



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de
educación del norte del Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Salazar Hidrogo, Mary Elizabeth (orcid.org/0000-0002-3673-6939)

ASESORES:

Dra. Vilchez Guivar De Rojas, Leyla Ivon (orcid.org/0000-0003-1081-7922)

Dr. Gomez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A las personas que predicán con el ejemplo desde la posición que se encuentran.

Mary Elizabeth.

AGRADECIMIENTO

Un reconocimiento muy especial a quienes me ofrecieron su apoyo valioso para la obtención de este logro.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos:	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad de la variable gestión institucional	18
Tabla 2 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral	19
Tabla 3 Valoración de dimensiones de gestión institucional	21
Tabla 4 Valoración de las dimensiones de desempeño laboral.....	22
Tabla 5 Relación entre gestión institucional y desempeño laboral	23
Tabla 6 Prueba de normalidad	24
Tabla 7 Prueba de hipótesis.....	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú, a través de un estudio básico; metodología cuantitativa, diseño no experimental correlacional, con paradigma positivista. 35 colaboradores integraron la muestra representativa. Se empleó dos cuestionarios, uno por variable, estructurados sobre la base de 20 ítems, cuya validación se efectuó a juicio de jueces. Los resultados revelan que la gestión institucional y el desempeño laboral se encuentran en el nivel medio en apreciación del grupo de estudio, con un grado de significancia de $p= 0,000$ que es menor $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admitió la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,826$, advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables de estudio.

Palabras clave: Gestión estratégica, desempeño laboral, funciones básicas de gestión.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between institutional management and work performance in a regional management of education in northern Peru, through a basic study; Quantitative methodology, correlational non-experimental design, with positivist paradigm. 35 collaborators made up the representative sample. Two questionnaires were used, one per variable, structured on the basis of 20 items, whose validation was carried out in the opinion of judges. The results reveal that institutional management and work performance are at the average level in appreciation of the study group, with a degree of significance of $p = 0.000$ that is lower $\alpha = 0.05$. The hypothesis formulated is therefore accepted. It is concluded that the variables are directly related, as demonstrated by the correlation coefficient of Spearman $Rho = 0.826$, noting a strong level of correlation between the study variables.

Keywords: Strategic management, work performance, basic management functions.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la evolución asombrosa de la ciencia y la tecnología ha producido obligatorias transformaciones que han remecido las esferas de las entidades, las que han tenido que fortalecer los mecanismos de gestión institucional para responder de modo apropiado a las exigencias de la población, según Serkán et al. (2019) uno de los retos fundamentales a los que hecho frente las instituciones está relacionado con los mecanismos para la administración eficaz de los recursos y el capital humano, los cuales presentaron serias dificultades con repercusiones desfavorables que no han contribuido al logro de los objetivos previstos, para lograrlo en correspondencia con Dávila et al. (2022) se necesita un manejo apropiado del personal teniendo en cuenta los procesos a los que serían impuestos sobresaliendo el reconocimiento de su desempeño laboral.

En esta línea, en América Latina, pese al tiempo transcurrido se ha presentado imperfecciones en la gestión institucional como restricciones en la entidad, carencias en materia de planeación que por lo mismo han agudizado las crisis en las instituciones (Álvarez et al., 2019) en cuyo contexto, en la perspectiva de Zavaleta (2021) se ha requerido que las organizaciones permanezcan preparadas para enfrentar los cambios permanentes y resolver los problemas que las aquejan, de acuerdo con Cairo et al. (2022) valorando adecuadamente el desenvolvimiento de los servidores, tal como lo advierte Querevalú et al. (2020) configurando un ambiente que favorezca el desarrollo de las actividades, concediendo retribuciones económicas dignas que cubran las expectativas de los trabajadores y en consecuencia redunde en su desempeño laboral.

De acuerdo con Pacheco et al. (2020) en Colombia la gestión institucional se ha evidenciado como un escenario bastante complicado en la medida que las entidades han soslayado la planeación y por el contrario prefieren la improvisación, por tanto, necesitan fortalecer su accionar priorizando sus quehaceres por los cuales logren alcanzar los objetivos previstos. En Ecuador ocurre lo propio siendo de responsabilidad del equipo directivo establecer las mejores estrategias para garantizar que los recursos sean administrados de manera apropiada (Gonzales et al., 2020) sin embargo, la realidad se agrava considerando que el recurso humano

realiza un desenvolvimiento displicente en desmedro de los fines institucionales (Ayala & Guacho, 2020).

Se ha determinado que en el Perú las instituciones públicas advierten serias deficiencias de gestión influenciando de manera negativa la precaria intervención interna en temas de planeamiento agregado al débil compromiso de los servidores en lo que concierne a la asignación de responsabilidades sobre el desarrollo del ejercicio básico de la gestión en función de la estructura organizativa y los puestos ocupados (Ramírez, 2019) con trabajadores que enfrentan retribuciones económicas muy bajas, gestores que no promueven ni ofrecen apoyo, no existe una política de reconocimiento social y profesional, ambiente laboral muy cuestionado a pesar que constituyen el pilar esencial de las entidades (Quintana & Tarqui, 2020) por lo que se genera el imperativo de propiciar escenarios laborales adecuados en los que los servidores se sientan dignos de desempeñarse laboralmente (López, 2020).

La gestión institucional convertida en uno de los elementos esenciales del manejo de las entidades continúa desarrollándose sobre la base de parámetros ancestrales; no obstante que a ella se subordinan los aciertos o desaciertos de las acciones que pone en marcha (Mendivel et al., 2019) para lo cual es necesario no escatimar esfuerzo alguno orientado a la búsqueda de la eficacia y eficiencia incorporando otros medios administrativos que contribuyan al empleo apropiado de los recursos organizacionales (Tirado, 2020) siendo pertinente establecer mecanismos por los cuales se reconozca, custodie y oriente el desarrollo de labores con procedimientos y ejercicios bajo lineamientos relevantes que preserven el progreso del trabajador en la práctica de labores (Matabanchoy et al., 2019).

Ante ello, la gestión de las entidades está en la necesidad de precisar las estrategias tendientes a generar escenarios de interacciones personales favorables fortaleciendo la vinculación del recurso humano con la organización en la que se desenvuelve (Manjarrez et al. 2020) permitiendo que se sientan motivados e incentivados hacia el cumplimiento de las actividades encomendadas, aunque a veces su desempeño laboral no sea valorado, tampoco recompensado y como tal le produzca insatisfacción que por el contrario contribuya a la reducción del rendimiento en la entidad (Bohórquez et al., 2020).

En esta línea, en una GRED del norte del Perú consecuente con la gestión institucional requiere del desarrollo de un abanico de actividades relevantes para garantizar la colaboración y participación de todos los involucrados en aras de alcanzar los propósitos organizacionales, en la idea de Huamán (2020) configurando y resguardando su realidad en la que laborando en equipo se contribuya exitosamente al logro de los objetivos previstos; en armonía con Domínguez et al. (2022) ejercitando conductas colaborativas, ponderadas, mejores interacciones personales, cuidando la imagen personal en la búsqueda del progreso institucional.

De lo indicado se formula el problema: ¿Qué relación existe entre gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú? Y sus problemas específicos: i) ¿Cuál es el nivel de gestión institucional? ii) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral?, iii) ¿Qué relación existe entre las dimensiones de gestión institucional y desempeño laboral?

El trabajo de investigación se justifica a partir del aspecto teórico considerando que los conocimientos vinculados con la gestión institucional y el desempeño laboral se presentan defendidos por expertos muy bien reconocidos de manera que la información compilada pueda ser utilizada como antecedente en próximas investigaciones. Desde el espacio práctico proporcionará datos significativos y actualizados para que coadyuven a la resolución del problema identificado. Metodológicamente muestra herramientas en torno al tema abordado, las cuales han sido diseñadas para posibilitar la evaluación de las variables y que a su vez puedan ser consideradas en próximas investigaciones.

El presente estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú y como objetivos específicos: i) Identificar el nivel de gestión institucional. ii) Establecer el nivel de desempeño laboral. iii) Establecer la relación de las dimensiones de gestión institucional y desempeño laboral. De la misma manera se formula la hipótesis: H_1 : Existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú. H_0 : No existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre la presente investigación los autores han desarrollado varios estudios previos. En el plano nacional, el autor Medina (2023) realizó un estudio con el objetivo de establecer el grado de relación entre lo institucional y la idoneidad educativa en una institución estatal de Lambayeque, mediante una metodología cuantitativa básica correlacional no experimental; un grupo de estudio integrado por 4 directivos y 45 profesores. Concluyó que la organización debe esforzarse en el cumplimiento de las metas previstas por los servidores de modo que se sientan contentos y valorados en el centro de labores, para lo cual se necesita tener la suficiente competencia para dirigir y gestionar la entidad accionando con saberes, habilidades y experiencia para lograr los propósitos organizacionales. Aportes relevantes empleados como referentes para esta investigación.

Los autores Sánchez et al. (2023) realizaron un trabajo a fin de identificar la predicción del desempeño laboral sobre la base del liderazgo en los participantes del municipio de San Martín, utilizando el diseño no experimental transversal, intervinieron 424 colaboradores. Concluyeron que el desenvolvimiento en las labores es una conducta observada de índole eficiente del servidor que participa en la generación de prestaciones, ante ello necesitan interiorizar la misión, visión y compromisos y en consecuencia expresar un mejor rendimiento en el ejercicio de sus funciones, valorado desde la producción satisfactoria sin soslayar las particularidades físicas y psicológicas de cada uno de ellos; aspectos que serán considerados en el presente trabajo.

El autor Gonzales (2022) realizó un trabajo en aras de realizar precisiones sobre el nivel de vinculación de la satisfacción de los interesados y el desenvolvimiento en las labores de una institución educativa de Chiclayo, mediante un método básico cuantitativo no experimental correlacional en la que intervinieron 36 participantes. Concluyó que las instituciones se encuentran en la necesidad de efectuar valoraciones adecuadas respecto del despliegue de los trabajadores en aras de contribuir al establecimiento acertado de las necesidades y escaseces evidenciadas para tratar de reducirlas y que no se conviertan en obstáculo para lograr los objetivos institucionales; alcances muy relevantes para el este estudio.

El autor Machaca (2022) se propuso precisar el nivel de relación de la actividad administrativa y el desenvolvimiento de labores de los trabajadores de un área de la fiscalía de Tacna, mediante un método básico cuantitativo no experimental correlacional. Concluyó que la gestión en el ministerio público de Tacna necesita cumplir funciones escrupulosas, formulando propósitos organizacionales, objetivos anuales llevando a cabo las funciones de administración elementales, empleando de modo apropiado los recursos que están a su disponibilidad, aprovisionando los insumos suficientes de manera rápida, no sólo para el trabajo fiscal, sino atendiendo a las distintas instancias con el propósito que tengan a capacidad de alcanzar las metas previstas y en consecuencia alcancen resultados favorables para la organización. Esta información es muy trascendente para el presente estudio.

