



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión de la información y desempeño organizacional de los  
colaboradores de una institución educativa, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:**  
**Maestra en Administración de Negocios – MBA**

**AUTORA:**

Huancas Vilela, Lucy Arminda (orcid.org/0000-0003-0139-7954)

**ASESORAS:**

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

Mg. Ortiz Guillen, Mirtha Patricia (orcid.org/0000-0003-0298-5301)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA– PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A mis hijos, esposo y mis padres, por ser parte de este proyecto. Gracias por su amor incondicional, su comprensión y su apoyo constante.

Lucy

### **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía, a mis profesores, asesores, compañeros. Gracias a ustedes por este gran logro.

La autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

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

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023", cuyo autor es HUANCAS VILELA LUCY ARMINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL <b>DNI:</b> 09217078 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 07-08-2023 07:13:11

Código documento Trilce: TRI - 0611581





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HUANCAS VILELA LUCY ARMINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LUCY ARMINDA HUANCAS VILELA <b>DNI:</b> 41781614 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0139-7954	Firmado electrónicamente por: LHUANCASV el 23-07- 2023 13:33:21

Código documento Trilce: TRI - 0611583

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5. Procedimiento .....	29
3.6. Métodos de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	57

## Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de confiabilidad de los instrumentos .....	28
Tabla 2 Validación del instrumento por juicio experto .....	29
Tabla 3 Nivel de gestión de la información y desempeño organizacional .....	32
Tabla 4 Tabla cruzada entre la gestión de información y desempeño organizacional .....	32
Tabla 5 Tabla cruzada entre la producción de la información de la información y desempeño organizacional.....	33
Tabla 6 Tabla cruzada entre el almacenamiento y conservación de la información con el desempeño organizacional .....	34
Tabla 7 Tabla cruzada entre la divulgación de la información y desempeño organizacional .....	35
Tabla 8 Prueba de normalidad mediante K-S.....	36
Tabla 9 Producción de la información relacionada con el desempeño organizacional .....	36
Tabla 10 Almacenamiento y conservación de la información relacionada con el desempeño organizacional.....	37
Tabla 11 Divulgación de la información relacionada con el desempeño organizacional .....	38
Tabla 12 Gestión de la información relacionada con el desempeño organizacional .....	38

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023; metodológicamente, se considera que se trabajó con un estudio básico, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 94 colaboradores de la institución, con una muestra censal consideró a la totalidad de los colaboradores; por otro lado, se ha hecho uso del cuestionario como instrumento, el mismo que consta de 15 ítems para la gestión de información y 16 ítems para el desempeño organizacional. Se determinó que la producción de la información, el almacenamiento y la divulgación como dimensiones tiene relación con el desempeño organizacional; en conclusión, la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores están relacionadas ( $p = .000$ ;  $\rho = .357$ ) el mismo que permitió aceptar la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** gestión información, desempeño organizacional, colaboradores, información, eficiencia



## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between information management and organizational performance of employees of an educational institution, Lima 2023; methodologically, it is considered that we worked with a basic study, with a quantitative approach, non-experimental design, correlational level, cross-sectional. The population consisted of 94 collaborators of the institution, with a census sample that considered all the collaborators; on the other hand, the questionnaire was used as an instrument, which consists of 15 items for information management and 16 items for organizational performance. It was determined that information production, storage and disclosure as dimensions are related to organizational performance; in conclusion, information management and organizational performance of employees are related ( $p = .000$ ;  $\rho = .357$ ), which allowed the research hypothesis to be accepted.

**Keywords:** management information, organizational performance, employees, information, information, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo nace con la necesidad de mostrar la importancia de la generación de información, el cual se ha potenciado dentro de las instituciones, jugando papel relevante en el desempeño organizacional. Así pues, es imprescindible aplicar la gestión de datos a fin de lograr una eficiente organización, agilizando con ello, la localización y el acceso de la documentación que posee cada entidad con la finalidad de generar informes de calidad. En tal sentido, es fundamental contar con un sistema eficiente para la gestión de la información en una institución educativa, que permita el acceso oportuno y preciso a los datos relevantes en la toma de decisiones, planificación de recursos y evaluación del desempeño.

En todo el mundo, las instituciones aplican medidas y procesos en la mejora de servicios y garantizar la satisfacción de sus usuarios. Asimismo, se aseguran de que sus colaboradores dispongan de recursos mínimos necesarios para que puedan realizar sus actividades de manera adecuada y oportuna (Portocarrero-Sierra et al., 2021); lo que garantice que los procesos u operaciones que se ejecutan día a día puedan ser funcionales.

En el contexto internacional, las instituciones educativas desarrollan estrategias y políticas para el mejoramiento de estas, y así responder de manera coherente y eficiente a las necesidades educativas de sus beneficiarios; no obstante, la mayoría de ellas suelen presentar problemas en la gestión conocida también como la administración de información relevante, desde un nivel interno como externo, debido a que los empleados no reciben a tiempo la información solicitada, y existen deficiencias en la tecnología o procesos utilizados en el manejo de la información (Chachipanta-Beltrán et al., 2022).

Por ende, una mala gestión de la información tiene varios efectos negativos en el rendimiento/desempeño de la organización centrado en cada uno de los colaboradores de las instituciones de educación, como la ineficiencia de adopción de decisiones, la falta de transparencia, la disminución de la productividad, menor

complacencia laboral, incumplimiento de los requisitos legales y normativos (Maraza et al., 2022).

Por otra parte, en Ecuador, el 35.8% de los centros educativos tienen problemas en la gestión de información, limitando la salida de esta en 37.4%. De la misma manera, el 71% de responsables de las instituciones indicaron que no existe un apropiado desempeño organizacional y dirección (Lino y Luján, 2022). Además, en un centro educativo en Guayaquil, el 33% de trabajadores sostuvo que no existe una adecuada relación entre compañeros de trabajo, el mecanismo de apoyo es regular en 35%, mientras que las recompensas son desfavorables en 38.7%, tales índices generan dificultades en el desempeño organizacional (Guzmán et al., 2021).

En el contexto nacional, con la finalidad de garantizar que el sistema educativo peruano cumpla un rol clave en el desarrollo económico y humano, se formularon y promulgaron una serie de iniciativas alineadas con los objetivos estratégicos del Sector Educación (Ministerio de Educación, [MINEDU], 2021). Asimismo, cada IE desarrolla mecanismos para un adecuado proceso administrativo y buen manejo de sus recursos; sin embargo, la mayoría de estas presentan diversas limitaciones debido a que no cuentan con sistemas de almacenamiento y conservación de la información, no hacen uso de mecanismo tecnológicos entre áreas y existe una evidente ausencia de personas capacitadas en el buen manejo de la información (Vásquez y Reyes, 2022).

Por otro lado, un estudio realizado por el Ministerio de Educación (2021), concluyó que los directores no tenían a su cargo personal documental, siendo la razón principal el escaso presupuesto en la contratación de dicho personal. Por esa razón, los directores han manifestado que han asumido diversas funciones administrativas o han reorganizado al personal existente para hacer frente a los procesos administrativos y satisfacer las demandas de diferentes instituciones en el sector educativo. Estas responsabilidades abarcan desde el momento en que se efectúa el registro de los datos en el sistema del sector educativo hasta atender las necesidades de la comunidad educativa, elaborar actas e inventarios, entre otros aspectos.

Asimismo, han destacado la importancia de brindar una capacitación oportuna al personal en temas administrativos que les ayude a desempeñar sus funciones de manera organizada, ya que de lo contrario se generaría una mayor carga laboral, pues esta, representa una de los factores que afectan en el desarrollo de las funciones, su cumplimiento y reconocimiento a lo largo de los periodos respectivamente.

En un distrito de Lima, se encuentra una institución educativa, que presenta insuficiencias en sus procedimientos que permite gestionar la información disponible y considera que esto influye en el desempeño organizacional de sus empleados; de acuerdo con el director de la institución, la información de la institución se encuentra dispersa en diferentes formatos, y en el sistema no se almacena ni mantiene de manera ordenada, lo que hace que la información solicitada no sea oportuna ni asertiva; en tanto, la mala calidad de los datos significa que la exactitud, integridad y coherencia de la información no sean precisas limitando en ocasiones la adopción de correctas decisiones.

Además, la falta personal de documentación, hace que las actividades sean más lentas y menos productivas, se han registrado en ocasiones, que los empleados dedican una cantidad de tiempo considerable a buscar información o corregir errores debido a la mala calidad estos datos, lo que disminuye su productividad y provoca el incumplimiento de plazos y tareas incompletas, generando frustración entre los empleados, que se traduce en una menor satisfacción laboral, no solo por el ambiente de presión constante sobre el acceso a la información sino además por el conjunto de la organización.

En tanto, la institución educativa está sujeta a diversos requisitos legales y normativos, y una mala gestión de la información acarrea multas, acciones legales y daños a la reputación de la institución. Como consecuencia, es importante abordar estas cuestiones a fin de garantizar que los empleados dispongan de la información que necesitan para hacer bien sus actividades asignadas a fin de garantizar su contribución en el éxito de la institución, los procesos y metas que se han planteado.

Debido a las diversas razones expuestas en los párrafos anteriores, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores?, ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores?, ¿Cuál es la relación entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores?

La investigación se justificó bajo los siguientes criterios: conveniencia, ya que la intención de la tesis fue analizar la relación entre las variables, sugiriendo así mecanismos de mejora a las deficiencias que se presentan en el área de estudio. Asimismo, por su valor teórico, se utilizó información de las variables con datos reales y confiables, los cuales se obtuvieron de estudios publicados en repositorios institucionales o revistas indexadas, así como en libros, y contribuir al conocimiento científico. De igual forma, por su relevancia social, los resultados fueron beneficiosos en primer lugar para el sitio de estudio, ya que se conoció como se ha venido desarrollando los procesos, mecanismos o elementos de la gestión sobre la información y el desempeño de sus colaboradores; por lo tanto, sus representantes adoptan acciones para mitigar el problema.

De igual manera, fue útil para la población, puesto que concibe información sobre la realidad de estas instituciones y sus deficiencias, y su análisis ayudó a contribuir a futuras investigaciones; en cuanto a su implicación práctica se justifica debido a que a través de medidas de solución, se optimizan los procesos de gestión de la información y, en consecuencia, se alcanza adecuados niveles de desempeño. Por su utilidad metodológica, debido a que ha seguido procedimientos y métodos científicos, que ayudaron a estructurar el estudio, se diseñaron cuestionarios relacionadas con las variables y se han empleado herramientas de recolección de datos validadas por los expertos y pasaron por el proceso de evaluación de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach.

El objetivo general planteado para el estudio fue: Determinar la relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores. Determinar la relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores. Determinar la relación entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.

La hipótesis general del estudio fue: Existe relación significativa entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023. Como hipótesis específicas se consideraron los siguientes: a) Existe relación significativa entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores. b) Existe relación significativa entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores. c) Existe relación significativa entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.

## II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos, se presentaron estudios previos en relación con las variables, iniciando en el contexto internacional por Ayón et al. (2023), en su trabajo científico, indicaron como objetivo demostrar la relación entre la planeación estratégica y el desempeño organizacional, el estudio presenta características de tipo básica, de diseño no experimental - correlacional, los participantes fueron 211 trabajadores, aplicaron el cuestionario y concluyeron que el 54% conoce de las estrategias de planeación, en cambio, el 67% no desempeña apropiadamente las actividades organizacionales. Además, existe relación moderada en función a las variables estudiadas que estuvo representada por una significancia de 0.001 y un valor  $\rho=0.578$  lo que equivale a una (correlación positiva considerable).

De la misma manera, Aman-Ullah et al. (2022), estudio que ha tenido dentro de su propósito el demostrar la existencia de relación en cuanto a la capacidad del capital humano con el desempeño organizacional, su metodología corresponde a las siguientes características: Básica, de diseño no experimental y correlacional, los participantes fueron 365 encargados de centros educativos, quienes llenaron el instrumento del cuestionario. Concluyeron que existe relación entre las variables mencionadas, con un p-valor (0,000) Rho igual a 0.687, sin embargo, no existe relación entre el liderazgo y el desempeño, dado que, los colaboradores no son capaces de liderar en sus actividades académicas, impidiendo que el desempeño tenga resultados altos.

En cuanto a Naved et al. (2022), plantearon como finalidad, identificar el papel de la tecnología para generar información y evidenciar el desempeño de la gestión en los centros educativos. El enfoque ha sido cuantitativo, trabajaron con un estudio que fue básico, con un diseño no experimental de nivel correlacional respectivamente. Estuvo compuesta por 139 colaboradores, a aplicó el cuestionario como parte del instrumento, de esta manera llegaron a concluir que la gestión del conocimiento cumple un rol relevante sobre el desempeño de la gestión de las instituciones, tienen un vínculo significativo, tal como demuestra la significancia obtenida de 0.001, de la misma manera, la correlación de Pearson fue 0.497.

Por su parte, Marchena & De La Vega (2021), evaluaron la relación del big data en el desempeño organizacional de un centro educativo. Investigación básica, con diseño no experimental y correlacional, estuvo representada por 265 trabajadores, recurrieron a la aplicación del cuestionario. Luego del proceso de análisis de la información, concluyeron sobre la existencia de impacto considerable entre el big data y el desempeño, debido a que, permite compartir y almacenar información relevante de las instituciones para transmitir las partes interesadas, asimismo, el resultado estadístico evidenció una significancia de 0.002 y una correlación de Pearson de 0.840.

Por otro lado, Tran et al. (2021), demostraron la relación entre la calidad de información y el desempeño organizacional, la investigación fue cuantitativa, tipo básica, el diseño fue no experimental - correlacional, asimismo, ha tenido como participantes a 177 colaboradores del sector público, el instrumento que logró el recojo de datos fue el cuestionario. Concluyeron que existe una relación considerable entre los temas evidenciados, puesto que, el valor de la significancia fue 0.04 con una correlación de rho igual a 0.725, demostrando que, a medida que la información sea transmitida con eficiencia, entonces el desempeño tendrá resultados favorables.

Asimismo, Díez et al. (2020), en su trabajo investigativo, han planteado como finalidad conocer el impacto de los sistemas de gestión de calidad en el desempeño organizacional en instituciones educativas. Para el estudio se ha empleado un tipo básico de estudio, con un diseño que fue no experimental, de nivel correlacional, se compuso de 14 representantes de instituciones educativas, el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que el nivel de desempeño organizacional es bajo en 35%, asimismo, existe relación entre los procesos de gestión y el desempeño, de modo que el p-valor resultante fue 0.001, además, el Rho fue 0.489.

De la misma manera, Estrada y Mamani (2020), en su estudio, han planteado como principal finalidad determinar la asociatividad entre el compromiso y desempeño organizacional, el estudio fue básica, no experimental – correlacional, los participantes fueron 83 trabajadores de instituciones educativas, para la



recolección de los datos informativos, emplearon un cuestionario. En tanto, concluyeron que la relación es fuerte y directa entre los temas que fueron estudiados, asimismo, el coeficiente fue 0.000 con una correlación de  $\rho=0.724$ , demostrando una conexión positiva considerable entre las variables.

Igualmente, Méndez y Palacios (2020), definieron como objetivo principal evaluar la relación entre la gestión de información y la gestión de comunicación. El enfoque investigativo fue cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental - correlacional. Los participantes fueron 15 representantes de organizaciones, los instrumentos empleados fueron la guía de entrevista y el cuestionario. Los investigadores concluyeron que existe asociación entre la gestión de datos y la comunicación, del mismo modo, el coeficiente fue 0.000, asimismo, el nivel de relación estuvo determinado por el  $Rho = 0.591$ . El estudio refleja que, al proporcionar información fidedigna y segura, se tendrá una eficiente comunicación entre los involucrados.

También, Zambrano et al. (2020), en su trabajo de investigación determinaron como objetivo principal conocer el impacto de la cultura en el desempeño organizacional de una institución educativa. Estudio cuantitativo de diseño no experimental - correlacional, estuvo constituido por 55 individuos, el instrumento que permitió la recolección de datos fue el cuestionario. Los investigadores concluyeron que la cultura en el trabajo se relaciona de manera significativa con el desempeño, este resultado fue comprobado por medio de la correlación de Pearson, cuyo p-valor fue 0.0012 y el coeficiente de correlación por 0.793.

Además, Chasillacta-Amores et al. (2020), la finalidad del estudio fue conocer la relación entre el sistema de gestión y desempeño organizacional, de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, estuvo constituida por 55 trabajadores del gobierno, el instrumento empleado fue el cuestionario. Concluyeron que el 40% son profesionales que tienen una adecuada preparación, el desempeño presenta un nivel moderado en 61%. Por otro lado, existe un vínculo significativo entre la gestión y el desempeño organizacional, por

cuanto el p-valor fue 0.002 y la correlación de Pearson fue 0.782. Con el estudio, se revela que, mientras el sistema de gestión sea eficiente, se verá reflejado en el desempeño organizacional.

En el ámbito nacional, Hernández (2022), en su trabajo de investigación, plantearon como finalidad determinar la incidencia entre el liderazgo y desempeño organizacional de una institución educativa. Utilizaron un estudio de tipo aplicada, con diseño no experimental - correlacional, los elementos de la muestra fueron 113 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario, concluyeron que existe un débil desempeño organizacional en 47.7%, el empleo de recursos es deficiente en 67.2%. Por otra parte, estadísticamente comprobó que existe relación entre los temas, cuya significancia arrojó un valor de 0.021 y una correlación de rho (0.281), haciendo énfasis que, al notar la presencia del liderazgo en los trabajadores, entonces el desempeño organizacional, tendrá resultados favorables.

