



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la  
Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín - 2022

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Sare Lara, Evergisto ([orcid.org/0000-0001-8233-6939](https://orcid.org/0000-0001-8233-6939))

**ASESOR:**

Dr. Panduro Salas, Aladino ([orcid.org/0000-0003-2467-2939](https://orcid.org/0000-0003-2467-2939))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi querida madre Teodora, por haberme formado como un hombre de bien, por enseñarme a vivir y por el apoyo incondicional que siempre me dio. No hay palabras en este mundo para agradecerte, querida madre.

**Evergisto**

## **Agradecimiento**

A los profesores de la UCV por estar comprometidos con el aprendizaje de los estudiantes. También a los trabajadores de la UGEL 301 por su amable participación en esta investigación.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>11</b>
3.1. Tipos y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad análisis .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>23</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>1</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Martín .....	16
Tabla 2. Gestión administrativa de la UGEL San Martín .....	17
Tabla 3. Prueba estadística Tau b de Kendall.....	19

## **Índice de figuras**

Figura 1. Desempeño laboral de los empleados de la UGEL San Martín .....	16
Figura 2. Gestión administrativa de la UGEL San Martín .....	17

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL 301. La investigación es tipo básica a nivel descriptiva correlacional. El diseño es no experimental de corte transversal. El tipo de la muestra fue aleatorio simple y estaba conformado por 93 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para medir la gestión administrativa y otro para el desempeño laboral. Se obtuvieron los siguientes resultados de la prueba Tau b de Kendall, un coeficiente de correlación de 0.379 con una significación de 0.000, siendo  $< 0.05$ . Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL 301 ( $\text{tau}_b = 0.379$ ,  $\text{sig} = 0.000$ ).

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, UGEL

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and work performance in the workers of UGEL 301. The research is basic at the descriptive correlational level. The design is non-experimental cross-sectional. The type of sample was simple random and was made up of 93 workers who were given a questionnaire to measure administrative management and another for job performance. The following results were obtained from Kendall's Tau b test, a correlation coefficient of 0.379 with a significance of 0.000, being  $<0.05$ . It was concluded that there is a significant relationship between administrative management and job performance in the workers of UGEL 301 ( $\tau_b = 0.379$ ,  $\text{sig} = 0.000$ ).

Keywords: Administrative management, job performance, UGEL



## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, se ha evidenciado que los países que han logrado un desarrollo y ahora son llamados países del primer mundo, se ha debido a que han invertido en la educación de su población. Esto ha permitido que su población goce de una calidad de vida óptima. Muchos países en vías de desarrollo han intentado copiar estos modelos con poco éxito. Lo que tienen claro estos países es que la educación es un pilar fundamental para que sus habitantes gocen de una calidad de vida como mínimo decente. Las iniciativas en el sector educativo son detenidas por políticos de turno que dan prioridad a otros sectores menos al educativo; así mismo, los actos de corrupción es otro factor que no permite el desarrollar la educación. Los factores que no permiten un desarrollo en la educación son diversos, entre ellos tenemos la gestión administrativa de las instituciones públicas, que están encargadas de velar por la educación de mil o millones de niños, adolescentes y jóvenes, el desempeño laboral del personal que trabaja en estas instituciones, entre otros.

En Latinoamérica se han realizado diferentes estudios para ver cómo se encuentra la gestión administrativa en las instituciones públicas encargadas de la educación, mostrando que se encuentra entre un nivel bajo a regular. Lo mismo sucede con el desempeño laboral, es decir que su nivel se encuentra bajo o regular. Así mismo, se han realizado investigaciones para ver cuál es su relación y su grado de relación, obteniendo que se evidencia que hay relación entre estas variables.

En el ámbito del Perú, la Defensoría del Pueblo (DP) realizó una auditoría a las escuelas rurales llegando a encontrar serias dificultades que han tenido que pasar y están pasando los estudiantes para acceder a la educación. Aproximadamente el 70% de los colegios son rurales y se presenta estas dificultades. Dichas dificultades son: Falta de docentes, infraestructura precaria o inexistente, los libros educativos llegan muy tarde, entre otros (El comercio, 2013).

La DP en el 2022 nuevamente realizó una auditoría nacional a los colegios públicos con el propósito de recabar información de cómo se inició el año académico 2022. De dicha auditoría identifiqué que sigue habiendo dificultades para que los estudiantes de educación básica accedan a la educación de calidad. Las dificultades son prácticamente las mismas, las cuales son: falta de docentes,

infraestructura precaria o inexistente, los libros tarda aún más en llegar (en parte por la Covid-19), entre otras. Con respecto a la disponibilidad de docentes en abril del presente año 53 I.E faltaban 164 plazas por cubrir y en todos los niveles faltan contratar más de 1600 docentes (Defensoría del Pueblo , 2022). Esto se repite año a año en el Perú, como no existen suficientes docentes de las distintas especialidades se opta por contratar a profesionales que no se han formado para la docencia ya sea en el nivel de inicial, primaria o secundaria.

En las instituciones públicas y en especial las del sector educativo se han venido y viene cambiar a menudo las autoridades antes que cumpla su tiempo de servicio para el cual fueron designados (aún más en el 2022 por las medidas tomas por el gobierno ante la pandemia de la Covid-19). En cuanto a los UGELES se suele cambiar a los directores y estos a su vez renuevan al personal que va a estar a su cargo. Esto trae consigo que estas instituciones tengan retrasos en la ejecución de las tareas o metas programas por la gestión anterior, debido a que el personal entrante necesita como mínimo 6 meses para adaptarse a su nuevo trabajo. Dentro de este personal hay quienes no tienen aún experiencia, dificultando aún más el cumplimiento de metas o tareas de las UGELES. Respecto al despido de los trabajadores de la anterior gestión, genera que los que aún permanecen en su puesto laboral padezcan de estrés, ansiedad, etc. por la inestabilidad laboral generada por el cambio de la administración de estas instituciones. Todo esto genera que los trabajadores no se desenvuelvan adecuadamente en sus respectivas funciones, generando un regular a bajo desempeño laboral. Los perjudicado de todo esto son los usuarios del servicio que brinda estas instituciones, y específicamente de manera indirecta afecta la educación de miles de niño y jóvenes de todo el Perú.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Martin también está envuelta en este contexto. Por características propias de la Región siempre se han presentado retraso en cuanto a la distribución de material, la entrega de los alimentos de los programas sociales, el contrato de personal. La distribución de libros a los colegios en los último 3 años ha tenido mayores retrasos a años anteriores. En parte esto se ha debido a la enfermedad de la Covid19, pero esto ha

evidenciado que la gestión administrativa de esta UGEL no se encuentra en los niveles adecuados.

