



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Coordinación interna y desempeño institucional en la Dirección Regional
de Educación San Martín, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pinedo Zamalloa, Luis Delmi (ORCID: 0000-0003-4594-3064)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Paola, mi esposa, por su apoyo constante e incondicional. A mi hijo Luis Alejandro, por ser mi motivación y aliento para este gran reto y a mi madre María por ser el soporte para concluir este proyecto.

Luis Delmi

Agradecimiento

Al director Regional de Educación San Martín por haberme prestado en todo momento la mejor accesibilidad y facilidades para el desarrollo de la presente investigación, cuyos resultados se plasman en la presente investigación, a él mi más profunda gratitud.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de variables.....	23
Tabla 2. Coeficiente de correlación Rho Spearman para nivel de comunicación y desempeño institucional.....	24
Tabla 3. Coeficiente de correlación Rho Spearman para acceso y manejo de plataformas virtuales y desempeño institucional.....	26
Tabla 4. Coeficiente de correlación Rho Spearman para tipos de coordinación y desempeño institucional.....	28
Tabla 5. Coeficiente de correlación Rho Spearman para procedimientos y trámite documentario y desempeño institucional.....	30
Tabla 6. Coeficiente de correlación Rho Spearman para coordinación interna y desempeño institucional.....	32

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el nivel de comunicación y desempeño institucional.....	25
Figura 2. Gráfico de dispersión entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional.....	27
Figura 3. Gráfico de dispersión entre el tipos de coordinación y el desempeño institucional.....	29
Figura 4. Gráfico de dispersión entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional.....	31
Figura 5. Gráfico de dispersión entre la coordinación interna y el desempeño institucional.....	33

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la coordinación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación San Martín con sede en la ciudad de Moyobamba del departamento de San Martín, de acuerdo a los objetivos planteados el tipo de investigación fue descriptiva correlacional con un diseño no experimental, se elaboró un cuestionario por cada variable de estudio, se utilizó un muestreo aleatorio simple tanto para determinar el tamaño muestral y para seleccionar los trabajadores de conformaron la muestra, resultando un total de 109 trabajadores. Los resultados que muestra la investigación nos dieron a conocer que existe una relación muy fuerte entre coordinación interna y desempeño institucional de la DRE San Martín, dicha relación es de forma directa de grado muy alto, puesto que el coeficiente Rho de Spearman resultó ser mayor a 0.90, dejando en evidencia que en el actual contexto es fundamental e imprescindible, que se brinden las facilidades en cuanto al acceso y manejo de plataformas virtuales a los trabajadores, establecer procedimientos o protocolos de los procesos que se ejecutan en la institución, y principalmente mantener una coordinación interna entre todas las áreas de la manera más adecuada posible dentro de la gestión pública.

Palabras claves: Desempeño, coordinación, plataformas virtuales.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between coordination and job performance in the San Martín Regional Education Directorate based in the city of Moyobamba in the department of San Martín, according to the objectives set, the type of research was descriptive Correlational with a non-experimental design, a questionnaire was developed for each study variable, a simple random sampling was used both to determine the sample size and to select the workers that made up the sample, resulting in a total of 109 workers. The results of the research showed us that there is a very strong relationship between internal coordination and institutional performance of the DRE San Martín, this relationship is directly of a very high degree, since the Spearman Rho coefficient turned out to be greater than 0.90, making it clear that in the current context it is fundamental and essential that facilities are provided in terms of access and management of virtual platforms to workers, establish procedures or protocols of the processes that are executed in the institution, and mainly maintain internal coordination between all areas in the most appropriate way possible within public management.

Keywords: Performance, coordination, virtual platforms.

I. INTRODUCCIÓN

La actual coyuntura mundial por la emergencia sanitaria por COVID 19 afectó sin lugar a dudas a todas las organizaciones o instituciones, las cuales debido al distanciamiento social como estrategia principal para la prevención de contagios ha exigido a todas las organizaciones a tomar acciones respecto a la implementación y adopción de trabajo remoto, el cual anula la presencialidad de los trabajadores en su centro de labores, para desarrollar sus funciones en su domicilio, haciendo uso principalmente de plataformas y herramientas tecnológicas para la interconectividad.

