administrativa y calidad de servicio, esto se verificado a través del resultado del coeficiente Rho Spearman en un 0.898 de la muestra total, por ello la relación que presentan es correlacional positiva moderada fuerte. Por ende, dicha relación señaló que, la calidad de servicio que percibieron los docentes y estudiantes de la institución presenta un vínculo estrechó con los procesos de dirección y control, recalcando que, tanto la planificación y el control son etapas fundamentales dentro de la gestión y que implica tener una administración efectiva.

También a **nivel nacional** como Zambrano (2018), el estudio desarrolló un nivel descriptivo correlacional y aplicada como tipo de investigación, cuya población estuvo compuesta por 893 personas de la provincia de Dos de Mayo. Concluyó que durante el periodo 2017, la gestión administrativa de las intuiciones se relacionó de manera directa con el cumplimiento de metas del programa nacional País, la cual señala que de acuerdo al nivel (alto o bajo) en que se encuentra la gestión administrativa, semejante será el nivel (alto o bajo) del cumplimiento de metas, caso contrario, si el grado de la gestión administrativa es bajo, menor será el nivel de cumplimiento de metas.

Para Carreño (2021), señala que el estudio fue de tipo aplicada, con un nivel de estudio descriptivo correlacional, enmarcado y con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo aplicada por 60 personas entre colaboradores administrativos y usuarios de la institución que fueron a tomar servicios durante dicho periodo, por ende, para conocer sus opiniones se tomó al cuestionario como instrumento de investigación. Donde concluyó que, ambas variables se relacionan entre sí, comprobada por el

grado de correlación de $r = 0.879$, dando a conocer que el tipo de correlación entre ambas variables es positiva alta.

Para Mego (2021), el tipo de investigación que desarrolló el estudio fue aplicada, presentó un diseño el no experimental con nivel descriptivo correlacional, constaba con 181 personas como la población, quienes fueron encuestados mediante el instrumento de investigación: la encuesta. Asimismo, concluyó que, la gestión administrativa es eficiente (72.9 % de los docentes encuestados) y de los mismos el 69.1% señalaron que la rendición de cuenta es eficiente, de las cuales se infirió que no existe relación directa y significativa entre las dos variables de estudio, debido a que el sig. (Bilateral) o p valor fue 0,713 y este es mayor al nivel de significancia de 0,05. Para Pérez (2021), el estudio llevó el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Manejó como muestra a 32 colaboradores de la UGEL de Purús. Su conclusión fue, existe la relación directa entre dichas variables, de igual manera, entre dirección y variable 2; caso contrario, no existe relación entre las dimensiones de planificación y organización con cumplimiento de metas.

Según Zumaeta & Romarioni (2020), señala que el estudio presentó un diseño no experimental, con corte transversal, donde 50 profesionales de la Gerencia de Proyectos de Infraestructura y a los supervisores de las Unidades Territoriales del FONCODES fueron tomados como población y muestra. Asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta y los cuestionarios como instrumento. Donde concluyó que la constancia de los monitoreos de los proyectos ayuda de manera precisa al cumplimiento de metas de la institución, y ante posibles situaciones desfavorables que se presentaría, propuso una reingeniería del proceso de monitoreo mediante la creación de procedimiento y planes de implementación que logre integrar la tecnología adecuada de un tablero control de visitas de campo con datos precisos de los proyectos que ayuden a optar por las decisiones correctas durante el desarrollo de las ejecuciones de los servicios, y por consiguiente, la entrega oportuna de los proyectos para el beneficio de la población.

Para Reynoso (2022), señaló que la investigación que manejó es de tipo básica, mostrando enfoque cuantitativo con diseño no experimental de nivel correlacional, donde la muestra estuvo comprendida por 50 colaboradores de parte administrativa. Concluyó que, el tipo de relación entre dichas variables es moderada, lo que señala que se tiene que reforzar a través de técnicas y estrategias para mejorar la gestión pública dentro de dicha institución. Asimismo, existe relaciones moderadas entre las dimensiones de gestión administrativa y la segunda variable con coeficientes de (0,564; 0,680; 0,718; 0,594). Según Suárez & Talavera (2015), fue de tipo correlacional, tomando un diseño la no experimental con corte transversal. Asimismo, la investigación comprendió de 98 personas como muestra, las cuales resolvieron los cuestionarios (instrumento) para el recojo de información. A partir de la información recabada se concluyó que en dicha UGEL la gestión administrativa se está dando de manera ineficiente y la calidad de servicio educativo que ofrece es mala, por ello, mencionó que existe dicha relación correlacional de forma moderada con un nivel de 0.546 entre dichas variables.

Abado & Churata (2021), el estudio de investigación que desarrolló es de tipo descriptivo, contemplando como enfoque cuantitativo, cuyo diseño aplicado correspondió a la no experimental - correlacional - transversal. La población de dicha investigación fue el personal administrativo de los 8 distritos de la provincia de Huancafé, quienes llenaron los cuestionarios (instrumento) planteados para conocer dichas variables. La técnica fue la encuesta. Se concluyó que existe una relación positiva y alta en dichas variables, esto debido al coeficiente obtenido en la evaluación de Pearson $r=0.843$ ($\text{sig.}=0.009$). Asimismo, determinó que existe una correlación significativa entre las dos variables de estudio, donde el grado de la gestión administrativa conllevara al nivel adecuado de cumplimiento de metas, es decir, mientras mejor se desarrolle la gestión administrativa, más será el nivel de cumplimiento de metas.

En las investigaciones a **nivel regional**, según Salas (2016), el tipo investigación que presentó fue experimental, compuesta con 65 directivos de la UGEL Picota como muestra, con diseño correlacional y siendo el cuestionario el instrumento para el trabajo de campo. Concluyó que, el servicio educativo se encuentra en nivel medio representada por la referencia del 79 % de los directivos, la cual da a conocer la existencia de relación significativa entre gestión administrativa y los servicios educativos que atiende la UGEL Picota, San Martín, para el periodo 2016.

Según Boderó (2019), mencionó que la investigación presentó nivel descriptivo – correlacional, con tipo básica, y diseño no experimental de forma transversal, durante un periodo determinado. Utilizó el cuestionario como instrumento para recoger datos, estos fueron validados por expertos conocedores en el tema en la escala de Likert. Además, lograron alcanzar un valor de 0.864 en Alfa de Cronbach, lo cual demuestra un alto grado de fiabilidad. Asimismo, la investigación muestra a 30 servidores de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú como muestra, quienes de manera directa interviene en la ejecución del presupuesto y alcanzar las metas presupuestarias. Así concluyó que: existe relación entre la ejecución presupuestal con las metas presupuestales y logró obtener un coeficiente de Rho Spearman de 0.872 la cual señala que existe relación positiva y fuerte entre sus dos variables de estudio dentro de dicho periodo.

Ríos (2018), la investigación presenta el tipo descriptivo no experimental, asimismo muestra diseño transversal, correlacional, donde utilizó la herramienta del cuestionario para ambas variables. Concluyó que el 71,39 % de los directores mencionan que la gestión administrativa se da de manera regular, mientras que el 69.50% plantea que la calidad de servicio es de forma regular. Al mismo tiempo, indica que la relación que existe en ambas variables es significativa. Por ende, mientras se mejore la gestión administrativa dentro de la UGEL, mejor será la calidad de servicio.

Para Carranza (2021), su investigación fue nivel cuantitativo, descriptivo, básico – correlacional, perteneció al diseño no experimental con corte transversal. Asimismo, el estudio estuvo compuesto por 107 estudiantes que representaron la muestra de la investigación. El instrumento aplicado fue el cuestionario, las cuales para medir las variables se tomaron en cuenta a los siguientes autores: Ferrer (2016) para la variable Gestión Administrativa, y Cochachi Rojas (2017) con respecto a responsabilidad social empresarial. Asimismo, estas variables tuvieron la validez de 07 conocedores en tema, cuyo nivel de confiabilidad fue medido por el Alfa de Cronbach; la primera, obtuvo un coeficiente de 0.918, y la segunda un coeficiente de 0.925 y se concluyó que: entre dichas variables existe una relación moderada positiva esto debido a los resultados que se obtuvo $\rho = 0.496$; $p = 0.000$, es decir, mientras más eficaz sea nivel de la gestión administrativa mejor será mejor la responsabilidad social universitaria.

Para Tananta (2021), el estudio presentó tipo básica, mostró un diseño descriptivo – correlacional, además contó con 82 colaboradores de la institución como la población de la investigación y un total de 41 colaboradores del SAT Tarapoto. La técnica aplicada fue la encuesta y los cuestionarios como instrumento, las cuales fueron llenados por la muestra de la investigación. Donde concluyó que: Con lo que respecta a la gestión administrativa de la institución, esto resultó que se desarrolló de manera deficiente (2 %), regular en un 54 % y en un 44 % eficiente. Asimismo, con lo que respecta a la otra variable, los resultados arrojaron que la recaudación de impuesto es presentada de manera regular en un 46 %, y un 54%, eficiente. Y a través de ello conoció la existencia de una correlación positiva alta de acuerdo al coeficiente obtenido en la correlación Pearson el grado $r = 0.6446$, lo que indica que el 41.55 % de la recaudación se debe al impuesto SAT y gracias a la gestión administrativa.

Según Ruiz (2021), el estudio aplicó el tipo básica, de diseño no experimental. La técnica aplicada fueron las encuestas y desarrollados con cuestionarios para las dos variables, las cuales fueron utilizados en los 55 colaboradores de la Estación

Experimental Agraria San Ramón, Yurimaguas, periodo 2021, quienes fueron la muestra y población de la investigación. Donde se concluyó que la gestión administrativa se desarrolla de manera regular en un 46 %, y el nivel de cumplimiento de metas es MEDIO en un 55 %. Asimismo, existe relación positiva alta dentro de las dos variables de estudio, comprobada por el coeficiente de Pearson.

Para López (2019), la investigación desarrolló el tipo descriptivo – transversal, donde tuvo el nivel correlacional y explicativo, y fue de diseño no experimental. El estudio estuvo compuesto por 28 instituciones públicas que tienen en sus áreas la oficina de informática o semejantes que funcionaron como la población de investigación. Asimismo, la muestra fue de 12 instituciones públicas de la ciudad de Tarapoto. Donde concluyó que: los cambios que presenta la calidad en los servicios de las oficinas de tecnología de la información en las instituciones públicas de Tarapoto se deben principalmente a 98.69% de las buenas gestiones administrativas. Además, ha propuesto un modelo de gestión, estrategias y acciones que podrían plantear ante cambios que antecedan al uso de las tecnologías de información.

