



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en
la Unidad de Gestión Educativa Local, Alto Amazonas – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Torres Valles, Andy Fernando (orcid.org/0000-0002-1799-9004)

DOCENTE:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por ser el dueño de mi vida, mi madre Merla Esther, por el amor y apoyo brindado incondicionalmente en mi formación profesional y por haberme formado con valores y principios para ser una mejor persona, mi compañera de vida Kiara Melissa y a mis amados hijos Fernando José y Kiara Fernanda por la paciencia, comprensión y por ser mi motivación para superarme cada día

Andy Fernando

Agradecimiento

Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas y a todos los colaboradores, por su apoyo para acceder a la información y haber sido parte de este estudio.

A cada uno de los docentes de la Maestría en Gestión Pública, por sus conocimientos y saberes que han compartido durante el desarrollo académico de esta maestría.

A todas los profesionales que han brindado su apoyo con información para la elaboración del marco teórico y el análisis estadístico, a ellos mi gratitud.

El Autor.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| 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 | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 17 |
| 1.2. Variables y operacionalización. | 17 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos..... | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS..... | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 39 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 40 |
| REFERENCIAS..... | 41 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Validez de los instrumentos usados en la investigación..... | 21 |
| Tabla 2. Confiabilidad..... | 21 |
| Tabla 3. Para la variable: Desempeño laboral..... | 21 |
| Tabla 4. Nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022 | 24 |
| Tabla 5. Nivel desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022 | 25 |
| Tabla 6. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones | 26 |
| Tabla 7. Relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022..... | 27 |
| Tabla 8. Relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022..... | 28 |
| Tabla 9. Relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022..... | 29 |
| Tabla 10. Relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022..... | 30 |
| Tabla 11. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022..... | 31 |

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de las variables gestión administrativa y el desempeño..... 32

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Alto Amazonas - 2022, del tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y de naturaleza transversal, la población con 122 trabajadores de la UGEL Alto Amazonas y la muestra con 65 trabajadores, teniendo como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, en los resultados de detalla que, el nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - 2022, es medio con 45.0% y las dimensiones planificación con 51.0%, organización con 52%, dirección con 49% y control con 43.0%, y el nivel de desempeño laboral, es medio con 63.0%, y las dimensiones productividad con 65.0%, habilidades y destrezas con 65%, alineamiento a resultados con 62.0%. Se concluye que, existe relación significativa positiva alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - 2022, donde el Rho de Spearman es igual a 0.845 con una significancia bilateral igual a 0.00.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of administrative management with the work performance of the collaborators in the Local Educational Management Unit, Alto Amazonas - 2022, of the basic type, non-experimental design, correlational level and of a transversal nature, the population with 122 workers of the UGEL Alto Amazonas and the sample with 65 workers, having the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, in the results it is detailed that the level of administrative management in the collaborators of the Local Educational Management Unit of Alto Amazonas - 2022, is medium with 45.0% and the planning dimensions with 51.0%, organization with 52%, management with 49% and control with 43.0%, and the level of work performance, is medium with 63.0%, and the productivity dimensions with 65.0%, abilities and skills with 65%, alignment to results with 62.0%. It is concluded that there is a high positive significant relationship between the administrative management and the work performance of the collaborators in the Local Educational Management Unit of Alto Amazonas - 2022, where Spearman's Rho is equal to 0.845 with a bilateral significance equal to 0.00.

Keywords: Administrative management, work performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Desde los tiempos remotos la humanidad ha desarrollado su trabajo de forma organizada para el logro de sus objetivos, condición que se mantiene en la actualidad, por tanto, las instituciones necesitan contar con equipo de personas que ejecuten su trabajo de forma coordinada, a la cual, Tuberquia y Sierra (2017) lo denomina gestión administrativa, debido a que de manera sistematizada articulan procesos, tecnología, recursos físicos y humanos para lograr objetivos concretos, y en el campo público ejecutado a través de sistemas administrativos, así, Dieguez (2020), indica que los sistemas administrativos si bien se han implementado en muchos países, estos tienen limitaciones para la generación oportuna y con eficiencia de los bienes o servicios que permitan hacer frente a la reactivación económica post pandemia, debido a que muchos de ellos funcionan de manera independiente y no están concatenados en procesos para mejores intervenciones para lograr el máximo valor público.

En el Perú, las entidades del sector público, desde la promulgación de la Ley 27658 que implementó el proceso de modernización de la administración gubernamental, de acuerdo a, De Souza (2017), se han emitido leyes complementarias, reglamentos y directivas específicas mediante el cual se regula las actuaciones y adopción de decisiones para una mejor administración de los recursos, sin embargo la CEPAL (2018), detalla que la concentración de poder que sigue ejerciendo el gobierno nacional en los aspectos del presupuesto, el traspaso de funciones a las instancias locales y regionales sin que se destine presupuestos, ni tener procesos adecuados para la mejora de las capacidades del talento humano, ha traído como resultado que los sistemas administrativos se ejecuten casi exclusivamente como parte del imperativo de las normas, sin tener como fin último la búsqueda de un mejor funcionamiento operativo del Estado, que se plasme en mejor desempeño laboral e institucional, y contribuyan con eficiencia al cierre de brechas sociales de la población.

La orientación de la gestión administrativa en las instancias de los gobiernos subnacionales hacia la excelencia es una misión aún en proceso, así Chamané (2020), explica que, en la actualidad existen cuatro acciones no superadas para una efectiva gestión administrativa del Estado, siendo estas que los sistemas para planificar las intervenciones tienen poca articulación territorial, persiste un modelo estructural burocrático y poco funcional, la no definición de criterios o estándares productivos de cada proceso y del rol que asume cada entidad, y las coordinaciones entre instancias muy débiles; y lo referido al desempeño laboral, que forma parte del sistema de recursos humanos, Saravia (2021), indica que si bien se ha implementado un sistema de gestión del rendimiento, este tiene un sesgo altamente sancionador y no destinado a la mejora del potencial de las capacidades del personal del servicio público para que generen procesos de innovación o de mejora de su desempeño, como son los aspectos motivacionales, o el desarrollo personal y profesional que aspira tener todo trabajador.

Estos problemas que ocurren en administración pública en lo referido a la modalidad de gestionarla y el desempeño laboral, es evidenciada en diversos estudios, en el estudio de, Alegría (2021), referente a la municipalidad distrital de la provincia de Lamas indica que la gestión administrativa tiene una ponderación de regular con 52% de logro, condiciones que se mantienen iguales para los aspectos funcionales y operativos del sistema, y Asipali (2021), al estudiar una entidad de gobierno local en Loreto, indica que los trabajadores logran cumplir solo un 54% de los indicadores de desempeño laboral, siendo esto de 55% para indicadores técnicos, 53% para los indicadores motivacionales; condiciones que por lo general ocurren porque los elementos que se atribuyen a la gestión de recursos humanos no es la apropiada, donde, Pérez (2021), al estudiar una dependencia del nivel central que desarrolla funciones de la ciudad de Moyobamba, indica el desarrollo personal y el clima laboral no son adecuados, contribuyendo a que el desempeño laboral no esté acorde al potencial productivo que tienen los trabajadores

En lo específico a la UGEL Alto Amazonas (UGELAA), tiene el imperativo

legal de brindar a los ciudadanos servicios con calidad y que tengan la capacidad de cubrir las necesidades que son requeridas por la comunidad educativa, son numerosos los reclamos de los usuarios, que se refleja principalmente en el cuestionamiento a la ineficacia de los sistemas de administración del personal, abastecimiento y presupuesto y planeamiento, generado principalmente por una alta rotación de los directivos, los niveles de planificación operativa deficiente, proceso de adquisiciones con demoras y cuyos productos se cuestionan por la calidad, poca operatividad para la asignación de plazas docentes, todo ello en base a indagaciones efectuadas por el investigador; lo que trae como consecuencia que los productos de la gestión educativa y pedagógica que brindan no logran cumplirse y a la vez la satisfacción de los usuarios no es la óptima, por lo tanto, es preciso que se conozca el accionar de las variables de la gestión administrativa y el desempeño laboral, cuyo resultado es identificado mediante la presente investigación, En referencia a la realidad problemática fueron formulados para el **problema general** siguiente. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? Así como los **problemas específicos**. ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?

La justificación de esta investigación estuvo dada por su **conveniencia**,

porque los resultados que se obtuvieron han permitido a los gestores de la entidad estudiada tengan mayor información para la adopción de decisiones para la implementación de los procesos relacionados a la gestión administrativa y las intervenciones para lograr un mejor performance del desempeño laboral. La **relevancia social** radicó en que los servicios que brinda la entidad están dirigida a tener una educación de calidad, donde los principales usuarios son los profesores, y la atención de sus necesidades se constituye en un compromiso social, el mismo que a partir de los resultados se contribuyó en el mejoramiento de las acciones de gestión de la Unidad de Gestión Educativa local de Alto Amazonas y por ende los servicios prestados. Por otro lado, por su **Implicancia práctica**, sirve para que sean tomados en consideración los resultados y estos ser parte del análisis para la mejora de los instrumentos de gestión que operativizan los procesos administrativos, y como correlato sean mejorados también el desempeño en el accionar funcional de cada colaborador. **Valor teórico**, los resultados generados al haber sido contrastados en una entidad pública en particular, servirán para acrecentar los conceptos de las variables ya citadas por diferentes autores, y sean aporte a futuras investigaciones de temas relacionados. **Utilidad metodológica** porque se validó que todos los procesos metodológicos, y técnicas empleadas en esta investigación tienen veracidad y certidumbre, que se efectuaron a partir de contar con instrumentos que se estructuraron y luego al ser validados por expertos, nos demostraron su viabilidad en este tipo de investigaciones.

En base a los problemas planteados, el **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2021. Como **objetivos específicos**: **1.** Reconocer el nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. **2.** Establecer el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. **3.** Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas,

2022. **4.** Detallar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. **5.** Registrar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. **6.** Identificar la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

La hipótesis General: Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. **Como específicas:** H1: El nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral en la ejecución en los colaboradores la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es alto, H3: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. H4: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. H5: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022. H6: Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las variables de estudio, se han desarrollado investigaciones en diferentes ámbitos.