Los autores Mendivel et al. (2020) trataron de identificar la relación existente entre gestión institucional y administración de trabajadores en un centro universitario de Perú, mediante una investigación básica no experimental correlacional. Concluyeron que un buen proceso de gestión se encamina al alcance de los objetivos de la entidad, mediante la implementación de diferentes mecanismos desde actuaciones específicas como captación de trabajadores idóneos que ostenten la competencia de asumir responsabilidades. Las contribuciones de esta investigación se comprenden en principios de administración y desenvolvimiento en la institución, los que han sido considerados en la realización de este trabajo.

En el contexto internacional, Guillín et al. (2022) se dispusieron efectuar un análisis de la gestión institucional en una entidad de Quevedo, Ecuador. Arribaron a la conclusión que la institución no ha socializado un reglamento interno con medidas empresariales y objetivos, menos ha implementado de la mejor manera el cuerpo normativo de fiscalización, tampoco muestra manual de procesos que precise los compromisos de los trabajadores influenciando de modo negativo en los corolarios de la entidad. Esta investigación se evidencia como bastante importante porque coadyuva a conseguir información relevante en torno a los procesos y documentación normativa de la gestión estratégica en una institución determinada.

Los autores Mendoza et al. (2022) se dispusieron precisar el grado de incidencia de la administración en el desarrollo de la organización de las universidades de Ecuador, a través de un trabajo cuantitativo no experimental correlacional, con una población de estudio de 247 servidores. Concluyeron que esta modalidad de gestión se vincula con un desarrollo óptimo y sustentable de las entidades, cuyos procedimientos deben ser congruentes con las normas y asimismo con el contexto de la nación, así como el escenario social y comunitario que no son ajenos a eventualidades que comprenden los procedimientos administrativos inherentes a las organizaciones; estudio que otorga principios claros respecto del papel de la gestión institucional, los que serán tenidos en cuenta en la estructuración de este trabajo.

Los autores Gonzales & Vílchez (2021) realizaron un estudio con el propósito de valorar los elementos del desempeño de labores de los trabajadores de universidades públicas de Colombia, mediante una metodología descriptiva no experimental en la que participaron 137 servidores, quienes desarrollaron un cuestionario cuya validación se efectuó a nivel de juicio de jueces. Los resultados revelaron la existencia de un escenario agradable de trabajo y de interrelaciones favorables que contribuyen a la implementación de las tareas de modo armónico y cordial. Concluyeron que el desempeño laboral involucra actitudes y comportamientos que asumen los empleados en su diario trajinar y que permite propiciar la efectividad en el desenvolvimiento de las funciones, aspectos que han sido considerados en el presente trabajo.

El autor Rodríguez (2020) realizó un estudio respecto de los regímenes de administración en relación con el formato integrado de planeamiento y gestión en el sector público colombiano, desde el que concluye que los modelos de gestión que sobrevienen del mundo privado han aterrizado en la temática estatal evidenciando herramientas propias del manejo de organizaciones de empresa privada, de modo que la búsqueda de aspectos axiológicos asociados con la eficiencia y eficacia han logrado imponerse en el servicio público enfatizando en los interesados; siendo que esta investigación adquiere relevancia en la medida que las conceptualizaciones descritas servirán de sustento para la implementación de la investigación.

Los autores Manjarrez et al. (2020) hicieron un análisis sobre la motivación y el compromiso institucional en vinculación con la forma que influye en el ejercicio de labores en entidades de servicios de hotel de Ecuador, utilizando una metodología descriptiva, analítica y de síntesis vinculada con medios, cuya información ha sido procesada en SPSS. Conclusión: entre los factores que ejercen influjo en el desenvolvimiento de labores de una organización se manifiestan elementos perceptibles y atraviesan por las características individuales de cada trabajador, el entorno de trabajo y el ejercicio de la autonomía en la práctica laboral encomendadas. Este estudio ha ofrecido datos importantes de acuerdo con el desempeño de labores en una entidad.

Los estudios descritos contribuirán al incremento de los conocimientos en torno al tema abordado; sin embargo, resulta conveniente resaltar el acopio de datos que respaldan la presente investigación.

La teoría de la administración general de Chiavenato (2009) postula que en efecto la gestión se advierte como muy relevante para la coexistencia y actuaciones idóneas de las organizaciones en el sentido que sin lo cual se presentarían vastas dificultades y discrepancias, por una parte, para, la subsistencia y luego para crecer. Por esta teoría se brinda predisposición y direccionamiento al funcionamiento en concreto y en términos generales (Vélez et al., 2021). El gestor es quien precisa las estrategias, establece las condiciones, efectúa estimaciones sobre los recursos que se encuentran a disponibilidad, planea su involucramiento, soluciona dificultades, fomenta escenarios de competitividad e innovadores y es más asume el compromiso del modo que desarrollan las labores y por frutos obtenidos (Chiavenato, 2009).

Se establece que en materia de gestión institucional se observa la presencia de inconvenientes asociados con factores corporativos, que para solucionarlos se requiere estructurar una gama de colaboraciones orientadas al logro de objetivos en la institución (Balcázar, 2020) a partir de una mejor planificación que permita la optimización del procedimiento, considerando que los organizacionales comprenden tareas retadoras para cualquier corporación.

En concordancia con este cuerpo teórico, quienes se responsabilizan de la administración de una GRED del norte del país están en el imperativo no sólo de

administrar las disposiciones técnicas que involucran el ejercicio del conocimiento especializado y la conducta para aplicar dinámicas asociadas con las actividades y procedimientos apropiados, sino gerenciar habilidades subjetivas relacionadas con trato amable a los trabajadores realizando coordinaciones y comunicaciones oportunas, tratando de solucionar inconvenientes de modo fluido reconociendo la tarea rescatable de quienes realizan funciones en la entidad.

La teoría de equidad de Adams (1965) citado por Alva (2021) ha pretendido explicar el reconocimiento de la vinculación que precisan los seres humanos entre el despliegue que efectúan para alcanzar propósitos y las incentivaciones que tienen por sus éxitos, para lo cual requieren de la realización de parangones de las preferencias que receptionan de manera personal de la institución con las recompensas que obtengan sus pares a la interna institucional; asimismo asume que las personas se presentan incentivados a recibir un trato justo en función del despliegue y desenvolvimiento.

El resultado del accionar de estas comparaciones es que los individuos asumen apreciaciones personales sobre la igualdad y probidad que son apreciados sus logros en el escenario que se desenvuelven sus actividades (Alva, 2021). De acuerdo con esta teoría en la entidad educativa de Chiclayo los servidores deben permanecer debidamente motivados para asumir el compromiso organizacional por el que obtengan beneficio para la corporación.

La teoría del desarrollo organizacional postulada por Mendoza et al. (2022) indica que las instituciones se encuentran en el imperativo de postular una visión prospectiva teniendo en cuenta las necesidades de mejoramiento que en el devenir laboral serán evidenciadas a partir del rendimiento alcanzado en el ejercicio de las tareas encomendadas por parte de los servidores, en cuya línea se requiere del potenciamiento de las habilidades desarrolladas en el trabajo diario buscando la optimización de los procesos y del comportamiento individual y organizacional.

De acuerdo con Lucero (2019) este cuerpo de saberes contrasta una serie de conceptualizaciones, valores, estrategias orientadas al cambio planeado del espacio de labores de la corporación en aras de aumentar el progreso de los servidores y propiamente de la institución mediante el cambio de actitudes en armonía con una gestión pertinente.

Acorde con este cuerpo de saberes, según Zamora (2018) las instituciones se encuentran en la necesidad de involucrarse en su propio desarrollo de modo eficiente y eficaz, para ello tienen que planear las tareas que producen las interacciones a través de situaciones por las cuales hagan suya la filosofía de la institución y a su vez intervengan en la toma de decisiones y lógicamente se fortalezca la confianza y seguridad entre ellos, con lo cual se reducirán los altercados y diferencias buscando el mejoramiento de las interrelaciones y proponer resoluciones orientadas al fortalecimiento de las actividades que administra la organización.

Ante ello, una GRED del norte del Perú, según Mendoza et al. (2022) necesita concentrarse en el mejoramiento de los comportamientos humanos de los trabajadores en la búsqueda de los factores positivos de cada uno de ellos, explotando sus actitudes talentosas, incentivándolos al mejoramiento constante que tenga repercusión en la vida individual, laboral e institucional.

La teoría de bifactorial de Herzberg (1968) citado por Madero (2020) postula que en el accionar laboral subsisten los elementos de higiene referentes al entorno, cuya presencia no se orientan a la satisfacción; no obstante, su ausencia genera insatisfacción, involucrados en aquellos de características extrínsecas a las tareas mismas, comprendiendo elementos como la retribución económica y la garantía en el trabajo. Constituyen las situaciones básicas fundamentales.

En la línea de la teoría bifactorial, factores motivacionales se asocian con las tareas en sí cuya ausencia no produce insatisfacción, pero su presencia puede orientar a un eslabón superior, esto es un ser humano pleno, realizado y motivado para implementar las actividades. Constituyen peculiaridades intrínsecas a la tarea e integran factores como el logro y el reconocimiento (Madero, 2020).

Según Salazar & Bello (2021) los factores higiénicos se relacionan con el ambiente que involucra a las personas y comprenden las eventualidades de labores al interior de las cuales se puede percibir las vinculaciones laborales con los directivos y pares, las normas y reglas de la institución, las remuneraciones y la seguridad en el trabajo y los elementos de motivación se fundamentan en el progreso emocional de los trabajadores y están relacionados con la responsabilidad

en el desarrollo de las actividades, el reconocimiento, las oportunidades de ser promocionado, la autonomía, logros, seguimiento y coordinación.

En la misma línea, la GRED del norte del Perú requiere de un colectivo de trabajadores competentes, comprometidos y complacidos, eficientes y eficaces; ante lo cual se requiere de la promoción del bienestar laboral, social y económico a fin de que se desarrollen de modo apropiado los procesos en la institución.

La gestión institucional comprende aquellos aspectos de planeamiento, organización, dirección y seguimiento que se encaminan a la generación de un resultado en específico mediante estrategias de toma de determinaciones para el potenciamiento de las funciones de la institución a través de la práctica del liderazgo, el cambio y la innovación en respuesta a entornos inciertos y turbulentos (Zavaleta, 2021). Proceso en el que el director se convierte en estrategia para conducir las diferentes acciones al interior de la institución con el compromiso de todos los servidores para garantizar el éxito de los objetivos previstos (Medina, 2023).

La gestión institucional implica un abanico de quehaceres que se desarrollan para orientar la vida institucional a través de un conjunto de tareas, recursos y despliegues, competencia para establecer coordinaciones y gestionar las actuaciones y las distintas actividades que se administran a fin de favorecer la prevención de discrepancias y lograr los propósitos previstos (Gonzales et al., 2020).

