



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de materiales educativos y desempeño laboral en la Unidad
de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tello Reátegui, Luz Raquel (orcid.org/0000-0003-2423-0460)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Michael y Raquel, por su inmensa paciencia y su más grande amor durante todo este proceso que una vez más decidí encaminar, pues, el ámbito educativo siempre será aquella conexión que nos unirá.

Luz

Agradecimiento

Al director de la UGEL-Lamas y al responsable de gestión pedagógica por hacer posible que llegemos a cada uno de los directivos polidocentes, quienes con total honestidad nos compartieron sus experiencias el cual se ve reflejado en el presente trabajo de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión de materiales educativos.....	22
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral.....	23
Tabla 3. Prueba de normalidad de la gestión de materiales educativos y desempeño laboral.....	24
Tabla 4. Correlación entre la gestión de materiales educativos y desempeño laboral...	25

Índice de figuras

Figura 1. Coeficiente de determinación entre la gestión de materiales educativos y desempeño laboral.....	26
---	----

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín-2022. La indagación fue tipo básica, donde se optó por un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, cuya población fue finita y una muestra censal equivalente 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la UGEL-Lamas. El método de recolección de datos fue la encuesta, asimismo el instrumento elegido fue el cuestionario. Los resultados definieron que el nivel de gestión de materiales educativos fue medio en 61,2%, bajo en 21,2% y alto en 17,6%; el desempeño laboral fue medio en 58,8%, alto en 21,2%, y bajo en 20,0%. Concluyendo que la gestión de materiales educativos y desempeño laboral mantienen una correlación positiva moderada y altamente significativa ($Rho\ Spearman=0,466$) obteniéndose un coeficiente de determinación de 37.67% lo cual indica que el desempeño laboral es influenciado por la gestión de materiales educativos.

Palabras clave: Gestión, material educativo, desempeño laboral, servicio educativo.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between the management of educational materials and the work performance of employees in the Local Educational Management Unit Lamas, San Martin-2022. The inquiry was basic type, where a quantitative approach was chosen with a non-experimental design, correlational level, cross-sectional, whose population was finite and a census sample equivalent 85 directors of polyteaching educational services of Basic Education UGEL-Lamas. The method of data collection was the survey, also the instrument chosen was the questionnaire. The results defined that the level of management of educational materials was medium in 61.2%, low in 21.2% and high in 17.6%; the level of the work performance of employees was medium in 58.8%, high in 21.2%, and low in 20.0%. Concluding that the management of educational materials and work performance maintain a moderate and highly significant positive correlation ($Rho\ Spearman=0.466$) obtaining a coefficient of determination of 37.67% which indicates that work performance is influenced by the management of educational materials.

Keywords: Management, educational material, work performance, educational service.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes componentes que afectan al desempeño laboral en Guatemala, está basada en la irresponsabilidad que adoptan los colaboradores 72.33%, sobre todo si se encuentran en edades de 20 y 25 años, quienes asumen por primera vez jefaturas en sus carreras, limitando una buena productividad y calidad de trabajo (Figueroa, 2018). Asimismo, en el portal web mexicano "Elempresario.mx" (2018) publicó que México obtuvo uno de los lugares más bajos con relación a desempeño, ubicándose en la escala de 20 puntos sobre 100 (1/5); lo que indica, según el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INGE), este país descendió a -0.2% muy distinta al trimestre anterior. Finalmente, (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019), indican que, el 30% de instructivos de la Institución Universitaria ITSA manifiestan, que solo "algunas veces" se cumple esta variable, debido a la inadecuada comunicación entre colaboradores, lo que genera inconformidad entre docentes, incluyendo en ella que la retroalimentación a realizar viene siendo obsoleta.

Por otra parte, en el ámbito nacional, tenemos a Bautista et al. (2020) quienes refieren que, en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, un porcentaje del 57,8% de los trabajadores tienen un desempeño laboral deficiente, debido a la insuficiente motivación por parte de los directivos. Asimismo, Nieves (2018) reporta que, el 74,2% de los trabajadores tienen un desempeño bajo, sobre todo, en aquellos que se encuentran insatisfechos con el modelo y forma de trabajo; lo que indica a simple vista, de que debe mejorarse el sistema de trabajo en la empresa ADECCO Perú S.A. Piura. Finalmente, Araujo Reyes (2019), manifiesta que en la Dirección Regional de Transporte de Junín (DRT), el 51,65% de los colaboradores se ubican en el nivel medio del desempeño laboral.

De igual manera en el nivel local, Wilfredo et al. (2021), indican que el desempeño laboral es inadecuado 60% en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo de la Región San Martín; debido a que dichos gestores responsables de hacer cumplir los objetivos planificados, manejan

excesivamente los recursos, dificultando la realización de actividades eficientes y en el tiempo establecido. Asimismo, en cuanto al análisis realizado en la UGEL-Lamas, se pudo constatar debilidades con respecto al desempeño laboral, en el cual se tiene problemas como habilidades-capacidades para atender el desarrollo de los subprocesos de registro y asignación de materiales en el SIAGIE; como el comportamiento de directivos de las instituciones educativas frente a las exigencias y plazos establecidos en la normatividad para la identificación de la excedencia y déficit de material educativo. Finalmente, las metas y resultados que constituyen la medición por parte del Ministerio de Educación para conciliar la información respecto a cantidad de estudiantes matriculados y cantidad de materiales educativos registrados y asignados por parte de la institución educativa.

Sin embargo, el Ministerio de Educación año a año, implementa mecanismos y estrategias orientados a asegurar que los materiales educativos distribuidos en el año electivo estén en manos de los usuarios (estudiantes-docentes); sin embargo, esto se ve limitado cuando los directivos y colaboradores de las instituciones educativas no cumplen oportunamente con el registro y asignación de estos en el SIAGIE. Por tal razón, la formulación del problema se identificó en primera instancia como problema general al siguiente enunciado: ¿Qué relación existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022?. En cuanto a los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de materiales educativos en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022?

De otro modo, a través de la investigación ejecutada en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, tiene una justificación por conveniencia debido a la disponibilidad que se ejecuta a través de sus dos principales variables, los cuales se rigen en la actualidad a nuestro tema de estudio, proporcionando no solo información teórica sino metodológica lo cual

ayudará a conseguir nuestro grado académico. A su vez, la justificación social, la UGEL-Lamas por los diversos procesos que realiza como es la gestión de materiales educativos en base al desempeño laboral de cada uno de los involucrados busca mejorar y a su vez atender a los usuarios (docentes-directivos) en cuanto a sus propias necesidades educativas. Además, la justificación práctica, establece conocimientos que permitan buscar soluciones de mejora en cuanto a los problemas establecidos en la UGEL-Lamas, además de lograr un mayor impacto en el cumplimiento de las metas planteadas y así incentivar a futuras investigaciones en desarrollar trabajos que acrediten a la sociedad en conjunto.

De igual manera la justifica teórica, permitió generar nuevos conocimientos en cuanto a nuestras variables planteadas, lo cual ayudó incluso tanto al desarrollo académico como profesional en cada una de las personas que tengan acceso a dicha investigación. Finalmente, en la justificación metodológica, se tuvo en cuenta la identificación del problema y a su vez comprender dicha correlación de variables conforme a la obtención de resultados debidamente aplicados mediante cuestionarios, validados por expertos en la materia, lo que servirá además a la comunidad científica para que pueda utilizarlo.

En consecuencia, se consideró al objetivo principal Determinar la relación que existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022. Y en cuanto a los objetivos específicos, Identificar el nivel de gestión de materiales educativos en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022, e Identificar el nivel de desempeño laboral en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022. Y como parte de la Hipótesis General se evidenció que, Existe relación significativa entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022. Y como Hipótesis Específicas está evidenciada que, H2: el nivel de gestión de materiales educativos en la

UGEL-Lamas, San Martín - 2022, es alto; H2: el nivel de desempeño laboral en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022 es bajo.