En el **ámbito internacional**, Al-bdareen (2020). Tipo cuantitativo, nivel correlacional, donde participaron 54 colaboradores como parte de la muestra, aplicando una encuesta compuesta de 02 cuestionarios como instrumentos. Se concluyó que bajo una escala de 5 valoraciones se obtuvo una media de 2.84 para el empoderamiento de la administración, y la media del desempeño de los empleados; y existiendo una relación inferencial moderada y positiva entre las variables de 0.72. Los factores del empoderamiento administrativo que más influyen son los procesos de comunicación e información, la interiorización de los indicadores de los procesos y el clima organizacional; y para el desempeño laboral los factores que más influyen son las capacidades de los trabajadores y los estímulos para su aplicación en los procesos productivos.

Otra investigación es la ejecutada por Machín, et. al (2019). Tipo básica, nivel explicativo, siendo la población 08 instituciones de gobierno local, donde la muestra fue censal, el estudio de casos como técnica, expresan en sus conclusiones, que la gestión administrativa debe tener una orientación a la oferta y aseguramiento de servicios de calidad hacia la colectividad, para lo cual debe tener procesos que constantemente estén optimizando las prestaciones, donde el binomio trabajador administrativo – usuario debe ser una unidad indisoluble desde el enfoque del resultado. Para el logro de resultados, las organizaciones locales tienen la obligación de implementar procesos de planeamiento donde la visión esté centrada en valor público, para lo cual los colaboradores deben asumir criterios de innovación y de retroalimentación continua en la totalidad de los sistemas administrativos y definiendo los niveles de servicio a ser ofertados.

También se tiene a Ramírez, et. al (2019). Tipo cuantitativo, enfoque descriptivo, y diseño transversal no experimental transversal; donde la técnica fue la encuesta, cuyo instrumento que fue el cuestionario fue aplicado

a 53 gerentes públicos, concluyen que, en Chile desde el proceso de modernización de las entidades públicas iniciada en la década pasada, se ha empezado a otorgar mayor prioridad a las estrategias organizacionales, impulsando la gestión del rendimiento desde un enfoque socializador de las intervenciones laborales, lo que ha permitido que se articule las metas individuales de cada colaborador con las acciones generales de la entidad y su fines. La tendencia actual en función a la identidad y los atributos de gestión que son promovidos para los sistemas del talento humano, nos demuestra que tienen niveles de correlación muy altos, lo que demuestra que, a mayor identidad laboral y funcional del colaborador, mejor será el desempeño esperado.

A nivel nacional, encontramos a Vásquez & Farje (2020) Tipo básica, con enfoque descriptivo; la muestra constituida por 50 trabajadores de seis municipalidades; donde el instrumento aplicado fue el cuestionario, en sus conclusiones explican que la gestión administrativa en las instancias municipales de Luya, Amazonas; alcanza una condición de eficiente desde el enfoque de los trabajadores en un 48,0% y un 21,5% lo evalúa como ineficiente. El orden de prelación de la valoración de eficiencia de los sistemas administrativos es de presupuesto (62.3%), recursos humanos (55.3%), inversiones (42.5%), planificación (40.3) y adquisiciones (38.7%). Finalmente, la eficiencia de la gestión administrativa de las municipalidades de Luya es regular, no existiendo una uniformidad de valoraciones entre los diversos sistemas operativos administrativos.

A continuación, detallamos a Cieza, et. al. (2021) Tipo básica, enfoque documental, diseño bibliográfico, la técnica el análisis de estudios existentes en repositorios de universidades nacionales, donde las conclusiones expresan que, las municipalidades tienen un rol de subsidiaridad y complementaria a los niveles nacionales de gobierno, donde su estructuras organizacionales y sus esquemas funcionales tienen una tendencia orientada a gestionar por resultados, teniendo como cimiento las normativas y los enfoques de la nueva gestión pública. La gestión de los recursos humanos, no presenta una base organizacional estable que contribuya al

buen desempeño de los trabajadores, debido a la poca estabilidad de los trabajadores y la alta rotación del personal, y cuanto más rural es la municipalidad, menores son las capacidades de los trabajadores para el cumplimiento de sus tareas y así brindar un servicio con estándares de calidad acordes a las expectativas de la ciudadanía. No se cuentan con indicadores de gestión municipal que faciliten la medición de los procesos y los servicios, pero en el campo de los recursos humanos, tampoco se tienen definidos indicadores para medir la gestión del rendimiento.

También se presenta a Bautista, et. al (2020) Tipo básica, nivel documental bibliográfico, teniendo como unidad de análisis investigaciones sobre desempeño laboral en entidades públicas, analizando un total de 23 estudios, concluyen que, el desempeño laboral en el Estado al no estar estructurado como sistemas integrados a los otros sistemas de la gestión productiva de las entidades, el desarrollo de sus intervenciones no tienen la efectividad ni el éxito esperado, por consiguiente, las acciones tienen poco impacto en la generación de valor para la ciudadanía. Los factores del desempeño que deben tomarse en consideración en cualquier gestión del talento humano son la adecuación de los conocimientos para contribuir de forma directa a las metas de la organización, la corrección de comportamientos improductivos como la existencia la resistencia al cambio o la producción sólo teniendo en cuenta la permanencia laboral y no la productividad laboral.

A nivel regional y/o local, tenemos a, Barrera & Isuiza (2018), Tipo básica, diseño transversal no experimental, nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 67 trabajadores municipales y 132 usuarios, la encuesta como técnica y el cuestionario el instrumento, en sus conclusiones explicita que, los trabajadores en un porcentaje de 23% consideran que la gestión administrativa no es ejecutada de forma adecuada, donde las acciones del planeamiento alcanza un 42%, los componentes organizacionales un 27%, los procesos de dirección con un 17%, y las acciones de control con 24%. Se determinó que la relación es positiva alta de la gestión administrativa y la

calidad de servicio en el municipio de Yurimaguas, con valor del Rho de Spearman de 0.827.

Ahora se presenta a, Marrufo & Pacheres (2020), Tipo básica, naturaleza no experimental, nivel descriptivo propositivo, la muestra conformada por 105 trabajadores, el instrumento empleado el cuestionario. Las conclusiones expresan que el desempeño laboral, tiene una ponderación de regular para el 78.7% de los trabajadores, siendo las principales razones limitativas para un mejor performance la no existencia de una línea de carrera, los estímulos remunerativos escasos y el desarrollo de capacidades muy limitados. La valoración de regular del desempeño laboral corrobora que no se están aplicando de forma eficaz los procesos de la gestión del rendimiento, y los directivos no aplican estrategias de motivación del personal.

Finalmente, Marín & Delgado (2020), tipo cualitativo, nivel descriptivo, diseño revisión sistematizada, analizando 12 artículos científicos, concluyen que, la gestión municipal viene priorizando el desarrollo de habilidades y competencias sus trabajadores, a partir de implementar planes de desarrollo de capacidades, donde los temas de mayor priorización son el empleo de la tecnología, los temas de presupuesto y adquisiciones. Los estudios demuestran que el desempeño laboral tiene influencia en los impactos de la entidad hacia el valor esperado por la colectividad, y en aquellas municipalidades que han atendido oportunamente las condiciones laborales, han implementado políticas de recursos humanos orientadas al rendimiento cuyos indicadores han sido formulados de manera participativa entre directivos y colaboradores y la mejora del clima organizacional, los resultados el desempeño han sido mejores.

En cuanto al marco teórico que sostiene a la presente investigación se centra en la **gestión administrativa**, donde, Vidal (2016), refiere que, son los actos de trabajar con las personas, que, mediante el planeamiento, la organización y las acciones de control conllevan a la organización a cumplir con sus metas definido en sus programas, lineamientos o misión. Mendoza, et. al (2018) alegan que son las acciones de una institución implementada por los directivos conjuntamente con los colaboradores, con el objeto de que se

obtengan resultados mensurables, alcanzables y ajustados a la realidad. Para, Cesario & Chambel (2017), son las estrategias que, son aplicadas a una organización y constituyen una forma de gobierno, incentivando el trabajo en equipo reconociendo a los colaboradores sobre la base de la ejecución de metas, las que de manera previa han sido definidas en la planificación, su definición organizacional y los elementos de dirección.

Otras definiciones como de, Benito, et. al (2019), que conceptúa la gestión administrativa como la modalidad a través del cual se implementan las intervenciones para que se consigan un producto o fin o producto, haciendo uso de los recursos financieros, logísticos y recursos humanos, siendo este último el que permite que los otros dos recursos se empleen adecuadamente. Aliaga (2018), gestionar en el campo gubernamental son las acciones interrelacionas para que mediante el uso recursos que disponen por las asignaciones y atribuciones que le otorgan las leyes tengan un aprovechamiento sujeto a criterios de calidad y eficiencia, previo análisis de las distintas alternativas presentes y adoptando aquella que genere una mayor certidumbre para la consecución del objetivo; así mismo; Alfaro & Saavedra (2016), hacen hincapié que la gestión pública en el campo administrativo, son la sumatoria de intervenciones concatenadas que conducen al logro de los fines, los objetivos misionales y operativos, así como las metas operativas que tienen las entidades que se definen en las políticas de Estado o de gobierno. Aliaga (2018), son intervenciones que realiza una entidad con el objeto de obtener propósitos conducentes al logro de sus fines institucionales, definidos en políticas públicas.

Para el ámbito público, la gestión administrativa también se conceptúa como aquellas acciones funcionales y procedimentales que son definidas en algún marco legal conducentes a generar un resultado que tiene por objetivo final satisfacer las necesidades de la población y disminuir las brechas sociales (Mori, 2021) Por su parte, Martínez (2015), define la gestión administrativa como los mecanismos que usan los gestores públicos en las dependencias del Estado, independientemente del nivel de gobierno, como son los procesos del planeamiento, de abastecimiento, de inversiones, de control

interno, de tesorería, contabilidad, endeudamiento.