En el Perú esta situación es aún más crítica, puesto que somos uno de los países menos desarrollados en el aspecto tecnológico y ello parte de la inexistencia de políticas de estado que promueva la tecnología de información y comunicación (TICs) con bases en el nivel educacional de nuestro país; en consecuencia, el país se encuentra rezagado en el uso y aprovechamiento de TICs. Lo descrito anteriormente guarda mucha relación con el nivel de coordinación que pueda existir en las organizaciones, puesto que actualmente es muy complicado mantener un alto grado de coordinación dentro de la organización sin el adecuado uso de plataformas tecnológicas, puesto que toda gira en torno a ello.

A nivel de la región San Martín debido a sus características sociodemográficas la brecha en el uso de herramientas tecnológicas de comunicación es mucho más crítica, debido a la alta concentración de población en zonas rurales alejadas que no cuentan con acceso en muchos casos a ningún medio de comunicación, esto sumado a la insuficiente preparación del recurso humano en general a la adaptación del trabajo remoto a través del uso de la tecnología. La Dirección Regional de Educación San Martín actualmente viene desarrollando trabajo remoto y presencial (en algunas áreas), sin embargo, el uso de sistemas y plataformas en todas las áreas sin excepción en el actual contexto es primordial, dado que existe una alta exigencia en el logro de compromisos de desempeño

institucionales definidos por el Ministerio de Educación, los cuales cuentan con un procedimiento establecido y plazos para su cumplimiento. Si bien es cierto, que la Dirección Regional de Educación de San Martín obtuvo el primer puesto a nivel nacional en el cumplimiento de los compromisos de desempeño 2019, el presente año es totalmente diferente, por ello la institución actualmente se encuentra en una etapa inicial de la implementación de un sistema de gestión por procesos, la cual implica un diagnóstico de los procesos, elaboración de protocolos, directivas y actualización de documentos de gestión, sin embargo, se pueden observar algunas dificultades respecto a la coordinación entre áreas y la oportuna atención de los diversos requerimientos de los usuarios externos e internos. Actualmente la DRE San Martín y sus 10 UGEL a su cargo, administran una mayor cantidad de servicios educativos que hace 10 años (de 2, 781 servicios educativos en el año 2010 a 3, 509 servicios educativos en el año 2020), lo cual implica que para el cumplimiento de sus logros institucionales demandará no sólo de más recursos económicos, sino que deben de reforzar el aspecto humano en la administración pública, y uno de ellos sin lugar a duda debe ser el grado de coordinación interna que exista entre las direcciones, áreas y oficinas en las instancias de gestión educativa descentralizadas a nivel nacional. A partir del año 2019 el MINEDU ente rector en el sector, pone en marcha la estrategia de ordenamiento con enfoque territorial, la cual propone desde un análisis multiescalar (variedad de información de diversas fuentes) adecuadas a la realidad de cada región, provincia, distrito y centro poblado, para la priorización de intervenciones con el fin de optimizar los recursos humanos (docentes y administrativos) y financieros. Por otro lado, la coyuntura actual a consecuencia del COVID 19, según los reportes de la oficina de recursos humanos de la DRE San Martín, más del 70% de su personal sólo realiza trabajo remoto (desde sus hogares), un 15% realiza trabajo mixto (semipresencial) y por último un 15% desarrollan trabajo presencial, principalmente las áreas de logística, infraestructura y asesoría jurídica. Fuente (reporte de actividades del área de Recursos Humanos de la DRE San Martín). Generalmente el 90% de las reuniones se realizan virtualmente haciendo uso de alguna herramienta tecnológica como el Zoom, Microsoft Teams y/o Meets.

En dicho marco, nos planteamos la siguiente interrogante como problema general ¿Cuál es la relación entre la coordinación interna y el desempeño institucional en la DRE San Martín en el año 2020? Asimismo, deseamos conocer los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020? y ¿Cuál es la relación entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020?