Para Dávila (2019), mediante su investigación de tipo no experimental, donde el diseño fue correccional. Fueron 17 funcionarios en condición de nombrado o contratado, dentro las áreas de alcaldía, gerencia municipal, unidad de planificación y presupuesto y otras áreas del municipio utilizados como muestra del estudio. Donde concluyó que el nivel de la gestión administrativa de los trabajadores de la MDBSH, periodo 2018, se encontró en medio, puesto que tras el trabajo de campo encontró un 64.7 % en dicha escala, para lo cual se considera que tienen que trabajar un poco más en el proceso administrativo. Esto debido a que los procesos se vienen desarrollando de toda normalidad, pero con la necesidad de consolidar y persuadir en los colaboradores en mejorar la toma de decisiones y planteándose estrategias para lograr los objetivos y ver la realidad en sí.

Según Marín (2021), el estudio presentó la metodología de tipo básica descriptivo, donde la investigación se desarrolló con diseño no experimental – correlacional. Trabajó con 494 colaboradores para la población y 212 colaboradores como muestra, estos completaron el instrumento de cuestionario para reunir información real. La técnica fue la encuesta. Asimismo, concluyó que: La gestión administrativa en la institución está en nivel medio, puesto que el 37 % de los encuestados lo perciben de esa manera. Además, el nivel de ejecución presupuestal es bajo, debido a que el 42% de los encuestados lo señala así. Y constató la existencia de relación entre las dos variables de estudio, con coeficiente de correlación de Spearman en 0.768, la cual indica que es una correlación positiva alta en un p valor de 0,000 y siendo el valor menor a 0.05, además, señaló que solo el 58.98% del desarrollo de la gestión administrativa ayuda a obtener una buena ejecución presupuestal.

La investigación que sostiene estas teorías se centra en las variables de estudio:

Con lo que respecta a **gestión administrativa**, se definirá los términos por separado, donde Acedo (2011) entiende por **gestión** son las pautas para encaminar las acciones, previsiones, visualización y el adecuado manejo de los recursos y los sacrificios para alcanzar las metas planificadas; además, de un conjunto de actividades para la consecución de los objetivos propuestos en el menor tiempo requerido. Asimismo, el término **administrativa o administración**, según Yukl (2002) menciona que, en la organizacional este tiene varios significados desde lo simple a lo complejo, debido a que incluye procesos, recursos, objetivos, eficacia, eficiencia, entre otras, las cuales se detallan, en conjunto, como la forma de llevar un proceso de dirección a una institución. Tras ello Chiavenato (2019), manifiesta que la **gestión administrativa** corresponde a la ejecución de acciones con la finalidad de concretar los objetivos esperados de modo eficaz, eficiente y económicamente posible. También, Munch (2014) señala que es el proceso que conlleva a las decisiones asertivas que realizan los órganos de alta gerencia, la dirección y control de una entidad, esto concuerda con los métodos y principios de la administración. Asimismo, según Amador (2013) señala a la gestión

administrativa como un proceso que se basa en la planificación y la forma de organizar y estructurar los órganos y cargos que se ejercen en una entidad, así mismo la de dirigir y controlar las acciones realizadas, es decir, el proceso administrativo está basado en la planificación, en la dirección, en la organización y el control de las actividades para el beneficio de la entidad. Mientras tanto, Yáñez (2004), reconoce que la gestión administrativa muestra un estilo de pensamiento nuevo y diferente dentro de una organización para la búsqueda y logro de los objetivos. Y, por último, Luna (2014) menciona que la gestión administrativa comprende al conjunto de acciones planificadas y coordinadas con el área de recursos humanos, financieras y materiales con el fin de cumplir los compromisos de la entidad. Para Münch (2014), considera que la administración cuenta con las siguientes características: Multidisciplinaria, valor instrumental, universalidad, especificidad y versatilidad.

Según Chiavenato (2019), las dimensiones en esta variable son las siguientes: la primera **dimensión** corresponde a la **planificación**, el primero lo que determina los procesos e indica el camino del éxito o hacia dónde va la organización, además se hace la determinación de los resultados a los cuales se anhela llegar y qué estrategias utilizar y esta es medida mediante los siguientes indicadores: **diseño de programación**, señala toda la planificación en si mediante las estrategias a utilizar para desarrollar las actividades programadas. La buena **toma de decisiones**, lo cual se puede entender como proceso donde se elige opciones o maneras de solucionar algunas situaciones de la vida, es decir, se selecciona la mejor opción para cumplir compromisos y/o funciones. Existe factores que ayuda a tomar decisiones asertivas para la vida diaria, utilizando técnicas y actividades prácticas. Asimismo, el indicador **misión**, según el autor, es el elemento que de identificación de la institución o la razón de ser de la misma. Es lo que tiene que realizar para alcanzar lo anhelado. Para el indicador **objetivos**, pues el autor menciona que es el fin a donde desea llegar la institución o proyecto mediante el desarrollo de algunas acciones. En conclusión, el objetivo viene a ser una meta precisa que se anhela alcanzar a través de una previa planificación.

La segunda **dimensión, organización**, consiste en el mejoramiento del funcionamiento de la organización, logrando que todos los procesos sean fluidos para los colaboradores de la institución; además, en esta fase se concentra en realizar las definiciones de las áreas funcionales, sistemas, estructuras, los procesos para alcanzar los planes de la institución y los sistemas para realizar el trabajo, esta se mide mediante sus siguientes indicadores: la **orientación constante**, esto se refiere al reforzamiento constante de capacidades de los colaboradores de una institución con la finalidad de mejorar su desarrollo laboral para el cumplimiento de objetivos. También el indicador de repartición **de funciones**, señala a la distribución correcta de funciones de todos los colaboradores de la institución para lograr cumplir con los pendientes y objetivos. El indicador de clima y **trabajo en equipo**, el autor señala que es el trabajo donde se desarrolla mediante un conjunto de individuos que cuentan con un fin en común, considerando de que cada uno desarrolle sus tareas de manera individual. También el indicador de las **capacitaciones internas**, considerado como una inversión en el recurso humano dentro de una organización. Donde la finalidad es invertir en capacitaciones para el personal con el fin de desarrollar las capacidades y competencias de los mismos y promover el continuo desarrollo del equipo de trabajo (Chiavenato, 2019).

La tercera **dimensión, dirección**, orienta, dirige, conlleva a los sujetos a la consecución de los objetivos. Este proceso está enfocado hacia los colaboradores y al mejor manejo de ellos, pues se busca optimizar el trabajo mediante una buena **comunicación**, motivación y **liderazgo**, redundando en la mejora del ambiente y la actitud del trabajador de la institución. Es decir, la dirección está integrada por personas delegadas para dirigir a ciertos grupos, incidiendo a la búsqueda del éxito de la organización, a través de la herramienta del liderazgo y comunicación interna. Y con la última **dimensión, control**, proceso administrativo donde se pone en tela de juicio a todas las acciones determinadas durante los procesos anteriores, asimismo se mide a través de los indicadores: **evaluación**, definido por el autor como la acción de identificar y constatar los objetivos, los conocimientos, las

habilidades, con el único propósito de verificar y detallar la manera cómo se va desarrollando las diferentes actividades de las instituciones, la cual ayudará con recomendaciones para la mejora respectiva. Y el indicador de **metas desarrolladas**, considerada como la evaluación total de las metas ya cumplidas durante el proceso, para identificar puntos débiles y planteamiento de los siguientes compromisos institucionales (Chiavenato, 2019).

Para el estudio de la Variable de **cumplimiento de metas**, se realizará en primer lugar, la definición de ambos términos, empezando por **cumplimiento**, comprendida como un término cuyo vocablo viene del latín *complementum*, la cual señala las acciones y los efectos de hacer cumplir y cumplirse. Y en lo que respecta a la palabra **meta**, también se puede determinar como un término que da a conocer los objetivos o propósitos que realiza una persona o una institución por un cierto periodo: es decir es el componente de la institución que trabaja para la obtención de buenos resultados, positivos ante una meta u objetivo. Y, por consiguiente, se llegará a definir la variable **cumplimiento de metas**, según Baumgarten (2016) señala que **meta** es el logro que un determinado individuo o institución anhela alcanzar y para se realiza, con antelación, la planificación y emplear todos los recursos existentes para alcanzarlos. Los resultados que se obtiene serán de abstracto y físicos y servirán de base para transformarlos en realidad. Según Robbins (2015) indica que las metas tienen un pendiente, especialmente, las retadoras, es decir, cuando se las propone, es signo de confianza, responsabilidad y compromiso. Por ello, menciona que el cumplimiento de metas es la evaluación general con la finalidad de conocer, en qué medida se lograron realizar dentro de un periodo determinado. Pues para Andía (2013) indica que el cumplimiento de metas está relacionado con el desempeño que cumple una persona o una institución, y que es lo que se desea alcanzar, siempre y cuando se haya realizado una correcta planificación de los recursos existentes en una institución, ya sea personal o recurso presupuestal.

Con dimensiones, según Robbins (2015), la primera dimensión es **claridad**, es importante empezar con tener una idea clara hacia dónde va la institución, es decir, los colaboradores deben ser conscientes de la vía trazada para la institución. Se debe considerar que para formular las metas es importante tener en cuenta las principales características: plantearse con claridad y en torno a los objetivos de la institución, ya que esto nos conllevará a obtener un buen resultado y al éxito, ver más allá de lo evidente, es decir, arriesgar con creatividad y pensamiento en lo material, lo cual se mide con los indicadores como: **transparencia**, es el instrumento de control y una herramienta de comunicación y diálogo para los poderes públicos. El indicador **sinceridad** orientada a la calidad de la persona, implica el hecho de comprometerse y expresarse de manera coherente y auténtica, tomando siempre, como base de la conducta, los valores de justicia y verdad. Y el indicador, **exacto es** riguroso o exigente conforme a un precepto o norma. La siguiente dimensión **significativa**, para que una organización sea exitosa en el cumplimiento de los objetivos y tienda a tener relevancia, el personal tiene que cumplir los objetivos (metas) con el propósito de desarrollar un procedimiento que sea significativo para la institución. La **responsabilidad** para el autor es la aptitud de todo individuo para asumir sus obligaciones. Asimismo, es la toma de un cargo o función y llevarlo y ejecutarlo de manera consciente y según lo predeterminado. El indicador **elocuente** está caracterizado por la fuerza expresiva, es decir, comunicar con claridad, fluidez y de manera convincente para captar la atención de los presentes. Es decir, debe existir cierta claridad en los para que puedan calar en los demás y cumplirse los objetivos de la mejor manera posible. El indicador **expresivo**, que expresa vivamente pensamientos, sentimientos o actitudes. La dimensión **realizable**, la meta tiene que ser realizable, allí radica su planificación en función a los objetivos propuestos por ello constantemente se van renovando de acuerdo a lo realizado y de ello se infiere lo **posible** o factibles que tienen que ser los objetivos de la institución y el indicador **viable** se da cuando es posible sustentarla de manera continua. La dimensión **medible**, toda meta tiene que ser evaluado a través del tiempo y si muestra un poco de complejidad en su desarrollo, tiene que ser seleccionados de manera arbitral y se alcanza en función a los objetivos trazados.