La gestión administrativa en el Estado tiene diferentes enfoques teóricos, siendo el primero el enfoque de los procesos administrativo, que Safa, et. al (2017), indica que su elemento base es que tiene a la persona con núcleo central de las intervenciones, a las cuales se les metas definidas para los procesos productivos o de generación de servicios de la entidad, siempre que se cumpla las fases de la administración como son el planear, organizar, actuar y controlar. Un segundo es el enfoque conductual; que Sunstein (2020), considera que las conductas humanas de trabajadores, están condicionadas por necesidades que estos poseen, interiorizan y desean que sean respetados, y necesariamente por la premisa que una de las principales motivaciones del trabajador por los estímulos del dinero, y más bien esta condición casi siempre tiene se relega a un segundo plano por debajo los factores motivacionales, o en todo caso son una mezcla de ambos criterios. Un tercer enfoque es el enfoque de sistemas, donde Korn (2019) plantea que en la determinación de soluciones a la problemática de las organizaciones para satisfacer sus clientes o usuarios, se reconocen para través del empleo los insumos, la articulación de procesos de transformación, la obtención de productos y la retroalimentación, todos ellos relacionados con las metas de la organización, donde los sistemas pueden ser sistemas abiertos que facilita la interacción con el entorno y los sistemas cerrados que permite interactuar hacia lo interno de la organización.

Otros enfoques son el enfoque de contingencias; donde Ferreira, et. al (2015), que sustenta que la gestión no solo comprende implementar las acciones, sino que estas deben ser evaluadas y comprender los distintos escenarios que se presentan en la organización durante la producción de un bien o al momento de la prestación de un servicio, que permita que se seleccione las soluciones más apropiadas, empleando siempre procesos de retroalimentación. Finalmente el enfoque de la calidad; donde, Zaharias & Pappas (2016), que se sustenta que la gestión busca que se cumplan las expectativas de los clientes, satisfaciendo sus necesidades en relación a la oferta de los bienes o servicios que las organizaciones ofrecen, implicando

que sus percepciones contribuyan a la mejora de los productos, aun cuando en la administración pública se tengan productos de naturaleza exclusiva, pues su responsabilidad sobrepasa la calidad del producto en sí, y esta se mide más bien en los impactos que se generan en la calidad de vida de la población.

De otro lado, referente a las **dimensiones** de las cuales está estructurada la gestión administrativa: encontramos diversos autores que presentan coincidencia para sus respectivas definiciones, por ello mencionamos a Rodríguez, et. al (2016), que indica las acciones del proceso administrativo se da inicio con la **planificación**, que implica la definición de la línea base, y sobre ello establecer objetivos, fines, políticas, lineamientos y metas, políticas, que marcan el rumbo u horizonte del accionar de la entidad. Planificar implica desarrollar de forma prospectiva los escenarios en que se desenvolverá la entidad en el corto y mediano plazo, definiendo los indicadores de logro y los procesos para hacer el seguimiento para su cumplimiento. (Martínez, 2015). Según, Escalante (2017), los indicadores que permiten verificar el cumplimiento del planeamiento son la formulación de planes estratégicos, la formulación planes operativos, la determinación de las metas presupuestales y la determinación de metas funcionales.

La segunda etapa corresponde a la **organización**, Bernardo y Simon (2015), tiene por objeto determinar las funciones, a partir de definir la estructura de la organización y sobre ello asignar las responsabilidades que permitan dar cumplimiento al planeamiento. Organizar implica dimensionar la entidad, empleando diversos instrumentos de gestión, siendo los principales el manual de organización y funciones, el cuadro analítico de personal y el dimensionamiento presupuestal para coberturar los gastos de personal y los servicios administrativos (Martínez, 2015) Escalante (2017), indica que sus indicadores de cumplimiento son el establecimiento organizacional funcional y estructural, la dotación de personal, tanto en número como en calidad de sus capacidades, y la dotación logística, que implica proporcionar tecnología, recursos económicos e insumos para las labores.

La tercera fase es la **Dirección**, donde, Hurtado (2016), indica que, es el

momento donde se toman las decisiones sobre el marco lo planificado, ejerciendo autoridad sobre los administrados, con un permanente monitoreo y motivación para cumplir las funciones que les son encomendadas. No es posible dirigir una entidad sin aplicar los procesos ya definidos a cada elemento o fase productiva, por tanto, el gerente tiene que tomar conocimiento de lo planificado y dichos parámetros implementarlos (Martínez, 2015), Según Escalante (2017), los indicadores que permiten medir su cumplimiento son la implementación del sistema presupuestal, de inversiones, abastecimiento, tesorería, contabilidad y de recursos humanos.

Por último, el **Control**, que Bernardo y Simon (2015), lo define como la fase donde se efectúa el seguimiento para verificar si han sido cumplidos los objetivos y efectuar las correcciones y/o ajustes sobre el fundamento de la retroalimentación de procesos. Escalante (2017), indica que los indicadores de su cumplimiento son la implementación del sistema de control interno, la evaluación de procesos, la evaluación de resultados, las evaluaciones presupuestales y las auditorías de cumplimiento, que por lo general son implementadas por el órgano de control o por un auditor externo

Referente al **desempeño laboral**, Brooks, et. al (2000), lo conceptúa como la forma cómo se desenvuelve el trabajador para dar cumplimiento a sus funciones asignadas, alineados a los objetivos y misión de la organización, teniendo en consideración los cambios y tendencias que día a día adiciona el entorno o las necesidades de sus usuarios. Cameli, et. al (2017), indican que, es un atributo que posee todo colaborador para cumplir las tareas en función de su contrato laboral, en concordancia con sus competencias profesionales, sus habilidades y capacidades, aportando así a la misión que ha definido la organización. Desde otro punto de vista, Slocum (2018), hace mención que consiste en la ejecución de estrategias de manera individual en la consecución de los objetivos y el cumplimiento con las metas definidas en los planes operativos, donde la actitud que asume el trabajador cumple un papel de alta significancia para obtener éxito De igual manera, SERVIR (2018) indica que es la capacidad que se atribuye a un trabajador en el cumplimiento de sus labores, en concordancia con el perfil del puesto, y sus

capacidades propias, con el fin de contribuir a la misión de la organización.

Para, Griffeth, et.al. (2015), son las acciones que alcanza un trabajador de una organización en pro de conseguir las metas para un periodo determinado, estructurando indicadores mensurables y visibles que sirven de patrones de medición para comparar lo logrado con lo planificado. Por su parte, Hobbach (2019), hace mención que, corresponde a la forma como quienes conforman una entidad, desarrollan sus labores con efectividad, para obtener metas y objetivos comunes, donde las reglas de su accionar han sido determinadas con anticipación, es decir involucra que se ejecuten funciones que se estructuran en protocolos o manuales, utilizando para ello sus destrezas.

Por otro lado, el desempeño laboral, esta sustentada en teorías, entre ellos tenemos a la Teoría de la motivación, donde de, Hobbach (2019), indica que, plantea que el accionar de un trabajador se centra en las necesidades de logro, donde las personas tienen requerimientos que los motiva a satisfacerlas, siendo esto un catalizador de desafíos, complementada con la necesidad de poder, donde los trabajadores tienen un grado de influencia sobre los demás, y tienen anhelo de tener un rol de autoridad, que le otorga una confianza y capacidad para competir y laborar en equipo; y por último, se tiene la necesidad para ser afiliados, que los trabajadores buscan ser aceptados al interno de un grupo laboral y social, manteniendo una cercanía con sus miembros.

Para, Bacigalupo, et. al (2016), el desempeño laboral es capacidad que tiene una persona para que desde el campo profesional que desempeña tenga las condiciones para cumplir las condiciones de su contrato, sobre la base de las condiciones que imprime el mercado laboral. Otra es el concepto planteado por, Cezara & Sarai (2021), que explican que es la aptitud de los trabajadores para desempeñarse en una misma tarea o función productiva en distintos escenarios y teniendo como referencia los criterios de calidad que espera quien lo contrata o los clientes de ellos, que es lograda mediante el desarrollo y adquisición de conocimientos, que se traduce en el saber y saber hacer.

Otra teoría es la teoría de las necesidades, donde Naranjo (2018), sobre la base de la teoría de Maslow, que el desempeño laboral centra su accionar en las necesidades que toda persona necesita satisfacer, y estas son utilizadas como elementos que motivan los actos conductuales de las personas, y en la medida que se satisfagan las necesidades se tendrá un mejor desempeño laboral, debido a que sus preocupaciones estarán concentradas en sus funciones laborales. Finalmente presentamos la Teoría de la dualidad de factores, donde, Naveed, et. al. (2020), que indica que el accionar laboral se determina por los componentes de la higiene, que son las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y cómo las entidades los impulsan o motivan, como son los salarios, los beneficios sociales, el clima laboral, la seguridad ocupacional, entre otros, y el otro factor es el motivacional; referido a las tareas específicas del puesto, cuya ejecución ocasiona que se generen sentimientos de valoración personal y satisfacción individual, sintiéndose realizado y reconocido, a partir de tener autonomía para tomar las decisiones de cómo efectuar su trabajo.

Con referencia las **dimensiones** de las que se compone el desempeño laboral, SERVIR (2020), los agrupa en tres componentes, que son la productividad, habilidades y destrezas y el alineamiento a resultados. Con respecto a la **productividad** es la capacidad de la entidad para el empleo eficiente de los recursos que dispone y generar valor público a favor de los usuarios. o lado, y Nouvel (2020), aduce se sustenta en la mejora de los procesos productivos, buscando que se alcancen las metas empleando la menor cantidad de recursos, independientemente de la naturaleza de estos. Para, Andía (2019) los indicadores que, permiten evaluar la productividad laboral son el conocimiento del puesto, el uso eficiente de la tecnología, el uso eficiente de recursos presupuestales, el uso eficiente de recursos logísticos, la verificación del avance de actividades y procesos, la cantidad de servicios prestados y los reclamos por deficiencias del servicio.

La segunda dimensión corresponde a las habilidades y destrezas, donde SERVIR (2020), indica que son las competencias y facultades que posee un trabajador para ejecutar una actividad, y como estas se van mejorando con el

quehacer diario de las tareas y, Newton & Still (2019), indica que, corresponde a las acciones del trabajador para implementar procesos que conduzcan a productos de eficiencia y calidad. Andía (2019) indica que los indicadores que permiten medir las destrezas y habilidades son la información hacia los usuarios, la oportunidad de atención, la empatía, el trato justo, la colaboración y la resolución de problemas.