El contrato de docentes ya se ha vuelto habitual debido que no hay suficientes profesiones para cubrir todas las plazas faltantes. Este personal contratado en muchas de las veces son jóvenes recién egresados de las universidades o institutos, no teniendo la formación ni la experiencia requerida para ocupar el puesto de profesor de educación básica regular. Esto afecta directamente al desarrollo de la región San Martín.

Al igual que en la mayoría de UEGLES la UGEL San Martín, se han cambiado al director y este a su vez ha renovado al personal que va a estar bajo su cargo. El cambio se ha debido a investigaciones de actos de corrupción, entre otros, que les han hecho costado el cargo los directores de turno. Esto ha traído consigo que la institución tenga retrasos en la ejecución de las tareas o metas programadas por la gestión anterior, debido a que el personal entrante necesita como mínimo 6 meses (en algunos casos menos o más) para adaptarse a su nuevo trabajo. Dentro de este personal hay quienes no tienen aún experiencia, dificultando aún más el cumplimiento de metas o tareas de la UGEL San Martín. Respecto al despido de los trabajadores de la anterior gestión, también ha generado que los que aún permanecen en su puesto laboral padezcan de estrés, ansiedad, etc. por la inestabilidad laboral generada por el cambio de la administración de esta institución. Esto ha generado que los trabajadores no se desenvuelvan adecuadamente en sus respectivas funciones, dando como resultado un regular a bajo desempeño laboral. Los perjudicados de todo esto son los usuarios que usan el servicio que brinda la UGEL San Martín, y específicamente de manera indirecta afecta la educación de miles de niños y jóvenes de la región San Martín.

Así mismo, en la UGEL San Martín tiene una atención lenta, así lo ha evidenciado distintas denuncias en los medios de comunicación local. No cumple con los cronogramas establecidos en sus propios documentos de gestión. Nuevamente cabe resaltar que es debido al constante cambio de personal a la que ha sufrido y viene padeciendo esta institución.

Por lo presentado en líneas arriba surgió la iniciativa de saber cómo se está realmente la gestión administrativa, el desempeño laboral y si estas variables se

encuentran asociadas o relacionadas. Por consiguiente, se planteo la **pregunta general de investigación**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Martín? También se planteó dos **preguntas específicas**, ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la UGEL San Martín? así como ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL San Martín?

**Este trabajo se justifica** en cuanto a conveniencia por que pretende averiguar la relación existe entre las dos variables y en base a ello elaborar planes de mejora o de contingencia. En cuanto a lo social pretende mejorar las variables una vez conocidas en qué nivel se encuentra beneficiando a la educación de la región. Respeto a lo teórico pretende contribuir en la mejora de herramientas o instrumento para la medición estandarizadas de las variables. En lo practico es conocer cómo se encuentra las variables y qué relación tienen, en base a esto platear mejoras a la institución. Por último, se pretende contribuir al conocimiento científico sobre cómo es que se encuentra las variables en esta parte del Perú.

Para tener un claro lo que se realizara en este trabajo de investigación se formuló el **objetivo general de investigación**, el cual es determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL San Martín. **objetivos específicos**, hallar el nivel de gestión administrativa y obtener el nivel desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL San Martín.

También se planteó la **hipótesis de investigación**: Hay relación estadísticamente significativa entre las variables investigadas en la UGEL San Martín. Como **hipótesis específicas** se tuvo que el nivel de gestión administrativa regular. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL San Martín es regular.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a este capítulo para los antecedentes se tomaron en cuenta investigaciones de revistas de renombre que abarcan la temática de manera total o parcial, es decir trabajos que son muy similares y algunos que parciamente, lo son.

**Internacional** Pacheco, Robles & Ospino (2018), en su trabajo descriptivo, diseño no experimental, muestra 25 instituciones, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluyeron que las instituciones educativas necesitan mejorar su gestión administrativa.

Vásquez & Farje (2021), investigación descriptiva, diseño no experimental, muestra 50 empleados, utilizó la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Llego a la concluyeron que la administrativa local es regular.

Urbano (2018), investigación básica, diseño no experimental, técnica la encuesta, instrumento de tipo el cuestionario, muestra 13 empleados. Concluyo que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral.

Solano (2018), en su estudio descriptivo correlacional, diseño no experimental. Tuvo como muestra a 114 estudiantes. Contó con un instrumento de tipo cuestionario. Concluyo que la gestión académica está relacionada estadísticamente con el desempeño docente.

Ordóñez, Cárdenas, Cuadrado, & Zamora (2020), trabajo de tipo descriptiva, diseño no experimental. Concluyeron que la gestión administrativa no tiene planes contra riesgos, tampoco de emergencia, prevención y adecuación ambiental, entrega de archivos a destiempo.

**A nivel nacional**, Fernandez (2021), investigación fundamental, diseño no experimental correlacional, muestra 28 docentes, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluyó que la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral.

Vergaray, García, Gutierrez, León & León (2021), investigación básica, diseño no experimental correlacional, muestra 96 empleados, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluyeron que la variable gestión administrativa está relacionada con la variable desempeño laboral.

Panduro Rengifo, L., Bollet Ramírez, F., Ramírez Zumaeta, L., & Chenet Zuta, M. (2019), investigación básica, diseño no experimental correlacional, muestra de 32 funcionarios, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluye que el desempeño laboral tiene relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa.

Mendivel & Sánchez (2020), investigación dogmática, diseño no experimental, técnica la encuesta, instrumento tipo cuestionario, muestra de 20 trabajadores. Concluyeron que la gestión administrativa está relacionada con la gestión del talento humano.

Riffo (2019), en su estudio de tipo básica, diseño explicativo, técnica la encuesta, instrumento tipo cuestionario, muestra de 80 docentes. Concluyó que hay una buena gestión y de calidad.

Vega (2020), trabajo tipo básica, diseño no experimental correlacional, muestra 114 trabajadores, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluyó que la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral.

Murga (2020), estudio fundamental, diseño no experimental correlacional, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario, muestra 120 funcionarios. Concluyó que la variable gestión administrativa está relacionada con la variable satisfacción laboral.

**A nivel local** Arévalo (2018), investigación fundamental, diseño no experimental correlacional, muestra 85 empleados, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluyó que la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral.

Bautista & Delgado (2020), investigación tipo básica, diseño no experimental, muestra 92 empleados, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario. Concluyeron que las municipalidades no tienen una gestión eficiente; deficiente planificación, comunicación, y los empleados no tienen claras sus responsabilidades.

Del Aguila (2021), investigación fundamental, diseño no experimental, población 140, muestra 103 empleados, técnica la encuesta, instrumento de tipo cuestionario.

Concluyo que la variable gestión administrativa está relacionada con la variable satisfacción laboral.