Asimismo, Tafur (2022), estudió la gestión de información y la transparencia en la gestión pública. Investigación básica, de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 24 investigaciones científicas, para recolectar datos, emplearon el instrumento de la guía de análisis documental. Concluyó que la gestión de información en el gobierno peruano ha tenido un incremento significativo durante los últimos años, dado que, existen 4 portales que se encuentran a disposición de las instituciones públicas. Sin embargo, las entidades, carecen de una eficiente gestión de información, debido a los malos manejos de quienes fueron sus representantes en periodos anteriores. Además, existe relación entre los temas, pues, la significancia fue 0.003 y el Rho fue 0.276.

En tanto, Fernández et al. (2022), determinaron la relación entre el capital intelectual y el desempeño organizacional. Investigación cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental - correlacional, los elementos de la muestra fueron 213 organizaciones, el instrumento para recopilar datos fue el cuestionario. Concluyeron que existe relación entre los temas con un valor de significancia de 0.000 y una correlación de Rho de Spearman de 0.322, por otro lado, existe relación

entre el capital y las dimensiones del desempeño organizacional, representada por una significancia de 0.000. En tal sentido, los temas se relacionan entre sí.

Por su lado, Guevara et al. (2022), en su trabajo investigativo, indicaron la importancia de la gestión de información en centros educativos. De tipo básica, diseño no experimental y correlacional, estuvo constituida por 15 investigaciones científicas, para la recolección de datos, aplicaron el instrumento de la guía de análisis documental. Los investigadores concluyeron que la seguridad de la información es inadecuada en 47.8%, el 92.7% de trabajadores confía en las plataformas virtuales, con respecto a la fiabilidad de la información fue regular en 37%, mientras que, la capacidad de respuesta fue deficiente en 39%. La + correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.711 con una significancia de 0.002, demostrando la relación entre los temas investigados.

De otra forma, Vidal (2022), en su investigación, determinaron la relación entre el compromiso y el desempeño organizacional. Investigación básica, correlacional, diseño no experimental, estuvo comprendida por 48 colaboradores, el instrumento recolector de datos fue el cuestionario. Concluyó que existe influencia significativa del compromiso sobre el desempeño organizacional, dado que, la significancia obtenida fue menor a 0.05 (0.002), también, la correlación de Pearson fue 0.379, demostrando de esa manera que, mientras los colaboradores de una entidad se encuentren comprometidos con sus actividades, entonces, el desempeño tendrá un alto nivel.

Asimismo, Panduro y Casas (2022), desarrollaron un trabajo, cuya finalidad fue evaluar la relación entre la motivación y el desempeño organizacional, investigación básica, el diseño de la investigación fue no experimental y correlacional. Los participantes del estudio fueron 54 colaboradores de una institución, para la recolección de información, utilizaron el instrumento del cuestionario. Concluyeron que el 48% posee una baja motivación, trayendo como consecuencia que, el 41% tiene un bajo desempeño organizacional. Además, los investigadores indicaron que existe relación significativa entre los temas de estudio,

con una significancia igual a 0.012 con una correlación de rho igual a 0.698 (correlación positiva considerable).

Por otra parte, Yépez (2021), en su estudio evaluaron las características de la gestión educativa y el desempeño organizacional, investigación correlacional de diseño no experimental, los elementos de la muestra fueron 28 colaboradores, con la finalidad de recolectar datos, emplearon el instrumento del cuestionario. El investigador ha concluido que hay vínculo entre los principales temas con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson positiva fuerte de 0.895. También, existe relación entre las dimensiones de la motivación con el desempeño organizacional, por cuanto el p-valor fue 0.000 con una correlación igual a 0.733.

Del mismo modo, Chanca (2021), en su trabajo de investigación, determinaron la relación entre el clima y el desempeño organizacional, estudio de tipo aplicada, diseño no experimental y correlacional, los colaboradores fueron 120 trabajadores, para la recopilación de datos emplearon el instrumento del cuestionario. Concluyó que existe relación entre los temas principales, donde la significancia obtenida fue 0.000, del mismo modo, la correlación de rho de Spearman fue 0.631. Por ende, el eficiente clima en el trabajo otorgará un alto nivel de desempeño organizacional. Así también, existe relación entre las dimensiones del primer tema con el segundo tema, donde la significancia fue 0.000 y la correlación fue 0.493, 0.532.

También, Santellán et al. (2021), en su artículo científico realizado, han planteado como objetivo principal conocer la gestión de información y su impacto en la comunicación en instituciones públicas. Investigación básica, diseño no experimental y correlacional, estuvo comprendido por 30 investigaciones científicas, el instrumento del estudio fue el cuestionario. De esta manera concluyeron que existe vínculo significativo entre los temas tratados debido a que la significancia obtenida fue 0.003 con una correlación de rho=0.588, asimismo, las herramientas de información empleadas por las instituciones son de mucha utilidad,

porque permiten reducir el tiempo de trabajo y conservación segura; así, una eficiente gestión de información mejora de los canales de comunicación.

En cuanto, Agui-Ortiz (2020), desarrolló una investigación con el fin de analizar la relación entre el bienestar y el desempeño organizacional, el principal propósito fue evaluar la relación entre el bienestar y el desempeño organizacional, estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño correlacional, participaron 71 colaboradores, para la recolección de datos, emplearon 2 instrumentos (guía de entrevista y cuestionario). Concluyó que el 67% de trabajadores conocía sobre las funciones que debía desempeñar, 53.3% conocía los objetivos institucionales. Por otra parte, el nivel de desempeño fue medio en 96.7%. Además, existe relación significativa entre los temas, cuyo p-valor fue 0.000 y el coeficiente de correlación de Pearson fue 0.562.

En relación con el contenido teórico del estudio, para la primera variable Gestión de la información, se tuvo en cuenta teorías que dan a conocer el contenido teórico de la primera variable de estudio que aportaran en el desarrollo de la investigación planteada, por ende, la accesibilidad de los documentos es uno de los pilares que presenta la gestión de información (C. Del Castillo et al., 2023).

Con respecto a la definición sobre la Gestión de la información, Vargas et al.(2019) refiere que es el conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo dentro de una institución, a fin de que puedan lograr un determinado objetivo, y asuman una serie de tareas que son ejecutadas para alcanzar las metas planteadas con antelación; por tal motivo este término se relaciona principalmente con todos los procesos que implican la producción, recepción, divulgación y almacenamiento de información. En consecuencia, Dumont et al.(2022), explican que la gestión de la información es mayormente utilizada en diligencias, ya que se centra en todo tipo de trámites y así materializar un proyecto; por ejemplo, una persona o más consiguen dirigir proyectos laborales de otras y de esa manera manejar los resultados.

Sin embargo, A. G. Castillo et al. (2022), refieren que a nivel general corresponden a la acción de administrar o gestionar documentos de gestión o información para la toma de decisiones, por ello al definir la gestión de la información, se entiende como el proceso por el cual se obtienen, despliegan y emplean recursos básicos, como económicos, materiales y físicos; de ese modo manejan información para la sociedad a la que sirve, donde este proceso de gestión de información es valorado sistemáticamente en diversas dimensiones.

Por su parte, Villavicencio et al.(2022) indican la importancia de la gestión de la información, dado que, la información favorece cada vez más a la competencia actual, ya que la información se basa en la recopilación de datos organizados, ordenados en la que se les atribuye significado y contexto. De la Torre et al.(2022) señala que la gestión de información necesita una comprensión de los patrones de acceso de información dentro de la entidad, esto tiene como resultado la comprensión sistemática del mapeo y monitoreo de los flujos correspondientes, porque cuando una organización presenta una correcta gestión de información evidencia un buen desarrollo en sus actividades.

En el contexto organizacional es muy común que cualquier de éstas cuenten con una multitud de archivos o datos almacenados, en un formato físico o digital donde el objetivo de la gestión de información es principalmente garantizar la integridad, disponibilidad y sobre todo la confidencialidad de la información (García et al., 2022); de este modo permitir que su traslado tanto de manera interna como externa sea objetiva, clara y haciendo uso del menor tiempo posible.

En cuanto a los modelos de la gestión de la información, según Turín (2017) existen cinco modelos de la gestión de la información los mismos que se describen a continuación; primer *Modelo de Estrella de Galbraith*, este modelo consta de 5 esferas (estrategia, estructura, procesos, recompensas y personas); segundo Modelo de McKinsey, este modelo trata de un diagrama compuesto por 5 esferas (Estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y estrategia) rodeando una en particular (valores compartidos) en el centro, cada una es un factor básico dentro de la organización, esto consiste en tener alineados a los 7 componentes que

pertenecen a cada una de las esferas, ya que tienen como finalidad el éxito de la institución para un funcionamiento armónico dentro del día a día de la I.E. Por lo que permitirá realizar un análisis descriptivo como también ayudará a la institución a implementar estrategias pertinentes.

De acuerdo con Esquivel-Hernández et al.(2015), el tercer Modelo de los seis casilleros de Weisbord se basa en componentes críticos (6) que se tienen que considerar en la evaluación o monitoreo, estas áreas incluyen el propósito (¿Cuál es nuestra función principal?); estructura (¿Cómo se divide y organiza el trabajo?); recompensas (¿Se ofrecen incentivos adecuados en las tareas?); mecanismos útiles (¿Contamos con tecnologías de coordinación efectivas?); relaciones (¿Cómo se maneja el conflicto interpersonal?); y liderazgo (¿Existe alguien que mantenga el equilibrio y la armonía en el equipo?).

De esta manera, Cotos & Lequernaque (2022) indican que cada era se encuentra con una interrogante significativa que permite la aplicación del presente modelo, estos puntos permiten a la institución lograr sus objetivos con éxito. El modelo ayuda examinar de forma sistemática los procesos y actividades, de ese modo diagnosticar los problemas y establecer un propósito, el presente modelo tiene cierta relación con el modelo de estrella de Galbraith porque ambas tienen como finalidad usar una estructura en particular, así llegar a cumplir los objetivos planteados para una buena gestión de la información.

El cuarto Modelo *de congruencia de Nadler y Turshman*, este modelo se definen como una herramienta diagnóstica que permite analizar áreas problemáticas de diferentes instituciones entidades, este modelo está conformado por los siguientes componentes; tarea, personas, organización formal y organización informal, este modelo sirve para analizar y sucesivamente planear la información de ese modo recolectar información entre el consultor y la dirección, el modelo permitirá conocer el estado de la institución y en relación de ello aplicar medidas correctivas.

El quinto *Modelo de Burke Litwin*, el modelo se centra en analizar, entender, lidiar, predecir el cambio organizacional, por lo que se distinguen los factores transformacionales, esto consiste en lo siguiente, (el líder ayuda a los colaboradores a que logren alcanzar sus metas) y el segundo factor es el factor transaccional (El líder tiene como objetivo que sus empleados superen sus propias expectativas individuales antes de ser liderados); este dota a la organización ciclos de retroalimentación, establece una jerarquía y muestra la relación causal entre los elementos.

En consecuencia, el modelo identifica un conjunto de variables que influyen y son influenciadas por el clima organizacional en el día a día ya nivel transaccional. Por esta razón, el modelo brinda un marco de referencia para que la organización evalúe sus dimensiones organizacionales y ambientales, lo cual es crucial. Además, el modelo demuestra cómo estas dimensiones deben vincularse causalmente a fin de evidenciar un cambio significativo en el rendimiento.

Continuando con las características de la gestión de la información, Demelza (2017) destaca que incluye los siguientes aspectos: administración de bases de datos, lo que implica la capacidad de almacenamiento de datos y proporcionar información de manera eficiente; estas bases de datos permiten identificar cómo responde el sistema de gestión de información a las solicitudes o búsquedas de información; también tiene la capacidad de generar información, lo que contribuye al proceso de toma de decisiones; y se caracteriza por ser de acceso abierto, lo que reduce los costos de mantenimiento al utilizar recursos internos.

También se integra con los sistemas de existencia de la organización, puesto que, una buena gestión de información da facilidad de integración en base a los sistemas heredados, vigente porque se basa en la validez que tiene la información en el tiempo, hace referencia si está se encuentra en un estado de desfasada o actualizada, contiene información relevante en consecuencia estos producen cambios importantes o inmediatos ya que una información poco relevante no tiene efecto alguno, así, los sistemas de información contienen herramientas de control



interno cuyo propósito es asegurar que las informaciones que fueron generadas sean confiables.

Basándose en la variable de la gestión de la información se tuvo en cuenta tres teorías entre las cuales destaca la teoría de la información, teoría *de mercados de capital eficiente* y por último la teoría de la gestión del conocimiento, de manera continua se presentan las teorías científicas que fundamentan a las variables.

En primera instancia, la gestión de la información nace a partir de la *teoría de la información* propuesta por Claude Shannon y Warren Weaver en 1940, quienes explicaron sobre el procesamiento y cuantificación de la información en un mensaje y cómo este, es transmitido de manera efectiva por medio de un canal de comunicación; asimismo, es esencial para comprender cómo se almacena, procesa y transmite la información de manera efectiva sin que nada se altere a lo largo del proceso. Por ello, la teoría está centrada en la investigación, dado que, permite la medición de la información y aporta un valor al sistema de comunicación a fin que los datos sean transmitidos de manera óptima (Díaz-Chuquipiendo, 2021).

Asimismo, la *teoría de mercados de capital eficiente* de Eugene Fama en 1970, sostiene que el valor de los activos financieros son el reflejo de toda la información pública disponible, por lo que resulta relevante la gestión adecuada de esta información porque ayuda a comprender cómo los interesados logran hacer uso de la información disponible y tomar decisiones acertadas que permita lograr mejores resultados en las organizaciones; y enfoquen sus estrategias en potenciar el desempeño de los colaboradores y de toda la organización para la consecución de un propósito en específico (Aimacaña-Chingo et al., 2021).

Por otro lado, se encuentra *teoría de la gestión del conocimiento* de Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi en 1990, quienes sustentan que dentro de las organizaciones se crea y transfiere el conocimiento, por medio de los integrantes de la organización y de su entorno; los autores consideran que el conocimiento es individual y colectivo; por ello, es importante la gestión de la información, debido a que, ayuda a comprender cómo se emplea la información para generar

conocimiento y potenciar la toma de decisiones dentro de las instituciones (Villasana et al., 2021).

Además, Barzaga et al.(2019) define a la gestión de la información como el conjunto de procesos y estrategias utilizados para recolectar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar la información de manera eficiente y efectiva; a partir de este constructo mencionan las dimensiones de la gestión de la información con sus respectivos indicadores, como primera dimensión se identifica la producción de información que se caracteriza por controlar un compendio documentos de diferentes áreas según el contexto que se encuentre , facilitando la localización y el acceso de los documentos (Barzaga et al., 2019).

En cuanto a los indicadores Rivera et al.(2020) mencionan los siguientes indicadores, *cantidad de herramientas de seguridad*, este indicador se basa en proteger el flujo de información sensible con el objetivo de controlar los ataques dirigidos al sistema de información, *nivel de seguridad de documentos*, es un eje principal para garantizar la integridad de la información de las instituciones educativas protegiendo todos los documentos importantes que estén archivados, *documentos emitidos en papel*, se definen como un material elaborado que contienen información pertinente según el contexto que se encuentre, *documentos emitidos electrónicos*, estos son informaciones compartidas entre usuarios a fin de dar a conocer una información consensuada.

Otra de las dimensiones correspondieron al almacenamiento y conservación de la información, es el proceso de guardar y preservar la información de manera segura y accesible a lo largo del tiempo (Barzaga et al., 2019). Bajo esta realidad, Hernández (2022) menciona los indicadores como, *espacio de almacenamiento*, tiene como función guardar datos, informes, música, fotos, entre otros con el objetivo de la conservación de información, *cantidad de documentos*, es el número de documentos que se encuentran en un lugar en específico.

Otro de los indicadores corresponde al *nivel de innovación de métodos de almacenamiento*, se refiere al proceso de implementar estrategias pertinentes para

la seguridad de documentos de una organización *actualización de sistemas de almacenamiento de documento*, son cambios significativos que radica en convertir versiones de software en más seguras en el almacenamiento de información (Hernández, 2022).

Como tercera dimensión se dispuso a la divulgación de la información como la comunicación y difusión de datos, conocimientos o documentos relevantes a las partes interesadas de manera amplia y accesible (Barzaga et al., 2019), de la misma manera, Carballo & Rodríguez (2019) refiere como indicadores al, *tiempo de distribución de documentos electrónicos*, es el periodo que muestra que el documento digital llegó a su destino con éxito después de su creación. El *tiempo de distribución de documentos en papel*, se basa en el recorrido que realiza la información después de su elaboración para su debida distribución, facilitando el acceso de este.

Otro de los indicadores fue la *información confiable y segura*, este indicador se basa en la originalidad del documento y sí cuenta con fuentes de información fiables, resaltando datos relevantes del contenido con base en lo anterior, cabe señalar que las dimensiones servirán como apoyo en el análisis de la variable de la gestión de la información y por medio de éstas respondan las necesidades particulares de los colaboradores de la institución, por ese motivo es importante la planificación de estrategias que coadyuven a la gestión y preservación de los acervos documentales en la institución (Carballo & Rodríguez, 2019).