La gestión institucional advierte la interrelación de componentes que participan en un contexto escolar en aras de alcanzar el buen desarrollo de un plan educacional, propiciando la intervención libre, dinámica, armónica y creativa de los actores de la entidad (Berrocal et al., 2022).

Con respecto a la gestión institucional, según el autor Balcázar (2020) en su estudio que abarcó el planeamiento y protocolos implementados por los directivos de las instituciones contiene los objetivos y cuerpo normativo de la entidad que busca satisfacer las expectativas de la organización. Al respecto Mendoza (2017) refiere que orienta una particularidad orgánica al evidenciarse suministradora de tareas orientadas al alcance de los propósitos anticipadamente establecidos mediante el cumplimiento de las funciones básica de gestión.

El liderazgo directivo constituye una de las dimensiones de la gestión institucional, de acuerdo con Alcázar (2020) comprende el proceso por el cual la persona influye en el colectivo de aliados en aras de lograr un objetivo común, incidiendo en el progreso o reflujo de la entidad, considerando que el desenvolvimiento del director líder tiene injerencia en el resultado de las actividades; según Reaño (2019) la tarea del líder se encuentra encaminada a traducirse en mediador de un colectivo de personas como agente de transformación capaz de inspirar, convencer, despertar el interés, movilizándolo a los seres humanos en una dirección determinada por medios no impositivos.

El ejercicio del liderazgo constituye la competencia que se posee para influenciar en los otros, marcando la pauta, la manera de desenvolverse siendo relevante que se manifieste en mérito del perfil del líder, el que se encamina a que los aliados adviertan motivaciones e identificación y puedan seguirlo para lograr los propósitos preestablecidos (Alarcón et al., 2022; Suong et al., 2019; Mañas et al., 2020). Al respecto se considera la trascendencia del conjunto de prácticas y la conducta intuitiva de la autoridad para adecuar el conocimiento del liderazgo a las necesidades y motivaciones que se producen en la institución (Amores & Ritacco, 2020; Martínez et al., 2020; Cheung et al., 2018).

El liderazgo directivo permite que los docentes trabajen en un espacio motivador, ordenado, con un propósito sustentable en el devenir, orienta el trabajo de modo sistemático, busca que el personal se desempeñe exitosamente en cualquier campo con acciones sujetas a permanentes cambios e incentivados a través del escenario de labores favorables para alcanzar beneficios vinculados con la complacencia de la tarea realizada que contribuya a la formación integral de los futuros ciudadanos (Simbron & Sanabria, 2020).

Asimismo, de acuerdo con Santamaría & Ojeda (2018); Balyer (2017); Berberoglu (2018); Rezaee et al. (2019) el clima organizacional constituye un conjunto de comportamientos y actitudes desarrollados en la entidad que se gestionan, considerando las relaciones interpersonales y el contexto institucional. Según Brito (2018); Sumba et al. (2022), comprende el escenario ambiental o social en el que el servidor labora.

El clima organizacional es percibido como el nexo de distintos factores vinculados consigo mismos que afectan la percepción de los trabajadores en torno a las actividades o cumplimientos que implementan en las instituciones (Lapo & Bustamante, 2018). Se establece que los involucrados inciden directamente en la administración de comportamientos sociales que pueden comprometer las condiciones de las disposiciones para el trabajo (Martínez et al., 2020) ante ello la gestión requiere del aseguramiento de los fondos elementales para construir y mantener el espacio favorable de labores en la institución (Brito et al., 2020).

Por lo mismo las funciones básicas de gestión comprenden la planificación, la organización, la dirección y el control; en concordancia con Loufatt (2018) la planificación involucra una significativa preponderancia para el desarrollo de las diferentes tareas en las entidades en el sentido que por la cual se precisan los propósitos que se espera alcanzar y cómo lograrlos y asimismo encamina y señala el derrotero a seguir en la entidad. La organización proporciona las herramientas necesarias para la operatividad de la institución poniendo énfasis en el mejor modo de distribuir las actividades y el orden interno institucional.

Loufatt (2018) advirtió además que la dirección involucra la orientación del desenvolvimiento de los servidores encaminados al logro de los propósitos previstos, por ello es pertinente el fortalecimiento de las condiciones a fin de que implementen las actividades asignadas y de esta forma alcanzar los objetivos previamente definidos desarrollando los planes acordes con la estructura organizativa. El control se encamina a la búsqueda que lo planificado, sistematizado y administrado se oriente a todo lo que se había previsto constatando el nivel de eficiencia y eficacia.

En este contexto, como dimensión de la variable de estudio, la toma de decisiones, en armonía con (Rodríguez & Pinto, 2018) constituye el proceso por el que entre varias opciones se elige a una cuando se busca absolver distintas situaciones de la vida articulando de modo coherente los recursos y las capacidades para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La toma de decisiones implicó un proceso por el cual se especificó una actuación encaminada a afrontar un contexto problemático o aprovechar una oportunidad circunscrita en una secuencia de pasos que parten desde la

caracterización precisa de un conflicto hasta el desarrollo y valoración de las actuaciones pertinentes y en función de los resultados, precisamente, a partir de la adopción de determinaciones se ofrecerá explicaciones respecto del funcionamiento de las organizaciones (Castañeda, 2021).

El desempeño laboral comprende el reflejo de conductas y resultados de los empleados a través de los cuales se involucran en los propósitos organizacionales incentivados por el perfil personal, escenario de libre ejercicio laboral, seguridad en los desenvolvimientos (Damián et. al, 2022) y está al amparo de la prerrogativa de las características individuales y del ambiente laboral (Davidescu et al., 2020).

El desempeño laboral como cualquier tipo de comportamiento de los trabajadores en el marco de la práctica de funciones puede circunscribirse por acciones impulsivas, parsimoniosas, insatisfactorias o en todo caso por conductas de compromiso en cuyo escenario aquellas instituciones cuyos servidores se aprecian más contentos probablemente se constituyan en más eficientes (Bohórquez et al., 2020) para ello se tiene que crear las condiciones seguras para la materialización de una mejor actividad encaminada al bienestar y garantía buscando que de modo permanente se perciban motivados a fin de que se constituyan en factor clave el despliegue de los servidores (Bohórquez et al., 2020).

El desempeño de la tarea involucró la manera cómo la persona desarrolla sus tareas y por tanto es capaz de ser cuestionado por el grado de efectividad que manifiesta, que se convierte en acciones más significativas en el desarrollo de la acción encomendada (Treviño et al., 2019). Implicó el logro de las actividades y compromisos de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están involucrados en las acciones descritas para cada cargo que contribuyen al engrandecimiento de la organización (Bautista et al., 2020).

De acuerdo con Salas et al. (2021); Checa et al. (2020) el desempeño de la tarea se encuentra asociado con la responsabilidad del trabajo encomendado, calidad y cantidad, reajuste de saberes, actividades específicas y estrictas, planeamiento y configuración organizativa, toma de decisiones, solución de inconvenientes, seguimiento y control de los fondos dinerarios que coadyuvan a la mejor gestión de los servidores de la entidad.

El desempeño contextual comprendió el desenvolvimiento, la constancia, la acción después de la jornada, el apoyo, el dinamismo, la proactividad, la creatividad, la ayuda a los otros, el buen trato, el ambiente en el que las actividades se realizan (Bautista et al., 2020).

El desempeño adaptativo involucró el grado en el que los servidores logran adecuarse a los cambios que se producen en el régimen de labores y que se necesita que haya el compromiso de participar en las actividades, programas, interacción mesurada contrarrestar inconvenientes y espacios inciertos (Bautista et al., 2020).

El comportamiento laboral se centró en la actitud que es asumida por los servidores evidenciada en la forma en que se interrelacionan, la manera de desempeño que se derive en beneficio personal e institucional (Riera et al., 2020).

En la misma línea, en el contexto de la estructuración epistemológica del estudio, la investigadora implementó un abanico de actividades caracterizadas por la propensión y voluntad precisadas en un procedimiento de indagación, interpretación y hallazgos, ante lo cual se estableció conclusiones de la información de la realidad física y social. Se empleó el método científico para configurar de modo sistemático los datos extraídos. Se efectuó la construcción coherente de saberes relacionados con el proceso de teorización.

III. METODOLOGÍA

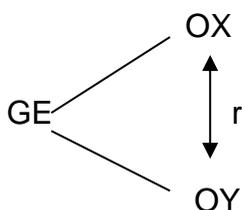
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo ha sido de particularidad básica, con enfoque cuantitativo. Básica, porque se orientó a producir conocimiento sobre hechos perceptibles (Haradhan, 2020). Cuantitativa en la medida que, según Sánchez et al. (2018) se sustentó en la medición numérica, el conteo y en forma frecuente en el empleo de la estadística para determinar con precisión pautas de comportamiento de la población de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño no experimental correlacional, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) particularizado por la no administración de variables, observándose solamente el comportamiento de ellas en una circunstancia determinada, estableciendo el grado de vinculación que existe entre las cuales. Se precisa a continuación:



Dónde: GE: Grupo de estudio

Ox: O1

Oy: O2

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión institucional

● Definición conceptual

Advierte la interrelación de componentes que participan en un contexto escolar en aras de alcanzar el buen desarrollo de un plan educacional,

propiciando la intervención dinámica de los actores de la entidad (Berrocal et al., 2022).

- **Definición operacional**

Fue desagregada la variable considerando las dimensiones: liderazgo directivo, clima institucional, funciones básicas de gestión y toma de decisiones, medidas desde la aplicación de la herramienta de recojo datos.

Variable: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Comprende la observancia de las actividades confiadas en el ejercicio de las funciones revelado en indicadores que precisan el rendimiento personal o colectivo (Castro et al., 2023).

- **Definición operacional:** La desagregación se realizó considerando las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, ejercicio de liderazgo, práctica de valores, las que han sido medidas desde la aplicación de la herramienta de datos.

- **Indicadores:** Constituyen los medios por los cuales se cuantifica una variable (Espinoza, 2019) por tanto, contribuyeron a implementar las estimaciones de las características de manera global atendiendo a las dimensiones consideradas.

Corresponde a la variable gestión estratégica: dimensión liderazgo directivo: director líder, espacio motivador, aliados con objetivos, influencia en los demás, líder con visión; dimensión clima organizacional: relaciones interpersonales, cultura institucional; funciones básicas de gestión; dimensión toma de decisiones: determinación de hechos, búsqueda de soluciones, selección de alternativas, evaluación de la decisión, implementación de la decisión.

Al respecto, en la variable desempeño laboral se comprendió a la dimensión desempeño de la tarea;: cumplimiento de las labores, actitudes de trabajo, perfeccionamiento del saber, labor precisa y cuidadosa, adopción de determinaciones; dimensión desempeño contextual:

innovación de ideas, aprendizaje de otras actividades, reajuste de la planificación, accionar apropiado; desempeño adaptativo: apoyo a los otros, honestidad, y responsabilidad; desempeño adaptativo: labor extra, atención a los obligaciones; comportamiento laboral: cumplimiento de funciones, relación con los pares, muchos descansos.