La medición tiene con la **precisión** dado que es el ajuste completo o confidencial de una actividad, donde busca realizar las cosas con exactitud para obtener los resultados deseados y el indicador **razonable**, se utiliza para referirse a algo conveniente o que resulta de una calidad o cantidad suficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

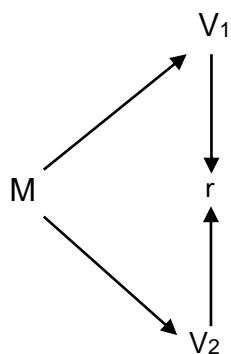
Tipo de estudio

El estudio fue de **tipo básica**, en vista a que se dedicó a generar y extender la información de las variables consignadas en el estudio, lo que fortaleció la investigación. Para Hernández, et al. (2014) el estudio de tipo básica se fundamenta en las teorías vigentes, las que buscan fomentar una solución a la problemática advertida mediante el trabajo efectuado por el investigador.

Asimismo, la presente investigación fue de **enfoque cuantitativo**, ya que buscó recabar información a fin de evidenciar y probar la hipótesis. En ese sentido, Hernández, et al. (2014), manifiesta que, para este enfoque, es necesario emplear la recolección de datos y probar la hipótesis en el marco de la medición numérica y el estudio estadístico, de tal manera que, es necesario disponer de pautas de conducta y de teorías.

Diseño de investigación

Diseño fue **no experimental**, a razón de que en la presente investigación no se manipuló ni modificó las variables, por eso Hernández, et al. (2014) la define como aquel estudio que se ejecuta sin manipular intencionalmente variables. Fue de **nivel correlacional**, debido a que se buscó determinar la relación que pueda existir entre la primera variable y la segunda y la relación de las dimensiones que se presentó en la investigación. Hernández, et al. (2014) manifiesta que los estudios correlacionales pretenden establecer el cómo se relacionan o enlazan diversos conceptos, variables o peculiaridades entre sí, también determinar si no hay relación alguna. Por otro lado, fue de **corte transversal simple**, dado que se recolectó la información en un solo tiempo, para Hernández, et al. (2014) son las investigaciones que coleccionan información, en cierto momento, donde el objetivo es dar a conocer sobre las variables y al mismo tiempo conocer su interrelación.



Dónde:

M : Muestra

V1 : Gestión administrativa

V2 : Cumplimiento de metas

r : relación entre la V1 y V2.

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

V1 : Gestión administrativa

V2 : Cumplimiento de metas

Nota: La información complementaria está en el anexo, matriz de operacionalización.

3.3. Población, criterios de selección, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Para Hernández, et al. (2014) define a la población como un grupo de unidades que coinciden con determinadas características, singularidades o cualidades particulares que se buscan estudiar. Es decir, viene a ser aquel conjunto de elementos con rasgos similares que ayudaran a conocer datos reales sobre las variables de estudio. La población para la presente investigación fue constituida por los 100 colaboradores de la unidad ejecutora 302 UGEL Mariscal Cáceres que laboraron durante el año 2021.

Criterios de selección

Inclusión: Estuvo constituida por los colaboradores por el área de gestión institucional, área de gestión administrativa, área de asesoría legal y los demás colaboradores de las oficinas administrativas de la unidad ejecutora 302 UGEL Mariscal Cáceres, que trabajaron en el 2021.

Exclusión: Estuvo constituida por los docentes y directores de las II.EE y los colaboradores del área de gestión pedagógica dentro de la sede UGEL 302 Mariscal Cáceres – Juanjuí.

Muestra

Para Hernández, et al. (2014) infiere que la muestra viene a ser la parte de un todo, algo distintivo, extraída de la población cuyas características son más afines entre sí. Para la presente investigación la muestra fue censal, esto debido a que para la investigación se consideró al total de la población.

Muestreo

No aplica a esta investigación.

Unidad de análisis: Un trabajador administrativo de la sede Unidad Ejecutora 302 Mariscal Cáceres – Juanjuí.

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

Técnica

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron para ambas variables fueron las encuestas y se aplicadas por medio de cuestionarios y preguntas que permitieron recabar información de ambas variables mediante el análisis de las respuestas dadas por los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Mariscal Cáceres, año 2021. De acuerdo a Carrasco (2015), la encuesta es aquella búsqueda organizada de información en la que se formula pregunta a

los investigados sobre determinados datos de lo que se desea obtener a detalles, y con posterioridad son analizados.

Instrumentos

El instrumento utilizado es el cuestionario que fue diseñado por el investigador. Para la variable gestión administrativa se planteó 20 preguntas las cuales estaban divididas equitativamente, según sus dimensiones e indicadores. Tuvo 4 dimensiones y 12 indicadores evaluados en 20 ítems, se implementó la escala de valoración de tipo Likert de puntuación del 1 al 5, considerando los siguientes criterios:

Variable	Escala de Likert		Nivel	Rango
	Nº	Valoración		
Gestión administrativa	1	Nunca	Mala	20 – 62
	2	Casi nunca		
	3	A veces	Regular	63 – 81
	4	Casi siempre	Buena	82 – 100
	5	Siempre		

Al mismo estilo para la variable cumplimiento de metas, con 20 preguntas hacia el trabajador con sus respectivas dimensiones. Recalcando que ambos cuestionarios se basaron de acuerdo a las teorías tomadas para la investigación. Tuvo 4 dimensiones y 10 indicadores evaluados en 20 ítems, se implementó la escala valorativa de Likert de 1 a 5, considerando los siguientes criterios:

Variable	Escala de Likert		Nivel	Rango
	N°	Valoración		
Gestión administrativa	1	Nunca	Bajo	20 – 62
	2	Casi nunca		
	3	A veces	Medio	63 – 81
	4	Casi siempre	Alto	82 – 100
	5	Siempre		

Validez

Fueron evaluados por 03 conocedores del tema, con la finalidad de garantizar mayor grado de validez, donde, estos son profesionales, conocedores del tema y con mucha experiencia con respecto a dichas variables, quienes valoraron la consistencia y pertinencia de los mismos a través de 10 criterios (adjuntado en los anexos) que ayudaron a evaluarlos. esta fue a través de una escala de tipo Likert: muy deficiente (1), deficiente (2), aceptable (3), buena (4), excelente (5).

Tabla 1.

Validez

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión de experto
Gestión administrativa	1	Dr. en Gestión Universitaria	4.7	Válido para su aplicación.
	2	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.3	Es coherente y confiable
	3	Dr. en Ciencias de la Comunicación	4.1	Es pertinente y aplicable.
Cumplimiento de metas	1	Dr. en Gestión Universitaria	4.6	Es válido para su aplicación.
	2	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.4	Es coherente y confiable
	3	Dr. en Ciencias de la Comunicación	4	Es pertinente y aplicable.

Los resultados obtenidos en la valoración son mostrados en la tabla anterior. Con referencia a gestión administrativa, se constató que el promedio es de 4.37,

es decir, existe un 87.4 % de concordancia entre los expertos. Con lo pertinente a cumplimiento de metas, el promedio fue de 4.33, es decir, existe un 86,6 % de concordancia entre los jueces, lo que indica que cuenta con una alta validez, cumpliendo con los requisitos metodológicas para aplicarlos.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa, se logró calcular gracias al análisis de 20 ítems del test y la variable cumplimiento de metas también mediante el análisis de 20 ítems. Donde se aplicó la técnica del pilotaje para ambas variables. Para ello se contó con 30 colaboradores de la UGEL Huallaga, puesto que estos cumplían las características comunes de la población para la investigación. Las respuestas fueron calculados a través del SPSS V25, donde el grado de confiabilidad de los instrumentos fueron: 0.95 para gestión administrativa y 0.97 para cumplimiento de metas, los cuales reflejan una alta confiabilidad y son percibidos de manera detallada en los anexos de la investigación.

3.5.Procedimientos

Partimos desde la determinación de la problemática, narrando para ello por cada situación zonal, desde el ámbito internacional hasta el local, planteando las justificaciones que atienden la investigación, como los objetivos, el marco teórico y las teorías que los asisten, cabe señalar que, se crearon los instrumentos de recolección de datos para cada variable, de acuerdo a las dimensiones e indicadores que las componen, asimismo, la validez estuvo a cargo por 03 metodólogos conocedores del tema. Una vez validados los instrumentos, se realizó la confiabilidad a una muestra piloto, con posterioridad a la verdadera muestra, para ello, se solicitó autorización a la UGEL Mariscal Cáceres, la misma que fue realizada en forma presencial y semi presencial, reuniendo los datos e información que serán valiosas para nuestra investigación, luego se hizo la tabulación y finalmente, fue presentada en tablas y figuras.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para medir la relación entre las variables de estudio se aplicó la estadística inferencial y descriptiva para los niveles de las dimensiones de cada variable. Asimismo, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, utilizando programa SPSS V.25, el cual se basa en agrupar valores entre -1 y 1, del mismo modo indica la existencia del tipo de dependencia entre las variables analizadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ampara en el cumplimiento y observancia del principio de la ética internacional, partiendo por la **justicia**, puesto que esta investigación respetó los derechos de todos los colaboradores de la institución, integrando a todos que estuvieron en la muestra (sin discriminar a ninguno). Asimismo, otorgándole el tiempo respectivo para desarrollar los cuestionarios. Por otro lado, el principio de la **autonomía**, puesto que el investigador diseñó dos instrumentos de investigación para obtener los resultados, asimismo, reveló autonomía para el proceso de ejecución de la misma siempre y cuando se respeten las normas y leyes de investigación. Mientras el principio de la **beneficencia**, la investigación buscó el bienestar integral de la comunidad estudiantil de la sede UGEL Mariscal Cáceres, puesto que, si la institución mejora en la gestión esto permitirá alcanzar las metas propuestas, y por ende el beneficio no solo incluirá al director, ni a los jefes, sino beneficiará a todos los de la sede, por los llamado bonos presupuestales (compromiso de desempeño) que puedan otorgarles. Y, por consiguiente, el principio de **no maleficencia**, es decir, la investigación se desarrolló cumpliendo las pautas y lineamientos establecidos por la universidad. Asimismo, el investigador no buscó promover ni lesiones ni daños a la institución ni en la comunidad, puesto que resaltó los resultados obtenidos, no alterando datos y respetando el trabajo de investigación de cada uno de los autores mencionados en el estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Gestión administrativa – Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Buena	82 - 100	16	16 %
Regular	63 - 81	57	57 %
Mala	20 - 62	27	27 %
	Total	100	100 %

Fuente. Recolección de datos - cuestionario

El grado de la gestión administrativa de la UGEL Mariscal Cáceres presentados en la tabla 2 es predominantemente regular según el 57 % de opiniones de sus colaboradores, un 27 % de apreciaciones considera que es mala y solo un escaso 16 % califica como buena. Es decir, los procesos de planificación, organización, dirección y control estratégico y operativo son bastante aceptables con puntuaciones que oscilan entre 63 y 81 puntos.