Seguidamente, se estudia la segunda variable de estudio desempeño Organizacional en la que se considera definiciones, conceptos y teorías fundamentales, Zambrano et al. (2020) mencionan que el desempeño Organizacional como un proceso gestionable que está compuesta por diferentes componentes, entre estas se encuentra, el talento, la estructura, el ambiente de negocios y por último los resultados esperados en la institución alcanzando las metas que planifican con anticipación, del mismo modo, favorece a entender mejor el desempeño de cualquier entidad.

Por otro lado, Chasillacta-Amores et al. (2020) el desempeño organizacional es utilizado mayormente como referencia a los resultados que genera una institución, las cuales están centrados en la dinámica de los factores internos y externos que lo componen, donde reflejan los diferentes elementos de forma integral que intervienen en el logro de los objetivos establecidos por la institución, esto se basa principalmente en la capacidad de procesar, adquirir los recursos humanos financieros y materiales, de esa manera la organización logre sus metas.

Con respecto a los modelos del desempeño organizacional, según Sarmiento (2020), menciona tres modelos, el *Modelo de gestión organizacional*, se basa en el desarrollo de tres aspectos diferentes, primero el racional, el dialógico y el pragmático, por ello se considera que es el proceso por el cual se organiza, planifica y controla eficientemente los diversos materiales que serán utilizados por la institución, esto permite el uso de los diferentes recursos físicos y humanos de forma productiva, dentro de este modelo se presenta el enfoque racional esto hace referencia a la construcción de modelos para las características estructurales de las organizaciones.

En tanto, el modelo referenciado se caracteriza porque permite una buena gestión organizacional, presentado los mejores resultados por medio de un plan que fue presentado por la institución, el cual identifica las metas y objetivos que quiere alcanzar la institución, otra de sus características es que permite a la entidad desarrollar una lista de estrategias en relación con las necesidades que presenta la institución con el objetivo de implementarlas para garantizar los estándares necesarios para la organización en su conjunto (Sarmiento, 2020).

De la misma manera, se encuentra el *Modelo de la gestión organizacional basado en el logro de los objetivos*, de ese modo logran determinar el nivel de productividad de la organización con el uso de herramientas prácticas que contribuyan en el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades, por lo que este modelo presenta cierta semejanza con el modelo anterior, ya que comparten un objetivo en común que es identificar los desafíos de competitividad y con base en

ello lograr aplicar estrategias que favorezcan el desarrollo de la organización (Sarmiento, 2020).

En tanto, el modelo presentó las siguientes dimensiones; desarrollo humano, condiciones laborales y la productividad estos inician por medio de la identificación de aspectos claves en el éxito organizacional, señalando que el presente modelo necesita una planeación definida en términos de las condiciones para el logro de los objetivos organizacionales (Sarmiento, 2020).

Por consiguiente, Ramirez-Asis et al. (2022) mencionan al *Modelo de instrumentos para la comunicación organizacional*, se basa en los instrumentos que se utilizan a fin de mejorar la comunicación dentro de una institución, entre los diferentes se nombra; las reuniones productivas, esta se basa en crear un espacio entre los trabajadores de la institución y así reflexionar o comentar sobre los problemas que van evidenciando en su jornada de trabajo, este instrumento permite que todos se incluyan y realicen una comunicación asertiva aprovechando el tiempo, por consiguiente se menciona; las revistas institucionales, estas brindan información de las diferentes áreas ; manual de normas y procedimientos, foros de discusión.

En relación con los instrumentos mencionados logran ser aplicados en la institución con la finalidad de lograr sus objetivos. Cabe señalar que el modelo presentado tiene ciertas similitudes con el modelo de la gestión organizacional basado en el logro de objetivos y el modelo de comunicación, porque tienen como finalidad aplicar diferentes estrategias con la finalidad de obtener un buen desempeño organizacional.

Según, Bernal et al. (2020) mencionan que el desempeño organizacional está compuesto por las siguientes características, es organizacional porque está definido por áreas que se concentran en el proceso del desarrollo organizacional; ejecuta una estructuración objetiva de los resultados que sucesivamente genera las apreciaciones correspondientes; ejecuta un análisis del rendimiento operativo, económico y por último de capital humano; permite evidenciar un trabajo en equipo,

ya que busca que los vínculos entre los integrantes de la institución u organización sean positivos en el área de trabajo, de esa manera laboren en un ambiente armonioso aumentando el desempeño y compromiso de todos los trabajadores.

Respecto a las teorías científicas que fundamentan el desempeño organizacional, se tiene a la *teoría de la motivación humana* de Abraham Maslow en 1940, quien sostiene que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, las necesidades más bajas deben ser satisfechas antes de las que se encuentran en el nivel más alto; es por ello, la relevancia de esta teoría; por cuanto ayuda a las instituciones a comprender las necesidades que tienen los trabajadores, adecuar sus estrategias para satisfacerlas y de esa manera mejorar su desempeño y motivación dentro de su centro laboral (Buitrago, 2022).

De igual forma, está la *teoría de la gestión por objetivo* de Peter Drucker en 1950, menciona que tener objetivos claros y específicos en la organización va a lograr el incremento del compromiso de los colaboradores y el enfoque en la realización de nuevas ideas que contribuyan en el desempeño organizacional; por lo cual resulta relevante hacer partícipes a los trabajadores en la determinación de metas, dar seguimiento del progreso; por último, evaluar e incentivar los logros en función a los propósitos establecidos en cada área. Asimismo, permitirá a la entidad comprender cómo los objetivos son utilizados para potenciar el desempeño y obtener resultados efectivos (Romero et al., 2022).

Por último, se encuentra la *teoría de la contingencia* de Joan Woodward en 1950, quien postula que no existe una manera correcta para estructurar a una organización; puesto que, la estructura debe adaptarse a la condición y entorno específico de la compañía; asimismo, busca orientar las acciones de la situación concreta que esta presenta y permite comprender cómo las entidades logran ajustar su estructura y actividades que potencien su desempeño y que la tecnología tiene una gran repercusión en el comportamiento de los trabajadores. En tanto, el logro de organizaciones estables se requieren de estructuras y tecnologías diferentes al resto (Gonzales-Miranda, 2022).

Según, Hernández (2022) el desempeño organizacional es la medida en la que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas establecidas, es decir, es una evaluación de cómo una organización está funcionando y qué tan efectiva es en el cumplimiento de sus responsabilidades y en la entrega de resultados; de igual manera plantea como dimensiones los siguientes elementos; primero, se encuentra la dimensión del desempeño, menciona el rendimiento que el colaborador demuestra al momento de realizar sus actividades laborales según el rol que cumple en una institución (Hernández, 2022).

Tiene como indicadores: *Satisfacción del estudiante*, hace referencia a los instrumentos que los formadores utilizan en el desarrollo de la competencias por ese motivo identifican sus necesidades para que planifiquen estrategias pertinentes y logren motivar a sus integrantes. *Remuneración y beneficios*, se basa en las recompensas que se les otorga un determinado grupo de trabajadores por los servicios que prestan, entre estos beneficios se encuentran comisiones, recompensas en efectivo, entre otros (Hernández, 2022).

Por su parte, Hernández (2022) menciona la dimensión de eficiencia y efectividad, el cual evidencia el grado de cumplimiento de las actividades teniendo en cuenta la rapidez y otros aspectos. Tiene como indicadores: *Percepción del desempeño*, son herramientas que identifica la productividad de un trabajo ejecutado y a partir de ello evaluar ciertas falencias o fortalezas. *Suficiencia de directivos*, es la correspondencia entre los siguientes factores, cantidad de personas que integran el personal directivo, estudiantes con la finalidad de plantear una propuesta pedagógica.

Otro de los indicadores que se disponen en la dimensión corresponde a la *suficiencia de especialistas*, es el grupo de personas en diseñar, proponer, promover, asesorar y evaluar diferentes proyectos de innovación pedagógica, así también, se tiene a la *suficiencia de coordinadores*, son las personas que tienen como objetivo liderar un grupo de personas para lograr una meta en común, *suficiencia de personal administrativo*, hace referencia a todos los trabajadores que

se encargan en mantener en un orden perfecto la institución en la que laboran (Barra et al., 2023).

También, Hernández (2022) dio a conocer la continuidad como la dimensión que se refiere a la capacidad de una organización para mantener su funcionamiento a largo plazo, sin interrupciones significativas. Esto incluye la capacidad de la organización en mantener su productividad, sus niveles de calidad y satisfacer las necesidades de sus clientes a lo largo del tiempo. Tiene como indicadores: *Continuidad de la atención*, se basa en cómo una persona experimenta la atención con el transcurso del tiempo como también del contexto específico. *Administrativas*, hace referencia al conjunto de actividades o labores coordinadas para alcanzar las metas a largo o corto plazo de la organización (Pastor et al., 2022).

Otro de los indicadores hace referencia a la *continuidad en la atención especializada*, trata en el análisis de la atención que se brinda teniendo en cuenta como principal factor el contexto, poniendo en evidencia las aptitudes interpersonales del individuo. De igual manera, la *continuidad de la reposición de los insumos*, refiere a la reposición de los materiales que se compone de la reposición continua o periódica, permite evaluar la falta de continuidad o capacidad de los trabajadores en alcanzar satisfactoriamente sus metas trazadas poniendo en evidencia la falta de motivación de los colaboradores para desarrollar sus trabajos de forma eficiente, por ese motivo sin una adecuada organización el desempeño de los colaboradores será afectado (Pastor et al., 2022).

Por último, Hernández (2022) mencionan la dimensión empleo de recursos, donde el desempeño organizacional eficaz depende en gran medida del empleo eficiente y efectivo de los recursos disponibles; en esta se incluye la inversión en nuevas tecnologías o procesos, la formación, el desarrollo del personal, la revisión, junto con las actualizaciones periódicas de los sistemas y procesos existentes. Tiene como indicadores, *el uso eficiente de los recursos por los trabajadores*, que hace referencia si los recursos empleados por los colaboradores brindan una atención de calidad al personal administrativo de la institución (Navarro et al., 2022).



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Según Reyes-Jarquín et al. (2021), el informe de investigación implica una investigación básica, cuyo principal objetivo fue adquirir nuevos conocimientos sobre los principios subyacentes de los fenómenos observables y los datos fácticos, sin ninguna idea predeterminada de su implementación práctica, así esta orientación se sigue en todos los dominios del conocimiento.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, de acuerdo con lo mencionado por Ipanaqué et al. (2023) se caracterizan por la aplicación de magnitudes numéricas y técnicas formales y/o estadísticas para conseguir y examinar información, siempre en un marco de causa y efecto. Este enfoque fue útil en la solución de los objetivos planteados en el informe.

##### **Diseño de investigación**

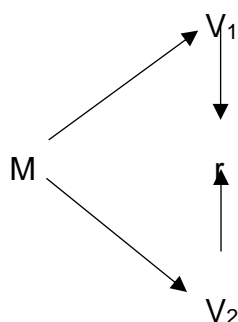
El estudio presentó un diseño no experimental, porque los resultados obtenidos han partido de un diagnóstico y observaciones de la variables, además se limitó la manipulación o control de la información a fin de demostrar la naturaleza real de los elementos estudiados (Franz, 2023).

También fue de nivel correlacional, según Cumbe et al. (2018) porque el estudio tuvo como finalidad demostrar el grado de relación entre los elementos estudiados, a partir de ello, establecieron acciones que permitan minimizar el impacto de los problemas en el área de estudio.

Corte transversal, dado que la aplicación de procedimientos, técnicas e instrumentos fueron definidos en un momento dado Meseguer et al, (2022). Según los intereses del estudio, el análisis de las variables está definido en el 2023.

Es importante mencionar que los contenidos metodológicos fueron favorables para orientar de manera clara y efectiva en el desarrollo de los objetivos del estudio.

El informe presentó el siguiente esquema:



Dónde:

M: 94 colaboradores

V1. Gestión de la información

V2. Desempeño organizacional

R: relacionar

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1. Gestión de la información

**Definición conceptual:** Conjunto de procesos y estrategias utilizados para recolectar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar la información de manera eficiente y efectiva (Barzaga et al., 2019).

**Definición operacional:** La variable fue evaluada teniendo en cuenta sus dimensiones: producción de la información, el almacenamiento, conservación de la información y divulgación de la información. En cuanto a la estructura de los instrumentos utilizados en la investigación, se elaboró un instrumento denominada "Gestión de Información" que consta de 15 enunciados distribuidos en tres dimensiones: producción de información (4 enunciados), almacenamiento y conservación de información (5 enunciados), y divulgación de información (6 enunciados).

Este instrumento fue creado por la autora del estudio. Cabe mencionar que el instrumento utilizó la escala Likert, que tiene cinco tipos de respuesta desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Además, los baremos utilizados para las variables fueron "alto", "medio" y "bajo".

**Escala de medición:** Ordinal

## **Variable 2. Desempeño organizacional**

**Definición conceptual:** Hernández (2022) el desempeño organizacional es la medida en la que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas establecidas, es decir, es una evaluación de cómo una organización está funcionando y qué tan efectiva es en el cumplimiento de sus responsabilidades y en la entrega de resultados.

**Definición operacional:** La variable de estudio se ha medido por medio de un cuestionario denominado "cuestionario de desempeño organizacional" que consta de 16 enunciados, distribuidos en cuatro dimensiones: desempeño (3 enunciados), eficiencia y eficacia (5 enunciados), continuidad (5 enunciados) y empleo de recursos (3 enunciados). En cuestionario fue creada por la autora del estudio. Es importante destacar que ambos instrumentos utilizaron escala Likert, que tienen cinco opciones de respuesta, desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Además, los baremos utilizados para la variable fueron "alto", "medio" y "bajo".

**Escala de medición:** Ordinal

**Nota:** la estructura operacional de las variables se encuentra especificada en anexos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Arrindell et al. (2022) señala que la población es el grupo completo de elementos que están relacionados con el fenómeno que se está estudiando, está compuesta por diferentes tipos de elementos, como personas, objetos y otros. Basándose a lo mencionado, la población estuvo comprendida por 94 colaboradores de una institución educativa de un distrito limeño.

#### **Muestra**

Según, Gao et al. (2022), es el grupo de elementos que se selecciona en la participación activamente en la investigación. La muestra se selecciona a

partir de la población y debe ser representativa de ella. En el estudio la muestra estuvo comprendida por 94 colaboradores de una institución educativa.

Dado que la muestra es el total de la población determinada inicialmente, entonces el tipo de muestra fue **censal**, y de acuerdo con lo mencionado por Arrindell et al. (2022) esta muestra se caracterizó porque implica que todas las unidades de investigación de la población en cuestión son consideradas como parte de la muestra, lo que a su vez la convierte en el universo completo de estudio.

### **3.3.1. Unidad de análisis**

Un colaborador de una institución educativa de Lima

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

### **Técnicas**

Las consideraciones metodológicas del estudio demandan la aplicación de la Observación, que consistió en evaluar el panorama de estudio, para captar los hechos relevantes que apoyen en la solución de los objetivos planteados. De la misma manera, Ipanaqué et al. (2023) menciona que esta técnica de observación, el investigador se dedica a observar detalladamente y de manera sistemática los eventos o comportamientos que desea estudiar. Esto implica seleccionar cuidadosamente qué aspectos se van a observar, definir las categorías o variables para tener en cuenta y desarrollar un plan de registro de datos, dentro de este proceso se considera como instrumento la lista de cotejo.

Bibliografía, esta técnica permitió analizar y recolectar bibliografía para la caracterización de las variables y dar sustento teórico al informe, además, Arrindell et al. (2022) también conocida como revisión bibliográfica o investigación documental, es un método utilizado en trabajos de investigación que permite recopilar analizar y utilizar fuentes bibliográficas relevantes y confiables relacionadas con el tema de estudio.

Encuesta, a fin de precisar las características de las variables a partir de la percepción de los elementos estudiados. Según, Cumbe et al. (2018), es una

técnica que recopila información descriptiva de las variables, y es apropiada para muestras amplias que resumen información en respuesta cerradas.

### **Instrumentos**

En cuanto al instrumentos, se desarrolló un **cuestionario**, que se encontró estructurado según las dimensiones planteadas por cada variable. Según, Cumbe et al. (2018) el cuestionario es una herramienta empleada para recolectar información sobre la percepción de algún tema en interés, el cual integra escalas de likert que darán solución de cada uno de los interrogantes.

### **Confiabilidad**

Con el fin de evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se ha calculado el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach mediante el procesamiento estadístico de los datos recolectados en una prueba piloto. Este cálculo se llevó a cabo utilizando el software SPSS. Según, Terán-Bustamante et al. (2020) este proceso o método es una medida de la consistencia y estabilidad de las mediciones o respuestas obtenidas a través de un instrumento o una escala de medición. En otras palabras, se refiere a la precisión y fiabilidad de un instrumento para obtener resultados consistentes y libres de error.

**Tabla 1**

*Análisis de confiabilidad de los instrumentos*

Variables	Nº de ítems	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )
Gestión de la información	15	.935
Desempeño organizacional	16	.942

De acuerdo con el cálculo realizado para la variable gestión de información se obtuvo como alfa de Cronbach .935 y para la variable desempeño organizacional .942 respectivamente, lo que demostró su aplicabilidad.

## Validación

En la evaluación de la validez de los instrumentos, se involucró la participación de expertos en el tema. Su experiencia y análisis crítico permitió obtener opiniones precisas sobre los cuestionarios y su adecuación en términos de cualidades metodológicas. También, Arrindell et al. (2022) manifestó que la validez corresponde a la característica de los ítems para medir la variable en su conjunto mediante su claridad y pertinencia.