La presente investigación nos servirá para identificar los puntos críticos en la institución respecto al grado de coordinación interna entre área u oficinas y los canales de comunicación, todo dentro del marco de la actual coyuntura social y sanitaria que se atraviesa actualmente y como esto afecta al cumplimiento de logros de desempeño institucionales dentro de la DRE San Martín, desde el punto de vista **social**, la presente investigación va contribuir a la mejora de la coordinación interna y por consiguiente incrementar el nivel de cumplimiento de los logros de desempeño institucionales, los cuales se verán reflejados en la mejora de la calidad de los servicios educativos desde una mirada integral, teniendo como principales beneficiarios los estudiantes. Por otro lado, desde el aspecto **teórico**, la presente investigación tiene como propósito aportar conocimiento específico para ser tomado en cuenta por la institución, ya que se estaría demostrando que el optimizar el grado de coordinación interna dentro de la DRE San Martín, se estaría garantizando de cierta forma, un alto nivel de desempeño institucional. Análogamente desde el punto de vista **práctico**, teniendo como marco el trabajo remoto como consecuencia de la actual coyuntura mundial por el COVID 19, se tiene la necesidad de implementar canales de comunicación y coordinación entre las áreas u oficinas de la DRE San Martín y así optimizar el nivel de logros de desempeño institucional que finalmente se refleje

en la calidad del servicio educativo para los estudiantes, docentes y administrativos de las instituciones educativas de la región San Martín, asimismo establecer procedimientos en todos los procesos que se llevan a cabo para un buen desempeño institucional, mejorando la coordinación interna en la DRE San Martín. La justificación **metodológica** de esta investigación, es la aplicación de métodos científicos y realidad que es admisible que la ciencia las estudie, una vez que los resultados sean demostrados en cuanto a su veracidad y calidad, podrán ser tomadas en cuenta para otros trabajos de investigación en otras instituciones u organizaciones, la presente investigación utilizó instrumentos de recolección de datos que fueron validados y finalmente se hizo uso de pruebas estadísticas para demostrar los resultados y contrastar las hipótesis planteadas. Finalmente la justificación por **conveniencia** se basa en el beneficio a los estudiantes, directivos, docentes y administrativos de las II.EE de la región San Martín ya que luego de realizada la investigación se darán a conocer los resultados, conclusiones y recomendaciones a fin de que los responsables de área en la DRE San Martín puedan tomar las acciones y estrategias necesarias para mejorar el grado de coordinación interna en la institución y por ende lograr cumplir los compromisos de desempeño e indicadores de cobertura planteados para el presente año, lo cual tiene repercusión en los servicios educativos.

En base a lo anteriormente descrito, se planteó como objetivo principal de la presente investigación: Determinar la relación entre la coordinación interna y desempeño institucional en la DRE San Martín, 2020 y como objetivos específicos: Identificar la relación entre el nivel de comunicación y desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020, conocer la relación entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020, analizar la relación entre el tipo de coordinación y desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020 y finalmente analizar la relación entre los procedimientos y trámite documentario y desempeño institucional de la DRE San Martín, 2020.

Asimismo, se planteó la hipótesis general de la investigación Hi: Existe relación significativa entre la coordinación interna y desempeño institucional en la DRE San Martín, 2020; análogamente se plantearon las hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional en la DRE San Martín. H2: Existe relación significativa entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y desempeño institucional en la DRE San Martín. H3: Existe relación significativa entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional en la DRE San Martín. H4: Existe relación significativa entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional en la DRE San Martín.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes de la presente investigación a nivel **internacional** tenemos el trabajo de investigación desarrollado por León A. y Mejía S. (2017), *Propuesta de Comunicación Interna para la Ilustre Municipalidad de Cuenca*. [Tesis de maestría] Universidad de Cuenca, Ecuador, desarrollaron una investigación no experimental con enfoque cualitativo y diseño exploratorio, utilizaron la técnica de trabajo bibliográfico, la observación directa y encuestas de opinión cara a cara, concluyeron que la comunicación interna en el Municipio de Cuenca no es buena, ya que hay funcionarios que desconocen lo que acontece en la institución y tampoco aprovechan de las herramientas de comunicación disponibles. También se cuenta con la investigación desarrollada por Balarezo, B. (2015), *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*, [tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Investigación no experimental de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, considero un total de 40 colaboradores, en sus resultados se demuestra que la comunicación organizacional causa un efecto directo en la productividad y el desarrollo de la empresa. Así mismo, se considera la investigación desarrollada por Torres D. (2020), *La comunicación interna como estrategia para disminuir las diferencias generacionales entre los colaboradores de la coordinación provincial del seguro social campesino del Guayas*. [Tesis de maestría]. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Investigación no experimental con diseño correccional con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), se hizo uso de la entrevista, la observación y la encuesta, fueron aplicados a una muestra de 50 personas, se utilizó un muestro no probabilístico, dentro de sus hallazgos se tiene que la comunicación interna en la Coordinación Provincial del Seguro Social Campesino Guayas no está siendo utilizada de la manera correcta, pues se están utilizando métodos de comunicación no laborables, tampoco se están realizando capacitaciones a los colaboradores que no están muy familiarizados con la tecnología, se debe tomar mucho en cuenta