II. MARCO TEÓRICO

De la misma forma, como parte de los trabajos previos en primer lugar, consideraremos en el espacio internacional, al autor Zans (2017) con su trabajo descriptivo-explicativo, con enfoque cuantitativo y a su vez no experimental y su población a estudiar de 88 trabajadores y funcionarios y a su vez 59 personas que forman parte de la muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario, se observó y a su vez se entrevistó a cada uno de ellos, y se concluyó que, el 60% oscilan en un nivel bajo que corresponde al desempeño laboral, afectando la buena dirección de su facultad a través de aspectos negativos.

Asimismo, Vargas (2017) en su investigación realizada con diseño no experimental, con una muestra de 817 trabajadores colombianos, siendo la edad media (M) de todos los participantes de 34,9 años (desviación estándar [DE] = 11 años) y el 43 % de los trabajadores eran mujeres, en el cual se aplicó el instrumento del cuestionario a cada colaborador en donde se concluyó que, el empleo de los recursos educativos hará posible la articulación con los elementos que intervienen en las clases teóricas con las clases prácticas y con la simulación de los trabajos propios, fortaleciendo el proceso enseñanza y aprendizaje.

A su vez, Rodríguez & Lechuga (2019) en su trabajo de investigación descriptiva, de campo no experimental-transeccional, con una población en base a 100 docentes y una muestra de 79, y un cuestionario en escala de Likert, se concluyó que, el 30 % de docentes encuestados establecen que algunas veces el desempeño laboral se manifiesta de forma correcta, sugiriendo mejorar en la parte emotiva, para así aumentar el nivel de desempeño que puedan tener. Por otro lado, Peiró et al., (2020) en su investigación con diseño no experimental, con una muestra de 817 trabajadores colombianos, siendo la edad media (M) de todos los participantes fue de 34,9 años (desviación estándar [DE] = 11 años) y el 43 % de los trabajadores eran mujeres, en el cual se aplicó el instrumento del cuestionario y se concluyó que, 17 de 18 características laborales

influyeron indirectamente en el desempeño laboral a través de su efecto sobre la importancia. Estos hallazgos enfatizan el papel de los antecedentes personales en el desempeño laboral.

Es así como para Cabero et al. (2019) en su investigación realizada con diseño experimental, con una muestra en base a 274 estudiantes y edades percibidas entre los 10 y 12 años correspondientemente, en el cual se aplicó tres cuestionarios y se concluyó que, el material trazado, aplicado y estimado efectuó con el ofrecimiento para estudiantes de tercer ciclo que se encuentran en nivel primario teniendo problemas en el juicio lector. Por otra parte, Latorre et al., (2016) en su investigación realizada con diseño no experimental, con una muestra de 835 trabajadores españoles del sector servicios, educación y fabricación, en el cual se aplicó el instrumento del cuestionario y se concluyó que, las prácticas de recursos humanos de alto compromiso se relacionaron con el desempeño de los empleados a través del efecto mediador del apoyo organizacional percibido, un contrato psicológico cumplido y la seguridad laboral, como características clave de la relación laboral, y la satisfacción laboral.

De la misma forma, en el ámbito nacional, para Lachuma & Delgado (2020), en su investigación básica y descriptiva con revisión sistemática, una población y muestra dirigida hacia docentes, habiéndose aplicado un cuestionario para dicha investigación. En el cual se concluyó que, el 80% determinan que el desempeño laboral en EBE (Educación Básica Especial), es sumamente importante en cuanto al comportamiento de los docentes, ya que depende de ello, establecen lazos de cómo conectar con sus estudiantes y se establecen funciones para ejercer el compromiso en la institución.

A su vez, para Valdez (2018) en su trabajo de investigación tuvo una población de 950 estudiantes y 22 trabajadores, de los cuales como parte de su muestra se consideró a 30 estudiantes y solo a 2 docentes, además, utilizó la técnica del focus group para con los estudiantes y en caso de los

docentes se llegó a aplicar un cuestionario, en donde se concluyó que, se manifiesta un inoportuno manejo de materiales educativos proporcionados por el Ministerio de Educación hacia las instituciones educativas, en tal sentido, es correspondiente anticipar esta deficiente gestión curricular de materiales como parte de un reto para la mejora de resultados.

Por otra parte, Muñoz (2017) en un estudio realizado sobre gestión de materiales educativos en la región San Martín, en donde se asignó una técnica mixta a través de materiales cuantitativos y cualitativos para el manejo y recojo de dicha información, con una población de 297 participantes y una muestra no probabilística equivalente a 168 personas, entre profesores y directores, y se aplicaron entrevistas semi-estructuradas, observación, mapeo de procesos y encuestas, en donde se concluyó que, el 71%, de los directores señalaron que firmaron el escrito de permiso, y el 43% de los directores manifestaron que han adquirido dicho material educativo.

Además, en la región Ucayali en una nueva investigación de materiales educativos, se aplicó una técnica mixta para la recolección de dicha información a través de herramientas cuantitativas y cualitativas, y una muestra de 103 personas, quienes fueron evaluados entre 58 directores y 45 docentes, aplicándose como instrumento un cuestionario, en donde se concluyó que, respecto a la percepción de los directores sobre el proceso de distribución de materiales educativos, quienes opinaron que el proceso fue malo (51%) y a su vez muy malo (14%), considerando que el nivel encontrado con mayor frecuencia debe ser mejorado.

A su vez, Tumbajulca (2019) a través de su investigación desarrollada en La Libertad, estableciendo un diseño no experimental transeccional, y a su vez correlacional, una muestra en base a 145 personas, conformada por alumnos, docentes y padres familia, por lo que se aplicó un cuestionario para la recolección de todos los datos previstos, en donde se concluyó que, la gestión de los recursos materiales ha obtenido una puntuación de 50, ubicándose en un rango de 40-60, lo que significa que dicha gestión se da

en término medio. Finalmente, en el ámbito local, según Tello (2018) utilizó en su investigación un diseño descriptivo correlacional, una muestra no probabilística en base a 33 docentes de nivel secundario, a quienes se aplicó un cuestionario, en donde se concluyó que, el 15.2% de los maestros disponen de un desempeño laboral de forma regular, es decir, entre 16 a 30 docentes respectivamente.

En consecuencia, tomaremos la definición de Vargas (2017) quien dispone de varios conceptos a la gestión de materiales educativos como apoyo y recursos didácticos y/o medios educativos, que de cierta manera aparte de intervenir, éstos facilitan la causa de enseñanza-aprendizaje de cada alumno, teniendo en cuenta que dichos materiales pueden ser físicos o como también virtuales y en los docentes facilitan la actividad a seguir como una guía de trabajo. En tanto que, para Gomez & Macedo (2010), manifiestan que la gestión es la conducción de los recursos, en muchas oportunidades de forma genérica, en otras, como es el caso del que ahora hablaremos, está situado en el recurso humano, direccionada hacia los docentes. Pero, como bien es cierto, en una organización y/o institución, el capital humano no es correspondido del todo, debido a que se maneja otro de los recursos que es el tema financiero; en tal sentido, también mencionan que están aquellos que priorizan que para transformar la educación en el Perú, es vital prevalecer la función educativa.

Es por ello que, la gestión educativa también involucra como parte de su desarrollo al conocimiento de las personas, así como la administración para ser direccionado hacia el futuro y así construir aspectos para que los procesos elaboradores se concrete en el mejor tiempo posible. Y es que gracias a todo lo menciona, también se puede decir que, la gestión educativa cumple una función primordial con respecto a las funciones administrativas y pedagógicas, lo cual permita que los niños (as), adolescentes, jóvenes y adultos se desarrollen eficientes y capaces de sus propias acciones.

Asimismo, consideraremos los procesos de gestión que son más útiles: la planificación, donde se interviene para realizar el diseño y diagnóstico de los objetivos propuestos, las metas trazadas por resultados, presupuestos y proyectos. En segundo punto tenemos la organización, donde se establecen las funciones, cargos y procedimientos a realizar. Tercero, la dirección, aquel donde se otorgan y toman las mejores decisiones para la mejora de la institución, ya que muy a parte de delegar, desconcentra y descentraliza las funciones. En cuarto punto, la coordinación, lo cual, como estamos tratando sobre un tema educativo, se suele dar en reuniones ya sea, de equipos de trabajo o comisiones que suelen delegarse muy seguido. Finalmente, el control, donde toda actividad a realizar debe ser supervisada y evaluada para así brindar un feedback de lo que se requiera.