**Tabla 2**

*Validación del instrumento por juicio experto*

Variables	Expertos	Observación
Gestión de la información	Mg. Renzo Daniel Meléndez Vela	Los ítems del instrumento poseen adecuados ítems para la medición
	Mg. Bayona Machado, Ronweld	Los ítems del instrumento poseen adecuados ítems para la medición
	Mg. Roger López Piña	Los ítems del instrumento poseen adecuados ítems para la medición
Desempeño organizacional	Mg. Renzo Daniel Meléndez Vela	Los ítems del instrumento poseen adecuados ítems para la medición
	Mg. Bayona Machado, Ronweld	Los ítems del instrumento poseen adecuados ítems para la medición
	Mg. Roger López Piña	Los ítems del instrumento poseen adecuados ítems para la medición

Fuente: validación de instrumentos

### 3.5. Procedimiento

De acuerdo con lo mencionado (Meseguer et al, 2022), es fundamental seguir un plan de procedimientos para llevar a cabo la investigación, considerando criterios que contribuyan al logro de los objetivos planteados. Basándose a lo mencionado, una de las actividades desarrolladas fue enviar una solicitud a la institución objeto de estudio a fin de obtener la autorización

necesaria y presentar los procesos a realizar. Después de obtener la autorización se llevó a cabo una prueba piloto con los trabajadores, respetando sus horarios laborales y manteniendo un orden adecuado. Una vez recopilada la información, se solicitó a la universidad la autorización correspondiente a fin de ejecutar el informe final de tesis.

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

En el estudio se emplearon diversos métodos con el fin de analizar la gestión de la información y el desempeño organizacional, para conocer el estado actual de estas variables se utilizó el análisis descriptivo y se empleó del programa Microsoft Excel para calcular las frecuencias y porcentajes correspondientes. Según lo mencionado por Terán-Bustamante et al. (2020) es una de las primeras cosas que se busca es determinar la frecuencia con la que se produce un evento o respuesta específica; esto se logra mediante el cálculo de la frecuencia absoluta o la frecuencia relativa, esto proporciona una idea de la prevalencia o la importancia relativa del evento en el conjunto de datos.

Además de la frecuencia, es útil conocer la respuesta o evento central, en otras palabras, se busca identificar un valor típico o representativo del conjunto de datos, se utilizan medidas de tendencia central como la media, la mediana y la moda. Además de las medidas de tendencia central, también es importante comprender cómo se distribuyen los datos en un rango, para esto, se utilizan medidas de dispersión, como el rango, la desviación estándar y la varianza (Henríquez-Fuentes et al., 2018).

De igual manera se utilizó el análisis inferencial que ayudó determinar la relación entre las variables mediante el cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia, de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Según, Pérez-Tarrés et al. (2019), este análisis permitió poner a prueba las hipótesis planteadas en la investigación que son utilizadas para evaluar afirmaciones o hipótesis sobre una población.

Por consiguiente, Defín & Rodríguez (2022), señala que el análisis de regresión es importante porque ayuda a examinar la relación entre variables y predecir el valor de una variable basándose en los valores de otras variables.

Se realizaron inferencias sobre los coeficientes de regresión, que ayudó a determinar si hay una relación significativa entre las variables y cuantificar la fuerza y la dirección de la relación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es importante señalar que se ha seguido la Guía proporcionada por la UCV para redactar y presentar el informe de investigación. Además, se tomaron en consideración las directrices establecidas por las Normas APA que facilitaron la citación correcta de los autores de artículos, tesis, libros, entre otros, teniendo como finalidad respetar los derechos de propiedad intelectual. Del mismo modo, se utilizaron los siguientes principios éticos de investigación:

Uno de los principios que se siguieron en este estudio fue la Autonomía, ya que se respetó la voluntad de los participantes de contribuir de forma voluntaria en la información necesaria. Se solicitó solo la información que los participantes consideren relevante y que refleje su percepción de los hechos en la institución educativa (Cumbe et al., 2018).

Además, se aplicó el principio de Beneficencia, considerando las recomendaciones derivadas de la evaluación de los resultados del estudio tendrán como objetivo mejorar la situación descrita en la institución educativa. De esta forma, se espera que el personal administrativos, docentes y estudiante se beneficien directamente de las mejoras propuestas (Cáceres, 2018)

La aplicación del principio de Justicia apoyó a que todos los participantes sean tratados de manera igualitaria, respetándolos durante la recopilación de datos y brindándoles apoyo en todo proceso de la investigación (Henríquez-Fuentes et al., 2018).



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

Para el desarrollo de la investigación se ha visto prudente considerar el análisis descriptivo de las tablas de frecuencia y tablas cruzadas entre las variables de estudio (gestión de la información y desempeño organizacional).

**Tabla 3**

*Nivel de gestión de la información y desempeño organizacional*

Gestión de información	N	%	Desempeño organizacional	N	%
Bajo	78	83.0%	Bajo	24	25.5%
Medio	12	12.8%	Medio	63	67.0%
Alto	4	4.3%	Alto	7	7.4%

De acuerdo con la tabla 3, se ha evidenciado que el nivel de gestión de información fue 83% predominantemente bajo; además, el 12.8% consideró que fue medio y sólo el 4.3% fue alto; en contraste con estos datos, el nivel de desempeño organizacional fue predominantemente 67% medio, 25.5% bajo y 7.4% alto, lo que representa una necesidad de abordar como análisis respectivamente.

### Análisis descriptivo del objetivo general

**Tabla 4**

*Tabla cruzada entre la gestión de información y desempeño organizacional*

			Desempeño organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión de información	Bajo	Recuento	22	55	1	78
		% del total	23.4%	58.5%	1.1%	83.0%
	Medio	Recuento	2	8	2	12
		% del total	2.1%	8.5%	2.1%	12.8%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%
Total	Recuento	24	63	7	94	
	% del total	25.5%	67.0%	7.4%	100.0%	

De acuerdo con la tabla 4 se ha evidenciado que desde la perspectiva descriptiva de las variables, la gestión de información alcanzó un nivel bajo del 83%, mientras que el desempeño de la organización fue 23.4% bajo, 58.5% medio y 1.1% alto; en cuanto al nivel medio en que se desarrolla la gestión de la información en 12.8%, el desempeño será percibido en 2.1% bajo, 8,5% medio y 2.1% alto; así también, la percepción alto de 4.3% en la gestión de información se ve reflejando en el 4.3% de nivel alto; en conclusión cualquiera sea el valor de la gestión de información, el desempeño de la organización fue de 25.5% bajo, 67.0% medio y 7.4% alto.

### **Análisis descriptivo del primer objetivo específico**

**Tabla 5**

*Tabla cruzada entre la producción de la información de la información y desempeño organizacional*

			Desempeño organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Producción de la información	Bajo	Recuento	17	47	1	65
		% del total	18.1%	50.0%	1.1%	69.1%
	Medio	Recuento	7	14	2	23
		% del total	7.4%	14.9%	2.1%	24.5%
	Alto	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0.0%	2.1%	4.3%	6.4%
Total	Recuento	24	63	7	94	
	% del total	25.5%	67.0%	7.4%	100.0%	

La tabla 5 evidencia que la producción de la información fue 69.1% bajo en su mayoría, de ese modo el nivel de desempeño en la organización alcanzó un nivel de 50% predominantemente medio, 18.1% de nivel bajo y solo el 1.1% de nivel alto. De igual manera, cuando se percibe una producción de información 24.5% de nivel medio, también el desempeño se percibe 14.9% de nivel medio, 7.4% bajo y 2.1%

de nivel alto. Así también, cuando la producción de la información fue alta en 6.4% también se percibe que el desempeño es alto en 4.3% y medio en 2.1%. En conclusión, cualquiera que sea el valor adoptado por la producción de la información, el desempeño organizacional alcanzado fue 67% medio, 25.5% bajo y sólo el 7.4% alto.

### **Análisis descriptivo del segundo objetivo específico**

**Tabla 6**

*Tabla cruzada entre el almacenamiento y conservación de la información con el desempeño organizacional*

		Desempeño organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	21	59	1	81
	% del total	22.3%	62.8%	1.1%	86.2%
	Almacenamiento y conservación de la información	3	4	4	11
Medio	% del total	3.2%	4.3%	4.3%	11.7%
	Alto	0	0	2	2
Alto	% del total	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%
	Recuento	24	63	7	94
Total	% del total	25.5%	67.0%	7.4%	100.0%

De acuerdo con la tabla 6 se evidencia que el almacenamiento y conservación de la información fue bajo en 86.2% lo que se vincula con el medio nivel de desempeño registrado 62.8%, 22.3% bajo y 1.1% alto. En cuanto el nivel de almacenamiento y conservación 11.7% medio el nivel de desempeño fue medio y alto de 4.3%. Así también, cuando el nivel de almacenamiento y conservación fue 2.1% alto también se registró un nivel alto de desempeño en 2.1%. En conclusión, cualquier valor que adopte el almacenamiento y conservación de la información el desempeño organizacional fue 67% de nivel medio, 25.5% de nivel bajo y 7.4% de nivel alto; en ese sentido representa una característica importante a evaluar.

## Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

**Tabla 7**

*Tabla cruzada entre la divulgación de la información y desempeño organizacional*

			Desempeño organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Divulgación de la información	Bajo	Recuento	21	51	1	73
		% del total	22.3%	54.3%	1.1%	77.7%
	Medio	Recuento	3	8	2	13
		% del total	3.2%	8.5%	2.1%	13.8%
	Alto	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0.0%	4.3%	4.3%	8.5%
Total	Recuento	24	63	7	94	
	% del total	25.5%	67.0%	7.4%	100.0%	

Bajo esta realidad se ha evidenciado que la tabla 7 demuestra que cuando la divulgación de la información fue percibida de nivel baja en 77.7% se observa que el desempeño fue medio en 54.3%, 22.3% bajo y sólo el 1.1% alto; de igual manera, cuando la divulgación de la información es 13.8% de nivel medio, también lo es el 8.5% del desempeño, 3.2% de nivel bajo y 2.1% de nivel alto. Por otro lado, la divulgación fue alta en 8.5%, el desempeño fue medio y alto en 4.3% respectivamente. En conclusión, cualquier que valor que haya adoptado la divulgación de la información, el desempeño fue predominantemente medio en 67%, bajo en 25.5% y alto en 7.4% respectivamente.

## 4.2. Estadística inferencial

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad mediante K-S*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de información	0.147	94	0.000
Desempeño organizacional	0.111	94	0.006

Nota: K-S = Kolmogorov-Smirnov; gl = grados de libertad; sig.= significancia bilateral

Se ha realizado la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov dado que los datos/muestra estuvieron conformado por más de 50 sujetos, de esta manera la significancia obtenida menor a .050 demostró que los datos no se encuentran normalmente distribuidas razón por la que se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman tal como se evidencian en las tablas a continuación en función a los objetivos.

### **Relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.**

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.

Hipótesis nula: No existe relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.

**Tabla 9**

*Producción de la información relacionada con el desempeño organizacional*

Variables	N	p-valor	Rho
Producción de la información	94	0.003	.306**
Desempeño organizacional			

\*\*El nivel de significancia fue menor a .010 (bilateral)

La tabla 9 evidencia que la producción de la información está relacionada con el desempeño organizacional ( $p = .003$ ;  $\rho = .306$ ), esto debido a que el p-valor alcanzado fue menor a .050, lo que significa una correlación positiva baja, lo cual permite aceptar la hipótesis del estudio planteada por el investigador.

### **Relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores**

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.

Hipótesis nula: No existe relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.

**Tabla 10**

*Almacenamiento y conservación de la información relacionada con el desempeño organizacional*

Variables	N	p-valor	Rho
Almacenamiento y conservación de la información	94	0.000	.377**
Desempeño organizacional			

\*\* El nivel de significancia fue menor a .010 (bilateral)

La tabla 10 ha evidenciado que existe relación entre almacenamiento y conservación de la información con el desempeño organizacional ( $p = .000$ ;  $\rho = .377$ ), debido a que el p-valor alcanzado fue menor a .050, además se encontró una correlación positiva baja, lo que demuestra la hipótesis planteada por el investigador, en ese sentido disponer de información para trasladar a las demás áreas usuarias contribuye en el desempeño del personal.

### **Relación entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.**

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.

Hipótesis nula: No existe relación entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.

**Tabla 11**

*Divulgación de la información relacionada con el desempeño organizacional*

Variables	N	p-valor	Rho
Divulgación de la información	94	0.037	.215*
Desempeño organizacional			

\*\* El nivel de significancia fue menor a .010 (bilateral)

La tabla 11 demuestra la relación existente entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional ( $p = .037$ ;  $\rho = .215$ ), debido a que el p-valor registrado fue menor a .050, de igual manera se encontró una correlación positiva baja, si bien se ha demostrado la hipótesis de investigación es necesario analizar objetivamente la realidad de los datos obtenidos respectivamente.

**Relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.**

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.

Hipótesis nula: No existe relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.

**Tabla 12**

*Gestión de la información relacionada con el desempeño organizacional*

Variables	N	p-valor	Rho
Gestión de información	94	0.000	.357**
Desempeño organizacional			

\*\* El nivel de significancia fue menor a .050 (bilateral)

Se ha evidenciado en la tabla 12 que a modo general la gestión de información está relacionada con el desempeño organizacional ( $p = .000$ ;  $\rho = .357$ ), debido a que los valores encontrados sobre el p-valor fue menor a  $.050$ , mientras que el nivel de correlación encontrada fue positiva baja, permitiendo así demostrar y contrastar la hipótesis de investigación respectivamente.



## V. DISCUSIÓN

A nivel general se ha evidenciado que existe relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores ( $p < .050$ ), esto debido a que la producción de la información, su divulgación y almacenamiento se relaciona con la eficiencia y efectividad al igual que el empleo de recursos, esto se relaciona con los estudios planteados por Ayón et al. (2023) los cuales refieren que los componentes se asocian moderadamente, de igual misma manera, Aman-Ullah et al. (2022) concluyeron que la gestión de información se relaciona de manera significativa con el desempeño.

Al igual que los datos presentadas por Naved et al. (2022) donde la gestión del conocimiento tienen un vínculo significativo, al igual que Marchena & De La Vega (2021) refieren que existe impacto significativo entre el big data y el desempeño, debido a que, permite compartir y almacenar información relevante de las instituciones para transmitir las partes interesadas; esta realidad llama mucho la atención toda vez que se desarrollan en contexto públicos y privados, razón por la cual gestionar objetivamente la información tiene implicancias en el desempeño independiente de su tipo.

En relación con la información planteada anteriormente, la gestión de la información posee un rol crucial en el desempeño de una institución educativa, en un entorno educativo dinámico y en constante evolución, la disponibilidad y el manejo eficaz de la información son fundamentales para optimizar el logro de los objetivos y el rendimiento institucional (Demelza, 2017). Es así como en la discusión se enfatiza el impacto de la gestión de información en la capacidad productiva de los empleados de un centro educativo; la gestión de la información proporciona a los colaboradores acceso a datos y conocimientos relevantes que son esenciales para realizar sus tareas efectivamente.

Lo antes descrito, incluye información sobre políticas y procedimientos, currículo, recursos educativos, evaluaciones, resultados de los estudiantes, entre otros; no obstante, dentro de la realidad estudiada se ha encontrado que la gestión de la información se ha desarrollado de manera baja en el 83% (Demelza, 2017); en ese sentido y en relación con el párrafo anterior, pese a que se reconoció la importancia de una adecuada gestión de información, aun se presentan limitaciones en su desarrollo; lo que imposibilita a los colaboradores a tener acceso oportuno y

fácil a esta información, no pueden tomar decisiones informadas, planificar actividades educativas o desarrollar estrategias pedagógicas acordes con los estándares y requisitos institucionales.

De la información anterior, trabajar oportunamente en estas limitaciones contribuye a un mejor desempeño individual y colectivo; en tanto, los resultados encontrados, se relaciona con los datos de Tran et al. (2021) los mismos que determinaron que las variables tienen una incidencia considerable, de igual manera Díez et al. (2020) concluyeron que el nivel de desempeño organizacional es bajo en 35% y que los procesos de gestión incide de manera directa en el desempeño, puesto que el p-valor resultante fue 0.001. De la misma manera, Estrada y Mamani (2020) concluyeron que la relación es fuerte y directa, demostrando una conexión positiva considerable entre las variables.

En consecuencia, teóricamente Villavicencio et al.(2022) refieren que la gestión de la información abarca aspectos importantes a considerar como la colaboración y la comunicación asertiva dentro de una organización. Al contar con sistemas y herramientas eficientes para compartir información y recursos, se promueve el intercambio de conocimientos, la coordinación de actividades y la sinergia entre los diferentes equipos y departamentos. La colaboración efectiva es fundamental para abordar desafíos educativos complejos y para fomentar un ambiente de trabajo en equipo en el que los colaboradores puedan aprender unos de otros, compartiendo mejores prácticas y experiencias exitosas, el cual mejora el DO y fortalece la calidad de la educación.

La información descrita anteriormente guarda relación con la información presentada por Méndez y Palacios (2020) quienes concluyeron que existe asociación entre la gestión de datos y la comunicación; del mismo modo, el coeficiente fue 0.000 y su correlación de rho de Spearman fue 0.591, además, Zambrano et al. (2020) concluyeron que la cultura en el trabajo se relaciona de manera significativa con el desempeño, este resultado fue comprobado por medio de la correlación de Pearson, cuyo p-valor fue 0.0012 y el coeficiente de correlación por 0.793.