La tercera dimensión que es el **Alineamiento a resultados**, SERVIR (2020), indica que capacidad para efectuar las labores empleando responsablemente los recursos públicos, aplicando procesos de mejora continua, enmarcados en los lineamientos institucionales alineados a la misión que la ley le ha otorgado a la entidad y que los usuarios esperan sean brindados mediante los servicios o productos que generan. Por su parte, Siegrist (2016), adiciona que estar alineados a resultados, implica que estos generen valor público inmediato para el cierre de brechas, pero a la vez sean instrumentos catalizadores para generar gobernanza social a partir de cubrir necesidades sociales que la población requiere. Para, Andía (2019), los indicadores que permiten medir el alineamiento a resultado son el cumplimiento de estándares técnicos de los servicios o productos, los niveles de satisfacción de los usuarios y la contribución al cierre de brechas.

III. METODOLOGÍA

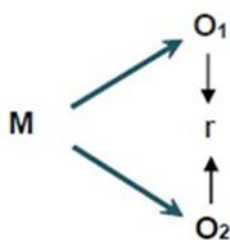
3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio

Investigación de tipo **básica**, según CONCYTEC, (2017), esta planteó que se incremente el conocimiento teórico de las variables al ser analizadas en una realidad específica, sin que se lleguen a definir aplicaciones o propuestas prácticas.

Diseño de investigación

El diseño que aplicó fue el no experimental, con un nivel correlacional y de naturaleza transversal, donde Saldaña (2015) indica que en estos diseños no se aplican experimentos para modificar las variables, se emplea un estadístico inferencial para establecer relaciones entre las variables y los datos se recolectan en un momento único. El diseño es:



M: Indica la muestra

O₁: Gestión administrativa

O₂: Desempeño laboral

r: Indica la relación de las variables

1.2. Variables y operacionalización.

Variable

Variable 1: Gestión administrativa (Variable independiente)

Variable 2: Desempeño laboral (Variable dependiente)

Operacionalización de variable

En el anexo se detalla la operacionalización de variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La composición de la población según, Hernández, et. al (2014), son todos los individuos que tienen alguna característica común para el estudio a desarrollar, en nuestro caso estuvo definida por los 122 trabajadores de la UGEL Alto Amazonas, información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos al 30 de abril de 2022.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión: fueron incluidos aquellos trabajadores que tenían algún vínculo contractual establecido bajo las modalidades del D.L. 276 o CAS, y que, a su vez, que, bajo el principio de autonomía, expresaron voluntariamente su voluntad para participar de la investigación
- Criterios de exclusión: se aplicaron a aquellos trabajadores que cuando se tuvo que aplicar los instrumentos de recojo de información tenían alguna limitación por estar inmersos en procesos administrativos disciplinarios, los que estuvieron en periodo vacacional, o aquellos que no mostraron su voluntad de participar. También fueron excluidos aquellas personas que brindan servicios bajo la modalidad de consultorías o por servicios no personales.

Muestra

La muestra, según, López & Fachelli (2017), es una parte representativa de la población y en nuestro caso fue establecida, teniendo como premisa que se trata de población finita, donde aplicando la fórmula estadística muestral, se estimó un número igual a 65 trabajadores.

La fórmula que permitió determinar el tamaño de la muestra se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$$N = 122 \quad q = 0,5$$

$$Z = 95\% = 1.96 \quad E = 0,05$$

$$p = 0.50$$

Reemplazando en la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0,50) (0,50) (122)}{(122 - 1) (0,05)^2 + (1.96)^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = 65$$

Muestreo

El muestreo aplicado fue probabilístico, siguiendo la premisa de la metodología aleatoria simple, esto en función de lo definido por, López & Fachelli (2017), que indica que la condición de probabilística indica que todos los miembros de la muestra tienen la misma opción de ser elegidos y aleatorio simple, porque el proceso para identificar quienes conforman la muestra se efectúa desde la totalidad de la población sin emplear ninguna consideración de clasificación o discriminación.

Unidad de análisis

Correspondió a cada uno de los trabajadores de la UGEL Alto Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Correspondió ser aplicada la técnica de la encuesta para cada variable, que según, Vara (2012), son aplicados con la finalidad de conocer percepciones de un grupo de individuos de los atributos de una población o fenómeno en estudio, empleando para ello preguntas cuyas respuestas están parametradas por una escala valorativa previamente definida.

Instrumento

Este correspondió al cuestionario, y estuvieron diseñados para cada variable. Para la variable Gestión administrativa, el que corresponde a una adaptación de lo desarrollado por Escalante (2017), el que se estructuró en 19 preguntas, de las cuales 04 son para la dimensión Planificación, 04 para la dimensión Organización, 06 para la dimensión Dirección y 05 para la dimensión Control.

Esta variable fue medida mediante una escala para las respuestas que fue: 1=Bajo, 2=Medio y 3=Alto

Para la variable Desempeño laboral, el que correspondió a una adaptación de lo planteado por SERVIR (2020), el que se estructuró de 16 preguntas, de las cuales 07 son para la dimensión Productividad, 06 para la dimensión Habilidades y destrezas, 03 para la dimensión Alineamiento a resultados.

Esta variable fue medida mediante una escala para las respuestas que fue: 1=Bajo, 2=Medio y 3=Alto

Validez

La validez correspondió a la evaluación por expertos de la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos para el logro de los propósitos de la investigación, El número de expertos es de 03, de los cuales uno de ellos corresponde a un metodólogo y 02 a expertos en la materia en estudio. Las fichas de la validez se presentan en el anexo, y los resultados son:

Tabla 1.*Validez de los instrumentos usados en la investigación*

| Variable | N. º | Especialista o experto | Puntuación | Opinión del especialista |
|---------------------------|---------|---------------------------|------------|------------------------------|
| Gestión administrativa | 1 | Metodólogo | 4,7 | Favorable para su aplicación |
| | 2 | Especialista | 4,4 | Favorable para su aplicación |
| | 3 | Especialista | 4,5 | Favorable para su aplicación |
| Desempeño laboral | 1 | Metodólogo | 4,7 | Favorable para su aplicación |
| | 2 | Especialista | 4,4 | Favorable para su aplicación |
| | 3 | Especialista | 4,5 | Favorable para su aplicación |

Los resultados de las validaciones nos indica que existe una validez promedio de 45.33%, el que representa un 90.67% de validez

Confiabilidad

La prueba de confiabilidad fue asumida por el alfa de Cronbach, que, según Schober, et. al (2018) este estadístico estima que los valores de una data procedente de una encuesta son consistentes siempre que el valor del estadístico sea igual o mayor a 0.7.

Para nuestro caso, los resultados se muestran a constitución, cuya base de datos se presente en el anexo:

Para la variable: Gestión administrativa.

Tabla 2.*Confiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de ítems | 0 |
|------------------|------------|-------|
| ,974 | 19 | 0 |
| Total | 65 | 100,0 |

a. La eliminación basada en la totalidad de las variables del proceso.

| | N | % |
|------------------------|----|-------|
| Casos Válidos | 65 | 100,0 |
| Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 65 | 100,0 |

Tabla 3. Para la variable: Desempeño laboral

a. a. La eliminación basada en la totalidad de las variables del proceso.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,932 | 16 |

3.5. Procedimientos

Esta se efectuó partiendo de la validación de los instrumentos, y de forma paralela a ella fueron solicitados los permisos institucionales para acceder a las personas de la entidad que participaron de la investigación. Luego se procedió a individualizar a cada miembro conformante de la muestra. El proceso de aplicación del cuestionario, fue proporcionando en forma impresa el documento, para que de forma libre y espontánea respondan a las preguntas. El control del instrumento fue efectuado evitando que durante la aplicación del instrumento no existan otras personas que puedan influir en las respuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos que fueron utilizados en el análisis fueron aquellos que comprende la estadística que se aplica a la investigación, para lo cual la data ha sido ordenada de forma previa empleando tablas de tabulación, teniendo como sustento las respuestas que fueron dadas a cada pregunta de la encuesta.

La determinación de la validez o rechazo de las hipótesis ha sido establecida mediante la estadística inferencial, mediante la cual se explica las relaciones entre las variables y dimensiones, definiendo el estadístico a ser aplicado luego de establecer si la data procede o no de una curva normal, el cual según George & Mallery (2018) es establecida mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov por tener una muestra mayor a 50 personas, estimándose que correspondió aplicar el correlacional de Pearson.

También fueron determinadas mediante tablas de frecuencia las características descriptivas de cada variable y sus dimensiones, las que fueron presentados transformando la escala del instrumento a una escala de baremo.

Para todo ello se empleó como soporte el software SPSS 25, es decir se emplearon para la estadística descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Estas estuvieron sustentadas en los principios éticos internacionales como la confidencialidad, es decir no se divulgan los nombres de quienes participan en la investigación, garantizando con ello que se aplique el principio de no difusión de la identidad personal; el de beneficencia, para lo cual han sido aplicados los protocolos para garantizar la integridad de las personas, en nuestro caso los temas de los protocolos de salud por el covid; y el de justicia, donde los participantes han tenido de forma previa la información de los contenidos y el objeto de la investigación, brindándoles un trato con justo, donde a la totalidad de participantes les fueron brindadas las mismas consideraciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Del Objetivo específico 1

Tabla 4.

Nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

| Dimensiones / Variable | Niveles | Intervalo | N° | % |
|-------------------------------|----------------|------------------|-----------|---------------|
| Planificación | Bajo | 4 - 9 | 11 | 17.0% |
| | Medio | 10 - 15 | 33 | 51.0% |
| | Alto | 16 - 20 | 21 | 32.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Organización | Bajo | 4 - 9 | 12 | 18.0% |
| | Medio | 10 - 15 | 34 | 52.0% |
| | Alto | 16 - 20 | 19 | 29.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Dirección | Bajo | 6 - 13 | 8 | 12.0% |
| | Medio | 14 - 21 | 32 | 49.0% |
| | Alto | 22 - 30 | 25 | 38.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Control | Bajo | 5 - 11 | 20 | 31.0% |
| | Medio | 12 - 18 | 28 | 43.0% |
| | Alto | 19 - 25 | 17 | 26.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Gestión administrativa | Bajo | 19 - 44 | 19 | 29.0% |
| | Medio | 45 - 70 | 29 | 45.0% |
| | Alto | 71 - 90 | 17 | 26.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Interpretación

Los valores que se expresan en la tabla 1, corresponden al nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde el nivel de la gestión administrativa desde la perspectiva de los trabajadores alcanza un valor de 29.0% (19) de nivel bajo, para el medio con 45.0% (29) y el nivel alto con 26.0 % (17).