Del mismo modo, frente a estos procesos establecidos, también cabe mencionar que existen diversas condiciones para su adecuada ejecución, entre ellas tenemos las siguientes: que el personal cuente con un perfil coherente en cuanto a la toma de decisiones asertivas, que sepa definir los objetivos institucionales para extraer las oportunidades y amenazas que se presentan durante el tiempo, ya que dicho sea de paso, para que el éxito se cerciore y las transformaciones educativas tomen luz, está situada netamente en la personalidad del profesor y las reformas institucionales para tomar buenas decisiones fructíferas.

Del mismo modo, el Ministerio de Educación del Perú (2013) a través de Resolución Ministerial N° 0543-2013-ED, indica que los materiales educativos proporcionan el logro de aprendizajes, incluyendo materiales educativos digitales, concretos, impresos, o manipulativos, sin dejar de lado los materiales sobre Tecnologías de Información y Comunicación, conocida como la TIC. Pues, dichos materiales están debidamente distribuidos a estudiantes, docentes, promotores de programas no escolarizados y directores de las instituciones educativas, como también para los especialistas. Y para tener en cuenta que la distribución de materiales educativos se encuentra dirigido incluso a las instituciones del sector

privado. Dicha institución, atestigua la repartición de los materiales y recursos educativos hasta todos los establecimientos que las UGEL tengan dentro del país, o incluso aquellas DRE que administran directamente instituciones educativas de los Gobiernos Regionales.

Es así que, en el año 2016 el MINEDU (Ministerio de Educación), refiere que los materiales educativos son un intermedio de gran importancia que contribuye al desarrollo de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, ya que éstos facilitan el proceso tanto de enseñar como de aprender; puesto de que dichos materiales pueden ser otorgados de forma impresa, audiovisuales, tecnológicas y actualmente digitales. Siendo este un medio que permite fortalecer las capacidades de los estudiantes, a través de fichas de trabajo o investigación, textos de consultas, letras móviles, bloques lógicos, etc. Por su parte, El Peruano (2021) según la Resolución Viceministerial N° 108-2021-MINEDU, llegan a aprobar los materiales educativos impresos para el buen inicio y desarrollo del año escolar en instituciones públicas, en donde el listado tiene por propósito dar a conocer a la comunidad educativa los materiales vigentes asegurando su uso pertinente dentro de ella.

Y para la distribución de materiales se encuentran sujetos 13 subprocesos que acompañan dentro de las instituciones educativas según MINEDU (2021), que son: la planificación de la distribución, conformado por el Comité de distribución de material educativo en la DRE/GRE/UGEL, la gestión de almacenes, en donde se realiza la habilitación de los almacenes a través de su comunicado por parte del MINEDU, la recepción de material educativo en la UGEL, a raíz de la verificación del mismo, la carga de los archivos en el SIGA, la gestión de contratos para el servicio de transporte, tomando en consideración el requerimiento que debe realizarse, contratación, registro y ejecución de contrato, el registro de responsables de recepción de materiales educativos en las II.E.

Sin embargo, de acuerdo a la consolidación de los miembros establecidos para la recepción, el despacho de material educativo de UGEL a II.EE., considerando la emisión de PECOSA y la comunicación a las instituciones y comunidad educativa del inicio de distribución, la recepción de material educativo en la IE., teniendo la conformidad de recepción como base de sustento, y la entrega de materiales educativos a la II.EE., dando conformidad del servicio de transporte y registro de la conformidad en el SIGA, la entrega de materiales a beneficiarios y registro en el módulo SIAGIE, no sin antes desarrollar capacitaciones a los docentes y directivos para registrarlos correctamente, el monitoreo a la distribución y entrega de materiales por la DRE y UGEL para el proceso de distribución y registro en el módulo indicado, la redistribución local y regional de materiales, indentificando el déficit y excedente de material, para así tener una buena consolidación de dichos recursos en su actual estado y el envío de informe de cierre de proceso de distribución a la DIGERE, por parte de la UGEL.

De igual modo, los métodos de soporte a la labor de la institución, se desligan actividades en cuanto a dirección, liderazgo, desarrollo pedagógico y convivencia escolar Bolívar (2010). A su vez la administración de los recursos, bienes y materiales educativos, aseguran que los estudiantes, y todo el personal de los diferentes centros educativos, coloquen y hagan el manejo correcto y responsable de cada uno de estos procesos, a través del registro actualizado, asignación y cuidado de cada uno de estos, pero sobre todo, de aquellos materiales educativos Ritacco & Amores (2019). Asimismo, dentro de este proceso se consideran a aquellos que permiten la integración de lo que concierne en cuanto a registrar, almacenar y dar de baja, buscando la optimización de aquellos materiales educativos conseguidos de forma directa por parte del Estado, a raíz del registro y conocimiento del estado actual y el importe que llegan para cada institución educativa, sin dejar de lado el reporte de aquellos materiales que se encuentran en deshuso (MINEDU, 2016).

Por otra parte, se encuentra la distribución y preservación de materiales educativos para crear condiciones concretas y oportunas para el aprendizaje de cada niño, niña, adolescente y joven que se encuentre dentro de alguna institución educativa, siempre y cuando sea asignado de forma equitativa para el cuidado de cada uno de los materiales educativos en su totalidad. Entonces, podemos mencionar según RM N.º 0543-2013-ED las actividades a desarrollar por parte del directivo, como: asegurar que los materiales educativos sean distribuidos en las instituciones educativas, reportar la información estadística del Censo Escolar para conocer la cantidad de estudiantes entre los meses abril y mayo, recibir los materiales educativos, verificar la cantidad y condición que está ingresando, para así firmar y sellar los Pecosas y actas de entrega.

De la misma forma, dando conformidad a tal acreditación, registrar la llegada de los materiales educativos a cada uno de las Instituciones Educativas, distribuir los materiales educativos a las aulas y bibliotecas, promover entre los y las estudiantes prácticas adecuadas hacia el uso, cuidado y preservación de dichos recursos materiales, así como también orientar y promover capacitaciones hacia los docentes para el buen uso de estos materiales pedagógicos, y finalmente, informar a la comunidad educativa sobre dichos materiales distribuidos gratuitamente por el MINEDU.

Según Gento y Pina (2011) citado en Tumbajulca (2019), quienes indican en primera instancia que la gestión de los materiales educativos es conveniente siempre y cuando se tenga un buen manejo de medios económicos y a su vez de los instrumentos físicos, lo cual está ligado con los tipos de recursos materiales dentro de las instituciones educativas; como la infraestructura física e instalaciones, el cual abarca el diseño del espacio en donde los recursos puedan ser manipulados por todas las personas; también están los mobiliarios, en donde los estudiantes llevan a cabo sus aprendizajes y puede ser utilizado entre ellos ante cualquier eventualidad, teniendo en cuenta que forman parte de, las sillas, mesas,

estantes, etc. Y lo más importante el material didáctico, que deben contar con un carácter científico, en libros, materiales informáticos, etc.

Del mismo modo, Martínez (2012) indica que existen diversos recursos con los que deben de contar las instituciones educativas, entre ellas están las instalaciones, incluyendo en ella las edificaciones en las que se encuentran las instituciones, entre las más comunes tenemos (bibliotecas, salones, laboratorios, aulas, áreas deportivas, áreas verdes); en cuanto a los equipos netamente son de trabajo y están sujetos todo correspondiente a lo material, y puede estar dividido en *cómputo* (pizarras eléctricas, impresoras), *material y suplementos* (papelería, muebles de aula), *audiovisual* (proyectores multimedia, equipo de sonido), *oficina* (fotocopiadoras, impresoras), *telecomunicaciones* (telefonía, redes, radio).