este problema, ya que con el tiempo puede llegar a convertirse en una de las causas que imposibilitan cumplir metas u objetivos planteados de la organización.

A nivel **nacional** contamos en la investigación desarrollada por Manzano, H. (2017). *La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador agencias Puno y Juliaca*, [Tesis de maestría]. Se aplicó una investigación no experimental cuantitativa de tipo correlacional, la muestra fueron 11 trabajadores, encontrando que el 36.4% de los encuestados expresó que la comunicación interna causa un impacto en su desempeño, basado en el empleo de medios de comunicación interna, el tipo de comunicación y la utilización de vías que promuevan las propuestas de mejora, el 72% de encuestados percibieron que predomina la comunicación informal. De similar forma, se considera la investigación desarrollada por Oblitas, M. (2018), *La comunicación interna y su influencia en el desarrollo organizacional de la empresa Melconsi S.A.C.* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Se aplicó una investigación no experimental de diseño explicativo, considerando 34 trabajadores como muestra, los cuales que fueron seleccionados a través de un muestreo probabilístico, se utilizó la encuesta por medio un cuestionario, haciendo uso de la prueba estadística Chi Cuadrado se concluyó que la comunicación interna influye en la evolución organizacional de la empresa. Análogamente, Zúñiga, A. (2019), *Comunicación interna y satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Investigación no experimental de tipo correlacional, su muestra fue de 50 trabajadores asistenciales, se aplicó un cuestionario, encontrándose que existe una asociación directa y alta entre las variables, con un coeficiente de 0,856 y un p valor muy cercano al cero (menor que 0.01). Tello, G. (2017), *La comunicación organizacional interna y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Nacional María Auxiliadora, Lima*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. La investigación fue cuantitativa, de tipo básica y diseño correlacional, se consideraron 42 colaboradores, a quienes se les hizo responder cuestionarios (uno por cada variable), el coeficiente de

Spearman tomó el valor de 0.563, se identificó hay asociación entre ambas variables, siendo esta directa y moderada. Por su parte, Vidal, V. (2017), *La comunicación interna y la productividad laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Se realizó un estudio no experimental con enfoque cuantitativo, e investigación de diseño correlacional, se aplicó una muestra censal que lo conformaron 50 trabajadores, se aplicó un cuestionario a la muestra, los resultados dan cuenta que existe asociación en las variables estudiadas (con coeficiente de correlación igual a 0,503), asociación directa y moderada. Sandoval, N. (2016). *Comunicación Interna y Diagnóstico de la Gestión Organizacional en el Centro de Salud Sagrada Familia de la Organización Civil Solidaridad en Marcha del Distrito de San Juan de Miraflores, 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. La investigación fue básica de diseño no experimental y correlacional. La muestra la conformaron 80 trabajadores, los que fueron escogidos por medio de muestreo probabilístico. Se hizo contestar un cuestionario, posteriormente se calculó el coeficiente Rho de Spearman hallándose que existe relación significativa de grado alto y directa, entre las variables consideradas en la investigación.

A nivel **regional** también se han desarrollado estudios en relación a dichas variables, así podemos citar Bazán, J. (2018), *Gestión de la comunicación interna para mejorar el desempeño laboral en la distribuidora Inversiones Ranevas Tarapoto*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Esta investigación tuvo un diseño pre experimental, se utilizaron cuestionarios para medir ambas variables en los 19 trabajadores que conforman la muestra y como conclusiones se demostró que la comunicación interna es deficiente, de acuerdo a la percepción de los colaboradores, por parte del desempeño laboral se identificó que no es el adecuado, pues se vio que el recurso humano no posee competencias al alcance que se requiere. Por su parte Ríos, C. (2017), *Comunicación interna y su relación con el manejo de conflictos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto año 2016*. [Tesis de

maestría]. Universidad César Vallejo. Desarrolló un estudio no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, la información de recogió mediante la aplicación de una encuesta a un total de 179 colaboradores que representan a la muestra, llegó a la conclusión que existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables, utilizando el coeficiente de Rho Spearman, cuyo valor fue 0,896 y una significancia inferior a 0.05.