En función de cada una de las dimensiones los valores son, para Planificación, bajo con 17.0 %, medio con 51.0%, alto con 32.0%; para Organización, bajo con 18.0%; medio con 52.0% y alto con 29.0%. Para

Dirección, bajo con 12.0%, medio con 49.0% y alto con 38.0%. Para Control, bajo con 31%, medio con 43 % y alto con 26 %.

4.2. Del Objetivo específico 2

Tabla 5.

Nivel desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

| Dimensiones / Variable | Niveles | Intervalo | N° | % |
|-------------------------------|----------------|------------------|-----------|---------------|
| Productividad | Bajo | 7 - 16 | 12 | 18.0% |
| | Medio | 16 - 25 | 42 | 65.0% |
| | Alto | 26 - 35 | 11 | 17.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Habilidades y destrezas | Bajo | 6 - 13 | 19 | 29.0% |
| | Medio | 14 - 21 | 42 | 65.0% |
| | Alto | 22 - 30 | 4 | 6.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Alineamiento a resultados | Bajo | 3 - 7 | 19 | 29.0% |
| | Medio | 8 - 11 | 40 | 62.0% |
| | Alto | 12 - 15 | 6 | 9.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |
| Desempeño laboral | Bajo | 16 - 37 | 16 | 25.0% |
| | Medio | 38 - 58 | 41 | 63.0% |
| | Alto | 59 - 80 | 8 | 12.0% |
| | Total | | 65 | 100.0% |

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Interpretación

Los valores que se expresan en la tabla 2, corresponden al nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde el valor promedio de la variable alcanza para bajo un 25.0%, medio con 63.0% y alto con 12.0%.

En función de cada una de las dimensiones los valores son, para Productividad, bajo con 18.0%, medio con 64.0%, alto con 16.0%; para Habilidades y destrezas, bajo con 29.0%; medio con 65.0% y alto con 6.0%. Para Alineamiento a resultados, bajo con 29.0 %, medio con 62.0% y alto

con 9.0%.

4.3. Pruebas de normalidad de variables y dimensiones

Tabla 6.

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

| | Kolmogorov-smirnov | | |
|---------------------------------|--------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| D1V1: Planificación | ,229 | 65 | .000 |
| D2V1: Organización | ,379 | 65 | .000 |
| D3.V1: Dirección | ,339 | 65 | ,000 |
| D4V1: Control | ,300 | 65 | .000 |
| V1: Gestión administrativa | ,222 | 65 | .000 |
| D1V1: Productividad | ,350 | 65 | ,000 |
| D2V2: Habilidades y destrezas | ,372 | 65 | .000 |
| D3V3: Alineamiento a resultados | ,340 | 65 | .000 |
| V2: Desempeño laboral | .,265 | 65 | ,000 |

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Los resultados que se detallan en la tabla 3, detallan la prueba Kolmogorov-smirnov, que es aplicada para establecer la normalidad de los valores de las dimensiones y las variables, esto porque el tamaño de la muestra fuer mayor a 50 personas.

Asumiendo la consideración que para indicar que una data tiene como procedencia una curva normal siempre que la significancia sea igual o mayor a 0.05, y teniendo para nuestro en todas las dimensiones y las variables un valor de significancia igual a 0.00, se establece que la data no procede de una curva normal, por consiguiente, se ha adoptado la decisión que el estadístico inferencial a ser aplicado correspondía al Rho de Spearman.

4.4. Del Objetivo específico 3

Tabla 7.

Relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

| | | Planificación | Desempeño laboral |
|-------------------|-------------------------|---------------|-------------------|
| Planificación | Rho de Spearman | 1 | ,883** |
| | Significancia bilateral | | ,000 |
| Desempeño laboral | Rho de Spearman | ,883** | 1 |
| | Significancia bilateral | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

***. La correlación con significancia para el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Los valores que se explicitan en la tabla 4 corresponden a la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde se puede apreciar que valor de la significancia bilateral es de 0.00, demostrando con ello la existencia de relación y el Rho de Spearman es de 0.883; valor catalogado como relación positiva alta.

Para este objetivo específico fue planteado como hipótesis la siguiente:

Hi: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

Ho: No existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

Teniendo un Rho de Spearman que indica una correlación positiva alta, es rechazada H_0 y se acepta H_i .

4.5. Del Objetivo específico 4

Tabla 8. *Relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022*

| | | Organización | Desempeño laboral |
|-------------------|-------------------------|--------------|-------------------|
| | Rho de Spearman | 1 | ,864** |
| Organización | Significancia bilateral | | ,000 |
| | Rho de Spearman | ,864** | 1 |
| Desempeño laboral | Significancia bilateral | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

***. La correlación con significancia para el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Los valores que se explicitan en la tabla 5 corresponden a la relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde se puede apreciar que valor de la significancia bilateral es de 0.00, demostrando con ello la existencia de relación y el Rho de Spearman es de 0.864; valor catalogado como relación positiva alta.

Para este objetivo específico fue planteado como hipótesis la siguiente:

H_i : Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

Ho: No existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

Teniendo un Rho de Spearman que indica una correlación positiva alta, es rechazada H_0 y se acepta H_1 .

4.6. Del Objetivo específico 5

Tabla 9.

Relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

| | | Dirección | Desempeño laboral |
|-------------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| | Rho de Spearman | 1 | ,722** |
| Dirección | Significancia bilateral | | ,000 |
| | Rho de Spearman | ,722** | 1 |
| Desempeño laboral | Significancia bilateral | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

** *La correlación con significancia para el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Los valores que se explicitan en la tabla 6 corresponden a la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde se puede apreciar que valor de la significancia bilateral es de 0.00, demostrando con ello la existencia de relación y el Rho de Spearman es de 0.722; valor catalogado como relación positiva alta.

Para este objetivo específico fue planteado como hipótesis la siguiente:

Hi: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

Ho: No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

Teniendo un Rho de Spearman que indica una correlación positiva moderada alta, es rechazada H_0 y se acepta H_1 .

4.7. Del Objetivo específico 6

Tabla 10.

Relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

| | | Control | Desempeño laboral |
|-------------------|-------------------------|---------|-------------------|
| Control | Rho de Spearman | 1 | ,781** |
| | Significancia bilateral | | ,000 |
| Desempeño laboral | Rho de Spearman | ,781** | 1 |
| | Significancia bilateral | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

** La correlación con significancia para el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Los valores que se explicitan en la tabla 7 corresponden a la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde se puede apreciar que valor de la significancia bilateral es de 0.00, demostrando con ello la existencia de relación y el Rho de Spearman es de 0.781; valor catalogado como relación positiva alta

Para este objetivo específico fue planteado como hipótesis la siguiente:

Hi: Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

Ho: No existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

Teniendo un Rho de Spearman que indica una correlación positiva moderada alta, es rechazada H_0 y se acepta H_i .

4.8. Del Objetivo general

Tabla 11.

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.

| | | Gestión administrativa | Desempeño laboral |
|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------|
| | Rho de Spearman | 1 | ,845** |
| Gestión administrativa | Significancia bilateral | | ,000 |
| Desempeño laboral | Rho de Spearman | ,845** | 1 |
| | Significancia bilateral | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

** . La correlación con significancia para el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos del cuestionario desarrollado por trabajadores de la muestra

Los valores que se explicitan en la tabla 8 corresponden a la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, donde se puede apreciar que valor de la significancia bilateral es de 0.00, demostrando con ello la existencia de relación y el

Rho de Spearman es de 0.845; valor catalogado como relación positiva alta.

Para este objetivo específico fue planteado como hipótesis la siguiente:

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022

Teniendo un Rho de Spearman que indica una correlación positiva alta, es rechazada H_0 y se acepta H_i .

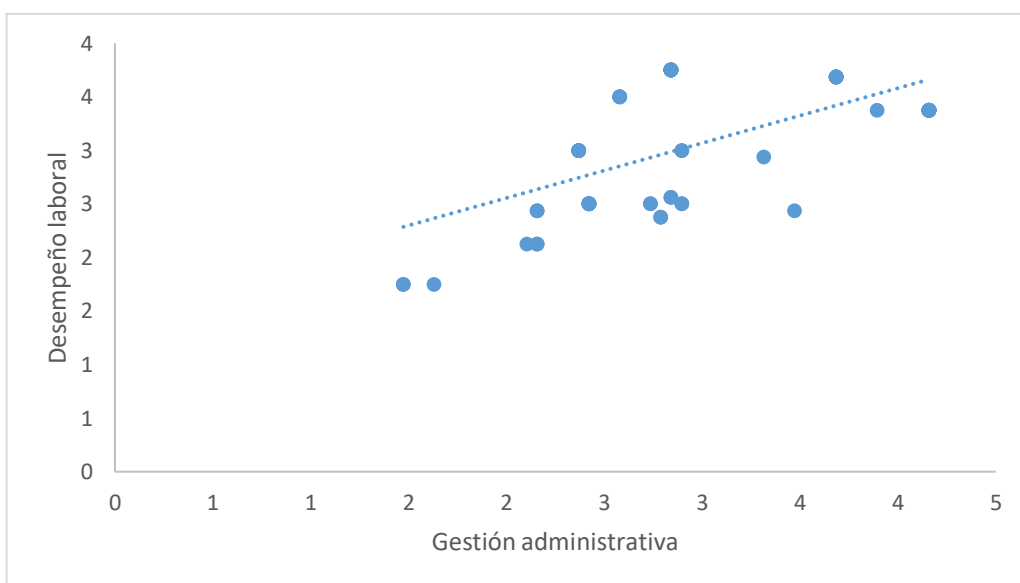


Figura 1. *Dispersión de las variables gestión administrativa y el desempeño*

Interpretación

La figura 1 muestra la tendencia de los valores de las variables en función de una línea de dispersión, observándose que las dos variables tienen un comportamiento lineal positivo; es decir, el aumento del valor de la variable gestión administrativa corresponde a un aumento proporcional de los valores del desempeño laboral. Sin embargo, se

observa algunos puntos atípicos que se alejan de la línea de dispersión, lo que indica a su vez que si bien existe correlación esta correlación no es perfecta.