Tabla 3.

Cumplimiento de metas – Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Alto	85 - 100	22	22 %
Medio	62 - 84	51	51 %
Bajo	20 - 61	27	27 %
	Total	100	100 %

Fuente. Recolección de datos - cuestionario

El nivel de cumplimiento de metas de la Unidad Ejecutora 302 -UGEL Mariscal Cáceres presentados en la tabla 3 es eminentemente medio según el 51 % de opiniones de sus colaboradores, un 27 % de apreciaciones considera que es bajo y un importante 22 % califica como alto. Es decir, se deduce que el cumplimiento de

metas físicas y financieras de esta entidad es medianamente clara, significativa, realizable y medible, cuyas apreciaciones cuantitativas fluctúan entre 62 y 84 puntos.

Tabla 4.

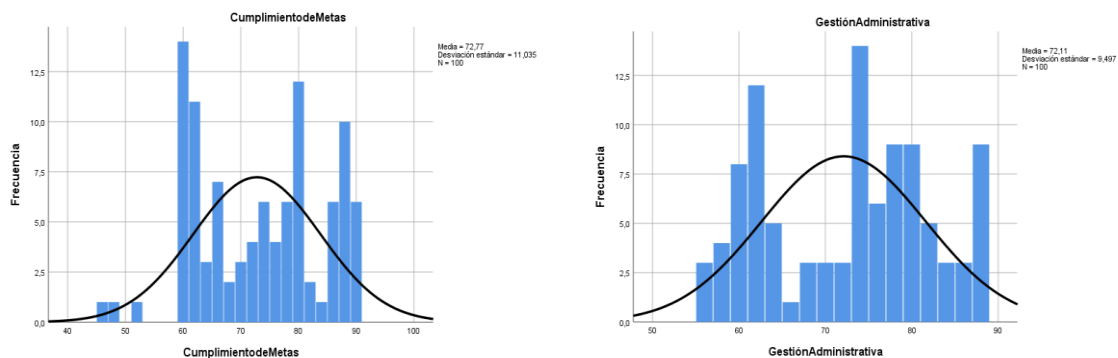
Pruebas de normalidad de los datos

Variable y dimensiones	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,126	100	,001
Organización	,149	100	,000
Dirección	,135	100	,000
Control	,127	100	,000
Gestión administrativa	,141	100	,000
Cumplimiento de metas	,127	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 1 .

Dispersión y coeficiente de determinación gestión administrativa y cumplimiento



Fuente. Elaboración propia – SPSSV25

Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para muestras mayores que 50 presentados en la tabla 4 y figura 1, se deduce que las dimensiones de la gestión administrativa y el cumplimiento de metas no presentan

distribución normal; puesto que, el sig. de cada una de las dimensiones y variables de estudio no superan el punto crítico de 0,05. Por tanto, el análisis de los resultados correlaciones se utilizó la rho de Spearman.

Tabla 5.

Correlación entre planificación y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

		Planificación	Cumplimiento de metas	
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,424**	
		N	100	
	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

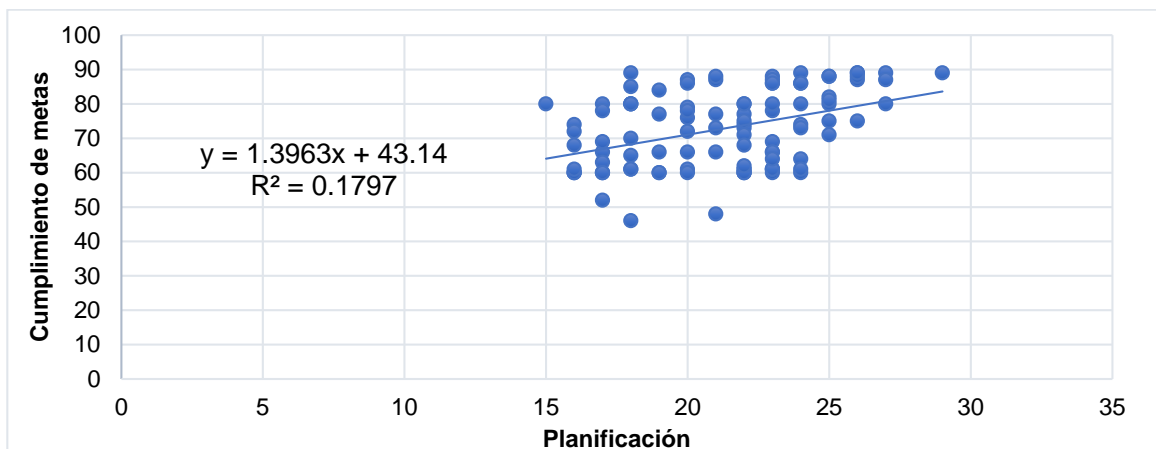
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Datos procesados en SPSSV25

Conforme a los resultados de la tabla 5, el coeficiente de rho de Spearman es de 0,424 con un p-valor 0,000, en la que señala la existencia de relación positiva moderada; por cuanto, p-valor (bilateral) obtenido se sitúa por debajo de 0,01 requerido. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna indicando que existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021.

Figura 2.

Dispersión y coeficiente de determinación entre planificación y cumplimiento de metas



Fuente. Elaboración propia – Microsoft Excel

Asimismo, el coeficiente de determinación (R^2) 0.1797, presentado en la figura de dispersión revela que, solamente el 18 % del cumplimiento de metas depende o es consecuencia de la planificación de la gestión administrativa.

Tabla 6.

Correlación entre organización y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

		Organización	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,505**
		N	100
	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

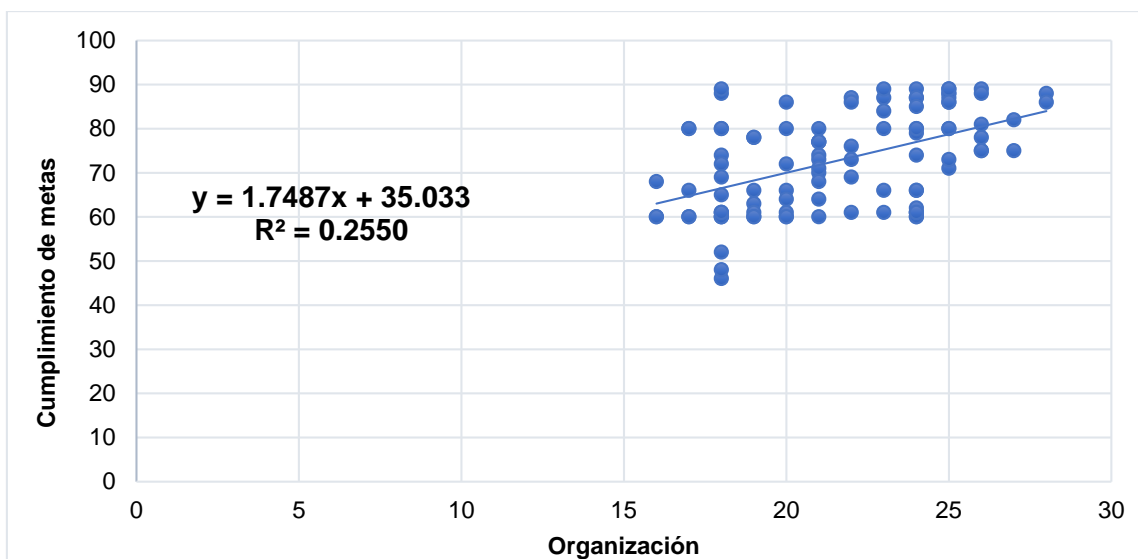
Fuente. Datos procesados en SPSSV25

Según los resultados de la tabla 6, el coeficiente de rho de Spearman es de 0,505 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99 % de confianza. O sea, en el contexto del estudio existe una correlación positiva moderada; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Por

tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021.

Figura 3.

Dispersión y coeficiente de determinación entre organización y cumplimiento de metas



Fuente. Elaboración propia – Microsoft Excel

Además, el coeficiente de determinación (R^2) presentado en la figura de dispersión revela que, solamente el 25.5 % del cumplimiento de metas depende o es consecuencia de la organización de la gestión administrativa y la diferencia (74.5 %) se debe a otros factores institucionales y administrativos.

Tabla 7.