Por otra parte, también se encuentra la administración de centros de cómputo, en donde se controla, administra, planea, detecta, repara, mantiene y adquiere los elementos de computacionales que ésta área requiere, para el buen funcionamiento de las aulas y laboratorios que requiera la institución Abrego et al. (2017). De igual manera, la biblioteca o centros de información es una de las principales fuentes que todo centro educativo debe manejar, para que así los estudiantes tengan a la mano los materiales didácticos para la enseñanza-aprendizaje de cada uno de ellos. Alonso & Federico (2020).

En consecuencia, a nuestra segunda variable que habla sobre el desempeño laboral, mencionaremos en primera instancia a Wayne (2010) quien indica que es un sistema que está dirigido a las metas lo que genera la maximización de la productividad de cada uno de los colaboradores, así como de las herramientas y a su vez de la institución al que pertenecen, para revisar y evaluar el cumplimiento de sus actividades y aprovechar las fortalezas y oportunidades de mejora. Desde el punto de vista académico, las competencias de los líderes aportan positivamente sobre los conocimientos y competencias de los trabajadores y el resultado de esto

influye de manera positiva en el desempeño laboral Swanson et al. (2020); asimismo, la personalidad y el compromiso laboral están asociadas directamente con el desempeño en el trabajo Tisu et al. (2020). Por otro lado, el desempeño en los trabajadores requieren de evaluaciones específicas según las funciones que desarrollan los colaboradores según su área Abbasi et al. (2021).

Por su parte, Gutiérrez et al. (2020) indican también que el estado de ánimo y el bienestar en general de los trabajadores contribuyen en gran parte sobre el desempeño laboral. Por otro lado, según Robbins et al. (2013) manifiesta que el desempeño al ser aspecto de evaluación, ayuda a direccionar a los altos mandos, como gerentes, jefes, directores, a la buena toma de decisiones, para así tener en marcha el ascenso de su personal a raíz de cumplimiento de metas y a su vez, asignando retroalimentación acerca de cómo ve la institución el desempeño que éste realiza. A su vez Bautista et al. (2020) con mención a Chiavenato revela que el desempeño laboral orientado tanto a la garantía como al éxito organizacional y/o de instituciones, teniendo como parte de sus acciones a la conducta que cada colaborador realiza para alcanzar las metas plasmadas.

Asimismo, Chiavenato (2016), define al desempeño como aquella evaluación y/o apreciación del comportamiento de las personas en una institución u organización establecida, de acuerdo a los puestos que éste ocupa no solo en el momento, sino en un futuro, siempre y cuando lo considere pertinente. Además de ser un medio por el cual se detectan problemas en cuanto al personal institucional, es así como la evaluación de desempeño permitirá que se genere y desarrolle actividades para la mejora de dichos comportamientos para el cumplimiento de metas. El desempeño laboral también es el resultado final de la selección de personal, este viene a ser el primer paso para que los resultados del desempeño sean favorables Lado & Alonso (2017).

Además, indica que las dimensiones que permiten medir el desempeño laboral de los participantes tanto en una institución como organización son las que se mencionan a continuación: las habilidades y capacidades, siendo estrategias claves que el personal debe utilizar para desarrollar sus actividades ya sea en áreas o a nivel general en la institución que labora, a fin de cumplir cada una de las metas propuestas en un tiempo establecido; el comportamiento, es aquella actitud que posee el colaborador frente a las demás personas que se encuentran a su alrededor a raíz del congenio y sobre todo de una comunicación asertiva entre los integrantes de la institución, y finalmente las metas y resultados, es todo aquello que se obtiene a lo largo del desarrollo de funciones y actividades por parte de cada colaborador que ha participado, considerándolo de esta forma como el pilar fundamental dentro de una institución (Chiavenato, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Básica

Para CONCYTEC (2018) que es el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, se encarga no solo de normar sino de dirigir a un conocimiento más completo mediante hechos observables o de las relaciones que establecen los entes, es decir, aquello que permite generar un conocimiento nuevo.

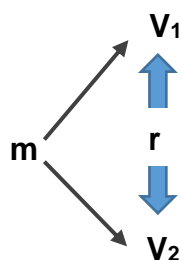
Enfoque: Cuantitativo

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) este enfoque pretende tanto describir y revelar fenómenos en investigación teniendo en cuenta que, no deben ser influenciados por el investigador, para así conocer la prueba de hipótesis y formulación de teorías.

Diseño: No experimental, de nivel correlacional, de corte transversal

Asimismo Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) indican que el diseño no experimental y de corte transversal, es donde no se manejan adrede las variables, y la compilación de datos se establece en un único momento. Y a su vez el nivel correlacional autentifica la relación establecida entre dos o más variables a estudiar.

El diseño es el siguiente:



Dónde:

m : Muestra.

V₁ : Gestión de materiales educativos

V₂ : Desempeño laboral

r : Es la correlación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de materiales educativos

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: la operacionalización se adjunta en anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Finita

Según Arias (2012) la población finita es aquella agrupación conocida por la suma de personas que la conforman.

Es así, por conocer nuestra población, en cuanto a ambas variables, estará conformada por 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la UGEL-Lamas.

Criterios de inclusión:

Se tomará en cuenta a los directores de las instituciones educativas polidocentes inicial, primaria y secundaria sujetos en Educación Básica Regular.

Criterios de exclusión:

Se excluirá a aquellos directores que no cuenten con grados completos en uno o más niveles educativos (unidocentes y multigrados).

Muestra

Para los autores Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es una pequeña parte de la población objetivo de donde se cogerán datos que ayudarán al cumplimiento de los intereses de la investigación.

Por lo tanto, para Mozo & Paquirachi (2021) quienes citan a López & Fachelli (2015), mencionan que la muestra censal es aquella que tiene la misma dimensión que la población, es decir, por el tamaño que posee cada unidad que corresponde se utiliza la misma.

La muestra a considerar será 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la UGEL-Lamas.

Muestreo:

No se considera muestreo, debido a que se toma el 100% de la población para el estudio respectivo.

Unidad de análisis

Un director de una institución educativa polidocente EBR de la jurisdicción de la UGEL - Lamas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Martínez (2013) indica que en una investigación estas técnicas establecen las normas que permiten la recolección de cada dato y/o información.

Por lo que para dicha recolección y registro de datos se aplicó como técnica la encuesta, la cual nos propondrá información justa y necesaria que nos facilitarán las unidades de investigación.

Instrumentos

Seguidamente, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) indican que los instrumentos de investigación son la recolección de datos cuantitativos que deben mostrar cada variable de estudio.

Es así como se seleccionó un cuestionario elaborado por Tumbajulca & Kelita (2019) adaptado por la autora de la investigación para la variable Gestión de materiales educativos, el cual consta de 15 ítems de respuesta múltiple, dividido en 3 dimensiones: registrar y almacenar (7 ítems), distribuir (3 ítems) y preservar (5 ítems); el cual tendrá como duración de aplicación 25 minutos aproximadamente, y una escala de medición distribuida así: (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas Veces (2) Nunca (1). Además, la escala de nivel de la variable a tratar se procesó de la siguiente manera:

Nivel

Alto : 58-60

Medio : 53-57

Bajo : 15-52

Seguidamente para nuestra segunda variable que es desempeño laboral tomaremos a Tello (2018) adaptado por la autora de la investigación en donde se tiene 15 ítems de respuesta múltiple, dividido en 3 dimensiones: Habilidades-Capacidades (5 ítems), comportamiento (5 ítems) y metas y resultados (5 ítems) con una escala de medición (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas Veces (2) Nunca (1); siendo la escala de nivel de dicha variable así:

Nivel

Alto : 58-60

Medio : 53-57

Bajo : 15-52

Validez

Para los autores Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la validez de un trabajo de investigación sirve para medir las variables de investigación.

Por lo que para la validación de nuestros instrumentos se consideró a tres expertos en el área para su debida calificación.