V. DISCUSIÓN

El estudio determina la existencia de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, siendo esta positiva alta, indicándonos que mayor eficiencia de la gestión administrativa mejores son los resultados del desempeño laboral, es decir existe una correspondencia directamente proporcional, cuyos valores son similares a lo observado por Cieza, et. al. (2021) quien determinó que existe relación positiva alta de la gestión administrativa y la calidad de servicio en el municipio de Yurimaguas, con valor del Rho de Spearman de 0.827; que aun cuando la variable dependiente para este caso fue la calidad de servicio, podemos afirmar que esta variable se logra sobre la base del desempeño laboral.

Desde la perspectiva teórica, se dice que son los procesos administrativos de la gestión pública los que facilitan el logro del valor público, y para ello se implementan procesos que los conducen los colaboradores, es decir su desempeño en ejecutar correctamente las labores encomendadas son la base de ello, y si son encontrados procesos de gestión administrativa deficientes, su correlato será también tener desempeños laborales deficientes, pues uno se encuentra concatenado con lo otro, condiciones que apreciamos en la entidad evaluada y que se complementa con lo indicado por Dieguez (2020) que indica que los sistemas administrativos si bien se han implementado en muchos países, estos tienen limitaciones para la generación oportuna y con eficiencia de los bienes o servicios que permitan hacer frente a la reactivación económica post pandemia, debido a que muchos de ellos funcionan de manera independiente y no están concatenados en procesos para mejores intervenciones para lograr el máximo valor público.

Para el nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, este logra un nivel promedio de regular con un 45%, y malo con 29%, es decir sólo cerca de 1 de cada 4 colaboradores lo consideran como bueno, condición que demuestra que en UGEL Alto Amazonas no se tiene un adecuado

desempeño administrativo, valores que difieren de los indicado por Vásquez & Farje (2020) quienes muestran su afirmación que, la gestión administrativa en las instancias municipales de Luya, Amazonas; alcanza una condición de eficiente desde la enfoque de los trabajadores en un 48,0% y un 21,5% lo evalúa como ineficiente.

Desde la perspectiva del enfoque de sistemas, que, Korn (2019), que plantea la identificación de soluciones a la problemática de las organizaciones para satisfacer sus clientes o usuarios, se reconocen para través del empleo los insumos, la articulación de procesos de transformación, la obtención de productos y la retroalimentación, todos ellos relacionados con las metas de la organización, al tener resultados en donde 3/4 partes de los trabajadores lo considera que presenta falencias y aspectos por mejorar, nos demuestra que en esta entidad no se tiene un enfoque alineado a dar solución a problemas de los usuarios sino más bien a cumplir actividades no orientadas al logro.

En lo referido al nivel de desempeño laboral que tienen los colaboradores de la entidad evaluada, este logra un valor de regular de 63% y malo de 25%, es decir poco más de 1 de cada 10 trabajadores lo identifica como bueno, condición que demuestra que el desempeño laboral como herramienta de la gestión del rendimiento no está siendo ejecutado de forma eficiente, siendo estos valores ligeramente inferiores a lo observado por Marrufo & Pachares (2020), quienes expresan que el desempeño laboral, tiene una ponderación de regular para el 78.7% de los trabajadores.

Los factores de las habilidades y destrezas y la productividad logran puntuaciones de regular de 65% en ambos casos, y ligeramente menor el alineamiento a resultados con 62%, es decir para todos los componentes del desempeño laboral las condiciones de logro no son eficientes, y quienes dirigen la UGEL Alto Amazonas no vienen advirtiendo y no están tomando en consideración lo indicado por, Al-bdareen (2020), que afirma que el desempeño laboral los factores que más influyen son las capacidades de los trabajadores y los estímulos para su aplicación en los procesos productivos, el que se complementa con lo afirmado por Ramírez, et. al (2019), que dice

que está demostrado que, a mayor identidad laboral y funcional del colaborador, mejor será el desempeño esperado.

En el caso de la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, que logra un valor del Rho de Spearman de 0.883, nos indica que estos están altamente relacionados, aun cuando en el caso específico de la entidad evaluada esta relación se pone de manifiesto debido a que la dimensión planificación y el desempeño laboral obtienen valores de performance en un nivel medio, y no necesariamente por la eficiencia de logro de ellos.

En todo proceso administrativo, la planificación constituye el primer eslabón para articular los procesos de las entidades, y si se tiene un nivel de logro de los indicadores que lo constituyen regular, es de esperarse que las acciones que devienen de ella tampoco tendrán niveles de eficiencia, por tanto, en la UGEL Alto Amazonas los directivos deberán interiorizar lo expresado por Machín, et. al (2019) quienes afirman que, para el logro de resultados, las organizaciones locales tienen la obligación de implementar procesos de planeamiento donde la visión esté centrada en valor público, para lo cual los colaboradores deben asumir criterios de innovación y de retroalimentación continua en la totalidad de los sistemas administrativos y definiendo los niveles de servicio a ser ofertados.

La identificación de la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, este logra un valor de correlación positiva alta, donde el Rho de Spearman alcanza 0.864, ratificando con ello que los elementos organizacionales son factores clave para el desempeño laboral, en especial el componente de los recursos humanos, complementado con lo afirmado por Cieza, et. al. (2021) que indica, la gestión de los recursos humanos, no presenta una base organizacional estable que contribuya al buen desempeño de los trabajadores, debido a la poca estabilidad de los trabajadores y la alta rotación del personal, y cuanto más rural es la

municipalidad.

Si bien en la acción pública, existen normativas institucionales para definir los criterios organizacionales que deben asumir las entidades, como son la definición de los reglamentos de organización y funciones, o los cuadros analíticos de personal, esto no es suficiente para un adecuado funcionamiento, pues se necesita que estas normas sean cumplidas e implementadas de forma tal que facilite la eficiencia productiva de los colaboradores, afirmación que se complementa con lo afirmado por Ramírez, et. al (2019), que dice, desde el proceso de modernización de las entidades públicas iniciada en la década pasada, se ha empezado a otorgar mayor prioridad a las estrategias organizacionales, impulsando la gestión del rendimiento desde un enfoque socializador de las intervenciones laborales, lo que ha permitido que se articule las metas individuales de cada colaborador con las acciones generales de la entidad y sus fines, siendo aun una tarea pendiente de logro eficiente

Lo concerniente a la identificación de la relación que tienen la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la entidad evaluada, este logra un valor de 0.722 mediante el estadístico de Rho de Spearman, condición que demuestra que ambas están relacionadas entre sí, pero si esto lo comparamos con los niveles de logro alcanzados para la dimensión dirección que logra un valor regular de 49.0% y solo aproximadamente 1/3 de los colaboradores lo considera como bueno, implica que esta dimensión de la gestión administrativa tiene aspectos por mejorar para ser efectiva para que sean cumplidos los objetivos misionales de la entidad.

La dirección de una entidad si bien recae en los gerentes o administradores d de la entidad, son los trabajadores quienes lo implementan, por tanto, en esta etapa del proceso administrativo es donde se debe aprovechar al máximo todas las herramientas de la gestión del rendimiento y del clima organizacional para lograr mejores resultados, aspectos que no se vienen empleando de forma efectiva en la UGEL Alto Amazonas, lo que se complementa con lo afirmado por Bautista, et. al (2020) que dice, los factores del desempeño que deben tomarse en consideración en cualquier gestión

del talento humano son la adecuación de los conocimientos para contribuir de forma directa a las metas de la organización, la corrección de comportamientos improductivos como la existencia la resistencia al cambio o la producción sólo teniendo en cuenta la permanencia laboral y no la productividad laboral.

La identificación de la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, el coeficiente de correlación de Spearman asume un valor de 0.781, que también indica un correlación positiva alta, al igual que para las otras dimensiones ya evaluadas, siendo estos resultados porque tanto para el control como para el desempeño laboral los niveles de logra son regulares, y si esto lo extrapolamos a lo afirmado por Marrufo & Pachares (2020), que dice que, la valoración de regular del desempeño laboral corrobora que no se están aplicando de forma eficaz los procesos de la gestión del rendimiento, y los directivos no aplican estrategias de motivación del personal, es decir los resultados no serán eficientes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, están relacionadas entre sí de forma significativa, donde el Rho de Spearman es igual a 0.845 con una significancia bilateral igual a 0.00.
- 6.2.** La gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, tiene un nivel medio con 45.0% y las dimensiones planificación con 51.0%, organización con 52%, dirección con 49% y control con 43.0%.
- 6.3.** El desempeño laboral en la ejecución en los colaboradores la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, tiene un nivel medio con 63.0%, y las dimensiones productividad con 65.0%, habilidades y destrezas con 65%, alineamiento a resultados con 62.0%
- 6.4.** La relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es significativa positiva alta, explicada por el Rho de Spearman es igual a 0.883 con una significancia bilateral igual a 0.00.
- 6.5.** La relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es significativa positiva alta, explicada por el Rho de Spearman es igual a 0.864 con una significancia bilateral igual a 0.00.
- 6.6.** La relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es positiva moderada alta, explicada por el Rho de Spearman es igual a 0.772 con una significancia bilateral igual a 0.00.
- 6.7.** La relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es significativa positiva moderada alta, explicada por el Rho de Spearman es igual a 0.781 con una significancia bilateral igual a 0.00.

VII. RECOMENDACIONES

- 5.1.** Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, a desarrollar un proceso de gestión por procesos para definir un enfoque de valor público con calidad para la mejora la gestión administrativa y el desempeño laboral.
- 5.2.** Al Gerente de Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas para generar un programa de capacitación destinado a comprender las funciones administrativas y programáticas de la entidad, basadas en la gestión por resultados
- 7.3.** Al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, para implementar un plan de mejora de la gestión del rendimiento, alineada a la modernización de las condiciones laborales y la calidad de los servicios que se ofertan
- 7.4.** Al Gerente de Planificación de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, a implementar planes operativos con indicadores de gestión basados en la efectividad y la calidad de los procedimientos empleados.
- 7.5.** Al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, para desarrollar procesos de capacitación en los instrumentos de gestión organizacional como una forma de mejora del desempeño funcional de cada colaborador
- 7.6.** Al director de Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, para diseñar procesos de optimización de los recursos basado en la gestión por procesos, con el objeto de conocer de forma oportuna el empleo de recursos en función del logro de las metas.
- 7.7.** Al Órgano de Control Institucional de la Unidad de Gestión Educativa comunicar los hallazgos del sistema de control implementado y las acciones de cumplimiento de su subsanación, como parte de la gestión del conocimiento y la mejora de la cultura laboral alineada a la misión institucional.