Correlación entre dirección y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

		Dirección	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,577**
		N	100
Rho de Spearman	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

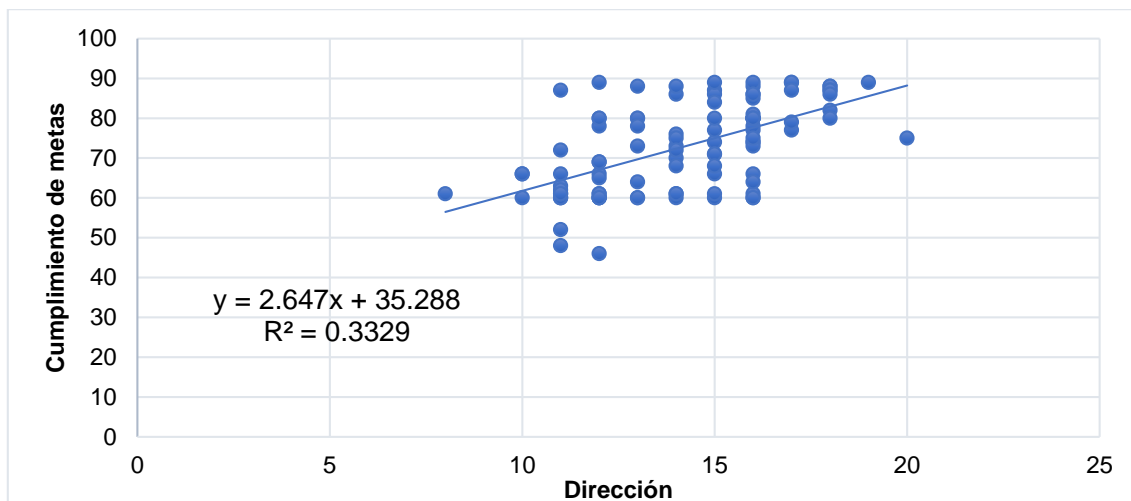
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Datos procesados en SPSSV25

Según los resultados de la tabla 7, el coeficiente de rho de Spearman es de 0,577 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99 % de confianza. O sea, en el contexto del estudio existe una correlación positiva moderada entre la dirección y el cumplimiento de metas en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Figura 4.

Dispersión y coeficiente de determinación entre dirección y cumplimiento de metas



Fuente. Elaboración propia – Microsoft Excel

Además, el coeficiente de determinación (R^2) presentado en la figura de dispersión revela que solamente el 33 % del cumplimiento de metas depende o es consecuencia del direccionamiento estratégico y operativo de la gestión administrativa

Tabla 8.

Correlación entre control y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

		Control	Cumplimiento de metas	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	100	
	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,282**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	100	100

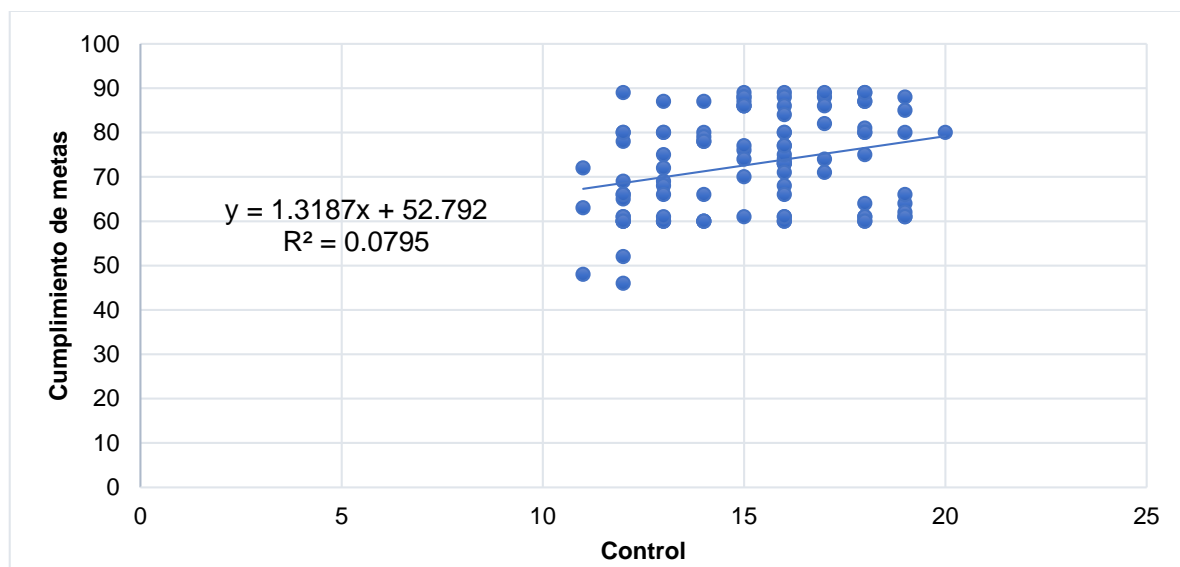
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Datos procesados en SPSSV25

Según los resultados de la tabla 8, el coeficiente de correlación (rho) de Spearman es de 0,282 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99 % de confianza. O sea, en el contexto del estudio existe una correlación positiva baja entre el control y el cumplimiento de metas en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,004 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Figura 5.

Dispersión y coeficiente de determinación entre el control y cumplimiento de metas



Fuente. Elaboración propia – Microsoft Excel

Además, el coeficiente de determinación (R^2) presentado en la figura de dispersión revela que, solamente el 8 % del cumplimiento de metas depende o es consecuencia del proceso de control en la gestión administrativa y la diferencia (92%) se debe a otros factores institucionales y administrativos.

Tabla 9.

Correlación entre gestión administrativa y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

			Gestión Administrativa	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

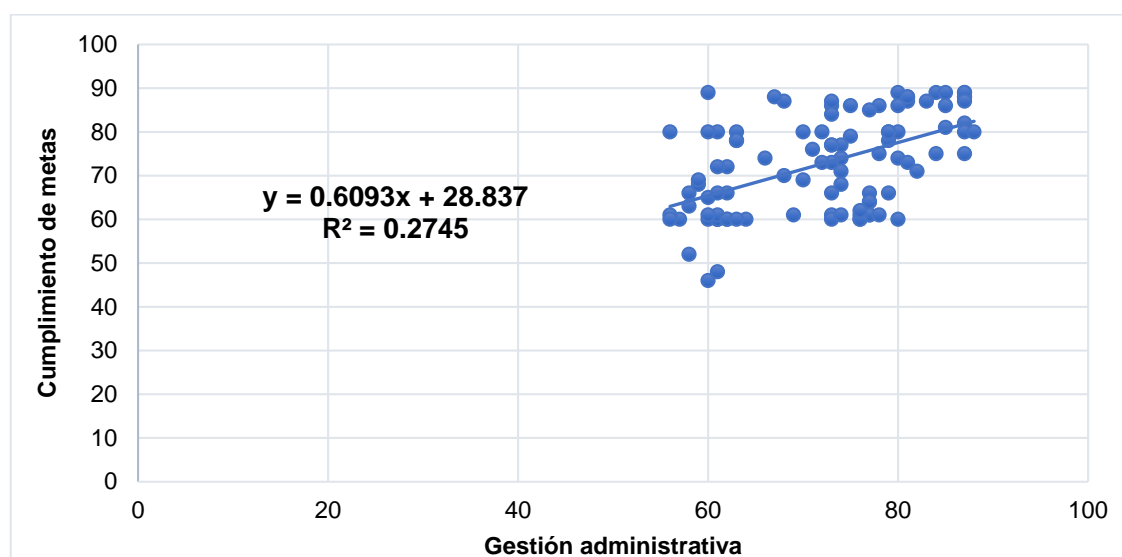
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Datos procesados en SPSSV25

Según los resultados de la tabla 9, el coeficiente de correlación (rho) de Spearman es de 0,524 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99% de confianza. Es decir, en el contexto del estudio existe una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Figura 6.

Dispersión y coeficiente de determinación entre gestión administrativa y cumplimiento de metas



Fuente. Elaboración propia – Microsoft Excel

Además, el coeficiente de determinación (R^2) presentado en la figura de dispersión indica que, solamente el 27.5 % del cumplimiento de metas depende o es consecuencia de la gestión administrativa y la diferencia (72.5 %) se debe a otros factores institucionales y administrativos.

V. DISCUSIÓN

Tras obtenido los resultados del trabajo de campo realizado y los diferentes hallazgos en los puntos tratados, se puede deducir que:

Para la gestión administrativa de la UGEL de Mariscal Cáceres es predominantemente regular según el 57 % de opiniones de sus colaboradores, un 27 % de apreciaciones considera que es mala y solo un escaso 16 % califica como buena. Es decir, que más de la mitad de los colaboradores señalan que los procesos dentro de la administración pública se están desarrollando de manera aceptable, ya que infieren que se están tomando buenas decisiones al momento de desarrollar las actividades, así como existe trabajo en equipo, faltando capacitaciones constantes para el desarrollo funciones, señalando también que el liderazgo esta regular y que no son constantes en las evaluaciones. Estos resultados son parecidos a la investigación de Ríos (2018) quien encontró que el 71,39 % de su muestra mencionan que la gestión administrativa se da de manera regular. Asimismo, el caso de Tananta (2021) halló que la gestión administrativa de la institución se desarrolló de manera regular según sus encuestados en un 54 %. Al mismo tiempo, Ruiz (2021) encontró que la gestión administrativa se desarrolla de manera regular en un 46 %. Y con lo que se refiere en un grado más elevado, Mego (2021) encontró que la gestión administrativa es eficiente ya que el 72.9 % de los docentes encuestados lo señalan de esa manera. Sin embargo, en término de nivel, Dávila (2019) percibió que la gestión administrativa de la MDBSH se desarrolló en nivel medio según sus colaboradores en un 64.7%. Asimismo, Marín (2021) también encontró que la gestión administrativa en la institución que realizo su investigación se desarrolló en nivel Medio en un 37 %. La mayoría de los autores indicaron que dicha variable se desarrolló de manera regular o nivel medio, puesto que todos estos estudios se realizado mediante la percepción de los mismos colaboradores (mediante la aplicación de los cuestionarios), pero que si son válidas para obtener un fiel reflejo de cómo se desarrolla esta variable. Donde todos los investigadores

proponen mejorar mediante estrategias de aplicación para desarrollar las etapas del proceso administrativo.

En lo referido al cumplimiento de metas de la Unidad Ejecutora 302 -UGEL Mariscal Cáceres es eminentemente medio según el 51 % de opiniones de sus colaboradores, un 27 % de apreciaciones considera que es bajo y un importante 22 % califica como alto. Es decir, se deduce que el cumplimiento de metas físicas y financieras de esta entidad es medianamente clara, significativa, realizable y medible. Así lo expresa la mayoría de los colaboradores, donde indican que se están cumpliendo las metas, objetivos, compromisos a un nivel intermedio, donde se evidencia manifiesta que sí se están cumpliendo dichas metas, pero que algunas de ellas en fuera de tiempo, o quizás no se completaron al 100 %. Ya que mucho de ellos consideran que estas metas no son dadas a conocer a todo el personal y que los recursos para lograrlo son insuficientes. Estos resultados tienen parecidos a Ruiz (2021) quien encontró que el nivel de cumplimiento de metas dentro de su la investigación es MEDIO en un 55 %. También Abado & Churata (2021), encontró que el grado cumplimiento de metas es regular o de acuerdo a la gestión administrativa. Caso contrario a Bodero (2019) quien halló que el cumplimiento de metas es bueno reflejado por la mayoría de los colaboradores a un 90%. Dichos resultados ayudan a inferir que el cumplimiento de metas en la mayoría de casos será desarrollado en nivel medio o grado regular dependiendo de la variable independiente que lo trabaje. Es decir, la mayoría de los investigadores también utilizaron la precepción de los colaboradores a través de los cuestionarios elaborados y lo mismo para obtener el trabajo de campo. Donde dichos resultados ayudaron a cada uno de ellos a implementar algunas estrategias administrativas mediante las recomendaciones del caso y poder lograr los objetivos.