La gestión de la información desempeña un rol fundamental en la planificación institucional y toma de decisiones estratégicas, bajo esta realidad Diaz-Chuquipiondo (2021) enfatiza en la necesidad de aportar un valor al sistema

de comunicación a fin que los datos sean transmitidos de manera óptima. A través de la recolección, análisis e interpretación de información y datos relevantes, los líderes educativos pueden identificar tendencias, evaluar el progreso de los estudiantes, evaluar el desempeño del personal y tomar decisiones fundamentadas para mejorar la calidad educativa y el rendimiento organizacional, entonces, quiere decir que este enfoque contribuye una aproximación más efectiva que orienta a la organización hacia el logro de los resultados esperados.

La gestión efectiva de la información permite monitorear indicadores clave, identificar áreas de mejora, así como también, estudiar el impacto de las políticas e intervenciones implementadas. Esto permite una gestión más eficiente y una asignación adecuada de los recursos, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño de los colaboradores y una mejoría respecto a los logros educativos; de tal modo, que existe relación con la información de Chasillacta-Amores et al. (2020), quienes concluyeron que el 40% son profesionales que tienen una adecuada preparación, el desempeño presenta un nivel moderado en 61%.

Por otro lado, se afirma la existencia de un impacto directo entre la gestión y el desempeño organizacional, por cuanto el p-valor fue 0.002 y la correlación de Pearson fue 0.782; en tanto, Santellán et al. (2021) concluyeron que existe vínculo significativo entre los temas tratados debido a que la significancia obtenida fue 0.003 con una correlación de  $\rho=0.588$ , asimismo, las herramientas de información empleadas por las instituciones son de mucha utilidad, permiten reducir el tiempo de trabajo y ser conservados de manera segura.

Por otro lado, la gestión de la información también cumple un rol esencial en el desarrollo profesional y la capacitación continua de los colaboradores en una institución educativa, de esta realidad las características de una adecuada gestión refuerzan positivamente, tal como refiere Demelza (2017) que incluye aspectos como la administración de bases de datos, lo que implica la capacidad de almacenamiento de datos y proporcionar información de manera eficiente. En ese sentido, se considera también el acceso a recursos educativos, materiales de formación, investigaciones y buenas prácticas contribuye al crecimiento y desarrollo individual de los colaboradores.

Al proporcionarles información actualizada y relevante, se fomenta el aprendizaje continuo, se promueve la adquisición de nuevas habilidades y

conocimientos, asimismo, se eleva la excelencia tanto en la enseñanza como en la práctica educativa. Esto influye de manera positiva en el DO, ya que colaboradores más capacitados y actualizados contribuyen a una institución educativa más efectiva y de calidad; en tanto, la gestión de la información es un elemento primordial para el DO de los trabajadores (Díaz-Chuquipiondo, 2021), el correcto desarrollo de estas etapas o elementos, facilita el acceso a datos relevantes, promueve la comunicación y la colaboración, respalda la toma de decisiones estratégicas, impulsa el desarrollo profesional y mejora la calidad de la educación.

Una gestión efectiva de la información permite a los colaboradores realizar sus funciones de manera más eficiente y satisfactoria, lo que se traduce en un mejor rendimiento individual y colectivo, además, mayor calidad y éxito institucional. Entonces, es primordial para las instituciones educativas invertir en sistemas y prácticas de gestión de la información que respalden el desempeño óptimo de sus colaboradores; desde la comunicación, el desarrollo y demás elementos claves para su estandarización (Díaz-Chuquipiondo, 2021).

En cuanto al primer objetivo específico, sobre la determinación de la relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional, se demostró estadísticamente el grado de asociación mediante rho de Spearman, estos datos guardan relación con Naved et al. (2022) que concluyeron que la gestión del conocimiento desempeña una función crucial en el rendimiento; de la misma manera, la correlación de Pearson fue 0.497; en ese sentido bajo este enfoque resulta indispensable desarrollar prácticas eficientes dentro de la institución, tal como refiere teóricamente Barzaga et al. (2019) quienes indican que la producción de la información se caracteriza por controlar un compendio documentos de diferentes áreas según el contexto que se encuentre.

Si bien los datos anteriores hacen énfasis en la relación de la producción de información, los datos descriptivos donde el nivel medio 12.8% de la gestión de la información abarca un panorama que tiene que ser trabajado por parte la institución para garantizar que cada uno de los procesos se alcancen al 100%, pues se perciben en mayor media con un nivel medio del 67%, que si bien refleja una necesidad constante para su tratamiento objetivo, aún no se han formulado medidas correctivas para que el desempeño sea eficiente/efectivo; pese a esta realidad no demerita el esfuerzo que el personal efectúa día a día para lograr sus

metas; estos datos se vinculan con Chasillacta-Amores et al. (2020) que afirman que el desempeño que alcanzan los colaboradores son moderados en 61%.

En cuanto al segundo objetivo específico de determinar la relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional, se logró concretar y demostrar estadísticamente mediante el rho y el p-valor fue inferior a .050, estos se relacionan con la información de Marchena & De La Vega (2021) quienes concluyeron que existe impacto significativo entre el big data y el desempeño, debido a que, permite compartir y almacenar información relevante de las instituciones para transmitir las partes interesadas, de igual manera Tafur (2022) concluyó que la gestión de información en el gobierno peruano ha tenido un incremento significativo durante los últimos años, dado que, existen 4 portales que se encuentran a disposición de las instituciones públicas.

Similar resultado obtuvieron Santellán et al. (2021), quienes refieren que las herramientas de información empleadas por las instituciones son de mucha utilidad, permiten reducir el tiempo de trabajo y ser conservados de manera segura. Por otro lado, se reconoce que la eficiente gestión de información contribuye en el mejoramiento de los canales de comunicación, Guevara et al. (2022) concluyeron que la seguridad de la información es inadecuada en 47.8%, el 92.7% de trabajadores confía en las plataformas virtuales, con respecto a la fiabilidad de la información fue regular en 37%, mientras que, la capacidad de respuesta fue deficiente en 39%. Además, el estadístico de Rho fue igual a 0.711 con p-valor de 0.002, demostrando la relación entre los temas investigados.

En cuanto al análisis del tercer objetivo específico, la divulgación de la información y el desempeño organizacional se han encontrado relación mediante el análisis inferencial, que se vinculan con Tran et al. (2021), quienes refieren la existencia de relación considerable entre las variables, demostrando que, a medida que la información sea transmitida con eficiencia, entonces el desempeño tendrá resultados favorables; de igual manera Méndez y Palacios (2020) indican que existe asociación entre la gestión de datos y la comunicación, en ese sentido al proporcionar información fidedigna y segura, se tendrá una eficiente comunicación entre los involucrados; además, Yépez (2021) concluyen que existe vínculo entre las dimensiones de la motivación con el desempeño organizacional.

La información antes descrita se fundamenta teóricamente por la teoría de la información de Eugene Fama (1970) la gestión adecuada de esta información porque ayuda a comprender cómo los interesados logran hacer uso de la información disponible y tomar decisiones acertadas; en ese sentido la implementación correcta de los diferentes procesos que se llevan a cabo en conjunto tiene que ser de manera multifactoriales o que la participación de las áreas articuladas para cubrir las necesidades y establecer los objetivos correctos.

En un análisis de las características descriptivas de la variable se encontró que la gestión de la información fue bajo en 83% el mismo que se vincula Guevara et al. (2022) quienes refieren que la seguridad de la información es inadecuada en 47.8%; así también, el desempeño organizacional, que si bien reflejo un nivel medio del 67%, estos se asocian con los resultados de Chasillacta-Amores et al. (2020) donde el desempeño presenta 61% moderado, Hernández (2022) quienes refieren que existe un débil desempeño organizacional en 47.7%, al igual que Panduro y Casas (2022) quienes refieren que el 41% de los colaboradores tiene un bajo desempeño y Agui-Ortiz (2020) que afirma el nivel de desempeño fue medio 96.7%, lo que denota que padece similares situaciones a nivel organizacional.

Si bien el estudio es adecuado, presentó algunas de las limitaciones, entre ellas, la muestra utilizada en el estudio, al ser una muestra pequeña existe la posibilidad que los resultados encontrados no representen la totalidad de la población estudiada, lo que podría limitar la generalización de los hallazgos. Otra limitación, fue la medición de las variables, además, de las limitaciones centradas en las variables o el contexto teórico, donde los resultados podrían estar influenciados por las características y particularidades propias de ese entorno.

Frente a esta realidad, se propone llevar a cabo un estudio comparativo entre diferentes instituciones educativas, ya sea en Lima u otras ciudades, con el fin de identificar posibles diferencias en la gestión de la información y el estrecho vínculo con el desempeño organizacional, esto proporcionaría una perspectiva más amplia y enriquecedora para comprender mejor las prácticas y los resultados relacionados con la gestión de la información en entornos educativos. Para tener una mejor comprensión de las percepciones y experiencias de los colaboradores, se sugiere complementar el enfoque cuantitativo del estudio, esto se podría lograr mediante la

realización de entrevistas en profundidad o grupos focales, lo que permitiría obtener información más detallada acerca de esta realidad.

Finalmente, se sugiere la implementación de investigaciones de intervención, donde se lleven a cabo intervenciones específicas en la gestión de la información en la institución educativa y se evalúe el impacto del desempeño del personal, permitiendo de esta manera la oportunidad de identificar prácticas efectivas y ofrecer recomendaciones concretas que contribuyan en la mejoría de la gestión de la información en entornos educativos.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Existe relación significativa entre la producción de la información y el desempeño organizacional debido a que el p-valor fue menor a .050 y el rho = .306; en ese sentido a medida que se implementen herramientas de seguridad, documentos físicos y electrónicos repercute en su desempeño, tanto a nivel de eficiencia y efectividad por cada uno de los participantes de la comunidad educativa.

**SEGUNDO:** Existe relación entre el almacenamiento y conservación de la información debido a que el p-valor fue menor a .050 y el rho = .377; así la innovación y actualización de la gestión documentaria, el número de documentos que se disponen, permiten la disposición de recursos para que el colaborador los emplee objetivamente.

**TERCERO:** Existe relación entre la divulgación de la información debido a que el p-valor fue menor a .050 y el rho = .215, donde la información confiable y segura que se presenta en el ambiente de trabajo permite que desempeñen sus actividades de manera activa.

**CUARTO:** Existe relación entre gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores, esto debido a que el p-valor alcanzado fue menor a .050 y el rho 0 .357, por la cual se acepta la hipótesis de investigación, en ese sentido los procedimientos para la comunicación permiten alcanzar una continuidad en los procesos y alcanzar la eficiencia o efectividad.



## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** A los directores y responsables de la dirección, implementar herramientas de seguridad para proteger la información, tanto en formato físico como electrónico, el mismo que permitirá la confidencialidad e integridad de los datos, lo cual es fundamental para el buen desempeño organizacional. Esta realidad permitirá procesos eficientes de producción de información, asegurando que los colaboradores cuenten con la oportunidad de emplear recursos y herramientas apropiadas para compartir y generar información de manera efectiva.

**SEGUNDO:** A los jefes inmediatos, actualizar y mejora los sistemas y prácticas de almacenamiento de información, utilizando soluciones digitales eficientes y seguras, para acceder de manera rápida y confiable, establecer políticas claras sobre el tiempo de conservación de la información y su disposición adecuada.

**TERCERO:** A los directores promover una comunicación clara y efectiva en el ambiente de trabajo, asegurando que la información sea presentada de manera confiable y segura, contribuirá a un mejor desempeño de los colaboradores al tener acceso a la información que se requiere para llevar a cabo sus labores de manera más activa y efectiva.

**CUARTO:** De acuerdo con los resultados, los directores deben establecer procedimientos claros y eficientes para la gestión de la información, desde la producción hasta la divulgación y el almacenamiento, definir roles y responsabilidades claras para asegurar la continuidad en los procesos de comunicación y para que los recursos sean utilizados de manera efectiva; de igual manera, evaluar el desempeño desde la óptica multifactorial.

## REFERENCIAS

- Agui-Ortiz, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Aimacaña-Chingo, L. M., Chacha-Caiza, M. J., & Caicedo-Atiaga, F. M. (2021). Participación empresarial en el mercado bursátil: un análisis del crecimiento económico en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(5–1), 370–385. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5-1.728>
- Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100273. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Arrindell, W. A., Checa, I., Espejo, B., Chen, I. H., Carrozzino, D., Vu-Bich, P., Dambach, H., & Vagos, P. (2022). Measurement Invariance and Construct Validity of the Satisfaction With Life Scale (SWLS) in Community Volunteers in Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, 19(6), 3460. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19063460>
- Ayón, G., Alvarez, A., & Plaza, J. (2023). Planificación estratégica y desempeño organizacional del sector comercial de la parroquia Cascol, Paján período 2019-2021. *RECIAMUC*, 7(1), 451–460. [https://doi.org/10.26820/RECIAMUC/7.\(1\).ENERO.2023.451-460](https://doi.org/10.26820/RECIAMUC/7.(1).ENERO.2023.451-460)
- Barra, M., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F., & Castillo-Castro, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207 SIST, 592–597. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Barzaga, O., Vélez, H., Nevárez, J., & Arroyo, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 120–130. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i2.27341>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 1. <https://www.revistaespacios.com>
- Buitrago, J. D. (2022). Motivación personal y gestión de ventas: posibilidades en el

- desarrollo empresarial. *Episteme. Revista de divulgación en estudios socioterritoriales*, 14(1), 32–39. <https://doi.org/10.15332/27113833.8365>
- Cáceres, N. (2018). La auditoría forense y la corrupción en la gestión pública ecuatoriana - Dialnet. *Digital Publisher*, 3(1), 4–13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7143986>
- Carballo, B., & Rodríguez, E. (2019). Sistema de información. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 7(14), 58–75. <https://doi.org/10.36825/riti.07.14.006>
- Castillo, A. G., Pacori, E. W., Pacori, A. K., Prado, H. R., Huayta-Meza, F. T., Rojas, C. R., Hadi, M. M., Bustinza, J. L., Castro, L. A., Rivera, E. B., Tito, J. P., & Arias-González, J. L. (2022). Bibliographic reference management: the role of technological appropriation in students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 100(100), 133–157. <https://ejer.com.tr/manuscript/index.php/journal/article/view/947>
- Chachipanta-Beltrán, J., León-Santillán, E., & Prieto-López, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”. *Digital Publisher CEIT*, 7(1–1), 303–316. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chasillacta-Amores, E., Gancino-Vergara, S., & Viteri-Arias, D. (2020). Sistema de Gestión en el Desempeño Organizacional en la Empresa Pública de Movilidad de Cotopaxi. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 143–157. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.370>
- Cotos, C., & Lequernaque, J. (2022). Perception of nearby communities and importance of information on mobile antennas and emitted radiation. *CISCI 2022 - Vigésima Primera Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática, Decimo Noveno Simposium Iberoamericano en Educacion, Cibernética e Informática - Memorias*, 36–41. <https://doi.org/10.54808/CISCI2022.01.36>
- Cumbe, D., Hidalgo, S., & Guamaní, A. (2018). Instrumentos de evaluación

- formativa para el perfeccionamiento de la producción escrita del idioma inglés. *Polo del Conocimiento*, 3(8), 85–96. <https://doi.org/10.23857/PC.V3I8.598>
- de la Torre, R., Ramirez, J., Garay, J., Mayorga-Rojas, J., & Centurión-Larrea, A. (2022). Knowledge management, digital competence and reflective teaching practice in the Covid-19 context. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2022(E48), 219–230. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1842728>
- Defín, Y. H., & Rodríguez, E. D. (2022). Treasury and liquidity management in insurance companies in Peru. *Podium*, 1(42), 39–52. <https://doi.org/10.31095/PODIUM.2022.42.3>
- Del Castillo, C., Pajares, L., Cabrera, L., & Díaz, S. (2023). Emerging Digital Transformation Model for Teaching Strategies to the Achievement of Meaningful Learning in Education 4.0. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207 SIST, 314–321. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_31](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_31)
- Demelza, M. (2017). *Gestión Organizacional*. <https://core.ac.uk/download/pdf/326423934.pdf>
- Diaz-Chuquipiondo, R. (2021). Teoría de la Comunicación Corporativa. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(3), 2393–2416. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2519>
- Díez, F., Villa, A., López, A., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6(4), 3824–3835. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E03824>
- Dumont, J., Cierito, L., Cierito, J., Cueva-Ríos, M., Meza-Orue, L., & Zorrilla-Tarazona, E. (2022). Digital divide and communication and information technologies in a telecentre in the Peruvian Amazon: Towards the control of the COVID-19 2021 pandemic. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 62(2), 343–351. <https://doi.org/10.52808/BMSA.7E6.622.027>
- Esquivel-Hernández, M., Segura-Ozuna, M., Machorro-Cano, I., Aguilar-Láinez, J., & Hernández-Contreras, J. (2015). Adaptación de un Modelo de Diagnóstico Organizacional. *Salud y Administración*, 2(5), 11–19.