REFERENCIAS

- Al-bdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. *Asian International Social Science Journal*, 10(4), 193-206. 10.18488/journal.1.2020.104.193.206
- Alegría, J (2020) Gestión administrativa y calidad de los servicios de la Municipalidad Distrital de Rumisapa, Lamas – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52266>
- Aliaga, P (2018) *Gestión Pública*. Lima. Perú: Palestra
- Alfaro, R. y Saavedra, V. (2016) *Los servicios públicos en el Perú: Una mirada preliminar*. <http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoconsumo/wp-content/uploads/2013/08/Servicios-P%C3%BAblicos-en-el-Per%C3%BA-UNAM.pdf>
- Andía, W.V. (2019). *Manual de gestión pública: Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos* (8va. Edición) Perú: Ediciones Arte y Pluma.
- Asipali, B.E. (2021) *Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto] <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Asipali%20Rojas,%20Besy%20Esther>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2018). *La Gestión del Rendimiento*. Lima: ENAP.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020). *Directiva del subsistema de gestión del rendimiento, aprobada por Resolución 000068-2020-SERVIR-PE*. Lima: ENAP.
- Barrera, A.M. & Isuiza, M.A. (2018) *Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018*. Vol. 5, N° 1 *Revista Gobierno y Gestión Pública* 5(1), 91 - 110. <https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n1.06>

- Bacigalupo, M., Kamylylis, P., Punie, Y. & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp : the Entrepreneurship Competence Framework*. Publication Office of the European Union. <https://doi.org/10.2791/593884>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E.J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, Vol.7, N° 1, páginas 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Brooks, S.K., Smith, L.E. y Webster, R.K. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet* ;395(10227):912-920. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0034-8597202000010005100010&lng=en
- Bernardo, M. & Simon, A. (2015) Multiple standards: is this the future for organizations? In: EGOS. European Group for Organizational Studies. EGOS Conference 2015, EGOS, 2015. http://www.egosnet.org/jart/prj3/egos/resources/dbcon_def/uploads/JcUDK_BernardoandSimon_EGOS_Subtheme_15.pdf
- Benito, B., Faura, Ú., Guillamón, M.-D., & Ríos, A.-M. (2019). The efficiency of public services in small municipalities: The case of drinking water supply. *Cities*, 93, 95–103. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.04.016>
- Carmeli, A., Schaubroeck, J. & Tishler, A. (2017). How CEO empowering leadership shapes top management team processes: Implications for firm performance. *The Leadership Quarterly*, 22 (2), 399–411. <https://doi.10.1016/j.leaqua.2011.02.013>
- CEPAL (2018) *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Santiago, Chile: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42396-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe-un-gobierno-abierto-centrado>

- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Cezara, A., & Sarai, N. (2021). Concepts Of Competitiveness On The Labor Market. *Academica Brâncuși” Publisher*, 1(1), 60-65. https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2021-01/08_Cezara.pdf
- Chanamé, D (2020) 4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver. Huancayo: Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Cieza-Sempertegui, J.L., Silva-Tarrillo, J.L., Silva-Tarrillo, M.A. (2021) Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento, Revista Científico-Académica Multidisciplinaria* Vol. 6, No 2. <https://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- CONCYTEC (2017) Reglamento de Calificación y Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - SINACYT. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Dieguez, G (2020) La pandemia del COVID 19: Cuatro reflexiones en torno al rol del Estado y las capacidades de gestión pública. Colombia: CIPPEC. <https://www.cippec.org/textual/la-pandemia-del-covid-19-cuatro-reflexiones-en-torno-al-rol-del-estado-y-las-capacidades-de-gestion-publica/>
- De Souza, B. (2017). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016*. (Artículo científico). *Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas*, Perú. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>
- Escalante, P.F. (2017) Introducción a la administración y gestión pública. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf

- Ferreira, M.; Santos, G. & Silva, R. (2015) Integration of Standardized Management Systems: A Dilema? *Systems*, n. 3, 2015, p. 45-59. <http://www.mdpi.com/journal/systems>
- George, D. & Mallery, P. (2018). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hil
- Hurtado, D. (2016). *Principio de Administración* (6ta ed.). Medellín, Colombia: ITM.
- Hobbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. USA. Springer Gable. <https://www.springer.com/gp/book/9783658252403>
- Korn, J. (2019). Crisis in systems thinking, *Kybernetes*, 49(7), 1915-1934. <https://doi.org/10.1108/K-01-2019-0026>
- Ley N° 27658 (29 enero 2002) Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Diario Oficial El Peruano.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Machín, M.M., Sánchez, B.S., López, M.L. & Puentes, P.L. (2019) La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000200212
- Marín, J. L., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

- Martínez, A. (2015). Manual de los sistemas administrativo del sector público. Gaceta Jurídica. <https://bit.ly/3yFdeI0>
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Mendoza, W., Delgado, M., García, T. & Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. *Revista Científica Dominio de las ciencias*, Ecuador. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Mori, H. (2021). Cambio de gestión administrativa en los gobiernos sub nacionales y su incidencia en los sistemas administrativos. El caso de la región Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(2), 100 -124. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n2.06>
- Naranjo, T.S. (2018). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *Revista Podium*. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Naveed, M., Hussin, F., Aamir, M., & Imran, S. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-4. https://www.researchgate.net/publication/340116498_Effect_of_Administrative_Practices_on_Job_Performance_An_Empirical_Study_among_Public_University_Employees_in_Pakistan
- Newton, S.J. y Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian Mental Health Service. *BMC Health Services Research* 2019; 19. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1132-6255202000010000700021&lng=en
- Nouvel, P. (2020). *The human capital: when neoliberalism and the idea of human capital meet performance enhancing technics*. Tours: Université de Tours. Disponible en: https://www.academia.edu/6660206/The_human_capital_When_neoliberali

sm_and_the_idea_of_human_capital_meet_performance_enhancing_technics

- Pérez, LL (2021) Gestión de relaciones humanas y desempeño laboral de los trabajadores de la Zona Registral III, Moyobamba, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79052>
- Ramírez, R. I, I. Avendaño, L. Alemán, C. Lizarazo, R. Ramírez. & Cardona, L. (2018) Principles of social responsibility for the strategic management of the talent human public health organizations, ISSN: 0798-1015, Revista Espacios, 39(37), 22-27.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p22.pdf>
- Ramírez G. (2017). *El control interno y la gestión administrativa en la empresa Sergroup Inversiones SAC- Huaraz 2017*. (Artículo) Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15353>
- Rodríguez, A. y Velásquez, F. (2016) Municipio y servicios públicos. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Ottawa, Canada.
<https://idl-bncdrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/15293/101308.pdf?sequence=1>
- Saldaña, J (2015) Fundamentals of qualitative research. USA: Oxford University Press Inc. <https://global.oup.com/academic/product/fundamentals-of-qualitative-research-9780199737956>
- Safa, M; Weeks, K., R. Stromberg., y Azam, A.A. (2017) Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities., Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, <https://doi.org/10.12691/jbms-7-3-3>
- Saravia, J. I. . (2021). Una historia en construcción: el empleo público en el Perú. Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, (6), 168–173. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.09>

- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). *Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation*. *Anesthesia and analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Slocum, H. (2018). *Organizational behavior*. (2nd. Edition) USA: Paraninfo. <https://catalog.flatworldknowledge.com/catalog/editions/experiencing-organizational-behavior?breadcrumb=Management+%26+Organization>
- Siegrist, J. (2016). *Work stress and health in a globalized economy*. Alemania: Springer. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6>
- Sunstein, C. R. (2020). *Behavioral Science and Public Policy (Serie: Elements in Public Economics)*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108973144>
- Vásquez, K. & Farje, J.D. (2021) Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* 3(3): 60-66. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Tuberquia, E. & Sierra, L. (2017). *Innovación en Mipymes mediante la implementación de la metodología de innovación abierta, talleres empresariales de innovación y creatividad aplicada (TEICA)*. (Artículo Científico). Servicio Nacional de Aprendizaje, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038>
- Vara, A. (2012) *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3ra ed.). Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Vidal, J.P. (2016) *La Innovación en la Gestión Pública*. España. Los Libros De La Catarata. http://www.gigapp.org/images/docus/LIBRO-Innovacion_1_27.pdf
- Zaharias, P., & Pappas, C. (2016). Quality Management of Learning Management Systems: A User Experience Perspective. *Current Issues in Emerging eLearning*, 3 (1), 5. <https://scholarworks.umb.edu/ciee/vol3/iss1/5/>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|--|--|---------------------------|---|---------------------------|
| Gestión administrativa | Intervenciones que realiza una entidad pública con el objeto de obtener propósitos conducentes al logro de sus fines institucionales, que son definidos en políticas públicas (Aliaga, 2018) | Valoración de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, desde los componentes de planificación, organización, dirección y control, evaluados mediante un cuestionario, con una escala ordinal | Planificación | <ul style="list-style-type: none"> - Formulación de planes estratégicos - Formulación de planes operativos - Determinación de metas presupuestales - Determinación de metas funcionales | Ordinal |
| | | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> - Actualización de organización funcional - Actualización de organización estructural - Dotación de personal - Dotación logística | |
| | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la gestión de sistema de presupuestal - Cumplimiento de la gestión del sistema de inversiones - Cumplimiento de la gestión del sistema de abastecimiento - Cumplimiento de la gestión del sistema de tesorería - Cumplimiento de la gestión del sistema de contabilidad - Cumplimiento de la gestión del sistema de recursos humanos | |
| | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de control interno - Evaluación de procesos - Evaluación de resultados - Evaluaciones presupuestales - Auditorías de cumplimiento | |
| Desempeño laboral | Capacidad que se atribuye a un trabajador en el cumplimiento de sus labores, en concordancia con el perfil del puesto, y sus capacidades propias, con el fin de contribuir a la misión de la organización (SERVIR, 2018) | Valoración del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, desde los componentes de la productividad, habilidades y destrezas y el alineamiento a resultados, evaluados mediante un cuestionario, con una escala ordinal | Productividad | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del puesto - Uso eficiente de la tecnología - Uso eficiente de recursos presupuestales - Uso eficiente de recursos logísticos - Avance de actividades y procesos - Cantidad de servicios prestados - Ausencia de reclamos por deficiencias del servicio | Ordinal |
| | | | Habilidades y destrezas | <ul style="list-style-type: none"> - Información hacia usuarios - Oportunidad de atención - Empatía - Trato justo - Colaboración - Resolución de problemas | |
| | | | Alineamiento a resultados | <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de estándares técnicos del servicio - Satisfacción de usuarios - Contribución al cierre de brechas | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2021