**Respecto gestión administrativa**, a continuación, se detalla la información más relevante en cuanto a esta variable.

¿Qué es gestión? Según la RAE se trata del funcionamiento de institución pública o privada.” (RAE, s.f.). Para Alvarado (1999) es administrar los recursos de todo tipo de una organización. En cuanto a Hernández & Pulido (2011) se trata de un proceso creativo que se desarrolla en la mente.

¿Qué es administración? Según la RAE es “habilidades destinadas a la gestión y el funcionamiento de una organización” (RAE, s.f.). Según Ballina (2000), la administración se define como la habilidad de liderar al talento humano, el uso adecuado de los recursos materiales y financieros para alcanzar las metas propuestas por de la entidad. Para Certo (2001) Implica dirigir el trabajo de las personas para lograr las metas de la organización. Ramírez (2009), para él la administración es una actividad humana en la cual consiste en un proceso de planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Para Taylor (1911), la administración es maximizar los beneficios para el trabajador y la empresa. para Vázquez et al. (2010) coordinar los RR.HH, usar pertinentemente los activos, la seguridad, la comunicación entre otros.

Como todo conocimiento ha tenido un proceso largo el desarrollar la idea actual de administración, en el camino se han desarrollado diferentes teorías que algunas de estas ideas siguen vigentes.

Tenemos a la teoría de administración científica, como su nombre lo dice esta teoría se basa en estudios científicos rigurosos, con el objetivo de mejorar la producción. Dicha teoría fue desarrollada por Frederick Taylor. También está la teoría clásica, esta tiene el propósito de lograr la eficiencia en toda institución. (Chavenato, 2006).

En esta investigación la variable gestión administrativa está siendo investigada desde la teoría clásica. Esta teoría presenta 6 funciones y 14 principios que toda organización debe tener en cuenta para llegar a su máxima eficiencia. Fue desarrollada por Henry Fayol.

Fayol también desarrollo el proceso administrativo, este tiene cinco etapas: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Debido al pasado del tiempo y surgido otras teorías de administración el proceso administrativo se redujo solo a 4 etapas según Hurtado (2008).

En esta investigación la gestión administrativa tiene 4 dimensiones que no son más que las etapas del proceso administrativo planteadas por Fayol, con una ligera reducción. Dichas dimensiones son:

### **Planeación**

Para Chavenato (2006), la planeación es previsualización del futuro y organizar una ruta de acción. Para Amador (2003) es adelantarse al qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quien ha de hacerlo. La misión de la planificación es reducir riesgos y explotar las oportunidades. Este es el primer procesó que se debe tener en cuenta para una buena administración, si esta las demás carecerían de materia prima para su ejecución.

### **Organización**

Según Chavenato (2006), la organización es la construcción de la estructura física y social de la empresa. Para Fayol (1916) la organización es la identificación y clasificación de cada actividad con el propósito de cumplir con las metas de la organización.

### **Dirección**

Según Chavenato (2006), dirección es guiar y orientar al personal. Para Amador (2003), es la capacidad de influir en los empleados para que contribuyan con los objetivos de la organización. Es decir, motivar a los trabajadores para que realicen su trabajo eficientemente.

### **Control**

Se trata de comprobar que todo vaya de acuerdo con las normas establecidas previamente y que las tareas se ejecuten según lo planificado (Chavenato, 2006). Según Fayol (1916), son funciones administrativas que implican evaluación y



mejora del desempeño del empleado o empleados para que cada acción se realice de acuerdo con lo planificado por la organización.

**En cuanto al desempleo laboral**, a continuación, se detalla la información más relevante en cuanto a esta variable.

¿Qué es desempeño? Se trata de “desarrollar tareas asignadas inherentes a una ocupación” (RAE, s.f.). Para Dancourt (2018) está relacionado con la capacidad tanto física, intelectual y actitudes que un empleado demuestra al realizar una tarea asignada.

Laboral se define como “perteneciente al trabajo o relacionado con él en sus aspectos económicos, jurídicos y sociales” (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Desempeño laboral, para Campbell (1990) son las acciones y comportamientos relacionados con alcanzar las metas de la organización.

Así mismo Campbell (1990), manifestó que el grado de desempeño está ligado a factores psicológicos, destreza manuales e interés.

Para Argote, J. (2006), es la cuantificación del rendimiento del trabajador, para así fortalecer sus deficiencias y premiar sus destrezas.

Para Chiavenato (2000) es el comportamiento de los empleados en pro de los lineamientos de la empresa.

Garate (2017), el desempeño es la piedra angular de toda organización, este brinda beneficios mutuos entre la empresa y el trabajador tienen una relación de dependencia, es decir, si el desempeño disminuye la empresa no cumple sus objetivos.

Chiavenato (2014) argumenta que medir el desempeño de los empleados es necesario para una buena administración de una organización.

Existen varias teorías que explican cómo es que se debe medir, se optimiza, etc. el desempeño laboral, entre ellas tenemos.

Teoría de la equidad. Se refiere a la percepción del trabajador según el trato que recibe en la organización al realizar su trabajo para el cual fue contratado (Klingner y Nabaldian 2002).

Teoría de las expectativas; está centrada en que cada emoción positiva dará satisfacción al empleado trayendo como consecuencia que se desempeñe eficientemente en su trabajo (Klingner & Nabaldian, 2002).

Rodríguez, J. (2009), hay muchas razones por las que un empleado debe ser evaluado, entre ellas tenemos beneficiar al empleado, la empresa, entre otras.

Para Otoy (2016), medir el desempeño laboral trae muchos beneficios tanto al empleado como a la organización.

El desempeño dependido de un autor se mide de varias formas, pero lo que en la actualidad se usa frecuentemente es mediante el desempeño de las tareas, contextual y conductas contraproducentes (Gorriti Bontigui, 2011).

El desempeño de la tarea tiene como objetivo lograr una tarea teniendo en cuenta las destrezas y conocimientos de los empleados. Es decir, cada empleado es designado según su capacidad determinadas destrezas que posea con el fin de que contribuya eficientemente a la organización. (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aguilar Panduro, 2020).

El desempeño contextual tiene en cuenta a comportamientos espontáneos que no se espera para un determinado puesto pero que son importantes para lograr los objetivos de la organización. (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020)

Para medir el desempeño se usará el instrumento desarrollado por William y Anderson (1991).

### III. METODOLOGÍA

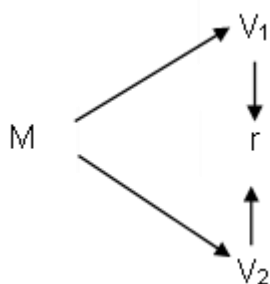
#### 3.1. Tipos y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Básica o fundamental, investigación dirigida a la indagación de nuevos conocimientos sin objetivos prácticos y específicos inmediatos (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018, pág. 79).