- <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/64/61%0Ahttps://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/64>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, D., Guevara, G., Dávila, T., & Cruz, J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(1), 63–73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Franz, D. (2023). Quantitative research without measurement. Reinterpreting the better-than-average-effect. *New Ideas in Psychology*, 68, 100976. <https://doi.org/10.1016/J.NEWIDEAPSYCH.2022.100976>
- Gao, J., Pham, Q., & Polio, C. (2022). The role of theory in quantitative and qualitative second language learning research: A corpus-based analysis. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(2), 100006. <https://doi.org/10.1016/J.RMAL.2022.100006>
- García, A., Fernández, M. M., Rodríguez, M. G., Calle, H. de J., & Aguilar, H. M. (2022). Information systems applied to market research in relation to the implementation of the Yacon Snack. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2022(E48), 158–166. <http://www.risti.xyz/issues/ristie48.pdf>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2022). La escritura de las prácticas administrativas como fundamento del corpus teórico de la disciplina: Reseña de Historia de la Administración. Escribir las prácticas. *Innovar*, 32(85), 205–208. <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V32N85.103406>
- Guevara, E., Delgado, J., & Mendoza, A. (2022). Importancia de la gestión de seguridad de la información en instituciones educativas con ITIL e ISO 27001. *Revista de investigación de Sistemas e Informática*, 15(1), 113–123. <https://doi.org/10.15381/risi.v15i1.23362>
- Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8(2), 22–44. <https://doi.org/10.21855/ECOCIENCIA.82.474>
- Henríquez-Fuentes, G. R., Cardona, D. A., Rada-Llanos, J. A., & Robles, N. R.

- (2018). Medición de tiempos en un sistema de distribución bajo un estudio de métodos y tiempos. *Información Tecnológica*, 29(6), 277–286. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600277>
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, Henry. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Ipanaqué-Zapata, M., Figueroa-Quiñones, J., Bazalar-Palacios, J., Arhuis-Inca, W., Quiñones-Negrete, M., & Villarreal-Zegarra, D. (2023). Research skills for university students' thesis in E-learning: Scale development and validation in Peru. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E13770>
- Lino, D., & Luján, G. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1086–1123. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I4.2645](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2645)
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, Q., & Maraza, B. (2022). Percepción del Clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I22.329>
- Marchena, G., & De La Vega, I. (2021). Adoption of Big Data Analytics and Its Impact on Organizational Performance in Higher Education Mediated by Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 245. <https://doi.org/10.3390/JOITMC7040221>
- Méndez, C., & Palacios, N. (2020). Gestión de información y Gestión de comunicación en empresas que utilizan normas de comercio seguro. *Revista Scientific*, 5(16), 20–39. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2020.5.16.1.20-39>
- Meseguer, E., Barberá-Tomás, D., Benito-Amat, C., Díaz-Faes, A., & Marti-Bonmati, L. (2022). What do biomarkers add: Mapping quantitative imaging biomarkers research. *European Journal of Radiology*, 146, 110052.

- <https://doi.org/10.1016/J.EJRAD.2021.110052>
- Ministerio de Educación. (2021). *Relación entre la dotación del personal administrativo y la percepción de sobrecarga administrativa del director o directora de II.EE. de EBR públicas del sector Educación*. PE. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7728>
- Navarro, V., Mercado, C., Alarcón-Díaz, M., Luy-Montejo, C., & Meza, L. (2022). Technology implemented to job performance in COVID-19 times in uncontrolled scenarios. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2022(E48), 371–380. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129333572&origin=inward&txGid=88ca075b690d74b63879344b3a82f507>
- Naved, M., Sanchez, D., Dela Cruz, A., Peconcillo, L., Peteros, E., & Tenerife, J. (2022). Identifying the role of cloud computing technology in management of educational institutions. *Materials Today: Proceedings*, 51(1), 2309–2312. <https://doi.org/10.1016/J.MATPR.2021.11.414>
- Panduro, C., & Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri*, 17(1), 34–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Pastor, G., Restrepo, S., Graus, E., & Panche, O. (2022). Social Cognition and its Relationship with Job Performance in University Institutions. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(102), 462–472. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7047135>
- Pérez-Tarrés, A., da Silva, J. P., & Espinosa, L. M. C. (2019). Workplace violence in work environments against gender violence. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.wvwe>
- Portocarrero-Sierra, L., Restrepo-Morales, J., Valencia-Cárdenas, M., & Calderón-Vera, L. (2021). Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia. *Formación Universitaria*, 14(5), 107–118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500107>
- Ramírez-Asís, E., Huerta-Soto, R., Nivin-Vargas, L., Huaranga-Toledo, H., Valera-Aredo, J., & Flores-Leiva, V. (2022). Distribution of Public Service and Individual Job Performance in Peruvian Municipality. *Journal of Distribution Science*, 20(10), 11–17. <https://doi.org/10.15722/JDS.20.10.202210.11>

- Reyes-Jarquín, K., Bautista-Díaz, L., Romero-Palencia, A., & González-Celis, A. (2021). Bases teóricas, aplicación, operacionalización y medición de las variables en psicología. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 10(19), 70–82. <https://doi.org/10.29057/ICSA.V10I19.7644>
- Rivera, L., Rivera, J., Ramos, G., & Olvera, M. (2020). Desarrollo e implementación de sistemas de información como herramienta para la gestión y difusión de acervos documentales en las organizaciones. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 11(34), 184–205. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597021>
- Romero, E. D., Villalobos, C. de J., Montero, M. T., Velasquez, E. L., & Mendez, L. E. (2022). Análisis crítico del aporte de Peter Drucker a la Ciencia Administrativa. *Economía & Negocios*, 4(2), 280–296. <https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Santellán, K., Palomino, G., & Vargas, F. (2021). Gestión de la información y la comunicación en los hospitales públicos: una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 2(1), 283–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v2i1.78>
- Sarmiento, M. (2020). Modelos de gestión organizacional. En *Implicaciones educativas desde la investigación posgradual*. <https://doi.org/10.26752/9789589297414.1>
- Tafur, J. (2022). El derecho del acceso a la información, transparencia de la gestión pública y datos abiertos en los gobiernos locales del Perú. *Revista Científica de Sistemas e Informática*, 2(1), 274–291. <https://doi.org/10.51252/RCSI.V2I1.274>
- Terán-Bustamante, A., Ramírez-Castillo, C. E., & Martínez-Velasco, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 15(3), 435–454. <https://doi.org/10.21919/REMEF.V15I3.516>
- Tran, Y., Nguyen, N., & Hoang, T. (2021). The role of accountability in determining the relationship between financial reporting quality and the performance of public organizations: Evidence from Vietnam. *Journal of Accounting and Public Policy*, 40(1), 106812. <https://doi.org/10.1016/J.JACCPUBPOL.2020.106801>



- Turín, N. (2017). *Organización y gestión por procesos: Manual informativo interactivo*. Universidad Continental.
- Vargas, E., Rengifo, R., Guizado, F., & Sánchez, F. (2019). Information system as a tool to reorganize manufacturing processes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 91809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025997>
- Vásquez, R., & Reyes, K. (2022). La Tecnología de la Información y la Comunicación en el Desarrollo de la Gestión Educativa. *Revista Educare*, 26(2), 331–347. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1714>
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(3), 3600–3631. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2487](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487)
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y gestión*, 6(18), 53–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Villavicencio, M., Rengifo, S., & Mantilla, M. (2022). Law, Education and Marketing Strategies to Increase Enrollment in Educational Programs under the Remote Mode as a Response to COVID 19. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(Especial), 797–803. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6478662>
- Yépez, R. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(3), 21473–21487. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>
- Zambrano, G., Ruiz, A., & Navas, W. (2020). Culture and organizational performance of the Educational Unit Arco Iris Portoviejo, Manabí, Ecuador. *Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 5(3), 1. <https://doi.org/10.33936/recus.v5i3.4354>

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

**Título:** Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023?</p> <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.</p> <p>Determinar la relación entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.</p> <p>Determinar la relación entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre la producción de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el almacenamiento y conservación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la divulgación de la información y el desempeño organizacional de los colaboradores.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>											
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>												
<p><b>Diseño:</b> No experimental  <b>Corte:</b> Transversal  <b>Nivel:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> La población estuvo comprendida por 94 colaboradores de una institución educativa. Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> En el estudio la muestra estuvo comprendida por 94 colaboradores de una institución educativa.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión de la información</td> <td>Producción de la información</td> </tr> <tr> <td>Almacenamiento y conservación de la información</td> </tr> <tr> <td>Divulgación de la información</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño organizacional</td> <td>Desempeño</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia y efectividad</td> </tr> <tr> <td>Continuidad</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Empleo de recursos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión de la información	Producción de la información	Almacenamiento y conservación de la información	Divulgación de la información	Desempeño organizacional	Desempeño	Eficiencia y efectividad	Continuidad	
Variables	Dimensiones													
Gestión de la información	Producción de la información													
	Almacenamiento y conservación de la información													
	Divulgación de la información													
Desempeño organizacional	Desempeño													
	Eficiencia y efectividad													
	Continuidad													
	Empleo de recursos													

## Matriz de Operacionalización

**Tema:** Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa Lima 2023.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de la información	Conjunto de procesos y estrategias utilizados para recolectar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar la información de manera eficiente y efectiva (Barzaga et al., 2019).	La investigación utilizó referencia al grupo de colaboradores de la institución educativa con el fin de determinar la variable de estudio en la institución, la variable fue evaluada teniendo en cuenta sus dimensiones: producción de la información, el almacenamiento, conservación de la información y divulgación de la información.	Producción de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de herramientas de seguridad</li> <li>- Nivel de seguridad de documentos</li> <li>- Documentos emitidos en papel</li> <li>- Documentos emitidos electrónicos</li> </ul>	Ordinal
			Almacenamiento y conservación de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio de almacenamiento</li> <li>- Cantidad de documentos</li> <li>- Nivel de innovación de métodos de almacenamiento.</li> <li>- Actualización de sistemas de almacenamiento de documentos.</li> </ul>	
			Divulgación de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de distribución de documentos electrónicos</li> <li>- Tiempo de distribución de documentos en papel</li> <li>- Información confiable y segura.</li> </ul>	
Desempeño organizacional	Según, Hernández (2022) el desempeño organizacional es la medida en la que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas establecidas, es decir, es una evaluación de cómo una organización está funcionando y qué tan efectiva es en el cumplimiento de sus responsabilidades y en la entrega de resultados.	Es empleado para hacer énfasis a los resultados que fueron generados por la institución, por lo tanto, la variable de estudio fue medido por medio de un cuestionario teniendo en cuenta sus cuatro dimensiones: desempeño, eficiencia y efectividad, continuidad y el empleo de recursos.	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción del estudiante.</li> <li>- Satisfacción de la remuneración</li> <li>- Satisfacción de los beneficios</li> </ul>	Ordinal
			Eficiencia y efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción del desempeño.</li> <li>- Percepción de suficiencia de directivos.</li> <li>- Suficiencia de especialistas</li> <li>- Suficiencia de coordinadores.</li> <li>- Suficiencia personal administrativo.</li> </ul>	
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuidad de la atención.</li> <li>- Continuidades administrativas</li> <li>- Continuidad en la atención de la especialidad.</li> <li>- Continuidad de la reposición de los insumos.</li> </ul>	
			Empleo de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso eficiente de los recursos por los trabajadores</li> </ul>	

## Validez y Confiabilidad

### PRUEBA PILOTO – CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

N°	PRUEBA PILOTO DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Cola1	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4
Cola2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
Cola3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4
Cola4	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	3
Cola5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4
Cola6	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3
Cola7	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
Cola8	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4
Cola9	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
Cola10	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2
Cola11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3
Cola12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
Cola13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2
Cola14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4
Cola15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	15

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La cantidad de herramientas de seguridad que dispone la institución permite transferir la información de manera confiable.	41,60	131,543	,720	,929
Considera que la institución tiene un buen nivel de seguridad para la gestión documental	41,53	144,981	,520	,934
La cantidad de documentos en papel por recepcionar interfiere en las labores de trabajo	41,67	134,810	,662	,931
En la ejecución de las labores se hace más rápido emitir documentos electrónicos	41,40	135,114	,634	,932
El espacio de almacenamiento de documentos en papel en la oficina es mucho menor que el electrónico	41,27	137,495	,704	,930
La cantidad de documentos que se archivan acumulan mucho espacio en la oficina	41,40	141,257	,636	,931
La institución ha realizado métodos que reduzcan el espacio de almacenamiento de papel en la oficina	41,53	140,124	,775	,929
La institución se preocupa por innovar sus procesos de información.	41,60	133,114	,666	,931
Se ha realizado la actualización del sistema de almacenamiento de documentos electrónico en la institución	41,07	131,352	,821	,926
El tiempo de distribución de documentos electrónicos es más rápido para el desarrollo de las actividades	41,53	138,838	,604	,932
Me resulta más eficiente distribuir los documentos electrónicamente	41,00	139,000	,643	,931
El tiempo de distribución de documentos se desarrolla de acuerdo con los límites permitidos.	41,40	135,257	,699	,930
El tiempo de distribución de documentos en papel ayudan al desarrollo oportuno de las actividades	41,73	130,067	,790	,927
Indicador: Información confiable y segura.	41,73	133,638	,697	,930
La información es confiable para la evaluación de mis planes de trabajo.	41,13	142,838	,662	,931

N°	PRUEBA PILOTO DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Cola1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
Cola2	4	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	4	3	4
Cola3	4	3	2	4	3	2	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
Cola4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
Cola5	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	4
Cola6	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4
Cola7	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
Cola8	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4
Cola9	1	1	4	1	4	4	3	2	4	1	4	1	3	2	3	1
Cola10	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4
Cola11	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3
Cola12	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	4
Cola13	1	4	3	4	1	1	4	4	1	4	2	1	2	4	2	1
Cola14	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
Cola15	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	4

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La satisfacción de los trabajadores es evaluada de manera continua para establecer estrategias de mejora.	44,00	190,429	,639	,939
La satisfacción de la remuneración es evaluada por los directivos para una mejor gestión de compensación	44,13	194,410	,646	,939
Los beneficios que perciben los educadores son satisfactorio	43,80	189,457	,661	,939

Los directivos evalúan permanentemente el desempeño de los colaboradores.	43,73	191,924	,665	,939
Los colaboradores tienen la percepción de suficiencia de directivos con su observación acertada	43,80	187,600	,684	,938
En la institución, el número de especialistas es el requerido.	44,13	186,267	,693	,938
En nuestra institución, el número de coordinadores es el requeridos	43,27	184,781	,877	,934
En nuestra institución, el número de empleados administrativos es el requerido	43,87	190,552	,761	,937
Los servicios garantizan la continuidad de la atención de estudiantes y padres de familia	43,67	183,381	,798	,935
Existen condiciones administrativas que ayude a la continuidad atención de los estudiantes que provienen de las diferentes regiones.	43,80	191,171	,641	,939
El ministerio de educación supervisa la continuidad en la atención de los estudiantes	43,73	196,781	,677	,939
Existe reposición oportuna en cuanto al requerimiento de material de las diferentes áreas.	43,80	189,314	,696	,938
Existe continuidad para la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	43,73	177,781	,876	,933
La institución emplea con eficiencia los recursos técnicos, humanos y económicos, para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres de familia.	43,60	200,686	,579	,941
Se evalúan las fortalezas de los trabajadores para asignar un determinado trabajo	43,60	192,971	,764	,937
La institución cuenta con la infraestructura adecuada para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres	43,33	201,095	,404	,944

## Base de datos de la aplicación de los instrumentos

### Gestión de información

N° de trabajadores	Dimensión: Producción de la información					Dimensión: Almacenamiento y conservación de la información						Dimensión: Divulgación de la información			
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15
1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1
2	2	4	2	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1
3	5	5	5	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3
4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1
5	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1
6	2	2	2	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1
9	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1
10	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
12	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2
13	1	5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
14	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
15	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
16	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
17	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
18	4	4	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1
19	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
22	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	4	4	4	5	3
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
25	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	4
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
31	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	1
32	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2
33	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2
34	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
35	4	4	4	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1
36	1	3	1	3	1	1	2	5	2	5	1	5	2	2	3
37	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1
38	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4
39	4	4	3	3	4	2	5	4	3	4	3	2	3	4	2
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
41	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	2	2	4
42	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
43	4	4	4	1	2	4	1	1	1	1	1	4	4	3	4
44	1	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1
45	2	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1
46	5	5	5	1	5	2	1	2	5	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4
49	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	1



50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	2	4	1	3	4
52	5	4	5	4	2	5	3	1	3	3	1	3	2	5	4
53	2	4	4	3	3	1	3	4	1	1	4	1	4	1	1
54	2	4	3	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	2	2
55	5	5	5	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3
56	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5
57	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1
58	2	2	2	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1
61	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1
62	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
64	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2
65	1	5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
66	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
67	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
68	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
69	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
70	4	4	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1
71	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
73	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
74	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	4	4	4	5	3
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
77	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	4
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
83	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	1
84	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2
85	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2
86	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
87	4	4	4	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1
88	1	3	1	3	1	1	2	5	2	5	1	5	2	2	3
89	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1
90	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	4
91	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2
92	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2
93	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
94	5	4	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5