Por lo tanto, los instrumentos que se tomaron en cuenta en base a dos de nuestros cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos (2 especialistas y 1 metodólogo), quienes tuvieron la tarea de verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. En cuanto a la primera variable que corresponde a Gestión de materiales educativos, el resultado arrojó un promedio de 4.7, representando el 94% de concordancia entre jueces. Respecto a la segunda variable, arrojó un promedio de 4.8, representando el 96% de concordancia entre jueces; lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado, tal como se detalla en el anexo 4.

Confiabilidad

Así también, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) indican que la confiabilidad es aquella que se otorga a un instrumento produciendo resultados sólidos y coherentes.

Según los resultados obtenidos se calcula la confiabilidad general de la prueba, la cual da como resultado en cuanto a la gestión de materiales educativos 0,779 lo cual resulta ser significativo, por lo que tiene una validez de criterio, porque representa el concepto de todos los ítems de la variable a medir; asimismo, para el desempeño laboral se obtuvo 0,897 siendo un resultado altamente significativo concerniente a los ítems de nuestra variable. (Ver Anexo 6).

3.5. Procedimientos

Se requirió mediante carta de autorización el visto bueno para la ejecución y aplicación de encuestas al director de la UGEL Lamas. Es así que la encuesta será aplicada a los directivos de manera virtual previa reunión con el responsable del Área de Gestión Pedagógica (AGP) para el respectivo interés y responsabilidad de la misma, quien además nos permitió consignar como parte de nuestra información la data que especifica nuestra población y muestra, teniendo en cuenta los servicios educativos como polidocentes.

Finalmente, se tomará en cuenta los resultados obtenidos para el análisis del coeficiente de correlación lo cual permitirá medir el tipo de relación entre nuestras variables de estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posterior a la recolección de datos a través de la técnica de investigación (la encuesta), los mismos que serán registrados y ejecutados en el SPSS 25, el cual es una herramienta estadística que permite interpretar diversas pruebas en cuanto a confiabilidad y la correlación que existe entre nuestras variables de estudio; para lo cual se consideró al estadístico inferencial para la correlación de nuestras variables, la técnica de Stanones según los percentiles 25 y 75 para la baremación respectiva y a su vez una prueba

no paramétrica acorde a nuestros resultados, siendo $p < 0,05$ considerando de tal manera a Rho Spearman como parte de nuestro estadístico a utilizar.

3.7. Aspectos éticos

En base a las diferentes investigaciones tomadas en los criterios tanto internacionales como nacionales se han utilizado principios éticos que, garantizan la calidad y veracidad del trabajo de investigación tomando en cuenta la beneficencia que representa atestiguar a todos aquellos individuos involucrados para el desarrollo de dicho trabajo; la no maleficencia que incluye tomar la información sin distorsión en cuanto a la información que en este caso la institución nos ha brindado; la autonomía a su vez está sujeta a la investigación que el autor ha iniciado en base a su realidad problemática de acuerdo a las observaciones que este ha realizado; finalmente la justicia se da de manera equitativa entre los individuos a investigar y la institución a la que estos pertenecen, siendo totalmente imparcial antes los procesos que se desarrollan durante la investigación. Asimismo, nuestra investigación tuvo consentimiento informado, debido a que los sujetos a investigar son todos sin excepciones algunas, mayores de edad.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel de gestión de materiales educativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín-2022

Tabla 1

Nivel de gestión de materiales educativos

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15-50	18	21,2%
Medio	51-58	52	61,2%
Alto	59-60	15	17,6%
Total		85	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a directores de servicios educativos polidocentes EB de la UGEL, Lamas-2022

Interpretación

De la tabla 1, se observa el nivel de la gestión de materiales educativos que tienen los servicios educativos polidocentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Lamas, San Martín-2022, desde la percepción de los directores; el cual el nivel de gestión de materiales educativos tiene un nivel medio con el 61,2% (52), un nivel bajo representado por el 21,2% (18), y finalmente el nivel alto con 17,6% (15).

4.2. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín-2022

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15-47	17	20,0%
Medio	48-57	50	58,8%
Alto	58-60	18	21,2%
Total		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a directores de servicios educativos polidocentes EB de la UGEL, Lamas-2022

Interpretación

De la tabla 2, se observa el nivel del desempeño laboral que tienen los servicios educativos polidocentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Lamas, San Martín-2022, desde la percepción de los directores; el cual el nivel de gestión de materiales educativos tiene un nivel medio con el 58,8% (50), con un nivel alto con 21,2% (18), y finalmente un nivel bajo representado por el 20,0% (17).

4.3. Determinar la relación que existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022.

Tabla 3

Prueba de normalidad de la gestión de materiales educativos y desempeño laboral

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Gestión de materiales educativos	,451	85	,000
Desempeño laboral	,350	85	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado a directores de servicios educativos polidocentes EB de la UGEL, Lamas-2022

Interpretación

De la tabla 3, por tratarse de una muestra >50, es decir, 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín-2022, se considera como prueba de normalidad a Kolmogorov-Smirnov, teniendo en cuenta que el nivel de significancia es <0.05 para ambas variables, lo que corrobora que los datos, no son normales, por lo tanto, se considera a Rho Spearman para las correlaciones necesarias.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín – 2022.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 4

Correlación entre la gestión de materiales educativos y desempeño laboral

			Gestión de materiales educativos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de materiales educativos	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

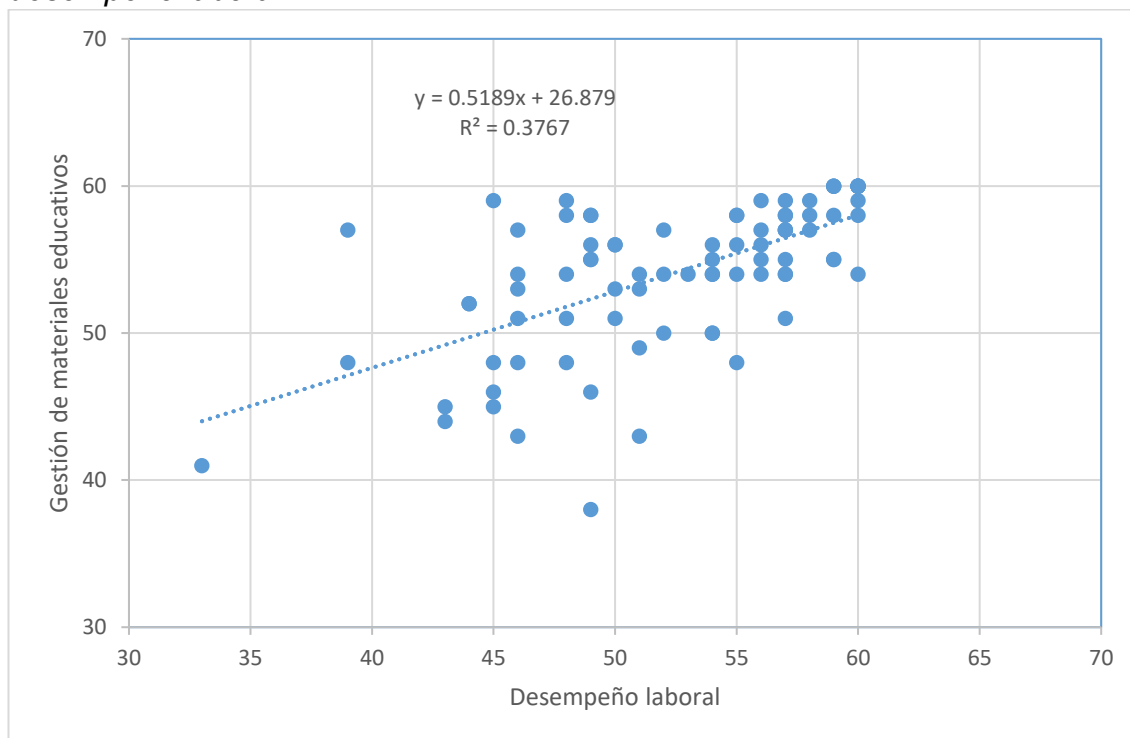
Fuente: Cuestionario aplicado a directores de servicios educativos polidocentes EB de la UGEL, Lamas-2022

Interpretación

En la tabla 4, se muestra relación positiva moderada y altamente significativa entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la UGEL, Lamas-2022 ($Rho = 0,466$; $p < 0,000$); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis alterna.