##### Diseño de investigación

No experimental, Se define como estudios que se llevan a cabo sin una manipulación de las variables y donde los objetos de estudio miden en su entorno natural para su análisis. De nivel correlacional, estudios que tienen por objetivo saber el grado de relación o asociación entre dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152).



##### Donde:

M = Muestra

V<sub>1</sub> = Variable 1

V<sub>2</sub> = Variable 2

r = asociación o relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Variable 2: Desempeño Laboral

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

#### Población

De 122 trabajadores de la UGEL San Martín (2022). La población se define como grupo de individuos o elementos de los cuales se quiere investigar una problemática (López, 2004).

#### Muestra

Conformada por 93 trabajadores, se define la muestra como grupo extraído de la población (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Para su cálculo se asumió la máxima varianza y se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N = 122                      P = 0.5                      q = 0.5                      Z = 1.96                      E = 0.05

#### Muestreo

Se usó el muestreo aleatorio simple, según López (2004), muestreo el procedimiento usado para elegir a los elementos de la muestra.

#### Unidad de análisis

Fue un trabajador

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

#### Técnica

La encuesta, está consiste en la recolección sistemática de datos aplicados a la muestra a través de entrevistas o mediante la aplicación de un cuestionario (Carrasco, 2014).

## Instrumento

El cuestionario. instrumento es cualquier recurso o dispositivo, que se utiliza para registrar información, entre ellos tenemos al cuestionario (Arias 2006).

Se utilizó el cuestionario de Llanos (2018) para medir la gestión administrativa. Este consto de 15 preguntas con escala Likert.

### Baremo

Nivel de Gestión administrativa	Intervalo
Baja	(15 a 35)
Regular	(36 a 56)
Alta	(57 a 76)

Se utilizó el cuestionario de William y Anderson (1991) para medir el desempeño laboral. Este consto de 21 preguntas con escala Likert.

### Baremo

Nivel de Desempeño laboral	Intervalo
Baja	(21 a 49)
Regular	(50 a 78)
Alta	(79 a 106)

## Validez

### *Resumen de validación*

Variable	N.º	Experto	Puntuación	Opinión del experto
Gestión administrativa	E1	Metodólogo	49	Aplicable
	E2	Especialista	48	Aplicable
	E3	Especialista	49	Aplicable
Desempeño laboral	E1	Metodólogo	49	Aplicable
	E2	Especialista	48	Aplicable
	E3	Especialista	48	Aplicable

**Fuente:** Ficha de validación de expertos.

## Confiabilidad

Se llevó a cabo con el coeficiente de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). El  $\alpha$  debe estar entre 0.70 y 0.90 para que sea confiable según Campo Arias & Celina Oviedo (2005). El análisis se realizó con muestra piloto de 20 empleados de UGEL San Martín.

### a) Instrumento de gestión administrativa

El cuestionario contó con 15 preguntas. Los resultados del análisis son:

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
0.809	15

*Fuente: lenguaje R v. 4.2.1, cuestionario*

El " $\alpha$ " fue de 80.9%, encontrándose dentro de 70% y 90%, por lo tanto, el instrumentó es confiable según Oviedo & Campo (2005).

### b) Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario contó con 21 preguntas. Los resultados del análisis son:

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
0.815	21

*Fuente: lenguaje R v. 4.2.1, cuestionario*

El " $\alpha$ " fue de 81.5%, encontrándose dentro de 70% y 90%, por lo tanto, el instrumentó es confiable según Oviedo & Campo (2005).

Los instrumentos son confiables por lo cual se aplicaron a la muestra de esta investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Se elaboraron los cuestionarios para cada variable. Luego se llevó a cabo la validación y la confiabilidad. Se solicita a la institución donde se realizó la investigación permiso para encuesta al personal. Obtenida la autorización se recolecto los datos. Se analizo los datos obteniendo los resultados. Finalmente se concluyó y se brindó recomendaciones a la institución

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se uso la prueba de Tau b de Kendall debido que las variables son cualitativas ordinales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se les informo cada empleado de la institución sobre que los resultados obtenidos por los cuestionarios solo se utilizarán para fines totalmente académicos y que su participación es totalmente anónima. También cabe mencionar que está investigación se somete al principio de no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1.**

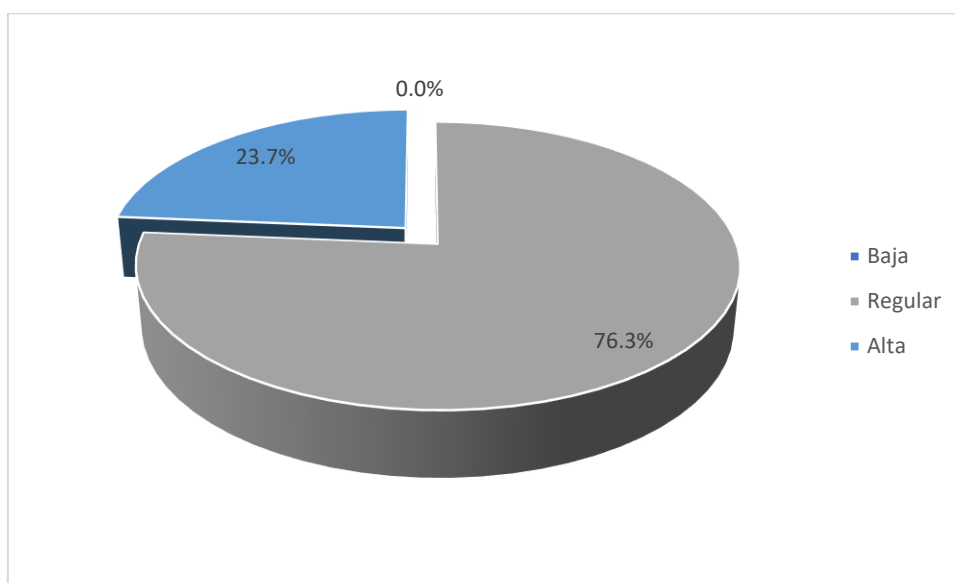
*Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Martín*

Desempeño laboral	Cantidad	%
Baja	0	0.0
Regular	71	76.3
Alta	22	23.7
Total	93	100

**Fuente:** lenguaje R v. 4.2.1, cuestionario

**Figura 1.**

*Desempeño laboral de los empleados de la UGEL San Martín*



**Fuente:** lenguaje R v. 4.2.1, cuestionario

### Interpretación

Se muestra en la figura y la tabla 1, un 76.3% de los empleados consideran que el desempeño laboral es regular y el 23.7% es alto. Queriendo decir que el desempeño laboral en la UGEL San Martín es regular.