En cuanto a las bases teóricas tenemos lo siguiente, la coordinación es el proceso donde se transfiere información entre personas, con el fin de compartir conocimientos, por eso las organizaciones no existieran si falta la coordinación, representa una red que une y articula todas sus áreas; no obstante, existe impedimentos que dificultan el flujo de la información (Chiavenato, 2011). La coordinación con los trabajadores es fundamental para alcanzar los objetivos e incrementar el desempeño del personal (Bercheruelo, 2016). La coordinación en toda institución debe darse tanto vertical como horizontalmente, asimismo, debe ser adaptable a los diferentes requerimientos de los usuarios, la dirección debe garantizar que se establezca una coordinación interna adecuada (ISO & IAF, 2005). La coordinación brinda a los colaboradores una visión concreta del lugar donde se desempeñan, logrando que tome conocimiento de cuáles son sus responsabilidades y cuáles no (Griffin & Moorhead, 2010). Siempre las organizaciones cuentan con personas con cultura y creencias heterogéneas, porque lo que exige que la interrelación este direccionada a cumplir las metas de la institución y eso significa que desde los cargos más altos debe percibir confianza y credibilidad, estos dos factores, hacen el prototipo de coordinación y el desempeño institucional (Griffin & Moorhead, 2010).

La coordinación interna en una institución es primordial para establecer las relaciones entre sus áreas, promoviendo el desempeño a través de la comunicación oportuna, la cooperación y la satisfacción en el trabajo; los trabajadores conocen sus responsabilidades y lograr formar una identificación con su centro de labores, además hace suyos la visión de la organización; es

importante que los responsables de áreas brinden y recepcionen información, de tal forma que los evaluadores puedan delegar responsabilidad y tareas (Fernández, 1991). La coordinación interna debe ser entendida como un proceso sistemático, multidireccional, con eficiencia, eficacia y coherencia, donde se estudie y evalúe a las áreas y sus colaboradores (Cruz; 2012). Si nos referimos a las estrategias de coordinación interna, algunas para incentivar la motivación por intermedio de la coordinación interna, considerando el factor humano, dar a conocer por medio de la información suministrada a los colaboradores objetivos realistas y que realmente se puedan alcanzar, tolerar las fallas y comunicarlas cuando son cometidas, dar críticas constructivas acompañadas de alternativas de solución. Con los medios de coordinación interna es posible incentivar al equipo y existe la sugerencia de considerar los elementos de comunicación a través de los siguientes puntos, la información, el control diario, establecimiento de funciones y valorar el desempeño. (Escaich, 2004).

El propósito de la coordinación interna tiene su base sobre el intercambio planeado de información al interior de la institución, adicionalmente simboliza un medio para la gestión de los colaboradores, con el fin de establecer una serie de procesos de que transfieran la información y que sea complementaria con los objetivos institucionales. Para cualquier organización la implicancia de un colaborador en la toma de decisiones, causa confianza, promoviendo el desarrollo de la organización, de acuerdo a la dirección del flujo de coordinación podemos considerarla, vertical y horizontal (Berceruelo, 2011).

En referencia a los tipos de coordinación interna, es posible fraccionarlos en tres niveles, coordinación vertical, coordinación horizontal y coordinación informal, la primera posee también su división, el tipo de coordinación descendente, el emisor es la dirección y los mensajes irán bajando, de acuerdo al organigrama de la institución, hasta caer en la zona operativa. Por parte de la coordinación ascendente, el emisor es la zona operativa y los mensajes suben, aterrizando en la alta gerencia o dirección. Respecto a la coordinación horizontal, el emisor y el receptor se ubican en el mismo rango en el organigrama, se intenta coordinar

actividades para obtener los resultados esperados. Finalmente, coordinación informal, surge sin planificación previa, sin considerar en ciertos casos los niveles jerárquicos (Griffin & Moorhead, 2010).