- **Escala de medición:** Se utilizó para ofrecer información respecto de la determinación de la metodología apropiada para puntualizar y analizar los datos de la investigación (Espinoza, 2019). Se empleó la escala ordinal advirtiendo la jerarquización de las percepciones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El criterio será: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Sánchez et al. (2018) la población comprende el colectivo estructurado por la totalidad de los componentes que advierte un conglomerado de particularidades generales. En la investigación fueron considerados 35 servidores de una GRED del norte del Perú.

- **Criterios de inclusión**

Se tuvo en consideración a trabajadores con edades en años de 20 a 70 y con estudios superiores.

- **Criterios de exclusión**

De acuerdo con Arias et al. (2016) se corresponde con las características que poseen los colaboradores y que pueden alterar los resultados y que, por tanto, se convierten en no elegibles para el estudio, en el cual no se excluyó a nadie.

3.3.2. Unidad de análisis

Estuvo comprendida por los trabajadores de una GRED del norte peruano.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Previamente se realizaron precisiones respecto de la técnica de la observación y su instrumento, la ficha de observación, según Sánchez et al. (2018) implica el recojo de información utilizando los sentidos para apreciar acontecimientos y a los participantes en el contexto real en que se realizaron normalmente las tareas;

asimismo, se hace referencia al fichaje, que de acuerdo con Azcona & Navarro (2021) permite clasificar la información seleccionada.

Según Sánchez et al. (2018) la técnica comprende un colectivo de pautas y procesos para la administración de las herramientas que apoyan a los investigadores. Se consideró la encuesta que permitió acopiar los datos asociados con la muestra representativa en aras de realizar observaciones próximas a la trascendencia de la dificultad de estudio. El cuestionario, que para Salvador et al. (2021) involucra un grupo de reactivos de respuesta abierta o cerrada estuvo configurado por 20 preguntas en torno a cada variable. Ha sido materia de validación a juicio de expertos, quienes precisaron la respectiva conformidad y la fiabilidad y se orientaron a establecer precisiones respecto de la veracidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Se procedió al recojo de información y a la selección del tema; asimismo se consideró la búsqueda de literatura, así como la elaboración del instrumento y posteriormente las tareas fueron orientadas hacia la validación del cuestionario. A continuación de la validación del instrumento se aplicó la prueba piloto para conseguir la confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach y de esta manera implementar de modo apropiado la aplicación del instrumento. Se solicitó la correspondiente autorización al administrador de una GRED del norte del Perú y a posteriori se interactuó con los integrantes del grupo de estudio a fin de ofrecerles instrucciones en torno a la temática y petitionarles su ayuda durante el tiempo que dure la implementación del instrumento, luego se codificó la información, registrada en el SPSS para el procesamiento.

A su vez, se ha determinado la confiabilidad del instrumento de recojo de información sobre la variable gestión institucional, mediante el Alfa de Cronbach, empleando el programa SPSS, cuya fiabilidad se detalla:

Tabla 1

Estadística de fiabilidad de la variable gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	20

De la misma manera se ha determinado la confiabilidad del instrumento de recojo de información relacionada con la variable desempeño laboral, mediante el Alfa de Cronbach, empleando el programa estadístico SPSS, cuya de fiabilidad se detalla a continuación.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	20

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se procesaron y analizaron realizando mediciones previamente establecidas, apelando a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk precisada en mérito de los integrantes del grupo análisis, efectuando disposiciones sobre lo normal o no de la base de datos y seguir con los procesos respectivos. Se construyó una data con los resultados conseguidos a través del Excel y se procesó a través del SPSS 26. Se utilizó el coeficiente Rho Spearman, un análisis bivariable, enfoque cuantitativo asociado con el paradigma positivista. Los hallazgos se evidenciaron de conformidad con los niveles de las dimensiones formuladas en tablas.

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación, de acuerdo con la Universidad César Vallejo (2023) se preservó el anonimato de los participantes y los participantes asumieron la posibilidad de intervenir en forma voluntaria en el estudio accionado con autonomía, a partir de preguntas que les permita aclarar sus inquietudes, previamente a la toma de decisiones respecto de su participación o no, las cuales serán respetadas. Se buscó en todo instante ofrecerles un escenario de mucha confianza, es decir un espacio de beneficencia, dándoles a conocer que los hallazgos se alcanzarán a la entidad al concluir el estudio. Asimismo, se cercioró a los participantes que no se presenta ningún riesgo o daño el hecho de intervenir en el estudio; no obstante, en el supuesto que haya

inquietudes que le puedan producir malestar se encuentra en libertad para responderlas o no, por el principio de no maleficencia.

IV. RESULTADOS

En seguida se muestran los hallazgos del estudio acorde con los objetivos específicos y luego de aplicar las técnicas e instrumentos de acopio de información.

Primer objetivo específico: Identificar el nivel de gestión institucional.

Para el acopio de los datos inherentes a este objetivo se aplicó el cuestionario a 35 colaboradores; así como se realizó la técnica de la observación a la gestión institucional y el fichaje pertinente, cuyos resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3

Valoración de dimensiones de gestión institucional

Niveles	Liderazgo Directivo		Clima Institucional		Funciones Básicas De Gestión		Toma De Decisiones	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	20	57.1	17	48.6	8	22.9	9	25.7
Medio	9	25.7	13	37.1	8	22.9	25	71.4
Alto	6	17.1	5	14.3	19	54.3	1	2.9
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

Los resultados mostrados en la tabla 5 advirtieron que respecto de la dimensión liderazgo directivo el 57,1% es apreciado en nivel bajo; la dimensión clima institucional, el 48,6% lo apreciaron en el nivel bajo; la dimensión funciones básicas de gestión, el 54,3%, las percibieron en el nivel alto y la dimensión toma de decisiones, el 71,4% las valoraron en el nivel medio.

Segundo objetivo específico: Establecer el nivel de desempeño laboral.

Para el acopio de los datos inherentes a este objetivo se aplicó el cuestionario a 35 colaboradores; así como se realizó la técnica de la observación a la gestión institucional y el fichaje pertinente, cuyos resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4

Valoración de las dimensiones de desempeño laboral

Niveles	Desempeño De La Tarea		Desempeño Contextual		Desempeño Adaptativo		Comportamiento Laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	16	45.7	8	22.9	17	48.6	12	34.3
Medio	11	31.4	21	60.0	12	34.3	20	57.1
Alto	8	22.9	6	17.1	6	17.1	3	8.6
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

Los resultados mostrados en la tabla 10 advirtieron que respecto de la dimensión desempeño de la tarea, el 45% la percibieron en el nivel bajo; el desempeño contextual, el 60% lo advirtieron en el nivel medio; el desempeño adaptativo, el 48,6%, lo percibieron en el nivel bajo y el comportamiento laboral, el 57,1% lo valoraron en el nivel medio.

Tercer objetivo específico: Establecer la relación entre las dimensiones de gestión institucional y desempeño laboral.

Tabla 5

Relación entre gestión institucional y desempeño laboral

		Liderazgo directivo	Desempeño de la tarea	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig (bilateral)	.816	
		N	35	
	Desempeño de la tarea	Coeficiente de correlación	.816	
		Sig (bilateral)	.000	
		N	35	
			Clima institucional	Desempeño contextual
		Coeficiente de correlación	1.000	.808
	Clima institucional	Sig (bilateral)		.000
		N	35	35
		Coeficiente de correlación	.808	1.000
	Desempeño contextual	Sig (bilateral)	.000	
		N	35	35
			Funciones básicas de gestión	Desempeño adaptativo
		Coeficiente de correlación	1.000	.826
	Funciones básicas de gestión	Sig (bilateral)		.000
		N	35	35
		Coeficiente de correlación	.826	1.000
Desempeño adaptativo	Sig (bilateral)	.000		
	N	35	35	
		Toma de decisiones	Comportamiento laboral	
	Coeficiente de correlación	1.000	.822	
Toma de decisiones	Sig (bilateral)		.000	
	N	35	35	
	Coeficiente de correlación	.822	1.000	
Comportamiento Laboral	Sig (bilateral)	.000		
	N	35	35	

Nota: Datos extraídos del procesamiento en SPSS.

De la tabla 11 se coligió que se presenta una relación directa entre las dimensiones de las variables de estudio: liderazgo directivo y desempeño de la tarea Rho Spearman=0,816; clima institucional y desempeño contextual, Rho=0,808; funciones básicas de gestión y desempeño adaptativo, Rho=0,826; toma de decisiones y comportamiento laboral, Rho=0,822.

Tabla 6*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,814	35	,000
Desempeño laboral	,814	35	,000

Nota. Datos extraídos del procesamiento en SPSS.

De la tabla 14 se desprende que se ha adoptado la determinación de emplear Shapiro-Wilk, porque la muestra es menor que 50 colaboradores, ante ello se ha utilizado el Rho Spearman.

Tabla 7*Prueba de hipótesis**Coefficiente de correlación de Spearman (Rho).*

		V1: Gestión institucional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.826
	N		.000
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	35
	Sig (bilateral)		35
	N		1.000

*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**Nota. Datos extraídos del procesamiento en SPSS.*

De la tabla que antecede se dedujo que el grado de significancia hallado $P=0,000$ es menor que $P=0,05$, por tanto, se admitió la hipótesis formulada, concluyendo que se presenta una relación directa fuerte con $Rho=0,826$ entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

Del procesamiento de los datos se ha encontrado como hallazgos en torno al nivel de gestión institucional en una gerencia regional de educación del norte del Perú, según se advierte de la tabla 5 que los resultados más relevantes revelan que los participantes muestran una apreciación de nivel bajo el 57% en liderazgo directivo, el 49%; en clima institucional; el 54%, nivel alto, en funciones básicas de gestión; el 71%, nivel medio, en toma de decisiones; ante ello, la entidad requiere que los directivos movilicen a los trabajadores al cumplimiento de sus funciones por medios no restrictivos y por el contrario generando espacios motivadores a fin de que se sientan comprometidos en la búsqueda de objetivos comunes, con un ejercicio de liderazgo que ejerza influencia en la comunidad educativa, a partir de la evidencia de una percepción clara del futuro de la institución, sobre la base del desarrollo de actitudes personales positivas, respetando las opiniones de los demás, propiciando acciones, a partir de las cuales se salga de lo rutinario, con la salvedad que se construya a cohesión organizacional, predicando con el ejemplo; sin prescindir de la planificación como elemento clave para la buena marcha de los procesos, precisando las funciones y áreas de trabajo de cada uno, buscando la evaluación de logro de los objetivos; sin descuidar lo que ocurre en el entorno, generando iniciativas para la toma de decisiones, las cuales deben traducirse en acciones efectivas, se comprueba con los hallazgos de Álvarez et al. (2019) quien concluye que pese al tiempo transcurrido aún se presentan imperfecciones en la gestión institucional como restricciones en la entidad, carencias en materia de planeación que por lo mismo agudizan las crisis en las instituciones.