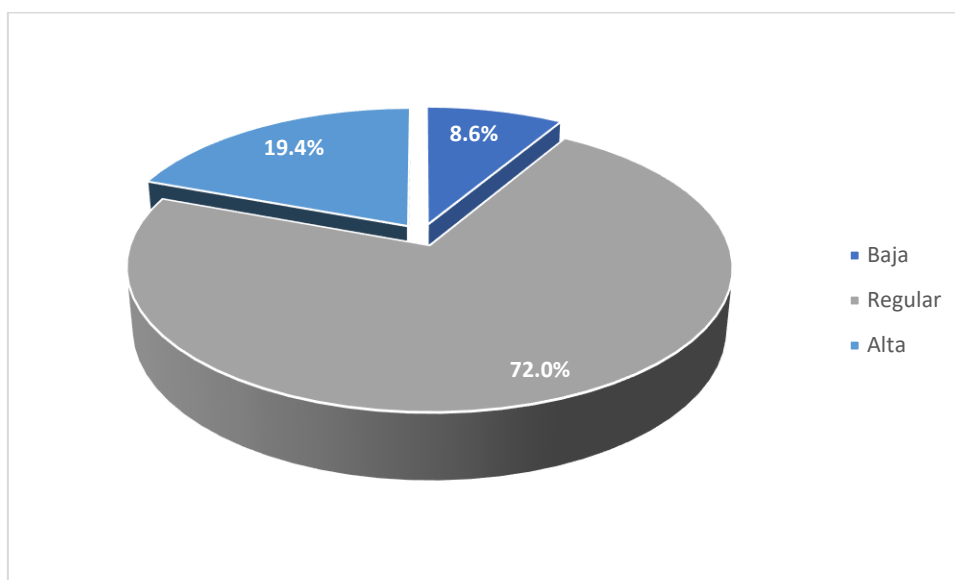


**Tabla 2.**  
*Gestión administrativa de la UGEL San Martín*

Gestión Administrativa	Cantidad	%
Baja	8	8.6
Regular	67	72.0
Alta	18	19.4
Total	93	100

**Fuente:** lenguaje R v. 4.2.1, cuestionario

**Figura 2.**  
*Gestión administrativa de la UGEL San Martín*



**Fuente:** lenguaje R v. 4.2.1, cuestionario

### **Interpretación**

Se muestra un 72.0% de los empleados considera que la gestión administrativa es regular, el 19.4% alta y el 8.6% baja. Queriendo decir que la gestión administrativa en la UGEL San Martín es regular.

## **4.2. Análisis correlacional (inferencial)**

Este análisis por ser propio de la estadística inferencia y en específico prueba de hipótesis estadística, se realizó el proceso de este último.

### **Hipótesis**

H<sub>0</sub>: La variable 1 no está relacionada con la variable 2

H<sub>1</sub>: La variable 1 está relacionada con la variable 2

### **Significancia**

$\alpha = 5\%$

### **Confianza**

= 95%

### **Prueba de hipótesis estadística**

Para la prueba se usó Tau B Kendall debido que las variables son cualitativas ordinales.

### **Decisión**

Se refuta la H<sub>0</sub> (se admite la H<sub>1</sub>) si el p-value de la prueba es inferior a la significancia establecidas (0.05)

## Resultado de la prueba

### **Tabla 3.**

*Prueba estadística Tau b de Kendall*

Kendall's rank correlation tau		
		Desempeño laboral
	Tau	0.3787058
Gestión administrativa	p-value	0.0001865
	n	93

Hypothesis h1: the true tau is different from zero

**Fuente:** lenguaje R v. 4.2.1

### **Interpretación**

Como resultado obtuvimos un tau de 0.3787 con una p-value de 0.0001865, siendo  $< 0.05$ , entonces, aceptamos  $H_1$ . Es decir, la gestión administrativa está relacionada estadísticamente con el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se tomó en cuenta investigaciones similares a este trabajo, así como algunos autores que menciona como es que se componen y se definen las variables tomadas estudiadas en este trabajo. Cabe mencionar que según los resultados obtenidos se han comprobado las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación.

Los resultados mostraron que el **objetivo específico uno** se puede concluir que la gestión administrativa en la UGEL San Martín es regular. Indicando que la gestión administrativa en esta institución no se encuentra en las óptimas condiciones, pudiendo mejorar dicho nivel. Contrastando con lo mencionado por Ballina (2000), con respecto a la administración, no se está dirigiendo adecuadamente el talento humano, usando racionalmente los recursos materiales y económicos. Y si tomamos en cuenta a Certo (2001), no se está dirigiendo el personal para lograr las metas de la institución. Con respecto a Ramírez (2009), no se está desarrollando adecuadamente los procesos de administración de una organización.

Lo encontrado en este objetivo difiere con Bautista & delgado (2020), ellos encontraron los municipios tiene una gestión deficiente. También con Fernández (2021), hallo que esta variable es alta en una institución formativa. Al igual que con Vega (2020) encontró que la gestión es buena en la Municipalidad de Pacasmayo. Así como con Murga (2020), encontró que la gestión administrativa regular. Pero, hay similitud con Vergaray, García, Gutiérrez, León & León (2021), estos encontraron que la gestión es regular en la Municipalidad de Santa.

Al realizar la comparación con los autores se puede decir que la gestión administrativa se encuentra en dicho nivel debido a que no se dirige adecuadamente al talento humano por ende no se desarrolla adecuadamente los procesos de administración de la institución. Así mismo, al comparar con las investigaciones previas se evidencia que no hay similitud con lo encontrado aquí, la variable se encuentra entre deficiente y alta. Esto contribuye a la comunidad científica en que, esta zona del Perú y específicamente en la UGEL San Martín se encuentra en un nivel regular. No pudiendo generalizarse esto último a todas las instituciones públicas de la región, para ello se requiere llevar a cabo investigaciones donde se abarque más de una institución pública.

Los resultados también mostraron que Con respecto el **objetivo específico dos** se puede concluir que el desempeño laboral en la UGEL San Martín es regular (76.3%). Indicando que el desempeño laboral en esta institución no se encuentra en las mejores condiciones, pudiendo mejorar dicho nivel. La institución al descuidar el desempeño laboral puede que este pasando o va a pasar por dificultades en cuanto al cumplimiento de sus objetivos. Esto puede estar debiendo se a varios factores, para Campbell (1990), esto es debido a las acciones y conductas de los trabajadores, es decir no están demostrando sus competencias. Para Argote, J. (2006), los empleados no están obtenido retroalimentación sobre la manera en que se deben cumplir sus actividades y por ende los objetivos de la institución. Para Chiavenato (2000), el empleado no está teniendo un comportamiento adecuado en relación con los objetivos de la institución. Para Garate (2017), el desempeño laboral al no estar en su nivel más alto la institución y el personal no está obtenido todos los beneficios plateados en sus objetivos.