Con lo que respecta a la relación de las dimensiones de gestión administrativa (variable independiente) con el cumplimiento de metas (variable dependiente) estas se dieron de la siguiente manera:

Respecto a la correlación entre planificación y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021, el coeficiente de rho de Spearman es de 0,424 con un p-valor 0,000, en la que señala que existe una relación positiva moderada; por cuanto, p-valor (bilateral) obtenido se sitúa por debajo de 0,01 requerido. La cual rechaza la hipótesis nula y se acepta a la alterna. Asimismo, indica que solo el 18% del cumplimiento de metas depende de la planificación de la gestión administrativa, y el resto (82 %) se debe a otros factores institucionales y administrativos. Dichos resultados se presentan parecidos a Zambrano (2018) ya que encontró que la planificación se relaciona de manera directa con el cumplimiento de metas de acuerdo al coeficiente de rho Spearman donde indica que existe una relación positiva moderada. También, Reynoso (2022), encontró que existe una relación directa y significativa entre planificación y cumplimiento de metas según el coeficiente de rho spearman de 0.564. Caso contrario a Pérez (2021), ya que halló que no existe relación significativa entre planificación y cumplimiento de metas en su institución realizada el estudio.

Para la correlación entre organización y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021, el coeficiente de correlación (rho) de Spearman es de 0,505 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99% de confianza, donde indica que existe una correlación positiva moderada; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Asimismo, indica que solo el 25% del cumplimiento de metas depende de la dirección de la gestión administrativa, y el resto (82%) se debe a otros factores institucionales y administrativos. Dichos resultados tienen parecidos a Reynoso (2022), quien encontró una relación directa y significativa entre la organización y cumplimiento de metas, obtenido de Pearson en un coeficiente de 0,680. Ya que por el lado de Zambrano (2018), encontró que la organización de ambos se relaciona con el cumplimiento de metas, dicha relación es positiva débil, debido al coeficiente 0.297 obtenido en el Rho Spearman obtenido. Caso contrario a Pérez (2021), encontró en su investigación que no existe relación entre la organización y cumplimiento de metas.

Para la correlación entre dirección y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021, el coeficiente de correlación (ρ) de Spearman es de 0,577 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99% de confianza, la cual se infiere que existe una correlación positiva moderada entre dichas variables. Asimismo, indica que solo el 33% del cumplimiento de metas depende del control de la gestión administrativa, y el resto (67%) se debe a otros factores institucionales y administrativos. Dichos resultados tienen parecidos a Pérez (2021), quien encontró que existe relación significativa entre la dirección y cumplimiento de metas, debido al coeficiente de correlación Pearson en un 0.323. También a Zambrano (2018), quien identificó que existe relación significativa entre dirección y cumplimiento de metas en la institución que realizó la investigación con un coeficiente de 0.289 obtenido a través del Rho Spearman. Asimismo, Reynoso (2022) también encontró relación directa y significativa entre dirección y cumplimiento de metas al coeficiente 0.718 de correlación.

Correspondiente la correlación entre control y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021, el coeficiente de correlación (ρ) de Spearman es de 0,282 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99 % de confianza. O sea, en el contexto del estudio la relación existente es de manera positiva baja entre las dos variables. Al mismo tiempo, indica que solo el 8 % del cumplimiento de metas depende del control de la gestión administrativa, y el resto (92 %) se debe a otros factores institucionales y administrativos. Dichos resultados tienen parecidos a Zambrano (2018) quien encontró la relación positiva y moderada entre control y cumplimiento de metas en dicha institución, obtenidas a través del Rho Spearman con el coeficiente 0.332. Asimismo, Reynoso (2022), encontró relación moderada entre la dimensión control y cumplimiento de metas, con coeficiente de relación 0.594. A comparación, de Pérez (2021) encontró que no existe relación significativa entre el control y cumplimiento de metas, esto debido a que en los resultados obtuvo un nivel de significancia mayor a 0.5.

Centrando en el objetivo general, correlación entre gestión administrativa y cumplimiento de metas - Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021, el

coeficiente de correlación (rho) de Spearman es de 0,524 y significativa en el nivel 0,01 con prueba bilateral y/o con un 99 % de confianza. Es decir, existe una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Esto debido a que existe un porcentaje donde se evidencia que mientras, mejor esté la gestión administrativa, el cumplimiento de metas también presentará un nivel de mejoría. Por ello, la institución mediante el director de la UGEL, tiene que implementar mejorías al momento de realizar la planificación de las actividades, distribución de funciones, mostrar siempre buen liderazgo y sobre todo estar en constante actualización de capacidades y evaluación de desempeño de todos los colaboradores. Este resultado muestra algo de parecido, ya que según Abado & Churata (2021) quienes hallaron la relación positiva alta entre la gestión administrativa y cumplimiento de metas esto debido al coeficiente obtenido en la evaluación Pearson $r=0.843$ (sig.=0.009). Asimismo, Ruiz (2021) también encontró relación entre las dos variables, la cual ha sido comprobada mediante la correlación de Pearson con un coeficiente de 0.999 (correlación positiva alta). Además, Pérez (2021) halló la relación significativa entre gestión administrativa y cumplimiento de metas en dicha institución, dado mediante el Rho Spearman con un coeficiente de 0.327. Considerando también a Reynoso (2022), quien encontró relación moderada entre ambas variables, lo que indica que tienen que buscar mejoría en parte de la gestión para obtener mejores resultados. Estos resultados obtenidos, reflejan la situación en la que se encuentra las instituciones investigadas, puesto que detallan que entre las dos variables existe una relación sea o no significativa, pero la verdad es que, si la tendencia de la gestión administrativa es mejorar, por ende, los cumplimientos de metas también sucederán lo mismo. Aquí radica la importancia de las investigaciones, donde se logra conocer las deficiencias en cada una de ellas y que medidas poder acatar para la mejor correspondiente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva, moderada y significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; por cuanto, se consiguió un coeficiente de Spearman de 0,524 con un nivel de significancia de 0,000 y prueba bilateral que se ubica por debajo del 0,01 requerido. Es decir, cuanto mejor sea la gestión administrativa hay tendencia que mejore el cumplimiento de metas.
- 6.2. El estado situacional de la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; es regular según el 57 % de apreciaciones de sus colaboradores, o sea la planificación, programación de actividades, misión y objetivos es bastante aceptable.
- 6.3. El nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; es medio, según el 51 % de opiniones de sus colaboradores, o sea, en dicha entidad se cumple medianamente con las metas físicas y financieras de manera clara, significativa, realizable y medible.
- 6.4. Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 de 0,424; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. O sea, al perfeccionar la planificación se mejora el cumplimiento de metas.
- 6.5. Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 es de 0,505; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Cuanto mejor es la organización se tiende a optimizar el cumplimiento de metas.

6.6. Existe una relación positiva moderada y significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 de 0,577; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,000 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. A mayor direccionamiento tiende a mejorar el cumplimiento de las metas.

6.7. Existe una relación positiva baja y significativa entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 de 0,282; por cuanto, el p-valor (sig. bilateral) es de 0,004 y se ubica por debajo del 0,01 requerido. Es decir, a mayor control tiende a mejorar el cumplimiento de las metas.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la UGEL, a dialogar con el personal administrativo de toda la institución en son de buscar mejoras eficientemente en las actividades a desarrollar en equipo, la cual implican el uso eficiente de los recursos propios, y que ayude a lograr con todos los objetivos estratégicos planteados de manera mensual, trimestral o anual. Asimismo, buscar forma de llegar al personal e incidir en su desempeño para lograr dichas metas.
- 7.2. Al director de la UGEL Mariscal Cáceres, a implementar estrategias de acción que ayude a evaluar los 04 procesos administrativos durante el proceso de la ejecución de actividades. Asimismo, reforzar y/o capacitar a los colaboradores en los diferentes aspectos y funciones de cada uno de ellos, que ayude a llevar a la eficiencia de los recursos existentes en la institución.
- 7.3. A los jefes de área, buscar el trabajo en equipo de los colaboradores de las cuales son responsables, ampliar y dar a conocer cuáles son las metas y/o prioridades para su cumplimiento, dar a conocer los detalles para su ejecución. Asimismo, coordinar con el director de la institución y áreas pertinentes para reforzar con los diferentes recursos que ayuden a facilitar los objetivos, metas o compromisos.
- 7.4. Al director de la UGEL Mariscal Cáceres, coordinar con los jefes de las diferentes áreas existentes en la institución, con la finalidad de socializar todos los objetivos, metas y compromiso anuales, para realizar toda la planeación respectiva con referencia a ello, donde se tiene que tomar las mejores decisiones con respecto al desarrollo de actividades y valorar dichos objetivos.
- 7.5. Al jefe de recursos humanos de la UGEL a realizar adecuadamente la distribución de las funciones a todos los colaboradores, puesto que muchos de ellos no logran desempeñarse en funciones que no les corresponde, así como

existen colaboradores que se atribuyen que no los compete. Con el objetivo de alcanzar un buen nivel en trabajo en equipo y por consiguiente cumpliendo con lo propuesto.

7.6. Al director y jefes de la UGEL Mariscal Cáceres, a seguir capacitándose en Temas de COACH, con la finalidad de mejorar la comunicación y empatía con todos los colaboradores y reforzar las deficiencias de los mismos. Asimismo, mantener el liderazgo democrático dentro de la institución.

7.7. A los trabajadores de UGEL, a poner todo el empeño y dedicación en sí para cumplir las funciones de manera eficientemente y lograr con las metas propuestas. Asimismo, a realizarse una autoevaluación con respecto al desempeño que realizan para tomar decisiones respecto a ello, con el propósito de tener un control efectivo de ello y lograr cumplir con los compromisos de desempeño que puedan salir beneficiado toda la institución en sí, y por ende toda la comunidad educativa de la Provincia de Mariscal Cáceres.