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos |
|---|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? • ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022? | <p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>O1: Identificar el nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>O2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.</p> <p>O3: Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>O4: Identificar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>O5: Identificar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>O6: Identificar la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> | <p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de la gestión administrativa en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas. Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>H4: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>H5: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> <p>H6: Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, 2022.</p> | <p style="text-align: center;">Técnica</p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p> |

| Diseño de investigación | Población y muestra | | Variables y dimensiones | | |
|--|--|--|---|--|--|
| <p>Es de tipo básica. Diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.</p> <p>M = Muestra V₁ = Gestión administrativa V₂ = Desempeño laboral r = Relación entre variables</p> <div data-bbox="465 363 716 566" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;"> $M = \begin{cases} V_1 \\ r \\ V_2 \end{cases}$ </p> </div> | <p style="text-align: center;">Población</p> <p>122 trabajadores</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>65 trabajadores, mediante muestreo probabilístico</p> | <p style="text-align: center;">Variables</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Desempeño laboral</p> | <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Productividad</p> <p>Habilidades y destrezas</p> <p>Alineamiento a resultados</p> | | |

Instrumentos de recolección de datos

Ficha de recolección de datos: Gestión administrativa

Estimado, Servidor Público:

La presente encuesta tiene como intención su apreciación sobre la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas.

Leer atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas, que cree Usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5, la que corresponda según su criterio y marque con un aspa la que Ud. cree conveniente, con honestidad y sinceridad de acuerdo con su concepto.

La respuesta que elija es reservada y anónima que garantiza la confiabilidad de la misma.

TABLA DE VALORACIÓN

| MUY BAJO | BAJO | REGULAR | ALTO | MUY ALTO |
|----------|-------|---------|-------|----------|
| 1 (A) | 2 (B) | 3 (C) | 4 (D) | 5 (E) |

| Ítems | Criterios a evaluar | Escala | | | | |
|-------|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión: Planificación | | | | | |
| 1 | La formulación de planes estratégicos como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 2 | La formulación de planes operativos como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 3 | La determinación de metas presupuestales como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 4 | La ocurrencia de la determinación de metas funcionales como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 5 | El establecimiento de organización funcional como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 6 | La ocurrencia del establecimiento de organización estructural como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7 | La asignación de personal como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 8 | La asignación logística como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué frecuencia ocurre | | | | | |
| | Dimensión: Dirección | | | | | |
| 9 | El cumplimiento de la gestión de sistema de presupuestal como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 10 | El cumplimiento de la gestión del sistema de inversiones como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 11 | El cumplimiento de la gestión del sistema de abastecimiento como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 12 | El cumplimiento de la gestión del sistema de tesorería como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas con qué frecuencia ocurre | | | | | |
| 13 | El cumplimiento de la gestión del sistema de contabilidad como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 14 | El cumplimiento de la gestión del sistema de recursos humanos como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas con qué valoración lo califica | | | | | |
| | Dimensión: Control | | | | | |
| 15 | La implementación del sistema de control interno como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 16 | La evaluación de procesos como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 17 | La evaluación de resultados como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 18 | Las evaluaciones presupuestales como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 19 | El desarrollo de auditorías como parte de la gestión administrativa en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |

Ficha de recolección de datos: Desempeño laboral

Estimado, Servidor Público:

La presente encuesta tiene como intención su apreciación sobre el desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas

Leer atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas, que cree Usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5, la que corresponda según su criterio y marque con un aspa la que Ud. cree conveniente, con honestidad y sinceridad de acuerdo con su concepto.

La respuesta que elija es reservada y anónima que garantiza la confiabilidad de la misma.

TABLA DE VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|
| MUY BAJO | BAJO | REGULAR | ALTO | MUY ALTO |
| 1 (A) | 2 (B) | 3 (C) | 4 (D) | 5 (E) |

| Ítems | Criterios a evaluar | Escala | | | | |
|-------|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión: Productividad | | | | | |
| 1 | Las evaluaciones del conocimiento del puesto como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 2 | Las evaluaciones del uso eficiente de la tecnología como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas con qué valoración lo calificas | | | | | |
| 3 | El uso eficiente de recursos presupuestales como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 4 | El uso eficiente de recursos logísticos como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 5 | Las evaluaciones del avance de actividades y procesos como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 6 | Las evaluaciones de la cantidad de servicios prestados como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 7 | Las evaluaciones de los reclamos por deficiencias del servicio como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | Dimensión: Habilidades y destrezas | | | | | |
| 8 | Las evaluaciones de la información hacia usuarios como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 9 | Las evaluaciones de la oportunidad de atención como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 10 | Las evaluaciones de la empatía como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 11 | ¿Las evaluaciones del trato justo como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica? | | | | | |
| 12 | Las evaluaciones de la colaboración como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 13 | Las evaluaciones de la resolución de problemas como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| | Dimensión: Alineamiento a resultados | | | | | |
| 14 | Las evaluaciones de los estándares técnicos del servicio como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 15 | Las evaluaciones de la satisfacción de usuarios como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |
| 16 | Las evaluaciones de la contribución al cierre de brechas como parte del desempeño laboral en la UGEL Alto Amazonas, con qué valoración lo califica | | | | | |

Fichas de validación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto
Especialidad : Economista, Magister en Docencia Universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Andy Fernando Torres Valles

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| 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 | | 42 | | | | |

(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

A partir de la revisión de la matriz de consistencia, de la matriz de operacionalización de variables y del instrumento, se entiende que el interés del investigador es conocer la percepción de los funcionarios de la entidad pública, objeto de investigación, respecto a la gestión administrativa, pero utiliza para el análisis un marco referencial general de la administración privada como es el proceso administrativo. Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 01 de junio de 2022.


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto
Especialidad : Economista, Magister en Docencia Universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Andy Fernando Torres Valles

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 |
| PUNTAJE TOTAL | | 42 | | | | |

(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

Si bien existen otras técnicas para la evaluación de esta variable, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECÓNOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 01 de junio de 2022.

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Ivo Martín Encomenderos Bancallán de nacionalidad peruana, identificado con, DNI.N°17623582, de profesión, Economista, Magister en Docencia Universitaria, domiciliado en Jr. Junín 927, distrito de Moyobamba, provincia de Moyobamba y Región de San Martín, laborando en la actualidad como Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Tarapoto, **DECLARO BAJO JURAMENTO** lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Alto Amazonas - 2022**", para obtener el Grado Académico de Maestro del estudiante **Andy Fernando Torres Valles** con DNI.N°70466727 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen.

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 01 días del mes de junio del 2022.



.....
Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Firma
DNI.N°17623582
Magister en Docencia Universitaria

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Mg Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor del instrumento : Andy Fernando Torres Valles

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 | | 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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 01 de junio de 2022.


ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Perez, Lindsay
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Mg. Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
Autor del instrumento : Andy Fernando Torres Valles

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 | |
| 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 aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 01 de junio de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
DOCENTE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Lindsay Montilla Pérez de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 45210280, Magister en Gestión Pública, domiciliado en Av Lima 734 - Tarapoto, Provincia de Moyobamba y Región de San Martín, laborando en la actualidad como Docente en la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación “**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Alto Amazonas - 2022**” para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, **Andy Fernando Torres Valles**, con DNI **70466727** en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 01 días del mes de junio del 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
DOCENTE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N.º 45210280
Magister en Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PANDURO SALAS ALADINO
Institución donde labora : Escuela de Posgrado UCV- Tarapoto
Especialidad : Metodólogo
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
Autor del instrumento : **Andy Fernando Torres Valles**

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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,7


11. Aladino Panduro Salas
R.N° 2301129059

Tarapoto 01 de junio de 2022.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PANDURO SALAS ALADINO
Institución donde labora : Escuela de Posgrado UCV - Tarapoto
Especialidad : Metodólogo
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
Autor del instrumento : **Andy Fernando Torres Valles**

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 |
| 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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto 01 de junio de 2022.

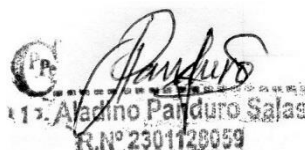

Aladino Panduro Salas
R.N.º 2301129059

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Aladino Panduro Salas de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N.º 01128059, Doctor en Ciencias de la Educación, domiciliado en Jr. Ricardo Palma 257- La Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y Departamento de San Martín, laborando en la actualidad como Docente en la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación “**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Alto Amazonas - 2022**” para obtener el Grado académico de Maestro del estudiante, **Andy Fernando Torres Valles**, con DNI **70466727** en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa de Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 01 día del mes de junio del 2022.



Aladino Panduro Salas
R.N.º 2301128059

DNI N.º 01128059
Magister en Docencia Universitaria

Base de datos de la aplicación del cuestionario

| Variable: Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|----|---------------|----|----|----|--------------|----|----|----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|
| | | Planificación | | | | Organización | | | | Dirección | | | | | | Control | | | |
| Enc. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 45 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 65 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|----|----|----|----|-------------------------|----|----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|
| Productividad | | | | | | Habilidades y destrezas | | | | | | Alin. Resultados | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |



AUTORIZACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - Yurimaguas, autoriza a don Andy Fernando Torres Valles, con DNI N° 70486727, estudiante del II Ciclo del Programa de estudios de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Ica, Tarapoto, para aplicar en esta institución los instrumentos de su investigación titulada: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la UGEL de Alto Amazonas, 2021", en atención a los Expedientes N°s. 00014 y 09506.

Se expide el presente documento, para que se le reconozca como tal y se le brinde todas las facilidades del caso.

Yurimaguas, 09 de junio de 2022



Andy Fernando Torres Valles
ANDY FERNANDO TORRES VALLES
ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, ICA, TARAPOTO

UGELAAAMP
09/06/2022

INFORMES Y CONTACTO:

Carretera Tarma N° 802 - Yurimaguas

Alto Amazonas - Loreto - Perú

www.ugelaaamp.gob.pe