Lo encontrado en este objetivo no guarda relación Fernández (2021), halló que el desempeño laboral es alto en una I.E de Arequipa. También con Vega (2020), encontró que la variable es eficiente en una Municipalidad de Pacasmayo. Pero si guarda relación con lo encontrado por Vergaray, García, Gutiérrez, León & León (2021), hallaron que la variable se encuentra en un nivel regular en una Municipalidad de Santa.

Teniendo en cuenta algunos el desempeño laboral se encuentre en dicho nivel debido a las propias acciones de los trabajadores, estos no están siendo capacitados y el trabajador no se identifica con los objetivos de la institución. En cuanto, a los resultados de los antecedentes estos difieren con esta investigación. Así mimos, al comparar con las investigaciones previas se evidencia que no hay similitud con lo encontrado en esta investigación, la variable se encuentra entre regular y alta. Esto contribuye a la comunidad científica en que, esta zona del Perú y específicamente en la UGEL San Martín se encuentra la variable en un nivel regular. No pudiendo generalizarse esto último a todas las instituciones públicas de la región, para ello se requerirá llevar a cabo investigaciones donde se abarque más de una institución pública.

El resultado más relevante de este trabajo de investigación es el **objetivo general** y según los resultados se obtuvo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL San Martín. Es decir, para que la UGEL mejore los niveles de estas variables, a través de alguna política pública debe tener en cuenta que están relacionadas. Esta relación implica que si una de las variables aumenta la otra se verá afectada por lo cual es de vital importancia tener presente lo antes mencionado para cuando se requiera intervenir algunas de las variables.

Lo hallado guarda relación con Fernández (2021), encontró que la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral. También guarda relación con Vergaray, García, Gutiérrez, León & León (2021), hallaron que la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral. Al igual que con Vega (2020), halló la existencia de la relación la gestión administrativa y el desempeño laboral. De igual manera con Murga (2020) encontró que las variables también están relacionadas.

Al realizar la comparación con las investigaciones previas, se halló que las variables estudiadas son correlacionadas y que hay una coincidencia absoluta con los resultados de los antecedentes encontrados previa a esta investigación. Por consiguiente, esta investigación contribuye al marco teórico sobre la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Así mismo, debe tomar en cuenta esta relación cuando se valla intervenir estas variables mediante talleres, estrategias y/o proyectos impulsados por la institución, así como en las políticas públicas donde se vaya a intervenir o mejorar las variables ya mencionadas.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Con respecto al objetivo de este estudio la prueba estadística nos dio una correlación de 0.3787 con un p-value inferior al 5%, concluyendo que hay relación significativa en la entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL San Martín.
- 6.2.** En cuanto al objetivo particular uno, se encontró un nivel regular en cuanto al desempeño labora en la UGEL San Martín.
- 6.3.** Así mismo en cuento al objetivo particular dos, se identificó un nivel regular de la gestión administrativa en la UGEL San Martín.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Con el objetivo de mejorar la gestión administrativa se recomienda al director de la institución llevar a cabo proyectos de mejoras en cuanto a reducir tiempo, agilizar procesos y minimizar factores afectando de manera negativa a dicha variable.
- 7.2.** Se recomienda al encargado de RR.HH de la UGEL San Martín llevar a cabo constantes diagnósticos del estado emocional de los trabajadores y en base a los resultados llevar a cabo capacitaciones en pro de mejorar habilidades blandas.
- 7.3.** A todo el personal de la UGEL San Martín se le recomienda tener en cuenta que las variables investigadas guardan relación, es decir tanto las decisiones de los jefes como las de los trabajadores afectan unas a otras, por tal motivo el trabajo debe ser en equipo (cada trabajador es valioso para la institución).



## REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Arévalo Arévalo, J. G. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29583>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788#:~:text=Desempe%C3%B1o%20contextual,resultados%20anhelados%20en%20las%20organizaciones](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788#:~:text=Desempe%C3%B1o%20contextual,resultados%20anhelados%20en%20las%20organizaciones).
- Bautista Fasabi, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.189](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189)
- Campo Arias, A., & Celina Oviedo, H. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572-580. Recuperado el 6 de 4 de 2022, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=80634409>
- Certo, S. C. (2001). *Administración moderna*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Chavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Cieza Sempertegui, J. L., Silva Tarrillo, J. L., & Silva Tarrillo, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>.

- Dancourt, M. (2018). *Estres y desempeño laboral en la empresa Casoli SAC*, San Miguel, 2018. Universidad César Vallejo.
- Defensoría del Pueblo . (2022). Obtenido de Defensoria.gob.pe: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-minedu-debe-acelerar-entrega-de-materiales-y-acondicionamiento-de-colegios-publicos/>
- Del Aguila Tuesta, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas*, 2020. Tarapoto, Perú: Universidad César vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58869>
- El comercio. (2013). *La educación rural en el Perú se desarrolla en duras condiciones*. Obtenido de Elcomercio.pe: <https://elcomercio.pe/sociedad/lima/educacion-rural-peru-se-desarrolla-duras-condiciones-noticia-1673084/>
- Fernandez Sanchez, D. G. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Economía y Negocios*, 3(1). Obtenido de <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Garate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto*, 2016. Universidad Cesar Vallejo.
- Gorriti Bontigui, M. (2011). La evaluación del desempeño: análisis, retos y propuestas. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 297-320. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547442>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (5° edición ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: Mexicana.
- Hurtado Cuartas, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín: ITM.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. Obtenido de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).

Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es).

Murga Pérez, F. (2020). Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del sistema fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Lima Norte, 2020. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61843>

Ordóñez Parra, J., Cárdenas Muñoz, J., Cuadrado Sánchez, G., & Zamora Zamora, G. (2020). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/html/>

Pacheco Granados, R. J., Robles Algarin, C. A., & Ospino Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

Panduro Rengifo, L. O., Bollet Ramírez, F., Ramírez Zumaeta, L., & Chenet Zuta, M. E. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. *Cultura viva amazónica*, 4(2), 1-5. doi:<https://doi.org/10.37292/riccva.v4i2.149>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. doi:<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Ramírez Cardona, C. (2009). *Fundamentos de administración*. Bogotá: Eco Ediciones .