La coordinación interna contiene cuatro funciones básicas al interior de una institución: el control del comportamiento; la motivación; la expresión emocional y la información. Respecto al control del comportamiento, se puede ver de dos formas, la formal, utilizando niveles de autoridad y documentos formales que los trabajadores deben responder por la misma vía y la informal, donde se comunican entre ellos generando un autocontrol en el equipo. La función informativa que la coordinación desarrolla se asocia al rol en la toma de decisiones, brindando información para reconocer y probar las alternativas (Robbins & Judge, 2013).

Los canales de coordinación se refieren los medios por donde circulan los mensajes; el emisor escoge el canal que puede ser: escrito, oral y electrónico, a través de estos se difunde los objetivos, actividades y problemas actuales a resolver a los colaboradores de la institución (Ongallo, 2007). La coordinación escrita se usa si se necesita generar un registro, por su parte la coordinación electrónica es donde circulan mensajes vinculados a internet y las TICs; también se encuentran los canales de coordinación oral que son aquellos por los que circulan mensajes que utilizan código oral.

Existen tres tipos de obstáculos para la coordinación humana: personales, físicas y semánticas. Los obstáculos personales son interrupciones que tienen su origen en las limitaciones, emociones y valores de cada persona. Por su lado los obstáculos físicos son las interrupciones que se dan en el escenario donde se realiza la coordinación. Finalmente, los obstáculos semánticos son fallas u omisiones en la simbología por medio de la cual se da la coordinación (Chiavenato, 2011). Diversas organizaciones descubrieron que para llegar al éxito ha sido estratégico optimizar la coordinación interna; no obstante, es importante entender que la coordinación hacia abajo brinda instrucciones, mientras hacia arriba ofrece

retroalimentación a la alta dirección; la coordinación horizontal frecuentemente está asociada al desempeño en las funciones, baja cantidad de grados administrativos y el ímpetu de equipo en la institución, conlleva al mejoramiento de los flujos de coordinación (Griffin & Moorhead, 2010).

La siguiente variable de la presente investigación es el desempeño institucional que tiene que ver con el proceso a través del cual una institución garantiza que el trabajador se ordene con las metas, las practicas, las capacidades y las recompensas que existen en la institución. Un factor para alcanzar el desempeño institucional es la evaluación permanente del empleado, pues este proceso no puede ser estático, debe evolucionar con frecuencia (Gonzales, 2014).

Las etapas del desempeño se identifican por el rendimiento al cual desea dirigirse, a) Conceptualización: La institución reconoce al mejor rendimiento. b) Desarrollo: La institución examina el rendimiento y analiza la variación en función a los niveles deseados. c) Implementación: Se realizaba por mecanismos informales, se da seguimiento al desempeño; imposibilitando al empleado tener control de su mismo desarrollo del desempeño. d) Retroalimentación: Es posible durante todo el proceso y posterior de la evaluación para que el trabajador identifique que aspectos debe mejorar. e) Evaluación: Emplea indicadores de desempeño en las capacidades y se fija el cumplimiento de metas.

Es muy necesario implementar un sistema de medición del desempeño institucional, ya que es de gran importancia para la toma de acciones y decisiones en la institución, comprende información de identificación del desempeño y su función, el tiempo de evaluación, quienes están a cargo de la evaluación, los indicadores a calcular y la metodología usada, integrando todos estos aspectos podremos lograr, identificar el desempeño de cada colaborador en su puesto de labores, reconocer sus fortalezas y debilidades, contar de perfiles de selección y mantenimiento en el cargo (Chiavenato, 2006). El término desempeño institucional, sin lugar a dudas viene estrechamente relacionado al desempeño laboral, es así que podemos hablar de la eficacia del equipo que es necesaria y

suficiente para la organización. Por lo tanto, el desempeño laboral de las personas es independiente de su propia conducta, así como de los resultados que se obtienen y va asociado a las virtuales de cada persona, donde se puede considerar: cualidades, necesidades y habilidades individuales, que se interrelaciones y articulan entre sí, con el entorno de su centro de labores y con la institución en general, resultando el desempeño laboral el producto de la interacción entre lo anteriormente mencionado. Adicionalmente, refiere que el desempeño se debe evaluar tomando en cuenta criterio ya definidos y con sus respectivas valoraciones, ponderaciones o pesos, donde se encuentran por ejemplo los factores de actitud y operación (Chiavenato, 2011).