## Desempeño organizacional

Sujeto	Dimensión: Convivencia pacífica						Dimensión: Erradicación de la violencia							Dimensión: Utilización de los espacios públicos		
	Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 9	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Ítems 16
1	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	3	2	1	1	2	1	1	4	1	3	4	2	2	2
6	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
7	4	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	4	3	1	3	1
8	3	1	1	2	3	1	3	4	1	2	2	1	3	1	3	1
9	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	3	1	4
10	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3
11	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	1	2	4	1	3	1
12	2	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1
13	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	3	1
14	2	1	3	1	1	2	3	1	1	4	1	4	1	1	2	3
15	4	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2
17	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	1	4	3	1	4
18	5	2	3	3	3	2	3	5	5	4	2	2	3	3	3	3
19	4	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3
20	5	5	5	1	3	1	1	5	5	5	3	1	3	4	3	1
21	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
22	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	3	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1
24	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1
25	3	1	2	3	1	1	3	2	1	4	3	1	2	2	1	3
26	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4
27	1	3	3	1	4	3	1	2	4	1	4	3	1	3	1	1
28	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	1
29	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1
30	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1
31	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3
32	4	3	3	1	1	1	3	3	4	5	2	3	4	5	5	3
33	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3
34	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3
35	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	2
36	5	3	2	5	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3
37	2	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	1	3	1	5
38	2	5	5	1	3	5	1	2	1	5	3	1	5	4	4	5
39	4	4	3	2	2	3	3	5	3	2	4	5	4	5	2	4
40	5	5	4	1	4	5	1	4	5	1	2	5	1	2	3	1
41	3	4	2	5	3	3	2	4	5	2	5	4	4	5	5	5
42	4	3	5	3	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	5
43	2	2	3	2	5	4	4	3	5	2	5	5	3	4	2	3
44	2	4	4	4	3	4	5	2	3	4	3	2	3	2	4	3
45	4	4	3	3	5	4	5	4	1	3	3	1	1	5	3	4
46	3	5	4	5	4	3	5	1	5	4	1	4	2	5	1	4

47	2	3	5	4	5	4	1	3	1	5	2	3	1	3	1	3
48	3	2	5	3	2	5	4	5	4	2	5	3	1	5	4	3
49	5	5	2	4	3	5	5	4	5	2	2	2	4	5	2	1
50	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	1	2	1	4	1	4
51	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	3	4	5
52	3	4	5	2	5	2	1	4	1	4	4	1	5	3	3	5
53	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2
54	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	1
55	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3
56	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5
57	2	1	4	2	1	1	4	2	3	3	3	1	2	3	1	2
58	3	4	4	1	4	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	3
59	3	1	3	3	2	1	3	1	4	2	2	3	2	3	4	2
60	1	2	2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4	2
61	3	1	4	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	3	3
62	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	1	4	1	1	4	3
63	1	3	4	2	1	4	1	2	4	2	1	3	4	3	4	2
64	2	1	1	2	1	1	4	1	2	4	3	3	3	4	4	4
65	1	1	3	3	4	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	1
66	1	1	4	1	2	4	3	2	4	3	3	1	3	1	2	1
67	4	3	4	2	4	3	1	3	2	2	4	1	1	3	3	4
68	2	2	4	3	1	4	4	1	2	3	2	2	4	1	3	1
69	5	1	3	4	2	4	1	2	4	3	3	1	3	4	3	4
70	5	5	4	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	4	1
71	4	1	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	1	3	2	1
72	5	5	5	1	4	4	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1
73	2	3	4	2	3	2	2	4	1	3	2	3	1	3	4	1
74	4	3	4	2	2	1	4	4	2	3	2	3	2	1	2	2
75	1	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	1	3	2
76	3	1	1	3	4	3	2	2	3	3	2	1	3	1	3	4
77	2	1	4	3	1	2	4	2	1	1	3	1	1	2	2	2
78	4	4	4	3	2	3	1	1	4	3	1	1	1	4	2	1
79	1	1	2	4	4	1	2	1	1	4	1	3	3	1	4	3
80	1	3	1	4	3	1	4	1	3	3	2	3	2	1	3	3
81	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	2	3	1	1	4	1
82	1	1	3	2	4	1	1	2	4	4	1	2	4	3	4	3
83	3	4	4	2	2	4	4	3	1	4	2	2	2	3	4	2
84	3	4	5	1	4	2	3	1	2	1	2	2	2	4	4	1
85	1	1	1	1	4	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	2
86	1	1	1	4	4	2	4	1	4	4	3	1	1	2	1	2
87	1	3	1	2	1	2	1	4	1	4	4	4	4	3	3	2
88	5	4	4	2	3	3	3	1	4	4	2	2	4	3	1	2
89	4	1	4	1	2	2	2	4	4	1	2	4	3	2	4	4
90	3	3	5	2	2	4	4	2	1	2	3	4	4	4	2	1
91	4	5	4	2	4	3	1	1	1	3	3	4	1	4	1	1
92	5	3	5	1	4	3	3	4	3	4	3	4	2	1	4	2
93	2	4	5	1	2	4	4	1	3	4	2	2	2	4	1	1
94	4	5	4	5	5	1	4	5	2	4	5	2	4	3	3	3

## Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO - GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Este instrumento fue elaborado con un propósito educativo, evaluar la gestión de la información de una institución educativa. Por ello, se solicita que lea detalladamente cada una de las interrogantes formuladas y responda marcando con un aspa en el recuadro que considere pertinente según las respuestas preestablecidas presentadas a continuación:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Gestión de la información	Respuesta				
	D1: Producción de la información	1	2	3	4	5
	<b>Indicador: Cantidad de herramientas de seguridad</b>					
1.	La cantidad de herramientas de seguridad que dispone la institución permite transferir la información de manera confiable.					
	<b>Indicador: Nivel de seguridad de documentos</b>					
2.	Considera que la institución tiene un buen nivel de seguridad para la gestión documental					
	<b>Indicador: Documentos emitidos en papel</b>					
3.	La cantidad de documentos en papel por recepcionar interfiere en las labores de trabajo					
	<b>Indicador: Documentos emitidos electrónicos</b>					
4.	En la ejecución de las labores se hace más rápido emitir documentos electrónicos					
	<b>D2: Almacenamiento y conservación de la información</b>	1	2	3	4	5
	<b>Indicador: Espacio de almacenamiento</b>					
5.	El espacio de almacenamiento de documentos en papel en la oficina es mucho menor que el electrónico					

	<b>Indicador: Cantidad de documentos</b>					
6.	La cantidad de documentos que se archivan acumulan mucho espacio en la oficina					
7.	La institución ha realizado métodos que reduzcan el espacio de almacenamiento de papel en la oficina					
	<b>Indicador: Nivel de innovación de métodos de almacenamiento</b>					
8.	La institución se preocupa por innovar sus procesos de información.					
	<b>Indicador: Actualización de sistemas de almacenamiento de documentos</b>					
9.	Se ha realizado la actualización del sistema de almacenamiento de documentos electrónico en la institución					
	<b>D3: Divulgación de la información</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Indicador: Tiempo de distribución de documentos electrónicos</b>					
10.	El tiempo de distribución de documentos electrónicos es más rápido para el desarrollo de las actividades					
11.	Me resulta más eficiente distribuir los documentos electrónicamente					
	<b>Indicador: Tiempo de distribución de documentos en papel</b>					
12.	El tiempo de distribución de documentos se desarrolla de acuerdo con los límites permitidos.					
13.	El tiempo de distribución de documentos en papel ayudan al desarrollo oportuno de las actividades					
	<b>Indicador: Información confiable y segura.</b>					
14.	La información es confiable para la evaluación de mis planes de trabajo.					
15.	La información es segura para la gestión documental					



### CUESTIONARIO – DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Este instrumento fue elaborado con un propósito educativo, evaluar el desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa. Por ello, se solicita que lea detalladamente cada uno de los enunciados formulados y responda marcando con un aspa en el recuadro que considere pertinente según las respuestas preestablecidas presentadas a continuación:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Desempeño organizacional	Respuesta				
	D1: Desempeño	1	2	3	4	5
	<b>Indicador: Satisfacción del colaborador.</b>					
1.	La satisfacción de los trabajadores es evaluada de manera continua para establecer estrategias de mejora.					
	<b>Indicador: Satisfacción de la remuneración</b>					
2.	La satisfacción de la remuneración es evaluada por los directivos para una mejor gestión de compensación					
	<b>Indicador: Satisfacción de los beneficios</b>					
3.	Los beneficios que perciben los colaboradores son satisfactorios					
	<b>D2: Eficiencia y efectividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Indicador: evaluación del desempeño.</b>					
4.	Los directivos evalúan permanentemente el desempeño de los colaboradores.					
	<b>Indicador: Percepción de suficiencia de directivos.</b>					
5.	Los colaboradores tienen la percepción de suficiencia de directivos con su observación acertada					
	<b>Indicador: Suficiencia de especialistas</b>					
6.	En la institución, el número de especialistas es el requerido.					
	<b>Indicador: Suficiencia de coordinadores.</b>					

7.	En nuestra institución, el número de coordinadores es el requeridos					
	<b>Indicador: Suficiencia personal administrativo.</b>					
8.	En nuestra institución, el número de empleados administrativos es el requerido					
	<b>D3: Continuidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Indicador: Continuidad de la atención.</b>					
9.	Los servicios garantizan la continuidad de la atención de estudiantes y padres de familia					
	<b>Indicador: Continuidades administrativas</b>					
10.	Existen condiciones administrativas que ayudan a la continuidad de atención a los estudiantes que provienen de diferentes regiones.					
	<b>Indicador: Continuidad en la atención de la especialidad.</b>					
11.	El ministerio de educación supervisa la continuidad en la atención de los estudiantes					
	<b>Indicador: Continuidad de la reposición de los insumos.</b>					
12.	Existe reposición oportuna en cuanto al requerimiento de material de las diferentes áreas.					
13.	Existe continuidad para la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.					
	<b>D4: Empleo de recursos</b>					
	<b>Indicador: Uso eficiente de los recursos por los trabajadores</b>					
14.	La institución emplea con eficiencia los recursos técnicos, humanos y económicos, para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres de familia.					
15.	Se evalúan las fortalezas de los trabajadores para asignar un determinado trabajo					
16.	La institución cuenta con la infraestructura adecuada para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres					

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

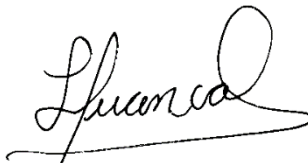
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Lucy Arminda Huanca Vilela

DNI: 41781614



## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sunarp ( especialista en contrataciones,) jefe de logista-Proyecto especial Huallaga central y bajo mayo(PEHCBM)
<b>Institución donde labora:</b>	SUNARP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión de la información
Autora:	Lucy Arminda Huancas Vilela
Objetivo:	Medir la percepción sobre la gestión de la información
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Producción de la información; almacenamiento y conservación de la información; divulgación de la información
Confiabilidad:	P = .935
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Inadecuada (15-34) Regular (35-54) Adecuada (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento “Cuestionario para medir la gestión de información” elaborado por Lucy Arminda Huancas Vilela, en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Instrumento que mide la variable: Gestión de información

**Definición de la variable:** Gestión de información

Conjunto de procesos y estrategias utilizados para recolectar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar la información de manera eficiente y efectiva (Barzaga et al., 2019)

**Dimensiones del instrumento:** Producción de la información

se caracteriza por controlar un compendio documentos de diferentes áreas según el contexto que se encuentre , facilitando la localización y el acceso de los documentos (Rivera et al., 2020) respectivamente.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de herramientas de seguridad	La cantidad de herramientas de seguridad que dispone la institución permite transferir la información de manera confiable.	4	4	4	
Nivel de seguridad de documentos	Considera que la institución tiene un buen nivel de seguridad para la gestión documental.	4	4	4	
Documentos emitidos en papel	La cantidad de documentos en papel por recepcionar interfiere en las labores de trabajo.	4	4	4	
Documentos emitidos electrónicos	En la ejecución de las labores se hace más rápido emitir documentos electrónicos.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Almacenamiento y conservación de la información

Hernández (2022) menciona los indicadores de almacenamiento y conservación de la información son, *espacio de almacenamiento*, es decir tiene como función guardar datos, informes, música, fotos, entre otros con el objetivo de la conservación de información, *cantidad de documentos*, es el número de documentos que se encuentran en un lugar en específico, *nivel de innovación de métodos de almacenamiento*, se refiere al proceso de implementar estrategias pertinentes para la seguridad de documentos de una organización *actualización de sistemas de almacenamiento de documento*, son cambios significativos que radica en convertir versiones de software en más seguras para el almacenamiento de información.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio de almacenamiento	El espacio de almacenamiento de documentos en papel en la oficina es mucho menor que el electrónico	3	4	4	
Cantidad de documentos	La cantidad de documentos que se archivan acumulan mucho espacio en la oficina	4	4	4	
Cantidad de documentos	La institución ha realizado métodos que reduzcan el espacio de almacenamiento de papel en la oficina	4	4	4	
Nivel de innovación de métodos de almacenamiento	La institución se preocupa por innovar sus procesos de información.	4	4	4	
Actualización de sistemas de almacenamiento de documentos	Se ha realizado la actualización del sistema de almacenamiento de documentos electrónico en la institución.	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Divulgación de la información

Carballo & Rodríguez (2019) indican los indicadores de la dimensión de divulgación de la información, *Tiempo de distribución de documentos electrónicos*, es el periodo que indica que el documento digital llegó a su destino con éxito después de su creación

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de distribución de documentos electrónicos	El tiempo de distribución de documentos electrónicos es más rápido para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Tiempo de distribución de documentos electrónicos	Me resulta más eficiente distribuir los documentos electrónicamente	4	4	4	
Tiempo de distribución de documentos en papel	El tiempo de distribución de documentos se desarrolla de acuerdo con los límites permitidos.	3	3	4	
Tiempo de distribución	El tiempo de distribución de documentos en papel ayudan al desarrollo oportuno de las actividades	4	4	4	

de documentos en papel				
Información confiable y segura	La información es confiable para la evaluación de mis planes de trabajo.	3	3	4
Información confiable y segura	La información es segura para la gestión documental	4	4	3

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: CPCC. MTRO. Renzo Daniel Meléndez Vela

DNI: 71504181



CPCC MTRO. RENZO DANIEL MELÉNDEZ VELA  
MÁTRICULA N° 25-226  
CPCC: 201622127

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Lucy Armanda Huancas Vilela

DNI: 41781614

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sunarp ( especialista en contrataciones,) jefe de logista-Proyecto especial Huallaga central y bajo mayo(PEHCBM)
<b>Institución donde labora:</b>	SUNARP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autora:	Lucy Arminda Huancas Vilela
Objetivo:	Medir la percepción sobre el desempeño laboral
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Desempeño; eficiencia y efectividad; continuidad; empleo de recursos
Confiabilidad:	P = .942
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Bajo (16-36) Medio (37-57) Alto (58-80)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento “Cuestionario para medir el desempeño laboral” elaborado por Lucy Arminda Huancas Vilela, en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Instrumento que mide la variable:

#### desempeño laboral

**Definición de la variable:** Desempeño laboral

Hernández (2022) el desempeño organizacional es la medida en la que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas establecidas, es decir, es una evaluación de cómo una organización está funcionando y qué tan efectiva es en el cumplimiento de sus responsabilidades y en la entrega de resultados.

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño

Menciona el rendimiento que el colaborador demuestra al momento de realizar sus actividades laborales según el rol que cumple en una institución.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del colaborador	La satisfacción de los trabajadores es evaluada de manera continua para establecer estrategias de mejora.	4	4	4	
Satisfacción de la remuneración	La satisfacción de la remuneración es evaluada por los directivos para una mejor gestión de compensación.	4	4	4	
Satisfacción de los beneficios	Los beneficios que perciben los colaboradores son satisfactorios.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Eficiencia y efectividad

El cual evidencia el grado de cumplimiento de las actividades teniendo en cuenta la rapidez y

otros aspectos.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	Los directivos evalúan permanentemente el desempeño de los colaboradores.	3	4	4	
Percepción de suficiencia de directivos	Los colaboradores tienen la percepción de suficiencia de directivos con su observación acertada.	4	4	4	
Suficiencia de especialistas	En la institución, el número de especialistas es el requerido.	4	4	4	
Suficiencia de coordinadores	En nuestra institución, el número de coordinadores es el requeridos.	4	4	4	
Suficiencia personal administrativo	En nuestra institución, el número de empleados administrativos es el requerido	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

#### Dimensiones del instrumento: Continuidad

Se refiere a la capacidad de una organización para mantener su funcionamiento a largo plazo, sin interrupciones significativas. Esto incluye la capacidad de la organización para mantener su productividad, sus niveles de calidad y satisfacer las necesidades de sus clientes a lo largo del tiempo.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de la atención	Los servicios garantizan la continuidad de la atención de estudiantes y padres de familia	4	4	4	
Continuidades administrativas	Existen condiciones administrativas que ayudan a la continuidad de atención a los estudiantes que provienen de diferentes regiones.	4	4	4	
Continuidad en la atención de la especialidad	El ministerio de educación supervisa la continuidad en la atención de los estudiantes	3	3	4	
Continuidad de la reposición de los insumos	Existe reposición oportuna en cuanto al requerimiento de material de las diferentes áreas.	4	4	4	
Continuidad de la reposición de los insumos	Existe continuidad para la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

#### Dimensiones del instrumento: Empleo de recursos

El desempeño organizacional eficaz depende en gran medida del empleo eficiente y efectivo de los recursos disponibles. Esto puede incluir la inversión en nuevas tecnologías o procesos, la formación y desarrollo del personal, y la revisión y actualización periódica de los sistemas y procesos existentes.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente de los recursos	La institución emplea con eficiencia los recursos técnicos, humanos y económicos, para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres de	4	4	4	



por los trabajadores	familia.				
Uso eficiente de los recursos por los trabajadores	Se evalúan las fortalezas de los trabajadores para asignar un determinado trabajo	4	4	4	
Uso eficiente de los recursos por los trabajadores	La institución cuenta con la infraestructura adecuada para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: CPCC. MTRO. Renzo Daniel Meléndez Vela

DNI: 71504181



CPCC MTRO. RENZO DANIEL MELÉNDEZ VELA  
MÁTRICULA N° 25-226  
CPCC: 201622127

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Mtro. Bayona Machado, Ronweld

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

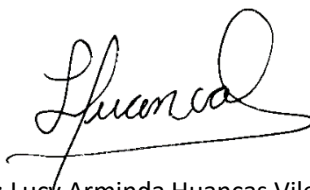
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Lucy Arminda Huancas Vilela

DNI: 41781614

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mtro. Bayona Machado, Ronweld
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Microfinanzas, servicio y banca
<b>Institución donde labora:</b>	AVANTICA TECHNOLOGIES S.A.C
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión de la información
Autora:	Lucy Arminda Huancas Vilela
Objetivo:	Medir la percepción sobre la gestión de la información
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Producción de la información; almacenamiento y conservación de la información; divulgación de la información
Confiabilidad:	P = .935
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Inadecuada (15-34) Regular (35-54) Adecuada (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento “Cuestionario para medir la gestión de información” elaborado por Lucy Arminda Huancas Vilela, en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

## Instrumento que mide la variable: Gestión de información

**Definición de la variable:** Gestión de información

Conjunto de procesos y estrategias utilizados para recolectar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar la información de manera eficiente y efectiva (Barzaga et al., 2019).