Al respecto, Medina (2023) expresó que la organización debe esforzarse en el cumplimiento de las metas previstas por los servidores de modo que se sientan contentos y valorados en el centro de labores, para lo cual se necesita tener la suficiente competencia para dirigir y gestionar la entidad accionando con saberes, habilidades y experiencia para lograr los objetivos institucionales; se armoniza con Mendivel et al. (2019) en la medida que la gestión institucional, no obstante ser uno de los elementos esenciales del manejo de las entidades prosigue desarrollándose sobre la base de parámetros ancestrales, a pesar que a ella se subordinan los aciertos o desaciertos de las acciones que se dinamizan en la organización.

Sobre el tema, advirtió Ramírez (2019) que las las instituciones públicas advierten serias deficiencias de gestión influenciando de manera negativa la precaria intervención interna en temas de planeamiento agregado al débil compromiso de los servidores en lo que concierne a la asignación de responsabilidades sobre el desarrollo de las funciones administrativas básicas en razón de la estructura organizativa y los cargos asumidos; se corresponde con Machaca (2022) al afirmar que las organizaciones necesitan ser gestionadas permitiendo que se cumplan las funciones de manera escrupulosa, formulando propósitos organizacionales, objetivos anuales llevando a cabo las funciones de administración elementales, empleando de modo apropiado los recursos que están a su disponibilidad aprovisionando los insumos suficientes de manera rápida con el propósito que tengan a capacidad de alcanzar las metas previstas y en consecuencia alcancen resultados favorables que beneficien a la población; se armoniza con las concepciones de Pacheco et al. (2020) quien indica que la gestión institucional se ha evidenciado como un escenario bastante complicado en la medida que las entidades han soslayado la planeación y por el contrario prefieren la improvisación, por tanto, necesitan fortalecer su accionar priorizando sus quehaceres por los cuales logren alcanzar los objetivos previstos.

En este contexto, el presente análisis se fundamentó, a su vez, en los hallazgos de Guillín et al. (2022) referente a la temática de gestión institucional en las entidades asumiendo que las instituciones necesitan socializar las normas y reglas implementándolas de la mejor manera, construyendo los documentos de gestión en los cuales se circunscriban las responsabilidades de los servidores que incidan de manera favorable en los resultados de la institución; se condice con las ideas de Rodríguez (2020) en el sentido que los modelos de gestión que sobrevienen del mundo privado han aterrizado en la temática estatal evidenciando herramientas propias del manejo de organizaciones de empresa privada, de modo que la búsqueda de aspectos axiológicos asociados con la eficiencia y eficacia han logrado imponerse en el servicio público enfatizando en los interesados; se corrobora con lo vertido por Zavaleta (2021) en la medida que comprenden aquellos aspectos de planeamiento, organización, dirección y control que se orientan a la producción de un resultado en específico mediante estrategias de toma de decisiones para el fortalecimiento de las funciones institucionales, a través de la práctica del liderazgo, el cambio y la innovación en

respuesta a entornos inciertos y turbulentos; reforzado por Medina (2023) quien advierte que el director se convierte en estrategia para conducir las diferentes acciones al interior de la institución con el compromiso de todos los servidores para garantizar el éxito de los objetivos previstos.

Ante ello, Alarcón et al. (2020) reforzó este análisis cuando señala que en materia de gestión institucional es importante el ejercicio del liderazgo de los directivos, porque a través del cual se puede ejercer influencia ante los demás, marcando la pauta, la manera de desenvolverse, siendo relevante que se manifieste en mérito del perfil del líder, el que se encamina a que los aliados adviertan motivaciones e identificación y puedan seguirlo para lograr los propósitos preestablecidos, agregado el clima institucional, corroborado por Martínez et al. (2020) quienes afirman que implica la vinculación de diferentes elementos relacionados entre sí que impactan en la apreciación de los servidores en torno a las actividades o roles que implementan en las entidades; sin prescindir de las funciones básicas de gestión, tal como lo reafirma Loufatt (2018) quien considera que éstas se implican en la planificación, mediante la cual se precisan los objetivos que se pretende alcanzar cómo lograrlos, comprendiendo para ello una mejora estructura organizativa empleando las herramientas necesarias para la operatividad de la organización, orientada por la dirección de la entidad y con el apoyo del control y en consecuencia se realice el seguimiento sistemático de lo que se ha establecido en el planeamiento institucional; para lo cual confirma Rodríguez & Pinto (2018) es pertinente que se tome las mejores decisiones en aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En la misma línea han teorizado Mendoza et al. (2022) cuando expresan que la entidades se encuentran en el imperativo de postular una visión prospectiva teniendo en cuenta las necesidades de mejoramiento que en el devenir laboral serán evidenciadas a partir del rendimiento alcanzado en el ejercicio de las tareas encomendadas por parte de los servidores, en cuya línea se requiere del potenciamiento de las habilidades desarrolladas en el trabajo diario buscando la optimización de los procesos y del comportamiento individual y organizacional; se confirma con los aportes de Zamora (2018) quien refiere que las instituciones se encuentran en el imperativo de involucrarse en su propio desarrollo de modo

eficiente y eficaz, para ello tienen que planear las tareas que producen las interacciones a través de situaciones por las cuales hagan suya la filosofía de la institución y a su vez intervengan en la toma de decisiones y lógicamente se fortalezca la confianza y seguridad; ante lo cual, una GRED del norte del Perú, según Mendoza et al. (2022) requiere concentrarse en el fortalecimiento de los comportamientos humanos de los trabajadores en la búsqueda de los factores positivos de cada uno de ellos, explotando sus actitudes talentosas, incentivándolos al mejoramiento constante que tenga repercusión en la vida individual, laboral e institucional.

Asimismo, de los resultados alcanzados sobre el desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú, de la tabla 10 se dedujo que, los hallazgos más significativos revelan que los participantes advierten una apreciación de nivel bajo al desempeño de la tarea (46%) desempeño adaptativo (47%) entretanto, en nivel medio, el desempeño contextual (60%) comportamiento laboral (57%) ante ello es pertinente que la institución desarrolle estrategias para propiciar que los trabajadores cumplan con la tarea encomendada, poniendo en práctica sus habilidades en el desarrollo de las tareas encomendadas, participando en eventos de perfeccionamiento buscando generar valor, efectuando las labores con esfuerzo y empeño, tomando decisiones acertadas y oportunas; fomentando espacios de ideas innovadoras, tratando que el aprendizaje de nuevas tareas se presente como una constante en la entidad, reajustando los planes para alcanzar en forma oportuna la meta, ejerciendo las funciones de modo apropiado, adaptándose fácilmente a las circunstancias que se presentan; con el compromiso de asumir comportamientos de ayuda a los demás, trabajando con mucha lealtad y persistencia en la entidad, realizando voluntariamente trabajo adicional, cumpliendo con diligencia las obligaciones; sin que incurran en discusiones entre ellos, tampoco tomarse demasiados y largos descansos, preocupándose por el cuidado de su imagen personal; se confirma con los hallazgos de Serkán et al. (2019) en el sentido que uno de los retos fundamentales a los que hacen frente las instituciones está relacionado con los mecanismos para la administración eficaz de los recursos y el capital humano, reconociendo el desempeño laboral sobresaliente que repercute en beneficio personal, profesional e institucional.

Se condice con las contribuciones conceptuales de Querevalú et al. (2020) en la idea que se tiene que configurar un ambiente que favorezca el desarrollo de las actividades, concediendo retribuciones económicas dignas que cubran las expectativas de los trabajadores y en consecuencia redunde en su desempeño laboral; permitiendo, según Bohórquez et al. (2020) que se sientan motivados e incentivados hacia el cumplimiento de las actividades encomendadas, aunque a veces su desempeño laboral no sea valorado, tampoco recompensado y como tal le produzca insatisfacción que por el contrario contribuya a la reducción del rendimiento en la entidad, se confirma con los puntos de vista de Sánchez et al. (2023), quienes concluyeron que el desenvolvimiento en las labores es una conducta observada de índole eficiente del servidor que interviene en la producción de bienes y servicios, ante ello necesitan interiorizar la misión, visión y compromisos y en consecuencia expresar un mejor rendimiento en el ejercicio de sus funciones, valorado desde la producción satisfactoria sin soslayar las particularidades físicas y psicológicas de cada uno de ellos.

En el mismo sentido, Damián et al. (2022) fortaleció esta argumentación al afirmar que el desempeño laboral se asocia con el reflejo de comportamientos y resultados de los servidores mediante los cuales se inmiscuyen en los objetivos organizacionales incentivados por el perfil personal, espacio de libre ejercicio laboral, garantía en las labores; se coincide con Treviño et al. (2019) quien al referirse al desempeño de la tarea involucra a la manera cómo el ser humano desarrolla sus tareas y por lo mismo es capaz de ser cuestionado por el nivel de eficacia que evidencia, que se convierten en acciones más significativas en el desarrollo de la acción encomendada; se concuerda con Bautista et al. (2020) que explican aspectos inherentes al desempeño contextual conceptualizándolo como el despliegue, la perseverancia, la acción después de la jornada, el apoyo, el dinamismo, la proactividad, la creatividad, la ayuda a los otros, el buen trato, el ambiente en el que las actividades se realizan, asociado con el desempeño adaptativo comprendiéndolo como el grado en el que los servidores logran adaptarse a las transformaciones que se producen en el régimen de labores y que se necesita que haya el compromiso de participar en las actividades, programas, interacción mesurada contrarrestar inconvenientes y espacios inciertos; se armoniza con los aportes de Riera et al. (2020) quien advierte que es importante, a

su vez, considerar al comportamiento laboral que se centra en la actitud que es asumida por los servidores evidenciada en la forma en que se interrelacionan, la manera de desempeño que se derive en beneficio personal e institucional.