El desempeño es la piedra angular que se debe llevar a cabo con efectividad y lograr el éxito de una institución, debido a ello hay un persistente interés de las instituciones por enriquecer el nivel de desempeño de los colaboradores por medio de programas de capacitación permanentes y sostenibles. En los últimos años, la gestión del desempeño fue en búsqueda de la optimización del recurso humano para generar competitividad (Cruz Batista, 2012).

Los colaboradores que presentan un desempeño ineficientemente, muestran evidencias de procesos selección que no se desarrollaron de la mejor manera o puede evidenciar que los perfiles no han sido analizados y tomados en cuenta a nivel de todas sus necesidades (Ramírez, 2010).

Respecto a los elementos que causan variación en el desempeño institucional, varios autores encontraron diversos factores a evaluar en relación al desempeño institucional; por ejemplo hay quienes garantizan que el desempeño institucional varía en función de los siguientes factores: capacidad, adaptación, comunicación, proactividad; conocimiento, trabajo en equipo, procedimientos estandarizados, potenciación de talentos y diseño del trabajo, todo lo mencionado causa un efecto que se da de forma directa en el cumplimiento de las funciones o responsabilidades (Ramírez, 2010).

La proactividad es la predisposición a emprender acciones, generar oportunidades y optimizar resultados, sin que exista un requerimiento de por medio, poseer proactividad asume contar una actitud de iniciativa. El trabajo en equipo igualmente es un elemento que amplía el desempeño institucional, pues se constituye como un requisito de orden psicológico con mucho impacto en los trabajadores positivamente ya que ayuda que se consolide el compañerismo. Por su parte, la planificación es un mecanismo provechoso en la vida, ya que de esta forma se vence lo improvisado, con la planeación se pueden anticipar hechos y promover acciones estratégicas para obtener los objetivos de cualquier institución. También se toma en cuenta la calidad de trabajo que significa hacer las cosas correctamente, direccionando nuestras acciones a ello, garantizando el servicio y su durabilidad. El nivel de productividad es el aumento o reducción del rendimiento como efecto de los cambios en las labores como aporte para el alcance de los objetivos institucionales. Las relaciones interpersonales esquivan la presencia de un entorno social debilitado, el poco apoyo y solidaridad entre colaboradores y las jefaturas, esto se ve reflejado en un aislamiento tanto en lo espacial y también en lo afectivo (Ramírez, 2010).

Las dimensiones del desempeño institucional que han sido consideradas en el presente estudio, son la atención de requerimientos y solicitudes, el cumplimiento de plazos, la adaptación al cambio y la capacitación y conocimientos. Por el lado de la atención de requerimientos y solicitudes considera como un colaborador cumple con realizar su función y entrega un determinado producto como resultado de su trabajo, es decir, responde a las necesidades de la institución propias del cargo que ocupa, por el lado de la oportunidad se refiere básica si el tiempo que le toma realizar su trabajo es suficiente para el logro de las metas, pues actualmente es bastante común trabajar con plazos establecidos para el cumplimiento de todo tipo de procesos que se dan en toda organización, en cuanto a la adaptación del cambio, fundamentalmente está enfoca al poder de conllevar las diferentes situaciones que pueden presentarse en el entorno laboral y que cada

colaborar tiene la capacidad de ingeniarse para que dichas variaciones no afecten su desempeño y por ende el cumplimiento de sus responsabilidades, finalmente se encuentra la capacitación y conocimiento, que se refiere fundamentalmente en el aspecto técnico, de preparación y adquisición de experiencia para ejecutar sus funciones en la institución (Cayetano, 2015).