REFERENCIAS

Abado, R. & Churata, S. (2021). La gestión administrativa y el cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. [Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú]
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4536/Rosalia_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Acedo, G. (2011). Gestión administrativa y tributaria de PYMES. [Libro, Editorial Anaya Multimedia, Madrid, España]

Acevedo, B. & Peteche, N. (2021). La gestión administrativa y la innovación pedagógica en cinco instituciones de educación formal de Fe y Alegría regional oriente, periodo 2015 – 2020. [Tesis postgrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia, Colombia]
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/42344/bacevedog.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Amador, J. (2003). Procesos Administrativos.
elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadministrativo

Andía, W. (2013). Análisis Gestión Pública. Perú. Editorial El saber.

Andía, W. (2015). Gestión de Pública. Lima: Editorial El Saber

Azuero, F. (2010). La gestión pública y la ESAP- situaciones y retos. En:
hermesoft.esap.edu.co/esap/hermesoft/portal/home_1/.../arc_4294.doc.
Consultado el 24 de Julio de 2015.

Baumgarten, J. (2016). Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas [Libro, Editorial Babelcube, Inc., Colombia] https://books.google.com.pe/books?id=QMu0CwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Becerra, D. (2017). La eficiencia en la gestión de los recursos del Sector público: una reflexión multidisciplinar. *Revista de Economía Crítica*. 23.

Bodero, R. (2019). Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2017-2018. [Tesis Postgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36102/Bodero_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brewer, A. (2003). Principios del Procedimiento Administrativo en América Latina, Colombia: Legis S.A.

Bustamante, M. (2021). Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga. [Tesis de postgrado, Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador] <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>

Carranza, M. (2021). Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto – 2020. [Tesis postgrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, San Martín, Perú] https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4444/Marisol_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos E.I.R.L Limitada, 476 páginas, Colombia
- Carreño, D. (2021). Gestión administrativa y satisfacción en los usuarios de la municipalidad distrital de caleta de Carquin. [Tesis Doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4801/DANILO%20HUGO%20CARRE%C3%91O%20RAMIREZ%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carro, F. y Calo, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. Argentina: FAHCE.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración (7a ed.). México DF: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. [Libro, Editorial McGraw-Hill, 5° edición]
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. Editorial McGraw-Hill, Décima edición.
- Dávila, L. (2019). Gestión Administrativa y su relación con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2018. [Tesis postgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, San Martín, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34707/D%C3%A1vila_PLJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, E. (2018). "Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del gasto en el área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017". [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26040/D%c3%adaz_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, N. (2017). El Gobierno no gastó el 62% del presupuesto de ciencia en 2016. El País. Consultado el 10 mayor de 2018 de https://elpais.com/elpais/2017/10/04/ciencia/1507133529_868052.html (Pp. 7)

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014) Metodología de la Investigación, impreso por Panamericana, Formas e Impresos S.A. Impreso en Colombia.

Hernández R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018a). Metodología de la Investigación. In Mc Graw Hill (Sexta Edic). Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018b). Metodología de la Investigación. In Mc Graw Hill (Sexta Edic). Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jacques, L., Cisneros, L. & Mejía. (2011). Administración de Pymes: Aprender, dirigir y desarrollar empresas. México: Pearson.

López, C. (2019). Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto. [Tesis doctorado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, San Martín, Perú]
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3341/DOCTORADO%20-%20Carlos%20Enrique%20Lopez%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luna, A. (2014). Proceso administrativo. México: Patria.

Marín, H. (2021). Gestión administrativa y ejecución presupuestal en el Hospital II-2 Tarapoto, 2021. [Tesis postgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, San Martín, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67026/Mar%20c3%adn_FHM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mego, A. (2021). Gestión administrativa y rendición de cuentas de las subvenciones de tesis de grados en la universidad nacional de Ucayali, 2018. [Tesis posgrado, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali, Loreto, Perú]
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4912/B69_UNU_MAESTRIA_2021_T_ALEXANDER-MEGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Münch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson.

Organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Palacios, I. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la

Universidad técnica estatal de Quevedo. [Tesis postgrado, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ampato, Ecuador]
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6380/1/T-UTEQ-183.pdf>

Paredes, V. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas. [Tesis Postgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador]
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31522/1/05%20ADP.pdf>

Pérez, G. (2019). Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de pólvora, provincia de Tocache, región san Martín. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú]
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1533/GPC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, H. (2021). Gestión administrativa y cumplimiento de metas en el personal administrativo de la UGEL Purús en tiempos de COVID-19. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo, Lima – Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66241>

Reynoso, Y. (2022). Gestión administrativa y el cumplimiento de metas de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo. Lima- Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77818/Reynoso_FYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, J. (2018). Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba, 2018. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo. Tarapoto –

Perú]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26053/R%C3%ADos_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, M. (2021). Gestión administrativa y cumplimiento de metas en la Estación Experimental Agraria San Ramón, Yurimaguas – 2021. [Tesis postgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67160/Ruiz_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, A. (2015). Factores de éxitos en las Ventas. [Libro, editorial Pearson Educación, México]

Salas, A. (2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1087/salas_sa.pdf?sequence=1

Sampieri, H. (2014). Metodología de la investigación. Pearson

Sandoval H. (2015). ¿Será posible modernizar la gestión pública?
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/sera-posible-modernizar-gestion-publica#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20en%20el,resolver%20r%C3%A1pido%20las%20trabas%20burocr%C3%A1ticas>

Suárez, L.A. & Talavera, R.R. (2015). La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N.º 07 UGEL N.º 06 del distrito Ate Vitarte – 2014 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8016/Suarez_CLATalavera_SRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tananta, R. (2021). Gestión administrativa y recaudación de impuestos del Servicio de Administración Tributaria -Tarapoto, 2020. [Tesis postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, San Martín, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58550/Tananta_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, D. (2020). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de puente piedra en el año 2019. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú]
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26354/Tesis_Deyvi%20Velasquez%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yáñez, T. (2004). Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada. [Libro, editorial Mc. Graw Hill., México]

Yukl, G. A. (2002). Leadership in organizations. Nueva York: Prentice Hall.

Zambrano, E. (2018), Gestión administrativa y cumplimiento de metas del programa nacional país, dos de mayo; periodo 2017. [Tesis pregrado, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú]
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1467/ZAMBRANO%20ROJAS%2c%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zumaeta, R. & Romarioni, F. (2020). Monitoreo de proyectos y nivel de cumplimiento de metas y objetivos de la gerencia de proyectos de infraestructura de foncodes. [Tesis postgrado, Universidad Tecnológico del Peru, Lima, Perú]

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3809/Rosa%20Zumaeta_Franklin%20Romarioni_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestría_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Operacionalización de variables

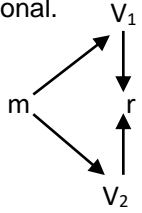
TÍTULO: Gestión administrativa y cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones /aspectos	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión administrativa	Es la ejecución de acciones con la finalidad de concretar los resultados esperados, de modo eficaz, eficiente y económicamente posible. (Chiavenato, 2019)	Es un conjunto de acciones donde los directivos utilizan la ejecución del proceso administrativo para obtener los resultados esperados utilizando los recursos de manera eficientemente. Se medirá a través de un cuestionario	Planificación	Diseño de programación	Ordinal
				Toma de decisiones	
				Misión	
				Objetivos	
			Organización	Orientación constante	
				Distribución de funciones	
				Trabajo en equipo	
				Capacitación Interna	
			Dirección	Comunicación interna	
				Liderazgo	
Control	Evaluación				
	Metas desarrolladas				
Variable 2: de cumplimiento metas	Es la evaluación general con la finalidad de conocer en qué medida se lograron cumplir las metas programadas dentro de un periodo. (Robbins, 2015)	El cumplimiento de metas se evalúa tomando en cuenta la claridad, relevante, significativa, realizable y medible analizando cada uno de sus atributos. Se medirá a través de un cuestionario.	Claridad	Transparencia	Ordinal
				Sinceridad	
				Exacto	
			significativa	Responsable	
				Elocuente	
				Expresivo	
			Realizable	Posible	
				Viable	
			Medible	Precisión	
				Razonable	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión Administrativa y cumplimiento de metas en la unidad ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el grado de la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021? ¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021</p> <p>Objetivos específicos Analizar el grado de la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 Conocer el nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 Establecer el grado de correlación entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 Establecer el grado de correlación entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 Establecer el grado de correlación entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 Establecer el grado de correlación entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El grado de la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; es buena H2: El nivel de cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021; es alto H3: Existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 H4: Existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 H5: Existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021 H6: Existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres Juanjuí, 2021</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizará es: 02 Cuestionarios</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Diseño No experimental con nivel Correlacional.</p>  <p>Dónde: V1: Gestión Administrativa V2: Cumplimiento de Metas R: Relación M: Muestra</p>	<p>La población estuvo compuesta por los 100 colaboradores de la Ejecutora 302 UGEL Mariscal Cáceres. Y la muestra fue censal o sea los 100 colaboradores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1163 168 1459 206">Variables</th> <th data-bbox="1459 168 1738 206">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1163 206 1459 326" rowspan="4">V1: Gestión Administrativa</td> <td data-bbox="1459 206 1738 233">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 233 1738 261">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 261 1738 289">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 289 1738 316">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1163 326 1459 451" rowspan="4">V2: Cumplimiento de metas</td> <td data-bbox="1459 326 1738 354">Claridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 354 1738 381">Significativa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 381 1738 409">Realizable</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 409 1738 451">Medible</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	V1: Gestión Administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	V2: Cumplimiento de metas	Claridad	Significativa	Realizable	Medible		
Variables	Dimensiones															
V1: Gestión Administrativa	Planificación															
	Organización															
	Dirección															
	Control															
V2: Cumplimiento de metas	Claridad															
	Significativa															
	Realizable															
	Medible															



Cuestionario sobre Gestión Administrativa

Datos informativos:

Sexo: M F

DNI N°

Estimado colaborador, el presente instrumento tiene como finalidad de conocer su opinión sobre “Gestión Administrativa” de la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, por lo cual, es de suma importancia que lea con atención cada enunciado y valiéndose de su criterio y en honor a la verdad marque el puntaje según al que usted crea conveniente, además, se le garantiza guardar la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, la información es solo para el uso de investigación. En tal sentido, se le agradece contestar el cuestionario que a continuación se presenta teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Dim	ítem	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Escala				
			1	2	3	4	5
Planificación	01	¿Las acciones por realizar se planifican con todos los colaboradores de la Institución?					
	02	¿El personal es considerado en todas las actividades por realizar en la Institución?					
	03	¿En la institución se considera todas las áreas antes de tomar decisiones?					
	04	¿Las decisiones adoptadas en cuanto a problemas presentados son eficientes?					