Figura 1

Coeficiente de determinación entre la gestión de materiales educativos y desempeño laboral



Fuente: Base de datos trabajado en Excel.

Interpretación

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0,3767 evidenciándose que el 37.67% de la gestión de materiales educativos es influenciada por el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Para Identificar el nivel de gestión de materiales educativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín-2022, se aplicó un cuestionario a 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Lamas; habiéndose obtenido como resultado que en su mayoría se ubican en el nivel medio 61,2%, debido a que los directores y pares docentes no cuentan con un almacén en buenas condiciones, por lo tanto no se tiene un buen cuidado y mantenimiento de estos materiales educativos, siendo además precoz el control de inventarios; sin embargo, para la recepción de estos materiales se dan de forma organizada en cuanto a los docentes de las instituciones educativas, ya que no solo se verifica la distribución sino que a través de documentos se especifica la conformidad de la recepción de los materiales educativos.

Este resultado no se asemeja en cuanto al reporte de Cabero et al. (2019), debido a que en él no solo se explica acerca del material educativo, sino que hacen inferencia en cuanto al juicio lector, ya que estas dificultades están sujetas a los programas multimedias que pueden tener para facilitar el proceso ya antes mencionado.

Por otra parte, el resultado obtenido se encuentra por encima de lo reportado por Valdez (2018), ya que cuenta con un inoportuno manejo de materiales educativos, debido a la escasa interacción y la falta de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE), que contemple el uso de materiales y recursos.

Asimismo, el resultado obtenido se encuentra por encima de lo reportado por Muñoz (2017) en la región San Martín, en donde manifiesta que el 43% de los directores han adquirido su material educativo, sin embargo, el restante no logró tener en sus manos porque no cuentan con el material suficiente para realizar trabajos dinámicos en casa porque sufren daños físicos. Asimismo, en Ucayali, en donde manifiesta que el proceso de distribución de materiales fue malo con un porcentaje por encima del 51%, en cuanto a directores y docentes, debido a que los principales problemas eran de que la UGEL no distribuía los materiales a pesar de tenerlos en el

almacén, falla en el transporte y la ineficiencia del diseño del sistema de distribución.

El resultado obtenido es similar al de Tumbajulca (2019), encontrándose también en un nivel medio con un rango de 40-60, indicando que se maneja la misma información en cuanto al estado de los almacenes para ubicar los recursos materiales, poca constatación de la cantidad de materiales educativos que ingresan y poca exigencia con la limpieza de los espacios donde deberán ser ubicados dichos materiales educativos.

A su vez para Identificar el nivel de desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín-2022, se aplicó un cuestionario a 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Lamas; habiéndose obtenido como resultado que en su mayoría se ubican en el nivel medio 58,8%, debido a que el personal que se encuentra a cargo de los directores no mantienen un buen conocimiento del trabajo que estos realizan, siendo deficiente las capacidades que estos manejan, es decir, de que no existe un buen manejo en cuanto a las TIC's, por lo tanto, la calidad y cantidad de trabajo que realizan no permite acercarse al cumplimiento de resultados en el tiempo establecido; sin embargo, el trabajo en equipo que realizan en las diversas instituciones educativas EBR está sujeta al buen manejo de liderazgo, comunicación y relación interpersonal entre compañeros de trabajo.

Este resultado se encuentra por encima de lo reportado por Zans (2017), en donde el 60% entre trabajadores y funcionarios oscilan en un nivel bajo en cuanto al desempeño laboral, debido a que al momento de tomar decisiones lo hacen de forma individual, careciendo así de un plan de capacitación para la mejora continua.

Asimismo, el resultado obtenido se encuentra por encima de lo reportado por Rodríguez & Lechuga (2019), ya que el 30% de docentes indican que solo algunas veces el desempeño laboral se manifiesta de forma correcta, debido a que no existe una buena comunicación interna, lo que genera inestabilidad en el cuerpo docente y un proceso fallido en cuanto a la retroalimentación.

Este resultado es similar a lo escrito por Lachuma & Delgado (2020), en donde el desempeño laboral en EBE se encuentran en un 80%, debido a que esta variable en la gestión educativa tiene un impacto social en cuanto a políticas, condiciones y consecuencias de gasto público, lo cual debe ser recodificado para mejorar la conexión con los estudiantes.

Y así el resultado obtenido se encuentra por encima a lo escrito por Tello (2018), debido a que el 15.2% de los maestros disponen de un desempeño laboral de forma regular, ya que los docentes no desarrollan sus actividades de manera eficiente y eficaz, y a su vez no ejercen mejor calidad en la enseñanza aprendizaje.

Finalmente, para Determinar la relación que existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín – 2022, se aplicó un cuestionario a 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Lamas, lo cual corrobora que los datos son no normales, lo que permite aceptar la hipótesis alterna.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La gestión de materiales educativos y desempeño laboral mantienen una correlación positiva moderada y altamente significativa ($p < 0,05$) en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, obteniéndose un coeficiente de determinación de: 37.67% lo cual indica que el desempeño laboral es influenciado por la gestión de materiales educativos.
- 6.2.** El nivel de gestión de materiales educativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022, se encuentra en un nivel medio 61,2%, esto podría deberse a que las instituciones educativas no cuentan con un almacén para la recepción de materiales educativos, ni registro de estos en el SIAGIE.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022, se encuentra en un nivel medio 58,8%, esto podría deberse a que los directores y pares docentes no aportan al cumplimiento de resultados y metas.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** La Unidad de Gestión Educativa Local Lamas debe implementar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) que priorice los subprocesos de gestión de materiales educativos para asegurar el propósito formativo de los usuarios.
- 7.2.** La UGEL-Lamas en el marco de sus facultades, debe emitir un marco normativo complementario que permita la disponibilidad del presupuesto de mantenimiento de locales escolares, para la habilitación y/o acondicionamiento de almacenes, así como la contratación del servicio de internet para el registro oportuno de la información en las plataformas virtuales.
- 7.3.** La UGEL-Lamas debe desarrollar procesos de evaluación formativa para asegurar que la encargatura de directivos, recaiga en manos de profesionales que gestionen con pertinencia los recursos tecnológicos, y aseguren el cumplimiento de metas y resultados.

REFERENCIAS

- Abbasi, M., Monazzam, M. R., Shamsipour, M., & Arabalibeik, H. (2021). Individual Job Performance assessment Models: A Systematic Review Study. *Journal of Health and Safety at Work*, 11(4), 627–644. https://jhs.w.tums.ac.ir/browse.php?a_id=6578&sid=1&slc_lang=en
- Abrego Almazán, D., Sánchez Tovar, Y., & Medina Quintero, J. M. (2017). Influence of information systems on organizational results. *Contaduría y Administración*, 62(2), 303–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.005>
- Alonso, M. L. (Nina), & Federico, A. (2020). El rol de las bibliotecas en tiempos de COVID-19: reflexiones y propuestas. *Desde El Sur*, 12(1), 241–262. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21142/des-1201-2020-0015>
- Arias Odón, F. G. (2012). El proyecto de investigación (Sexta). <https://doi.org/10.29327/527957>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. D. (2020). Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bolívar, A. (2010). Educational leadership and its role in improvement: A current review of its possibilities and limitations. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9–33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Cabero, J., Piñero, R., & Reyes, M. M. (2019). Material educativo multimedia para el aumento de estrategias metacognitivas de comprensión lectora. 34(1), 17–21. <https://doi.org/10.21470/1678-9741-2018-0171>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Retrieved from <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones*. In *Journal of the Science of Food and Agriculture*

(McGraw-Hill, Vol. 96). <https://doi.org/10.1002/jsfa.7294>

CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

El Peruano. (2021). Listado de materiales educativos. *Diario Oficial*, 11. Retrieved from <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-excepcionales-y-te-decreto-de-urgencia-n-090-2020-1874820-3>

Gomez, L. M., & Macedo, J. C. (2010). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. *Investigación Educativa*, 14(26), 39–49.

Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J., & Molina, D. C. (2020). Meta-analysis and Scientific Mapping of Well-being and Job Performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, 1–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/SJP.2020.40>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1).

Lachuma, L. D., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020. Retrieved December 21, 2021, from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/139/157>

Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs:A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 175–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>

Latorre, F., Ramos, J., & Gracia, F. J. (2016). High commitment HR practices, the employment relationship and job performance: A test of a mediation model. *European Management Journal*, 34(4), 328–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.05.005>

- Martínez, L. (2012). Administración Educativa. In *Universia Business Review*. Retrieved from http://hdl.handle.net/10760/22429%0Ahttp://observatorio-iberoamericano.org/ricg/nº_20/lucía_banchieri,_fernando_campa.pdf%0Ahttp://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/8358/1/T-ESPE-047887.pdf%0Ahttps://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autos
- Martínez, V. L. (2013). Manual multimedia para el trabajo de desarrollo de investigación. *Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación*, 7.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Materiales educativos herramientas para que los estudiantes aprendan mejor* (pp. 1–27). pp. 1–27.
- Mozo, E. D., & Paquirachi, E. A. (2021). Facultad de ciencias empresariales facultad de Ciencias Empresariales. *In Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1). Retrieved from <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Muñoz, F. (2017). Cuaderno de trabajo N° 37 Diagnóstico sobre la gestión de materiales y recursos educativos en la Provincia de Lamas, San Martín. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17143.32168>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, 109808. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Ritacco, R. M., & Amores, F. J. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: Un estudio cualitativo. *Revista Mexicana de Investigacion Educativa*, 24(81), 375–402. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n81/1405-6666-rmie-24-81-375.pdf>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., H, J. M. J., & Estrada, R. G. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Pearson Ed). México.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño

- laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–96.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Tello, A. (2018). “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017.” *Universidad César Vallejo*.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Tumbajulca, M. K. (2019). Gestión de recursos materiales y evaluación de resultados de satisfacción en Institución Educativa.
- Valdez, J. L. (2018). Gestión Curricular del uso de materiales y recursos educativos en el área de Comunicación de la Institución Educativa Pública Inmaculada Concepción. 266.
- Vargas, G. (2017). Recursos Educativos Didácticos en el Proceso Enseñanza Aprendizaje. *Revista “Cuadernos Hospital de Clinicas,”* 58(1), 68–74.
 Retrieved from
http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/chc/v58n1/v58n1_a11.pdf
- Wayne, S. (2010). Administración de recursos humanos (Pearson Ed). Retrieved from
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Zans, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. *Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad*

Regional Multidisciplinaria Matagalpa, 185. Retrieved from
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

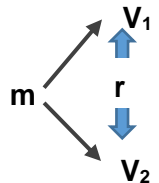
ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Materiales Educativos	<p>Vargas (2017), indica que como parte de la gestión se encuentran los recursos didácticos y/o medios educativos, que, de cierta manera aparte de intervenir, éstos facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje de cada uno de los alumnos, teniendo en cuenta que dichos materiales pueden ser físicos o como también virtuales.</p>	<p>Está referido a la medición de la variable respecto a la dimensión: registrar y almacenar, distribuir y preservar; aplicando el cuestionario de Tumbajulca & Kelita (2019) adaptado por el autor bajo una medición de tipo Likert.</p>	Registrar y almacenar	Buenas condiciones del almacén	Ordinal
				Organización del equipo de recepción y verificación	
				Registro y verificación de los materiales recibidos	
				Conformidad con documentos que sustenten la recepción de los materiales	
			Distribuir	Almacenar en orden y con codificación	
				Verificación de la distribución	
			Preservar	Cuidado y mantenimiento	
				Asignación de responsabilidades	
				Control de inventarios	
Desempeño Laboral	<p>Wayne (2010) indica que es un sistema que está dirigido a las metas lo que genera la maximización de la productividad de cada uno de los colaboradores, así como de las herramientas y a su vez de la institución al que pertenecen, para revisar y evaluar el cumplimiento de sus actividades y aprovechar las fortalezas y oportunidades de mejora.</p>	<p>Está referido a la medición de la variable respecto a la dimensión: habilidades-Capacidades, comportamiento, metas y resultados; aplicando el cuestionario de Tello (2018) adaptado por el autor bajo una medición de tipo Likert.</p>	Habilidades-Capacidades	Conocimiento del trabajo	Ordinal
				Puntualidad	
				Eficiencia y Eficacia	
				Uso de TIC's	
				Estrategias	
			Comportamiento	Trabajo en Equipo	
				Cooperación	
				Liderazgo	
				Comunicación	
				Relaciones	
			Metas y Resultados	Calidad de trabajo	
				Cantidad de trabajo	
				Cumplimiento de labores	
				Gestión Administrativa	
				Gestión de Tiempo	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Gestión de materiales educativos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de materiales educativos en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión de materiales educativos en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022 Identificar el nivel de desempeño laboral en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión de materiales educativos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022</p> <p>Hipótesis específicas H2: el nivel de gestión de materiales educativos en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022, es alto H2: el nivel de desempeño laboral en la UGEL-Lamas, San Martín - 2022 es bajo.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>									
<p>Diseño de investigación</p> <p>Enfoque Cuantitativo Tipo Básica Diseño No experimental, de nivel correlacional, de corte transversal Donde:</p>  <p>m : Muestra. V1: Gestión de materiales educativos V2: Desempeño laboral r : Es la correlación entre variables</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población del presente estudio estará conformada por 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la UGEL-Lamas.</p> <p>Muestra Se considerará un muestreo no probabilístico por conveniencia, y la muestra a considerar será 85 directores de servicios educativos polidocentes de Educación Básica de la UGEL-Lamas.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión de materiales educativos</td> <td>Registrar y Almacenar</td> </tr> <tr> <td>Distribuir</td> </tr> <tr> <td>Preservar</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td>Habilidades-Capacidades</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento</td> </tr> <tr> <td>Metas y Resultados</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión de materiales educativos	Registrar y Almacenar	Distribuir	Preservar	Desempeño Laboral	Habilidades-Capacidades	Comportamiento
Variables	Dimensiones											
Gestión de materiales educativos	Registrar y Almacenar											
	Distribuir											
	Preservar											
Desempeño Laboral	Habilidades-Capacidades											
	Comportamiento											
	Metas y Resultados											

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE MATERIALES EDUCATIVOS

Estimado director: El presente cuestionario está orientado a desarrollar el trabajo de investigación denominado **Gestión de materiales educativos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022**. Dicho cuestionario tiene fines académicos en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Marque con una equis (X) en la columna donde mejor estime su respuesta. “No hay respuesta correcta o incorrecta”. La información que brinde será tratada de manera confidencial. Ruego sea lo más sincero posible.