- Riffo San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4, 153-172. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanchez, C., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Solano Leal, M. (2018). Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-Venezolano. México : Universidad de Montemorelos.
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: Editorial.
- Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. doi:<https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vásquez Fernández, K., & Farje Escobedo, J. D. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 60-66. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Vázquez, E. e. (2010). Programa escuela de calidad. México.
- Vega Becerra, K. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64167/Vega\\_BKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64167/Vega_BKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vergaray Huamana, J., García Soto, C. E., Gutierrez Dextre, W., León cabero, F. R., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la

municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. doi:<https://doi.org/10.55867/qual22.04>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación ente la gestión administrativa y desempeño laboral de los Trabajadores de la UGEL San Martín?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la UGEL San Martín?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL San Martín?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL San Martín.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión administrativa en la UGEL San Martín.</p> <p>Identificar el nivel desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL 301.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL San Martín.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión administrativa en la UGEL San Martín es regular.</p> <p>H1: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL San Martín es bajo.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde: M = Muestra O<sub>1</sub> = Gestión administrativa O<sub>2</sub> = Desempeño laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 122 trabajadores de la UGEL San Martín.</p> <p>Muestra La muestra estuvo constituida por 93 trabajadores de la UGEL San Martín.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión administrativa</td> <td>Planificar</td> </tr> <tr> <td>Organizar</td> </tr> <tr> <td>Dirigir</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desempeño laboral</td> <td>Controlar</td> </tr> <tr> <td>Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desempeño de tareas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificar	Organizar	Dirigir	Desempeño laboral	Controlar	Desempeño contextual		Desempeño de tareas	<p>Instrumentos de gestión administrativa. Cuestionario de desempeño laboral.</p>
Variables	Dimensiones													
Gestión administrativa	Planificar													
	Organizar													
	Dirigir													
Desempeño laboral	Controlar													
	Desempeño contextual													
	Desempeño de tareas													

**ANEXO 02: Matriz de Operacionalización de variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Gestión por administrativa</b>	Grupo de actividades orientadas al logro de las metas; a través del Cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. (Corominas,1995).	Se medirá la variable con un cuestionario de escala de Likert: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: ni en desacuerdo ni de acuerdo 4: de acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Planificar	Toma de decisiones, objetivos y análisis.	<b>Ordinal</b>
			Organizar	Conocimiento, cargos, personal, relaciones públicas.	
			Dirigir	Eficacia y eficiencia, relación interpersonal, compromiso, participación,	
			Controlar	evaluación de desempeño, cumplir, servicio de calidad.	
<b>Desempeño laboral</b>	Comportamiento que beneficia a toda la organización. (Williams y Anderson, 1991)	Se medirá la variable con un cuestionario de escala de Likert: 1: Desacuerdo 2: Algo de acuerdo 3: De acuerdo 4: Muy de acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Desempeño contextual	Organización, trabajadores	<b>Ordinal</b>
			Desempeño de tareas	Conducta	



### ANEXO 3

#### Cuestionario de Gestión Administrativa

##### Adaptado de Llanos (2018)

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre la gestión administrativa de la UGEL 301. Responda marcando con un aspa (x), no hay respuesta incorrecta.

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni en desacuerdo ni de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

#	Planificar	1	2	3	4	5
1	¿Las estrategias administrativas empleadas por la institución son las adecuadas?					
2	¿Las metas planteadas por la administración son comunicadas debidamente a todos los implicados?					
3	¿De haber algún inconveniente, la administración cuenta con planes de contingencia que permiten la pronta recuperación de las actividades?					
4	¿Las tareas propuestas por la administración son debidamente planificadas y guardan relación con los objetivos de la institución?					
	<b>Organizar</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Existe una adecuada distribución de los recursos a las diferentes áreas?					
6	¿La administración cumple de manera adecuada con el desarrollo de sus funciones?					
7	¿Las órdenes propuestas por la administración son comunicadas de manera clara y entendible?					
8	¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas de la institución?					
9	¿Existe una oportuna corrección ante los fallos presentados en cuanto a la comunicación de tareas u órdenes?					
	<b>Dirigir</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿Considera que existe un buen clima laboral?					
11	¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y altos mandos de la institución?					
12	¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?					
	<b>Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Considera como eficiente el desempeño de la administración en cuantos a sus funciones?					
14	¿Los procedimientos dentro de la institución se realizan de manera eficiente?					
15	¿Existe una constante actualización en cuanto a estrategias de mejora interna?					

## ANEXO 4

### Cuestionario de Desempeño Laboral

#### Adaptado William y Anderson (1991)

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre el desempeño laboral en la UGEL 301. Responda marcando con un aspa (x), la alternativa que crea conveniente (no hay respuesta incorrecta).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>

N	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Desempeño contextual</b>					
1	Ayuda a compañeros que están ausentes.					
2	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo.					
3	Ayuda a su jefe con su trabajo, aunque no se lo haya pedido.					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
5	Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos compañeros.					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo.					
8	En el trabajo me salto las normas.					
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo.					
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.					
11	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.					
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.					
13	Conserva y protege la propiedad de la institución.					
14	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.					
	<b>Desempeño de tareas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Cumple adecuadamente los deberes asignados.					
16	Cumple con las responsabilidades específicas de su cargo.					
17	Realiza las tareas que le asignan.					
18	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.					
19	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.					
20	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar.					
21	Falla al desempeñar deberes esenciales.					

## ANEXO 5

### Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz.

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto

Especialidad : Docente metodólogo

Instrumento de evaluación : Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s): Ing. Evergisto Sare Lara

##### 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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		49				

(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)

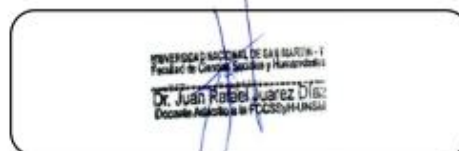
##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 29 de mayo de 2022



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. Evergisto Sare Lara

**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: Desempeño laboral					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: Desempeño laboral					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: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		49				

(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**

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.9

Tarapoto, 29 de mayo de 2022



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. EDWIN RENGIFO GUERRA  
 Institución donde labora : CEBA – II.EE. FRANCISCO IZQUIERDO RIOS  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. Evergisto Sare Lara

**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: Desempeño Laboral					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: Desempeño Laboral				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: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

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

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es aplicable al presente estudio de investigación*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
**48**

Tarapoto, 21 de Mayo de 2022



Mg. Edwin Rengifo Guerra  
 DNI: 42888819

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. EDWIN RENGIFO GUERRA  
 Institución donde labora : CEBA – II.EE. FRANCISCO IZQUIERDO RIOS  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. Evergisto Sare Lara

**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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Los ítems e indicadores del presente estudio son aplicables*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 48

Tarapoto, 21 de Mayo de 2022



**Mg. Edwin Rengifo Guerra**  
**DNI: 43980819**

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. KATIUZCA DIAZ RIOS  
 Institución donde labora : INEI – INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. Evergisto Sare Lara

**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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					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)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Los contenidos e indicadores son aplicables al presente estudio de marketing.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 43

Tarapoto, 21 de Mayo de 2022



Mg. Katuzca Diaz Rios  
DNI. 43523000

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. KATIUZCA DIAZ RIOS

Institución donde labora : INEI – INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

Especialidad : Magíster en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ing. Evergisto Sare Lara

## 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: Desempeño Laboral					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: Desempeño Laboral				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: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Los criterios e indicadores de la presente validación están de acuerdo con el estudio de investigación.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 21 de Mayo de 2022

  
 Mg. Katuzca Diaz Rios  
 DNI. 43523000

Sello personal y firma



## Autorización para aplicar los instrumentos



EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

### AUTORIZACIÓN

Al Ing. **EVERGISTO SARE LARA**, Estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública para optar el grado académico de **Maestro en Gestión Pública** en la Universidad César Vallejo, para ingresar a la sede institucional para realizar la aplicación de investigación (tesis) con el personal administrativo que labora en la Institución.