En esta fundamentación se coincidió con Gonzales (2022) quien afirma que las instituciones se encuentran en la necesidad de efectuar valoraciones adecuadas respecto del despliegue de los trabajadores en aras de contribuir al establecimiento acertado de las necesidades y escaseces evidenciadas para tratar de reducirlas y que no se conviertan en obstáculo para lograr los objetivos institucionales; se conviene con Gonzales & Vílchez (2021) de cuyo estudio desarrollado por estos expertos se desprende que los resultados revelaron que la existencia de un escenario agradable de trabajo y de interrelaciones favorables contribuyen a la implementación de las tareas de modo armónico y cordial, ante lo cual el desempeño laboral involucra actitudes y comportamientos que asumen los empleados en su diario trajinar y que permite propiciar la efectividad en el desenvolvimiento de las funciones; se corresponde con Manjarrez et al. (2020) cuando señalan que entre los elementos que ejercitan influencia en el desempeño laboral de una entidad se expresan factores apreciables y que pasan por las particularidades personales de cada servidor, el contexto laboral y la concesión de autonomía en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Este soporte consideró a la teoría bifactorial de Herzberg (1968) citado por Madero (2020) quien postula que en el accionar laboral subsisten los factores de higiene referentes al entorno, cuya presencia no se orientan a la complacencia; no obstante, su ausencia produce insatisfacción y los elementos motivacionales que se vinculan con las labores en sí, cuya ausencia no genera insatisfacción, empero su presencia puede orientar a un eslabón superior; esto es, a una persona plena, realizada y motivada para implementar las actividades; se refuerza con las ideas de Salazar & Bello (2021) al confirmar que los factores higiénicos se relaciona con el ambiente de trabajo y los motivacionales con el reconocimiento a la labor realizada; en cuya línea , una GRED del norte del Perú necesita de un grupo de servidores capaces, comprometidos y complacidos, eficientes y eficaces, ante lo cual se requiere de la promoción del bienestar laboral, social y económico a fin de que se desarrolle de modo apropiado los procesos en la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la gestión institucional en una gerencia regional de educación del norte del Perú se encuentra en un nivel medio, según la percepción de los integrantes del grupo de estudio; ante ello es preciso que la entidad implemente en forma adecuada las funciones administrativas básicas en aras de alcanzar los objetivos previstos.
2. Se estableció que el desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú, en la apreciación de los colaboradores se encuentra en un nivel medio; ante lo cual es necesario que la institución reconozca el cumplimiento de la tarea, así como las propuestas innovadoras del personal y el desarrollo diligente de las funciones.
3. Se estableció que existe correlación directa alta entre las dimensiones de gestión institucional y desempeño laboral, advirtiendo que en las dimensiones liderazgo directivo y desempeño de la tarea se aprecia una correlación $Rho \text{ Spearman}=0.816$; clima institucional y desempeño contextual, $Rho=0,808$; funciones básicas de gestión y desempeño adaptativo, $Rho= 0,826$; toma de decisiones y comportamiento laboral, $Rho=822$.
4. Se determinó una correlación significativa directa alta entre las variables de estudio como se confirma con el coeficiente de correlación $Rho \text{ Spearman}=0,826$, lo que implica que a mayor nivel de gestión institucional se presenta mayor nivel de desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente regional de educación de una instancia descentralizada del norte del Perú se recomienda elaborar una estrategia de gestión institucional por la que se fortalezca el liderazgo directivo, para generar un clima institucional favorable, así como la implementación de las funciones básicas de gestión y una apropiada toma de decisiones.
2. Al señor administrador de una gerencia regional de educación del norte del Perú se recomienda implementar la estrategia de gestión institucional diseñada por el área de la gerencia para garantizar el direccionamiento apropiado de la entidad en la búsqueda de los objetivos preestablecidos.
3. Al jefe de personal se recomienda desarrollar actividades orientadas al impulso del desempeño de la tarea por parte de los trabajadores, reconociendo el esfuerzo desplegado, incentivando el nivel de identificación con la entidad, así como la evidencia de un comportamiento laboral apropiado.
4. A los trabajadores se recomienda, que por su parte impulsen el desarrollo de una correcta gestión institucional fomentando propiciando la creación de un escenario favorable de trabajo para un apropiado desempeño de la tarea, de acuerdo con el contexto, con una adaptación adecuada y un asertivo comportamiento laboral.

REFERENCIAS

- Alarcón, L. M., García, J. M., y Bolívar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341–363.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/8450/7629>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista economía coyuntural*. 5(4), 89-121.
http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Alva, J. A. (2021). *Estrategia de gestión del cambio actitudinal para el fortalecimiento del desempeño laboral en la municipalidad de Chachapoyas*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67553/Alva_MJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, L., Ponce, D. & Gómez, C. (2019). Academic strategy for the implementation of the teaching management model and the method for vocational training at the Uniandes Quevedo University. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 6(7), 1-18.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1427/1654>
- Amores, F. J., y Ritacco, M. (2020). Desarrollo de prácticas de liderazgo exitoso en la dirección escolar. *Perfiles Educativos*. 48(174), 1-16.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v43n174/0185-2698-peredu-43-174-77.pdf>

- Arias, J., Villasís, M. Á., Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ayala, P., y Guacho, F. I. (2020). *Estudio comparativo del grado de satisfacción del usuario y el nivel de calidad del servicio del área de fisioterapia de un Hospital Público vs. Hospital Privado. Ecuador: [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Ecuador]*. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18127/TESIS%20%28Ayala%20%26%20Guacho%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balcázar, A. M. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, (21), 140-162. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444/6034>
- Balyer, A. & Özcan, K. (2017). Organizational Climate at Primary Schools and Its Influences On Teachers Job Satisfaction. *Kastamonu Education Journal*. 25(5) 1737-1752. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348789>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research* 18(399), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Berrocal, J. S., Romaní, U. I., y Rivera, J. L. (2022). Gestión institucional y las manifestaciones interculturales en los egresados de un Instituto Superior Tecnológico. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 6(33), 578-591. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n23/a18-578-591.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información Tecnológica*. 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Cairo, S., Ruiz, Y., y Cahuana. Y. P. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*. 1(1), 1-12.
<https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158/299>
- Castañeda, T. E. K. (2021). *Gestión de conflictos vecinales y toma de decisiones en la municipalidad de Sullana, Piura. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59962>
- Castro, R.M., Escudero, F. E., y Salazar, S. L. (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 7(1), 908-917. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4446/6817>
- Checa, L. A., Cabrera, X., y Chávarry, P. D. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746>
- Cheung, F., Yeung, D. Y., & Wu, A. M. S. (2018). Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development*, 45(6), 610-624.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845317727617>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Damián, J. L. Castillo, E.F., Reyes, C. E., Salas, R. M., y Ayala, C. I. (2022). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Medisur*. 19(4), 624-632. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5033/3555>
- Davidescu A, Simona A, Paul A, & Casuneanu I. (2020). Work Flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees—implications for sustainable human resource management. *Sustainability* 12(1)106. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Dávila, R.C., Agüero, E del C., Palomino, J. F., y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Universidad y Sociedad*. 14(1), 576-583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- Domínguez, R., Romero, Z., y Cuba, M. S. (2022). Comunicación médico-paciente y satisfacción del usuario en un centro de primer nivel de atención de Lima Metropolitana, Perú. *Rev Med Hered*. 33, 35-40. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/4166/4714>
- Espinoza, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*. 15(69), 171-180. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>

- Gonzales, M. (2022). *Desempeño laboral y satisfacción de los usuarios en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94455/Gonzales_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, S. S., Viteri, D.A., Izquierdo, A.M., & Verdezoto, G.O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Universidad y Sociedad*.12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Gonzales, W., de J., y Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales *Pensamiento y Gestión*, 51), 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
- Guillín, X. M., Mosquera, A. P., y Pérez, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Haradhan, M. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Munich Personal RePEc Archive*, 9(4), 52-79. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Hernandez-Sampieri, R & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill Education <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>

- Huamán, E. (2020). *La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca*. [Tesis de maestría]. Cajamarca-Perú
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, S. (2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formación Universitaria*, 13(5), 165–176. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-165.pdf>
- Louffat, E. (2018). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo (4ª ed.)*. Cengage Learning, Mx Cengage.
https://www.academia.edu/36807677/Administracion_Proceso_administrativo_Enrique_Louffat
- Lucero, M. (2019). *Programa de gestión administrativa para mejorar el clima institucional de la I.E. N° 11501, distrito de Pomalca*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6818/BC-2653%20LUCERO%20MANAYAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machaca, T. Y. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79777>

- Madero, S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*. (29), 1-18. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., y Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mañas, M. Á., Díaz, P.A., Llopis, J., Nieto, F., & Salvador, C. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company. *Journal of Social Psychology*, 35(1), 100–115. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2019.1682292?tab=permissions&scroll=top>
- Martínez, I. M., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 87–94. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2020a10>
- Matabanchoy, S. M., Álvarez, C. M., y Riobamba, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*. 21(2), 176-187. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

- Medina, D. S. (2023). *Gestión institucional y calidad educativa en una entidad pública de la Región Lambayeque*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108785/Medina_GDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendivel, R. K., Lavado, C. S., & Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana los Andes, subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242/1239>
- Mendoza, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614/pdf>
- Mendoza, V. M., Moreira, J. S., & Mera, C. L. (2022). Influence of administrative management on the organizational development of higher education institutions. *Revista publicando* 9(34), 31-40.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301/2532>
- Pacheco, R.J., Robles, C.A., & Ospino, A.J. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Inf. tecnol.* 29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259

- Querevalú, E. F., Cabrera, X., y Chávarry, P. D. (2020). Desarrollo organizacional y satisfacción de colaboradores de un centro de información universitario. *Epistemia*, 4(3), 68-77.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1419>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Archivos de Medicina*. 20(1), 122-138.
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
- Ramírez, T.E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175?show=full&locale-attribute=es>
- Reaño, E. (2019). *Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa "Manuel Burga Puelles" de Jayanca, Lambayeque*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39309/Rea%
c3%b1o_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39309/Rea%c3%b1o_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rezaee, A., Khoshsima, H. & Zare, B, E. (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed method. *Publisher: Cogent OA. Journal: Cogent Education*. 7(1), 1-24.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2019.1613007>

- Riera, A. A., Vera, F. V., y Mariscal, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista dilemas contemporáneo* 62(7), 1-12.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Rodríguez, J. E. (2020). From management systems to the integrated model of planning and managing in the public sector: a review of the Colombian case. *Revista electrónica de administración*. 26(1).
<https://www.scielo.br/j/read/a/n3Dmvtqvr98ZLRFkGLkZpGL/?lang=es>
- Rodríguez, Y., & Pinto, M. (2018). Information use model for the strategic decision making in information organizations. *Transformación Campinas*. 30(1), 52-64.
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?format=pdf&lang=es>
- Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(6), 457-474.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37168/40445>
- Salazar, A. G., y Bello, B. J. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*. 6(10), 216-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>

- Salvador, J., Marco, G., y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18. <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322/2087>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, C. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ed. Business Support Aneth S.R.L. Lima-Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, K. P., Rojas, W. J., Terrones, Sh. M., Quinteros, D. M., y Carranza, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Rev Asoc Esp Med Trab.* 31(1),43-53. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-45.pdf>
- Santamaría, J.G., y Ojeda, H.F. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Serkan, N., Kanan, S., Bayraktar, Özgü, Emiroğlu, O., & Güneyli, A. (2019). Levels of readiness in total quality management. *Amazonia Investiga*, 7(16), 268-275. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/403/378>

- Simbron, S. F., & Sanabria, F. M. (2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59–83.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. (2022). Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 234-261.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Suong, H., Thanh, D., & Dao, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities-Evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-280.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201915658236074.page>
- Tirado, K.G. (2020). *Gestión administrativa y calidad del servicio al cliente en el colegio químico farmacéutico de La Libertad*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Trujillo. Perú]
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1015/tiradovega_karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Treviño, R., Segovia, A., Alvarado, E., & Guerra, P. (2019). The remunerations positively impact on the organizational commitment through the psychological empowerment in public institutions teachers. *Innovaciones de Negocios*, 16(31), 87-117.
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/285/277>

Universidad César Vallejo (2023). *Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos.* Trujillo-Perú.