**Dimensiones del instrumento:** Producción de la información

Se caracteriza por controlar un compendio documentos de diferentes áreas según el contexto que se encuentre, facilitando la localización y el acceso de los documentos (Rivera et al., 2020) respectivamente.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de herramientas de seguridad	La cantidad de herramientas de seguridad que dispone la institución permite transferir la información de manera confiable.	4	3	4	
Nivel de seguridad de documentos	Considera que la institución tiene un buen nivel de seguridad para la gestión documental.	4	3	4	
Documentos emitidos en papel	La cantidad de documentos en papel por recepcionar interfiere en las labores de trabajo.	4	4	3	
Documentos emitidos electrónicos	En la ejecución de las labores se hace más rápido emitir documentos electrónicos.	4	4	3	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Almacenamiento y conservación de la información

Hernández (2022) menciona los indicadores de almacenamiento y conservación de la información son, *espacio de almacenamiento*, es decir tiene como función guardar datos, informes, música, fotos, entre otros con el objetivo de la conservación de información, *cantidad de documentos*, es el número de documentos que se encuentran en un lugar en específico, *nivel de innovación de métodos de almacenamiento*, se refiere al proceso de implementar estrategias pertinentes para la seguridad de documentos de una organización *actualización de sistemas de almacenamiento de documento*, son cambios significativos que radica en convertir versiones de software en más seguras para el almacenamiento de información.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio de almacenamiento	El espacio de almacenamiento de documentos en papel en la oficina es mucho menor que el electrónico	3	4	4	
Cantidad de documentos	La cantidad de documentos que se archivan acumulan mucho espacio en la oficina	4	3	4	
Cantidad de documentos	La institución ha realizado métodos que reduzcan el espacio de almacenamiento de papel en la oficina	4	4	4	
Nivel de innovación de métodos de almacenamiento	La institución se preocupa por innovar sus procesos de información.	4	4	4	
Actualización de sistemas de almacenamiento de documentos	Se ha realizado la actualización del sistema de almacenamiento de documentos electrónico en la institución.	3	4	3	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Divulgación de la información

Carballo & Rodríguez (2019) indican los indicadores de la dimensión de divulgación de la información, *Tiempo de distribución de documentos electrónicos*, es el periodo que indica que el documento digital llegó a su destino con éxito después de su creación

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de distribución de documentos electrónicos	El tiempo de distribución de documentos electrónicos es más rápido para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Tiempo de distribución de documentos electrónicos	Me resulta más eficiente distribuir los documentos electrónicamente	4	4	4	
Tiempo de distribución de documentos en papel	El tiempo de distribución de documentos se desarrolla de acuerdo con los límites permitidos.	3	3	4	
Tiempo de distribución de documentos en papel	El tiempo de distribución de documentos en papel ayudan al desarrollo oportuno de las actividades	4	4	3	

Información confiable y segura	La información es confiable para la evaluación de mis planes de trabajo.	3	3	4	
Información confiable y segura	La información es segura para la gestión documental	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: Mtro. Bayona Machado, Ronweld

DNI: 02888062



Mg. Ing. Ronweld Bayona Machado  
Ingeniería Informática

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Mtro. Bayona Machado, Ronweld Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Lucy Arminda Huancas Vilela

DNI: 41781614

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mtro. Bayona Machado, Ronweld
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Microfinanzas, servicio y banca
<b>Institución donde labora:</b>	AVANTICA TECHNOLOGIES S.A.C
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autora:	Lucy Arminda Huancas Vilela
Objetivo:	Medir la percepción sobre el desempeño laboral
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Desempeño; eficiencia y efectividad; continuidad; empleo de recursos
Confiabilidad:	P = .942
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Bajo (16-36) Medio (37-57) Alto (58-80)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir el desempeño laboral" elaborado por Lucy Arminda Huancas Vilela, en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.



semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

## Instrumento que mide la variable: desempeño laboral

**Definición de la variable:** Desempeño laboral

Hernández (2022) el desempeño organizacional es la medida en la que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas establecidas, es decir, es una evaluación de cómo una organización está funcionando y qué tan efectiva es en el cumplimiento de sus responsabilidades y en la entrega de resultados.

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño

Menciona el rendimiento que el colaborador demuestra al momento de realizar sus actividades laborales según el rol que cumple en una institución.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del colaborador	La satisfacción de los trabajadores es evaluada de manera continua para establecer estrategias de mejora.	4	4	4	
Satisfacción de la remuneración	La satisfacción de la remuneración es evaluada por los directivos para una mejor gestión de compensación.	4	4	4	

Satisfacción de los beneficios	Los beneficios que perciben los colaboradores son satisfactorios.	4	4	4	
--------------------------------	---	---	---	---	--

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Eficiencia y efectividad

El cual evidencia el grado de cumplimiento de las actividades teniendo en cuenta la rapidez y otros aspectos.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	Los directivos evalúan permanentemente el desempeño de los colaboradores.	3	4	4	
Percepción de suficiencia de directivos	Los colaboradores tienen la percepción de suficiencia de directivos con su observación acertada.	4	4	4	
Suficiencia de especialistas	En la institución, el número de especialistas es el requerido.	4	4	4	
Suficiencia de coordinadores	En nuestra institución, el número de coordinadores es el requeridos.	4	4	4	
Suficiencia personal administrativo	En nuestra institución, el número de empleados administrativos es el requerido	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

### Dimensiones del instrumento: Continuidad

Se refiere a la capacidad de una organización para mantener su funcionamiento a largo plazo, sin interrupciones significativas. Esto incluye la capacidad de la organización para mantener su productividad, sus niveles de calidad y satisfacer las necesidades de sus clientes a lo largo del tiempo.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de la atención	Los servicios garantizan la continuidad de la atención de estudiantes y padres de familia	4	4	4	
Continuidades administrativas	Existen condiciones administrativas que ayudan a la continuidad de atención a los estudiantes que provienen de diferentes regiones.	4	4	4	
Continuidad en la atención de la especialidad	El ministerio de educación supervisa la continuidad en la atención de los estudiantes	3	3	4	
Continuidad de la reposición de los insumos	Existe reposición oportuna en cuanto al requerimiento de material de las diferentes áreas.	4	4	4	
Continuidad de la reposición de los insumos	Existe continuidad para la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

### Dimensiones del instrumento: Empleo de recursos

El desempeño organizacional eficaz depende en gran medida del empleo eficiente y efectivo de los recursos disponibles. Esto puede incluir la inversión en nuevas tecnologías o procesos, la formación y desarrollo del personal, y la revisión y actualización periódica de los sistemas y procesos existentes.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente de los recursos	La institución emplea con eficiencia los recursos técnicos, humanos y económicos, para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres de	4	4	4	

por los trabajadores	familia.				
Uso eficiente de los recursos por los trabajadores	Se evalúan las fortalezas de los trabajadores para asignar un determinado trabajo	4	4	4	
Uso eficiente de los recursos por los trabajadores	La institución cuenta con la infraestructura adecuada para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: Mtro. Bayona Machado, Ronweld DNI:

02888062



Mg. Ing. Ronweld Bayona Machado  
Ingeniería Informática

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Lic. Adm. Mtro. Roger López Piña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Lucy Arminda Huancas Vilela

DNI: 41781614

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Especialista administrativo 1 – órgano de control institucional Auditor 1 – órgano de control institucional
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión de la información
Autora:	Lucy Arminda Huancas Vilela
Objetivo:	Medir la percepción sobre la gestión de la información
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Producción de la información; almacenamiento y conservación de la información; divulgación de la información
Confiabilidad:	P = .935
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Inadecuada (15-34) Regular (35-54) Adecuada (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento “Cuestionario para medir la gestión de información” elaborado por Lucy Arminda Huancas Vilela, en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Instrumento que mide la variable: Gestión de información

**Definición de la variable:** Gestión de información

Conjunto de procesos y estrategias utilizados para recolectar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar la información de manera eficiente y efectiva (Barzaga et al., 2019).

**Dimensiones del instrumento:** Producción de la información

Se caracteriza por controlar un compendio documentos de diferentes áreas según el contexto que se encuentre, facilitando la localización y el acceso de los documentos (Rivera et al., 2020) respectivamente.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de herramientas de seguridad	La cantidad de herramientas de seguridad que dispone la institución permite transferir la información de manera confiable.	3	3	4	
Nivel de seguridad de documentos	Considera que la institución tiene un buen nivel de seguridad para la gestión documental.	3	3	4	
Documentos emitidos en papel	La cantidad de documentos en papel por recepcionar interfiere en las labores de trabajo.	4	4	3	
Documentos emitidos electrónicos	En la ejecución de las labores se hace más rápido emitir documentos electrónicos.	4	4	3	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Almacenamiento y conservación de la información

Hernández (2022) menciona los indicadores de almacenamiento y conservación de la información son, *espacio de almacenamiento*, es decir tiene como función guardar datos, informes, música, fotos, entre otros con el objetivo de la conservación de información, *cantidad de documentos*, es el número de documentos que se encuentran en un lugar en específico, *nivel de innovación de métodos de almacenamiento*, se refiere al proceso de implementar estrategias pertinentes para la seguridad de documentos de una organización *actualización de sistemas de almacenamiento de documento*, son cambios significativos que radica en convertir versiones de software en más seguras para el almacenamiento de información.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio de almacenamiento	El espacio de almacenamiento de documentos en papel en la oficina es mucho menor que el electrónico	3	4	4	
Cantidad de documentos	La cantidad de documentos que se archivan acumulan mucho espacio en la oficina	4	3	4	
Cantidad de documentos	La institución ha realizado métodos que reduzcan el espacio de almacenamiento de papel en la oficina	4	4	4	
Nivel de innovación de métodos de almacenamiento	La institución se preocupa por innovar sus procesos de información.	4	4	4	
Actualización de sistemas de almacenamiento de documentos	Se ha realizado la actualización del sistema de almacenamiento de documentos electrónico en la institución.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Divulgación de la información

Carballo & Rodríguez (2019) indican los indicadores de la dimensión de divulgación de la información, *Tiempo de distribución de documentos electrónicos*, es el periodo que indica que el documento digital llegó a su destino con éxito después de su creación

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de distribución de documentos electrónicos	El tiempo de distribución de documentos electrónicos es más rápido para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Tiempo de distribución de documentos electrónicos	Me resulta más eficiente distribuir los documentos electrónicamente	4	4	4	
Tiempo de distribución de documentos en papel	El tiempo de distribución de documentos se desarrolla de acuerdo con los límites permitidos.	3	3	4	
Tiempo de distribución de documentos en papel	El tiempo de distribución de documentos en papel ayudan al desarrollo oportuno de las actividades	4	4	3	



Información confiable y segura	La información es confiable para la evaluación de mis planes de trabajo.	3	3	4	
Información confiable y segura	La información es segura para la gestión documental	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: Lic.Adm.Mtro. Roger López Piña

DNI: 70339187



.....  
 Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña  
**CLAD N°21838**

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Lic. Adm. Mtro. Roger López Piña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Lucy Arminda Huancas Vilela

DNI: 41781614

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Especialista administrativo 1 – órgano de control institucional Auditor 1 – órgano de control institucional
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autora:	Lucy Arminda Huancas Vilela
Objetivo:	Medir la percepción sobre el desempeño laboral
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Desempeño; eficiencia y efectividad; continuidad; empleo de recursos
Confiabilidad:	P = .942
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Bajo (16-36) Medio (37-57) Alto (58-80)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento “Cuestionario para medir el desempeño laboral” elaborado por Lucy Arminda Huancas Vilela, en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Instrumento que mide la variable:

### desempeño laboral

**Definición de la variable:** Desempeño laboral

Hernández (2022) el desempeño organizacional es la medida en la que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas establecidas, es decir, es una evaluación de cómo una organización está funcionando y qué tan efectiva es en el cumplimiento de sus responsabilidades y en la entrega de resultados.

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño

Menciona el rendimiento que el colaborador demuestra al momento de realizar sus actividades laborales según el rol que cumple en una institución.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del colaborador	La satisfacción de los trabajadores es evaluada de manera continua para establecer estrategias de mejora.	4	4	4	
Satisfacción de la remuneración	La satisfacción de la remuneración es evaluada por los directivos para una mejor gestión de compensación.	4	4	4	
Satisfacción de los beneficios	Los beneficios que perciben los colaboradores son satisfactorios.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Eficiencia y efectividad

El cual evidencia el grado de cumplimiento de las actividades teniendo en cuenta la rapidez y otros aspectos.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	Los directivos evalúan permanentemente el desempeño de los colaboradores.	3	4	4	
Percepción de suficiencia de directivos	Los colaboradores tienen la percepción de suficiencia de directivos con su observación acertada.	4	4	4	
Suficiencia de especialistas	En la institución, el número de especialistas es el requerido.	4	4	4	
Suficiencia de coordinadores	En nuestra institución, el número de coordinadores es el requeridos.	4	4	4	
Suficiencia personal administrativo	En nuestra institución, el número de empleados administrativos es el requerido	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Continuidad

Se refiere a la capacidad de una organización para mantener su funcionamiento a largo plazo, sin interrupciones significativas. Esto incluye la capacidad de la organización para mantener su productividad, sus niveles de calidad y satisfacer las necesidades de sus clientes a lo largo del tiempo.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de la atención	Los servicios garantizan la continuidad de la atención de estudiantes y padres de familia	4	4	4	
Continuidades administrativas	Existen condiciones administrativas que ayudan a la continuidad de atención a los estudiantes que provienen de diferentes regiones.	4	4	4	
Continuidad en la atención de la especialidad	El ministerio de educación supervisa la continuidad en la atención de los estudiantes	3	3	4	
Continuidad de la reposición de los insumos	Existe reposición oportuna en cuanto al requerimiento de material de las diferentes áreas.	4	4	4	
Continuidad de la reposición de los insumos	Existe continuidad para la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Empleo de recursos

El desempeño organizacional eficaz depende en gran medida del empleo eficiente y efectivo de los recursos disponibles. Esto puede incluir la inversión en nuevas tecnologías o procesos, la formación y desarrollo del personal, y la revisión y actualización periódica de los sistemas y procesos existentes.

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Uso	La institución emplea con eficiencia los recursos	4	4	4	

eficiente de los recursos por los trabajadores	técnicos, humanos y económicos, para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres de familia.				
Uso eficiente de los recursos por los trabajadores	Se evalúan las fortalezas de los trabajadores para asignar un determinado trabajo	4	4	4	
Uso eficiente de los recursos por los trabajadores	La institución cuenta con la infraestructura adecuada para dar una atención de calidad a los estudiantes y padres	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: Lic.Adm.Mtro. Roger Lopez Piña

DNI: 70339187



.....  
 Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña  
**CLAD N°21838**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Siendo las 07:00 horas del 07/08/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023", presentado por el autor HUANCAS VILELA LUCY ARMINDA egresado de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
LUCY ARMINDA HUANCAS VILELA	(15)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:  
PRIVERAVSP10 el 07 Ago 2023 19:07:50

\_\_\_\_\_  
PAOLA IVETH RIVERA VASQUEZ  
**PRESIDENTE**

Firmado electrónicamente por: MORTIZGUI  
el 07 Ago 2023 18:38:46

\_\_\_\_\_  
MIRTHA PATRICIA ORTIZ GUILLEN  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por:  
LROBLADILLOB el 07 Ago 2023 20:57:59

\_\_\_\_\_  
LIZ MARIBEL ROBLADILLO BRAVO  
**VOCAL(ASESOR)**

Código documento Trilce: TRI - 0611582

\* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, HUANCAS VILELA LUCY ARMINDA identificado con N° de Documento N° 41781614 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
LUCY ARMINDA HUANCAS VILELA <b>DNI:</b> 41781614 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0139-7954	Firmado electrónicamente por: LHUANCASV el 23-07- 2023 20:07:20

Código documento Trilce: TRI - 0611579





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

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

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023", cuyo autor es HUANCAS VILELA LUCY ARMINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL <b>DNI:</b> 09217078 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 07-08-2023 07:13:11

Código documento Trilce: TRI - 0611581



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HUANCAS VILELA LUCY ARMINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la información y desempeño organizacional de los colaboradores de una institución educativa, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUCY ARMINDA HUANCAS VILELA <b>DNI:</b> 41781614 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0139-7954	Firmado electrónicamente por: LHUANCASV el 23-07- 2023 13:33:21

Código documento Trilce: TRI - 0611583