Edad:

Género:

Años en la I.E.:

1 = Nunca

2 = Algunas Veces

3 = Casi Siempre

4 = Siempre

N°	Ítems	Atributo			
		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
		4	3	2	1
	Dimensión 1: Registas y almacenar				
01	¿El Comité de Gestión de Condiciones Operativas se encuentra organizado y reconocido con acto resolutivo?				
02	¿El Comité de Gestión de Condiciones Operativas cumplen con la recepción de los materiales educativos que llegan a la institución, previa verificación del estado en el que se encuentra?				
03	¿El Comité de Gestión de Condiciones Operativas constata la cantidad de materiales recepcionados?				
04	¿Considera que el almacén de la I.E. se encuentra en buenas condiciones para ubicar los materiales educativos?				
05	¿Al recibir los materiales educativos se hace el acta de recepción?				
06	¿Se registra los materiales educativos consignados en el Pedido de Comprobante de Salida (PECOSA) en el Módulo de Materiales del SIAGIE?				
07	¿Los materiales educativos son codificados y almacenados debidamente hasta su uso o distribución?				
	Dimensión 2: Distribuir				
08	¿Se verifica la entrega de los materiales educativos a los estudiantes y docentes?				
09	¿Se verifica la asignación de los materiales educativos que llegaron a la I.E. en el SIAGIE?				
10	¿Se reporta a la UGEL la cantidad de materiales educativos faltantes y sobrantes?				
	Dimensión 2: Preservar				

11	¿Se supervisa los ambientes y/o espacios de la I.E. donde se almacenan los materiales educativos después de su recepción (dirección, biblioteca de aula, etc.)?				
12	¿Se brinda orientación a los docentes y estudiantes sobre el cuidado y mantenimiento de los materiales educativos como soporte al proceso enseñanza-aprendizaje?				
13	¿Se responsabiliza a los docentes y estudiantes el buen uso de los materiales educativos?				
14	¿El Comité de Condiciones Operativas se reúne para evaluar la gestión de la recepción, asignación y uso de los materiales educativos que llegan a la institución?				
15	¿Se mantiene un sistema de control sobre el inventario de los materiales educativos?				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Atributo			
		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
		4	3	2	1
	Dimensión 1: Habilidades-capacidades				
01	¿Pregunta permanentemente las actividades que deben realizar respecto a la gestión de los materiales educativos?				
02	¿Cumplen con la entrega oportuna de los materiales educativos?				
03	¿Optimizan el uso de los materiales educativos que se les brinda?				
04	¿Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para el registro de los materiales educativos?				
05	¿Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase para el buen manejo de los materiales educativos?				
	Dimensión 2: Comportamiento				
06	¿La plana docente trabaja en equipo para el desarrollo de los materiales educativos?				
07	¿Los docentes cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen?				
08	¿Los docentes demuestran liderazgo y autonomía en el desarrollo de sus asignaturas?				
09	¿Los docentes se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos?				
10	¿Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares docentes?				
	Dimensión 3: Metas y Resultados				
11	¿Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad?				
12	¿Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados?				
13	¿Cumplen oportunamente con las labores asignadas?				
14	¿Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa respecto a los materiales educativos?				
15	¿Gestionan adecuadamente su tiempo para el cumplimiento de resultados?				

Anexo 04: Validación de los instrumentos de investigación por expertos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
GESTIÓN DE MATERIALES EDUCATIVOS	1	Metodólogo	4,7	Aplicable
	2	Maestro	4,8	Instrumento válido para su aplicación
	3	Maestra	4,6	Instrumento válido para su aplicación
		Promedio	4,7	
DESEMPEÑO LABORAL	1	Metodólogo	4,7	Aplicable
	2	Maestro	4,8	Instrumento válido para su aplicación
	3	Maestra	4,9	Instrumento válido para su aplicación
		Promedio	4,8	

Anexo 05: Validación de los instrumentos de investigación

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Elvis Ricardo Flores Calderón
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión de materiales educativos
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Adm. Luz Raquel Tello Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 17 de octubre de 2022


 LIC. ELVIS R. FLORES CALDERÓN
 Mtro. Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Roger Burgos Bardales
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Gestión de materiales educativos
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Adm. Luz Raquel Tello Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de materiales educativos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de materiales educativos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de materiales educativos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

instrumento valido para su aplicacion

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Lamas, 17 de octubre de 2022



Dr. Roger Burgos Bardales
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CLAD 8264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : C.P.C. Cindy Saavedra Reategui
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Shatoja
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión de materiales educativos
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Adm. Luz Raquel Tello Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO VALIDO PARA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Lamas, 17 de octubre de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Elvis Ricardo Flores Calderón
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Adm. Luz Raquel Tello Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 17 de octubre de 2022


 LIC. ELVIS R. FLORES CALDERÓN
 Mtro. Gestión Pública

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

Apellidos y nombres del experto : Roger Burgos Bardales
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Adm. Luz Raquel Tello Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Lamas, 17 de octubre de 2022


Dr. Roger Burgos Bardales
 GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CLAD 8264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : C.P.C. Cindy Saavedra Reátegui
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Shatoja
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Adm. Luz Raquel Tello Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO VALIDO PARA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Lamas, 17 de octubre de 2022


 Mg. Cindy Saavedra Reátegui
 GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Tabla 5

Análisis de fiabilidad de gestión de materiales educativos y desempeño laboral

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de materiales educativos	0.779	15
Desempeño laboral	0.897	15

Fuente: Cuestionario aplicado a directores de servicios educativos polidocentes EB de la UGEL, Lamas-2022

Interpretación

Para conocer la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Según el resultado que se obtuvieron, los instrumentos son sumamente confiables, ya que el instrumento para la variable gestión de materiales educativos consiguió un alfa de Cronbach de 0.779 y para el desempeño laboral 0.897.

Anexo 07: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMAS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Lamas, 18 de octubre de 2022

CARTA N° 036-2022-GRSM-DRESM-UGEL-L/D.

SRA:
LIC. ADM. LUZ RAQUEL TELLO REÁTEGUI

Presente. -

Asunto: Autoriza realizar la investigación en la institución y publicar resultados

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que, en atención a la carta ingresada con fecha 17 de octubre de 2022, **SE AUTORIZA** realizar la investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas y a su vez publicar los resultados obtenidos considerando el nombre de nuestra institución en el trabajo de investigación.

Con las muestras de mi cordial estima personal, me suscribo de usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
UNIDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMAS
Prof. Nilsa Janyer Guebara Arce
DIRECTORA DE LA UGEL LAMAS



Anexo 08: Base de datos

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	Gestión de materias educativas	Desempeño laboral	GM E2	DL 2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	3	3
4	3	3	1	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	46	45	1	1
4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50	54	1	2
4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51	50	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	59	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	59	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57	57	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	48	3	1
4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	53	51	2	1
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	48	1	1
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	57	39	2	1
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	53	50	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	57	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57	56	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	3	3
4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	52	44	1	1
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	59	57	3	2
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	46	2	1
4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	60	2	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	58	58	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	3	3

4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	59	2	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	54	52	2	1	
4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54	56	2	2	
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56	56	2	2
4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	56	2	2
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55	54	2	2	
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54	46	2	1	
4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	54	51	2	1	
4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	56	55	2	2	
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57	58	2	3		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	56	50	2	1	
4	4	3	1	1	4	1	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	44	43	1	1	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	41	33	1	1	
4	4	3	1	2	2	1	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	43	46	1	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	58	49	3	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	59	3	3	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	55	49	2	1	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57	57	2	2	
4	3	3	1	1	4	1	4	4	3	2	3	1	1	3	1	4	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	38	49	1	1	
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	1	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	49	51	1	1	
4	3	4	2	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	45	43	1	1	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	59	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	57	3	2	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52	44	1	1
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	55	49	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	45	1	1	
4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	48	39	1	1	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	58	55	3	2	

2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	54	48	2	1
4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55	59	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	3	3
4	4	4	2	1	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	48	55	1	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	46	49	1	1	
4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	50	52	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	58	55	3	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	60	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	56	50	2	1
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	54	55	2	2	
4	3	3	1	1	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	48	48	1	1
4	4	4	3	4	1	1	3	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	43	51	1	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	56	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	58	48	3	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	60	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	59	58	3	3
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54	57	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54	54	2	2
4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51	57	1	2
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	54	54	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	57	52	2	1
4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	54	53	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	57	3	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	58	49	3	1
4	3	3	2	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	48	46	1	1
3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	50	54	1	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	56	49	2	1
4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	56	54	2	2

4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	57	2	2		
3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	51	46	1	1
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57	57	2	2		
4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	53	46	2	1	
4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	45	1	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	45	3	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	3	3	

Anexo 09: Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20542311305
Unidad de Gestión Educativa Local-Lamas	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Director	
Nombres y Apellidos	DNI:
Nicolas Jeyner Gonzales Vasquez	40038101

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de materiales educativos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Luz Raquel Tello Reátegui	72530976

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

Lugar y Fecha: Lamas, 18 de octubre de 2022

Firma:



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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión de materiales educativos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, San Martín - 2022", cuyo autor es TELLO REÁTEGUI LUZ RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 08 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 03-01-2023 23:45:43

Código documento Trilce: TRI - 0479181