	05	¿La administración da a conocer sobre la misión de la institución a los nuevos colaboradores?					
	06	¿Los objetivos por cumplir en la institución son mencionados a todo el personal?					
Organización	07	¿La administración les da a conocer sobre la estructura organizacional de la Institución?					
	08	¿Es accesible la comunicación con la administración de recursos humanos?					
	09	¿Se orienta al personal sobre sus funciones dentro de la Institución?					
	10	Según su contrato, ¿considera que realiza varios trabajos extras?					
	11	¿Considera que todo el personal está comprometido con la institución?					
	12	¿Se realizan capacitaciones periódicas con todo el personal de la institución?					
Dirección	13	¿El logro de objetivos es dado a conocer a todo el personal?					
	14	¿Existe buena comunicación entre personal de diferentes áreas?					
	15	¿La dirección de la Institución asume el liderazgo ante situaciones adversas?					
	16	¿El director muestra confianza a todo el personal con respecto al cumplimiento de sus funciones?					
Control	17	¿Se realizan evaluaciones constantes a todo el personal respecto a sus funciones?					
	18	¿La dirección de la institución agradece constantemente por el desempeño laboral que muestra?					
	19	¿Las metas de la institución son dadas a conocer a todo el personal?					
	20	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?					



Cuestionario sobre Cumplimiento de Metas

Datos informativos:

Sexo: M F

DNI N°

Estimado colaborador, el presente instrumento tiene como finalidad de conocer su opinión sobre “Cumplimiento de Metas” de la Unidad Ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, por lo cual, es de suma importancia que lea con atención cada enunciado y valiéndose de su criterio y en honor a la verdad marque el puntaje según al que usted crea conveniente, además, se le garantiza guardar la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, la información es solo para el uso de investigación. En tal sentido, se le agradece contestar el cuestionario que a continuación se presenta teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Dim	ítem	Cumplimiento de metas	Escala				
			1	2	3	4	5
Claridad	01	¿Las metas institucionales son claras para todo el personal?					
	02	¿Existe transparencia en todas las actividades por realizar dentro de la Institución?					
	03	¿Las metas se ajustan a los objetivos de la institución?					
	04	¿Son detallados al personal todas las metas anuales dentro de la organización?					
	05	¿Se logra integrar al personal en las metas por más que no sean sus funciones?					
Significativa	06	¿El personal conoce la importancia de la meta por cumplir?					
	07	¿El personal se compromete con el cumplimiento de las metas?					
	08	¿El personal es responsable en sus funciones?					

	09	¿Las metas planteadas expresan la realidad de la institución?					
	10	¿Los compromisos se desarrollan tal como lo planean?					
Realizable	11	¿El personal en evaluación son las personas idóneas al cargo?					
	12	¿Existen apoyos constantes para la realización de metas por parte de jefaturas?					
	13	¿Los compromisos de desempeño son realizables?					
	14	¿Las metas son evaluadas al personal de manera constante?					
	15	¿Todas las metas son viables de acuerdo a las condiciones de la institución?					
Medible	16	¿El personal es eficiente en sus funciones?					
	17	¿Todas las metas tienen plazos establecidos?					
	18	¿Los compromisos de desempeño se cumplen de manera eficaz?					
	19	¿Se evalúan periódicamente los avances del cumplimiento de las metas?					
	20	¿Las funciones son precisas para el cumplimiento de metas propuestas por la institución?					

Validez instrumento: Gestión administrativa

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la variable Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Reátegui Rengifo, Jeijer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47


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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 = excelente

Tarapoto, 09 de junio del 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCTOR EN GESTIÓN

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Keller Sánchez Dávila.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Jeijer Reátegui Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					43	

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 01 de junio del 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**
 Grados Académicos : Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa
 Institución donde labora/Cargo : EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : **Br. Jeijer Reátegui Rengifo**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						41

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El referido cuestionario materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas en el instrumento para minimizar la subjetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy bueno (4,1 puntos)

Moyobamba, 6 de junio de 2022


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

Validez instrumento: Cumplimientos de metas

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la variable cumplimiento de metas
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Reátegui Rengifo, Jeijer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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


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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 = Excelente

Tarapoto, 09 de junio del 2022



José Manuel Delgado Bardales
EXPERTO EN GESTIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Keller Sánchez Dávila.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento de Metas
 Autor (s) del instrumento (s) : Jeijer Reátegui Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Corrupción .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Corrupción .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Corrupción .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 03 de junio del 2022


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo.
 Grados Académicos : Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa
 Institución donde labora/Cargo : EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Cumplimiento de metas
 Autor (s) del instrumento (s) : Jeijer Reátegui Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cumplimiento de metas				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de metas.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		40				

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas para evitar la subjetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Muy bueno (4,0 puntos)

Moyobamba, 6 de junio de 2022


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPP N° 357054

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión administrativa

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad de numero de preguntas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.95	20

Análisis de confiabilidad de la variable: cumplimiento de Metas

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad de numero de preguntas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.97	20

Autorización de la Entidad para publicar su identidad en los resultados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20198752453
"UGEL Mariscal Cáceres"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan Marcos Pinchi Tafur	DNI: 00967324

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión Administrativa y cumplimiento de metas en la Unidad Ejecutora 302 - Mariscal Cáceres, 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Jeijer Reátegui Rengifo	DNI: 71386229

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

Lugar y Fecha: Juanjui, 09 de junio de 2022

Firma: _____



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL MARISCAL CÁCERES - JUANJUI
Mg. Juan Marcos Pinchi Tafur
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Recolección de datos: Gestión Administrativa

N°	PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN				CONTROL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Colaborador 1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5
Colaborador 2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
Colaborador 3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3
Colaborador 4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5
Colaborador 5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3
Colaborador 6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5
Colaborador 7	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
Colaborador 8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3
Colaborador 9	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
Colaborador 10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5
Colaborador 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 12	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Colaborador 13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
Colaborador 14	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Colaborador 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 16	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4
Colaborador 17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Colaborador 18	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4
Colaborador 19	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4
Colaborador 20	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Colaborador 21	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4
Colaborador 22	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
Colaborador 23	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4
Colaborador 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 26	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
Colaborador 27	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
Colaborador 28	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
Colaborador 29	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5
Colaborador 30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
Colaborador 31	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5
Colaborador 32	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Colaborador 33	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4

Colaborador 34	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
Colaborador 35	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Colaborador 36	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Colaborador 37	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Colaborador 38	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3
Colaborador 39	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
Colaborador 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 41	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3
Colaborador 42	5	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4
Colaborador 43	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
Colaborador 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3
Colaborador 45	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
Colaborador 46	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5
Colaborador 47	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Colaborador 48	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4
Colaborador 49	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3
Colaborador 50	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
Colaborador 51	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
Colaborador 52	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3
Colaborador 53	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Colaborador 54	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3
Colaborador 55	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5
Colaborador 56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
Colaborador 57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 58	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
Colaborador 59	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2
Colaborador 60	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
Colaborador 61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 62	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 63	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3
Colaborador 64	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3
Colaborador 65	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5
Colaborador 66	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	5	4
Colaborador 67	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	5	3	4	3	3
Colaborador 68	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Colaborador 69	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5
Colaborador 70	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 71	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	5
Colaborador 72	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 73	3	3	4	2	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	5
Colaborador 74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 75	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3
Colaborador 76	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4
Colaborador 77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4
Colaborador 78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
Colaborador 79	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4
Colaborador 80	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4
Colaborador 81	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4
Colaborador 82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Colaborador 83	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Colaborador 84	3	3	2	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4
Colaborador 85	3	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
Colaborador 86	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5
Colaborador 87	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
Colaborador 88	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	2	5	4	5	5
Colaborador 89	3	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 90	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5
Colaborador 91	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 92	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	5	5
Colaborador 93	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 94	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5
Colaborador 95	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 96	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	5	5
Colaborador 97	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 98	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5
Colaborador 99	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Colaborador 100	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	5	5

Recolección de datos: Cumplimiento de metas

N	CLARIDAD					SIGNIFICATIVA					REALIZABLE					MEDIBLE				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Colaborador 1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
Colaborador 2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
Colaborador 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
Colaborador 4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3
Colaborador 5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5
Colaborador 6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	2	4	2	4	4	4
Colaborador 8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2	3	4
Colaborador 9	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
Colaborador 10	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
Colaborador 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
Colaborador 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
Colaborador 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	5
Colaborador 16	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4
Colaborador 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 18	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5
Colaborador 19	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4
Colaborador 20	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Colaborador 21	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4
Colaborador 22	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
Colaborador 23	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4
Colaborador 24	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
Colaborador 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 27	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	2	5	2	3	3
Colaborador 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 29	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4
Colaborador 30	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5
Colaborador 31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4

Colaborador 32	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
Colaborador 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
Colaborador 34	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5
Colaborador 35	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Colaborador 36	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Colaborador 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 38	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4
Colaborador 39	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5
Colaborador 40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 41	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
Colaborador 42	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
Colaborador 43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4
Colaborador 44	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3
Colaborador 45	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4
Colaborador 46	3	3	4	4	5	4	2	2	2	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4
Colaborador 47	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 48	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4
Colaborador 49	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5
Colaborador 50	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 51	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4
Colaborador 52	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
Colaborador 53	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 54	3	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4
Colaborador 55	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4
Colaborador 56	3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	3	5	4
Colaborador 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 59	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 61	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 62	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 63	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 64	5	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
Colaborador 65	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	3
Colaborador 66	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

Colaborador 67	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4
Colaborador 68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 70	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 72	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 74	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 79	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 81	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 83	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 88	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
Colaborador 89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 92	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 96	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 97	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
Colaborador 98	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 99	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador 100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y cumplimiento de metas en la unidad ejecutora 302 – UGEL Mariscal Cáceres, 2021", cuyo autor es REÁTEGUI RENGIFO JEIJER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID 0000-0002-0196-1351	Firmado digitalmente por: CJULIANR16 el 07-08- 2022 07:12:51

Código documento Trilce: TRI - 0392944