<https://es.scribd.com/document/636416258/RVI-N-061-2023-VI-UCV->

Vélez, D., Aragón, R., Rodríguez, M. (2021). Study for the quality and prospective of the Organizational Strategic planning in Higher Education. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 32, 151-169.

<https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/32.2022.04>

Zamora, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. Almenara: *revista extremeña de ciencias sociales*, (10), 87-109.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>

Zavaleta, E, M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional – Perú. *Comunicación*. 12(1), 53-64.

http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/en_2219-7168-comunica-12-01-53.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Gestión institucional</i>	Comprende la interrelación de componentes que participan en un contexto escolar en aras de alcanzar el buen desarrollo de un plan educativo, propiciando la intervención libre, dinámica, armónica y creativa de los actores de la entidad (Berrocal, et al., 2022)	<i>La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: liderazgo directivo, clima organizacional, funciones básicas de gestión, toma de decisiones, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente</i>	Liderazgo directivo Clima organizacional Funciones básicas de gestión Toma de decisiones	Director líder Espacio motivador Aliados con objetivos Influencia en los demás Líder con visión Relaciones interpersonales Cultura institucional Planificación Organización Dirección Control Determinación de hechos Búsqueda de soluciones Selección de alternativas Evaluación de la decisión Implementación de la decisión	<i>Ordinal</i> <i>Nunca</i> <i>(1)</i> <i>Casi</i> <i>nunca</i> <i>(2)</i> <i>A veces</i> <i>(3)</i> <i>Casi</i> <i>siempre</i> <i>4</i> <i>Siempre</i> <i>5</i>	Cuestionario

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión institucional

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de una gerencia regional de educación del norte del Perú

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Ítems	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Liderazgo directivo					
1. La autoridad moviliza a los trabajadores por medios no coercitivos					
2. Se aprecia espacios motivadores en la institución					
3. Los trabajadores se sienten comprometidos en la búsqueda de objetivos comunes					
4. Se ejerce influencia en la comunidad educativa para la obtención de metas previstas					
5. La autoridad evidencia una percepción clara del futuro de la institución					
Dimensión 2. Clima organizacional					
6. Los trabajadores muestran actitudes personales positivas					
7. La entidad promueve el intercambio de puntos de vista					
8. El personal busca siempre salir de lo rutinario					
9. En la institución se aprecia cohesión organizacional					
10. Los trabajadores de la entidad predicán con el ejemplo					
Dimensión 3. Funciones básicas de gestión					
11. La institución planifica las actividades que realiza					
12. Se evidencia la estructura organizativa					
13. La dirección se ejerce con liderazgo					
14. La institución formula normas y políticas de control					
15. Los procedimientos favorecen a los usuarios					
Dimensión 4. Toma de decisiones					
16. La autoridad se percata de lo que ocurre a su alrededor					
17. Se genera iniciativas para la toma de decisiones					
18. El decisor se responsabiliza de las decisiones tomadas					
19. El responsable evalúa la decisión tomada para orientar su accionar					
20. La decisión tomada se traduce en acción efectiva					

Cuestionario de desempeño laboral

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de una gerencia regional de educación del norte del Perú

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Ítems	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Desempeño de la tarea					
1. Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada					
2. Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas					
3. Participa en eventos de actualización para generar valor					
4. Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño					
5. Toma decisiones acertadas y oportunas					
Dimensión 2. Desempeño contextual					
6. La entidad reconoce las ideas innovadoras					
7. El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad					
8. Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta					
9. Ejerce sus funciones de manera apropiada					
10. Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan					
Dimensión 3. Desempeño adaptativo					
11. Asume comportamientos de ayuda a los demás					
12. Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución					
13. Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza					
14. Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad					
15. Cumple con diligencia sus obligaciones					
Dimensión 4. Comportamiento laboral					
16. Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones					
17. Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
18. Se toman demasiados y largos descansos					
19. Se practica la cultura del resquebrajamiento					
20. Los servidores se preocupan por su imagen personal					

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de gestión institucional”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Orlando Alarcón Díaz
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional	Más de 11 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de gestión institucional
Autora	Mary Elizabeth Salazar Hidrogo
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una GRED del norte del Perú
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de gestión institucional

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Proceso por el cual la persona influye en el colectivo de aliados en aras de lograr un objetivo común (Alcázar, 2020)
	Clima organizacional	Ambiente físico o social en el que el servidor labora (Sumba et al., 2022).
	Funciones básicas de gestión	Comprenden la planificación, organización, dirección y control
	Toma de decisiones	Proceso por el que entre varias opciones se elige a una cuando se busca absolver distintas situaciones de la vida (Rodríguez & Pinto, 2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión institucional elaborado por Mary Elizabeth Salazar Hidrogo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido..	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión institucional.

Primera dimensión: Liderazgo directivo.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel del liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Director líder	1	4	4	4	
Espacio motivador	2	4	4	4	
Aliados con objetivos	3	4	4	4	
Influencia en los demás	4	4	4	4	
Líder con visión	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Clima organizacional.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Relaciones interpersonales	6, 7, 8	4	4	4	
Cultura organizacional	9, 10	4	4	4	

Tercera dimensión: Funciones básicas de gestión.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de las funciones básicas de gestión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	11, 12	4	4	4	
Organización	13	4	4	4	
Dirección	14	4	4	4	
Control	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Toma de decisiones.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Determinación de hechos	16	4	4	4	
Búsqueda de soluciones	17	4	4	4	
Selección de alternativas	18	4	4	4	
Evaluación de la decisión	19	4	4	4	
Implementación de la decisión	20	4	4	4	



Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI 16427321

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Orlando Alarcón Díaz
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional	Más de 11 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de desempeño laboral
Autora	Mary Elizabeth Salazar Hidrogo
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una GRED del norte del Perú
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de desempeño laboral

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Implica el logro de las actividades y compromisos de acuerdo con las capacidades y conocimientos para cada cargo que contribuyen al engrandecimiento de la entidad (Bautista et al., 2020).
	Desempeño contextual	Comprende el despliegue, la perseverancia, la acción después de la jornada, el apoyo, el dinamismo, la proactividad, la creatividad, la ayuda a los otros, el buen trato, el ambiente en el que las actividades se realizan (Bautista et al., 2020).
	Desempeño adaptativo	Involucra el grado en el que los servidores logran adaptarse a las transformaciones que se producen en el régimen de labores (Bautista et al., 2020).
	Comportamiento laboral	Se centra en la actitud que es asumida por los servidores evidenciada en la forma en que se interrelacionan, la manera de desempeño que se derive en beneficio personal e institucional (Riera et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Mary Elizabeth Salazar Hidrogo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral.

Primera dimensión: Desempeño de la tarea.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño de la tarea.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Completa la tarea	1	4	4	4	
Habilidades laborales	2	4	4	4	
Actualización del conocimiento	3	4	4	4	
Trabajo preciso y cuidadoso	4	4	4	4	
Toma de decisiones	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Desempeño contextual

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Innovación de ideas	6	4	4	4	
Aprendizaje de nuevas tareas	7	4	4	4	
Ajuste de planes y metas	8	4	4	4	
Actuación adecuada	9	4	4	4	
Flexibilidad	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Desempeño adaptativo.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño adaptativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ayuda a los demás	11	4	4	4	
Lealtad y compromiso	12	4	4	4	
Personalidad	13	4	4	4	
Tarea extra	14	4	4	4	
Atención a las obligaciones	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comportamiento laboral.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de comportamiento laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Incumplimiento de funciones	16	4	4	4	
Discusiones con compañeros de trabajo	17	4	4	4	
Demasiados y largos descansos	18	4	4	4	
Cultura del resquebrajamiento	19	4	4	4	
Descuido de imagen personal	20	4	4	4	



Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI 16427321

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de gestión institucional”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Jorge Alberto Alva Mori
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 15 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de gestión institucional
Autora	Mary Elizabeth Salazar Hidrogo
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una GRED del norte del Perú
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de gestión institucional

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Proceso por el cual la persona influye en el colectivo de aliados en aras de lograr un objetivo común (Alcázar, 2020)
	Clima organizacional	Ambiente físico o social en el que el servidor labora (Sumba et al., 2022).
	Funciones básicas de gestión	Comprenden la planificación, organización, dirección y control
	Toma de decisiones	Proceso por el que entre varias opciones se elige a una cuando se busca absolver distintas situaciones de la vida (Rodríguez & Pinto, 2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión institucional elaborado por Mary Elizabeth Salazar Hidrogo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Calificación
5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión institucional.

Primera dimensión: Liderazgo directivo.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel del liderazgo directivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Director líder	1	4	4	4	
Espacio motivador	2	4	4	4	
Aliados con objetivos	3	4	4	4	
Influencia en los demás	4	4	4	4	
Líder con visión	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Clima organizacional

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel del clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Relaciones interpersonales	6, 7, 8	4	4	4	
Cultura organizacional	9, 10	4	4	4	

Tercera dimensión: Funciones básicas de gestión

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de las funciones básicas de gestión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	11, 12	4	4	4	
Organización	13	4	4	4	
Dirección	14	4	4	4	
Control	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Toma de decisiones

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Determinación de hechos	16	4	4	4	
Búsqueda de soluciones	17	4	4	4	
Selección de alternativas	18	4	4	4	
Evaluación de la decisión	19	4	4	4	
Implementación de la decisión	20	4	4	4	



Dr. Jorge Alberto Alva Mori

DNI 33432722

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Jorge Alberto Alva Mori
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 15 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de desempeño laboral
Autora	Mary Elizabeth Salazar Hidrogo
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una GRED del norte del Perú
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de desempeño laboral

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Implica el logro de las actividades y compromisos de acuerdo con las capacidades y conocimientos para cada cargo que contribuyen al engrandecimiento de la entidad (Bautista et al., 2020).
	Desempeño contextual	Comprende el despliegue, la perseverancia, la acción después de la jornada, el apoyo, el dinamismo, la proactividad, la creatividad, la ayuda a los otros, el buen trato, el ambiente en el que las actividades se realizan (Bautista et al., 2020).
	Desempeño adaptativo	Involucra el grado en el que los servidores logran adaptarse a las transformaciones que se producen en el régimen de labores (Bautista et al., 2020).
	Comportamiento laboral	Se centra en la actitud que es asumida por los servidores evidenciada en la forma en que se interrelacionan, la manera de desempeño que se derive en beneficio personal e institucional (Riera et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez.