Se expide la presente autorización a fin de brindarle las facilidades del caso.

Tarapoto, 12 de mayo de 2022.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Unidad de Gestión Educativa Local  
UNIDAD EJECUTORA 301 - SAN MARTÍN

*Dr. Alfonso Iruiza Perez*  
Dr. Alfonso Iruiza Perez  
Director de Programa Sectorial III  
UGEL SAN MARTÍN TARAPOTO

AIP/UGELSM  
Sec.EMA

## Base de datos

### Gestión administrativa

n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	3	5	4	4
2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3
6	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4
7	1	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
9	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
11	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
12	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2
13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
14	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1
15	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2
16	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
17	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
21	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
24	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	2	5	5	3
25	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
26	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3
27	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
29	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
30	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2
31	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
32	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
33	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
35	4	3	4	4	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3
37	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4
38	1	1	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
40	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
42	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
43	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2
44	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
45	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1
46	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2

47	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
50	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
51	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
52	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
53	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
54	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
55	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	2	5	3	3
56	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5
57	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3
58	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
60	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
61	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2
62	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
63	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
64	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
65	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
66	4	4	4	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3
68	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3
69	1	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
71	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
72	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
73	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
74	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2
75	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
76	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1
77	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
78	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4
79	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
81	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
82	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
83	2	1	1	2	4	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1
84	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
85	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
86	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	5	5	3
87	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5
88	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3
89	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
90	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
91	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1
92	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2
93	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4

## Desempeño laboral

n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	4	4	3	4	5	4	5	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3
3	4	4	4	4	5	1	4	2	3	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	2	2
4	3	4	4	4	4	1	4	1	5	1	1	1	5	5	4	4	4	5	5	1	2
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
6	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	1	1	5	3	4	4	5	4	4	3	1
7	5	5	5	5	3	5	4	1	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3
8	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
9	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2
10	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	2	3	2	4	5	2	5	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	1	2
12	4	4	4	3	3	1	3	1	5	2	2	1	5	5	4	4	5	4	4	1	2
13	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	4	3	3	3	5	1	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	4	4	2
15	4	4	3	4	3	3	4	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
16	3	3	3	2	2	2	5	1	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
17	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
19	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4	3	4	1	5	3	1	1	4	4	5	5	5	4	4	1	2
21	5	5	4	5	5	2	5	1	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2
22	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	4	4	4	4	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
25	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	1	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5
26	4	4	5	3	2	2	3	2	5	1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	1	1
27	4	4	4	4	4	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	1	1
28	5	4	4	3	4	4	4	2	5	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	2	4	4	4	4	4	2	4	1	2	1	3	3	5	5	5	5	4	2	3
31	4	4	3	3	2	2	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3
32	4	3	4	3	3	1	4	2	5	1	1	1	5	2	5	5	4	5	4	1	2

33	4	3	3	1	3	1	4	1	5	2	1	1	4	4	5	5	5	5	4	1	1
34	4	3	4	3	5	1	3	2	3	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	2	2
35	3	4	4	4	4	1	4	1	3	1	1	1	4	5	4	4	4	5	5	1	2
36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
37	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	1	1	5	3	4	4	5	4	4	3	1
38	5	4	5	5	3	5	4	1	4	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3
39	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
40	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2
41	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
42	4	4	2	3	2	4	4	2	5	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	1	2
43	4	4	4	3	3	1	3	1	5	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	1	2
44	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
45	4	4	4	3	3	3	3	1	5	1	1	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2
46	4	3	3	4	3	3	4	1	5	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	1	1
47	3	3	3	2	2	2	5	1	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	2	1
48	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
49	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
50	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
51	4	4	4	4	4	3	4	1	5	3	1	1	4	4	5	5	5	4	4	1	2
52	5	5	4	5	5	2	5	1	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2
53	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2
56	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	1	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5
57	4	4	5	3	2	2	3	2	5	1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	1	1
58	4	4	3	4	3	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	1	1
59	5	4	4	3	4	4	3	2	5	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3
60	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	2	4	3	4	4	4	2	4	1	2	1	3	3	5	5	5	5	4	2	3
62	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3
63	4	3	4	3	3	1	4	2	5	2	1	1	5	3	5	5	4	5	4	1	2
64	4	3	3	2	3	1	4	1	5	2	1	1	4	4	5	5	5	5	4	1	1
65	4	4	4	3	5	1	4	2	3	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	2	2
66	3	4	3	4	4	1	4	1	5	1	1	1	5	5	4	4	4	5	5	1	2

67	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
68	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	1	1	5	3	4	4	5	4	4	3	1
69	5	5	5	5	3	3	4	1	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3
70	4	4	4	4	4	3	4	1	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
71	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2
72	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
73	4	4	2	3	2	4	5	2	5	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	1	2
74	4	4	3	3	3	2	3	1	5	2	2	1	5	5	4	4	5	4	4	1	2
75	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
76	4	4	4	3	3	3	3	1	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	4	4	2
77	4	4	3	4	3	3	4	2	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
78	3	3	3	3	2	2	5	1	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
79	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2
80	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
81	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
82	4	4	3	4	4	3	3	1	5	3	1	1	4	4	5	5	5	4	4	1	2
83	5	5	4	5	5	2	5	1	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2
84	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	3	3	4	3	4	4	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
86	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4
87	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	1	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5
88	4	4	4	3	2	2	3	2	5	1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	1	1
89	4	4	3	4	3	1	5	3	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	1	1
90	5	3	4	3	4	4	4	3	5	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3
91	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
92	3	3	4	3	4	4	3	2	4	1	2	1	3	3	5	5	5	5	4	2	3
93	4	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PANDURO SALAS ALADINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín - 2022", cuyo autor es SARE LARA EVERGISTO, 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, 08 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PANDURO SALAS ALADINO <b>DNI:</b> 01128059 <b>ORCID</b> 0000-0003-2467-2939	Firmado digitalmente por: PSALASA10 el 15-08- 2022 06:55:25

Código documento Trilce: TRI - 0328854