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Mary Elizabeth Salazar Hidrogo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido..	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Completa la tarea	1	4	4	4	
Habilidades laborales	2	4	4	4	
Actualización del conocimiento	3	4	4	4	
Trabajo preciso y cuidadoso	4	4	4	4	
Toma de decisiones	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Desempeño contextual

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Innovación de ideas	6	4	4	4	
Aprendizaje de nuevas tareas	7	4	4	4	
Ajuste de planes y metas	8	4	4	4	
Actuación adecuada	9	4	4	4	
Flexibilidad	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Desempeño adaptativo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño adaptativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ayuda a los demás	11	4	4	4	
Lealtad y compromiso	12	4	4	4	
Personalidad	13	4	4	4	
Tarea extra	14	4	4	4	
Atención a las obligaciones	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comportamiento laboral

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de comportamiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Incumplimiento de funciones	16	4	4	4	
Discusiones con compañeros de trabajo	17	4	4	4	
Demasiados y largos descansos	18	4	4	4	
Cultura del resquebrajamiento	19	4	4	4	
Descuido de imagen personal	20	4	4	4	



Dr. Jorge Alberto Alva Mori

DNI 33432722

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de gestión institucional”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cinthia Gonzales Vásquez
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 14 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de gestión institucional
Autora	Mary Elizabeth Salazar Hidrogo
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una GRED del norte del Perú
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de gestión institucional

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Proceso por el cual la persona influye en el colectivo de aliados en aras de lograr un objetivo común (Alcázar, 2020)
	Clima organizacional	Ambiente físico o social en el que el servidor labora (Sumba et al., 2022).
	Funciones básicas de gestión	Comprenden la planificación, organización, dirección y control
	Toma de decisiones	Proceso por el que entre varias opciones se elige a una cuando se busca absolver distintas situaciones de la vida (Rodríguez & Pinto, 2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión institucional elaborado por Mary Elizabeth Salazar Hidrogo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión institucional.

Primera dimensión: Liderazgo directivo.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel del liderazgo directivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Director líder	1	4	4	4	
Espacio motivador	2	4	4	4	
Aliados con objetivos	3	4	4	4	
Influencia en los demás	4	4	4	4	
Líder con visión	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Clima organizacional.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Relaciones interpersonales	6, 7, 8	4	4	4	
Cultura organizacional	9, 10	4	4	4	

Tercera dimensión: Funciones básicas de gestión.

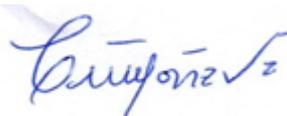
Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de las funciones básicas de gestión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	11, 12	4	4	4	
Organización	13	4	4	4	
Dirección	14	4	4	4	
Control	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Toma de decisiones.

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Determinación de hechos	16	4	4	4	
Búsqueda de soluciones	17	4	4	4	
Selección de alternativas	18	4	4	4	
Evaluación de la decisión	19	4	4	4	
Implementación de la decisión	20	4	4	4	



Dra. Cinthia Gonzales Vasquez

DNI 41742230

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cinthia Gonzales Vásquez
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 14 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de desempeño laboral
Autora	Mary Elizabeth Salazar Hidrogo
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una GRED del norte del Perú
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de desempeño laboral

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Implica el logro de las actividades y compromisos de acuerdo con las capacidades y conocimientos para cada cargo que contribuyen al engrandecimiento de la entidad (Bautista et al., 2020).
	Desempeño contextual	Comprende el despliegue, la perseverancia, la acción después de la jornada, el apoyo, el dinamismo, la proactividad, la creatividad, la ayuda a los otros, el buen trato, el ambiente en el que las actividades se realizan (Bautista et al., 2020).
	Desempeño adaptativo	Involucra el grado en el que los servidores logran adaptarse a las transformaciones que se producen en el régimen de labores (Bautista et al., 2020).
	Comportamiento laboral	Se centra en la actitud que es asumida por los servidores evidenciada en la forma en que se interrelacionan, la manera de desempeño que se derive en beneficio personal e institucional (Riera et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Mary Elizabeth Salazar Hidrogo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Completa la tarea	1	4	4	4	
Habilidades laborales	2	4	4	4	
Actualización del conocimiento	3	4	4	4	
Trabajo preciso y cuidadoso	4	4	4	4	
Toma de decisiones	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Desempeño contextual

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Innovación de ideas	6	4	4	4	
Aprendizaje de nuevas tareas	7	4	4	4	
Ajuste de planes y metas	8	4	4	4	
Actuación adecuada	9	4	4	4	
Flexibilidad	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Desempeño adaptativo

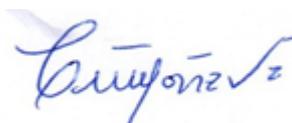
Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de desempeño adaptativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ayuda a los demás	11	4	4	4	
Lealtad y compromiso	12	4	4	4	
Personalidad	13	4	4	4	
Tarea extra	14	4	4	4	
Atención a las obligaciones	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comportamiento laboral

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de comportamiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Incumplimiento de funciones	16	4	4	4	
Discusiones con compañeros de trabajo	17	4	4	4	
Demasiados y largos descansos	18	4	4	4	
Cultura del resquebrajamiento	19	4	4	4	
Descuido de imagen personal	20	4	4	4	



Dra. Cinthia Gonzales Vásquez

DNI 41742230

Anexo 4. Consentimiento informado

Título de la investigación:

“Gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú”.

Investigadora:

Salazar Hidrogo, Mary Elizabeth.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú”, cuyo objetivo es; Determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Esta investigación es desarrollada por la suscrita en su condición de estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Chiclayo aprobado por la universidad y con el permiso de una gerencia regional de educación del norte del Perú, estudio que tendrá impacto en la resolución de la problemática respecto de la gestión institucional y el desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Consentimiento; Después de haber leído los propósitos de la investigación autoriza mi participación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pimentel, 30 de mayo de 2023

Doctor Daniel Suarez Becerra
Gerente Regional de Educación Lambayeque
Chiclayo.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Salazar Hidrogo Mary Elizabeth
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios III
- 5) Título de la investigación : Gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú
- 6) Asesor : Dra. Vilchez Guivar De Rojas Leyla Ivon

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION
GERENCIA REGIONAL - GRED



Firmado digitalmente por SUAREZ BECERRA Daniel FIR 16474111 hard
Unidad: GERENCIA REGIONAL - GRED
Cargo: GERENTE REGIONAL DE EDUCACION
Fecha y hora de proceso: 13/07/2023 - 09:41:02

Id seguridad: 7512540

Chiclayo 13 julio 2023

OFICIO N° 001575-2023-GR.LAMB/GRED [4665522 - 1]

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: EXP. SISGEDO N° 4665522-0
Ley Universitaria N° 23733

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención a los documentos de la referencia, **AUTORIZAR** a doña MARY ELIZABETH SALAZAR HIDROGO, estudiante del III Ciclo del Programa de estudios de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para que realice su trabajo de Investigación en esta Sede; titulado: **Gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Perú.**

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Firmado digitalmente
DANIEL SUAREZ BECERRA
GERENTE REGIONAL DE EDUCACION
Fecha y hora de proceso: 13/07/2023 - 09:41:02

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE ADMINISTRACION
LUZ GRISELDA CASTAÑEDA SALAZAR
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION - GRED(e)
2023-07-13 09:36:13-05

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

N°	NOMBRE	CONSENTIMIENTO INFORMADO	CORREO ELECTRÓNICO
1	EMERITA MARTHA CORREA SALDAÑA	SI	martha.cs7109@gmail.com
2	JOSÉ MANUEL GARCÍA MINGUILLO	SI	jmgminguillo@gmail.com
3	ELVIS OMAR PÉREZ GUERRERO	SI	elvis_leo28@hotmail.com
4	JUANITA CORINA BARRANTES CARRASCO	SI	pscoribarrantes@gmail.com
5	JENNY CHANDUVÍ	SI	jeilu3890@gmail.com
6	ALEX JEYNER MEGO SAAVEDRA	SI	jeymermego@gmail.com
7	SEGUNDO DARIO HERNÁNDEZ QUIROZ	SI	hernandezquirozdario@gmail.com
8	ALRLENE GIOVANNA RUBIO SEMINARIO	SI	giovigrs@hotmail.com
9	GLORIA MORALES MORI	SI	gloreata_girl@hotmail.com
10	RICARDO CÉSAR VELÁSQUEZ TICLA HUANCA	SI	arturo228@gmail.com
11	OLGA CUMPA OLIVA	SI	olgac17@hotmail.com
12	GUSTAVO ENRIQUE BRAVO NAVARRO	SI	gustavobn8@gmail.com
13	INGRID RIOFRIO QUIJANO	SI	ynyes24@hotmail.com
14	ANTERO AUGUSTO IDROGO ANAYA	SI	aidrogoana@hotmail.com
15	GERALDINE TENORIO	SI	gtenorio.h@hotmail.com
16	EDINSON EDGARDO RAICO AGUILAR	SI	braico29@gmail.com
17	ISABEL ALAMA OLIVA	SI	isa.alama.oliva@gmail.com
18	LUZ CASTAÑEDA SALAZAR	SI	luzca1004@hotmail.com
19	MILAGROS ROJAS OLIVOS	SI	mrosagitario@gmail.com
20	NELIDA LEYVA SALAZAR	SI	ne.le.sa@hotmail.com
21	REY DAVID CAMPOS JARA	SI	kindavies1386@gmail.com
22	ANNIE GONZALES GONZALES	SI	rbyth_20@hotmail.com
23	BLANCA ITURRIA	SI	bleditum@hotmail.com
24	DIÓGENES ALEXANDER SAAVEDRA	SI	saavedrarotornalist@gmail.com
25	ANA MARÍA GONZÁLES FARROÑAY	SI	anagfy@gmail.com
26	MÓNICA TOMASITA PÉREZ SEMINARIO	SI	perezseminariom@gmail.com
27	CARLOS QUESQUÉN	SI	kar_20120@hotmail.com
28	MIRTHA HUANGAL NAVEDA	SI	mirthn13@hotmail.com
29	PAUL BOSSIO	SI	hectorpaul179@gmail.com
30	WILLIAM HENDERSON SIANGAS GONZÁLES	SI	wsiancas@gmail.com
31	YACORI SENMACHE	SI	senmache.yacori2020@gmail.com
32	JUAN SANTISTEBN	SI	jsantistebana@gmail.com
33	NANCY VELEZ	SI	navega_26@hotmail.com
34	ROSA PISCOYA PUPUCHE	SI	rpp_31@hotmail.com
35	DIANA RUBIO SEMINARIO	SI	dianirubio@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión institucional y desempeño laboral en una gerencia regional de educación del norte del Peru", cuyo autor es SALAZAR HIDROGO MARY ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON DNI: 45051606 ORCID: 0000-0003-1081-7922	Firmado electrónicamente por: LDERO20 el 08-08- 2023 13:00:09

Código documento Trilce: TRI - 0622118