El resultado de realizar una evaluación al desempeño es que nos dará un panorama general que nos permitirá aplicar estrategias de reconocimiento, mejorar el desempeño, ayudar a tomar decisiones, igualmente lograr determinar si existe la necesidad de retroalimentar, identificar fallas en el modelo de cada función y facilitar a darse cuenta si están presentes los problemas individuales que afecten negativamente al colaborador en el desempeño de sus funciones. Estos beneficios son los que se presentan a continuación: 1) Desafíos externos: algunas veces, el desempeño es afectado por elementos fuera del entorno laboral, que pueden ser detectados en las evaluaciones. 2) Decisiones de localización: las promociones, transferencias y actividades se relacionan con el desempeño anterior o el previsto. 3) Requerimiento de capacitación y promoción: el desempeño de bajo o medio nivel puede relucir la necesidad de retroalimentar, o una fortaleza que no se aprovecha debidamente. 4) La información sesgada: el desempeño no eficiente denota fallas en la información sobre el cargo, los planes de personal o algo relacionado con los aplicativos o sistemas de información del área de personal (Cayetano, 2015).

Finalmente, se toman en cuenta factores motivacionales que hacen referencia al fondo del cargo, las funciones y responsabilidades asociadas con éste; que tienen un impacto de satisfacción perdurable y un incremento de la productividad inclusive más elevados a los habituales. Si el factor motivacional es inmejorable, eleva la satisfacción; si son pobres, es bastante probable que existe ausencia de satisfacción; por ello se les llama factores de satisfacción, complementariamente fabrican el contenido del cargo y comprenden la asignación de responsabilidades y ser libre para tomar la decisión de cómo ejecutar una labor.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

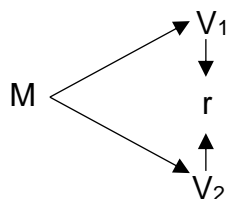
Tipo de estudio

La investigación es básica con enfoque cuantitativo, porque acopia información para comprobar la hipótesis, utilizando pruebas estadísticas. (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

Diseño no experimental, no aplica ningún tipo de estímulo, tratamiento o fuente de variación a las unidades de análisis, se recopiló la información en el entorno natural de las unidades de análisis. De igual forma esta investigación es de naturaleza transversal pues los datos corresponden a un periodo determinado y un nivel correlacional pues se busca analizar la asociación de dos variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Gráficamente se denota:



Dónde:

V1: Coordinación interna.

V2: Desempeño institucional.

M: Trabajadores de la DRE San Martín.

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1:

Coordinación interna

Variable 2:

Desempeño institucional

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Conjunto que considera el total de elementos que cumplen con especificaciones relacionadas al tema de estudio.

La población la conforman 151 trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín.

- **Criterios de inclusión:**

- Personal entre los 18 y 70 años de edad.
- Personal del género masculino y femenino.
- Personal en condición de nombrado o contratado.
- Personal con conocimiento, disponibilidad y aceptación para brindar información para la investigación.

- **Criterios de exclusión:**

- Personal con licencia temporal por enfermedad u otros motivos.

Muestra: Subgrupo de la población que tiene representativa en cuanto al tamaño y es de quien se acopia la información para realizar las respectivas inferencias.

Formula de tamaño de muestra para muestreo aleatorio simple

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

Reemplazando:

$$N = 151$$

$$Z = 1.96 \text{ (Trabajando con el 95\% de confianza)}$$

$$E = 0.05 \text{ (Considerando un error estándar de 5\%)}$$

$$p = 0.5 \text{ (probabilidad de éxito)}$$

$$q = 0.5 \text{ (probabilidad de fracaso)}$$

Reemplazando los valores en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{[151 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5]}{[(151 - 1) * 0.05^2] + [1.96^2 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = \frac{145.02}{1.34}$$

$$n = 108.60 \approx 109 \text{ trabajadores}$$

Muestreo: Aleatorio simple (probabilístico), el tamaño de muestra resultó un total de 109 trabajadores de la DRE San Martín.

Unidad de análisis: Trabajadores de la DRE San Martín

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica que se hizo uso para agenciarnos de la información de interés fue la encuesta, para luego ser registrada utilizando dos cuestionarios de

elaboración propia del autor, estructurado de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas.

Técnica

Encuesta. Es un medio de recopilación de datos que se usa específicamente cuando la muestra es conformada por personas. Poseen diversificación de fines y se pueden ejecutar conforme a la metodología elegida y los objetivos planteados en el estudio. Asimismo, pueden ser presenciales y no presenciales (Anguita, et al, 2017)

Instrumentos

Cuestionario. Es un compuesto de interrogantes o enunciados para medir variables (Chasteauneuf, 2009). Debe poseer coherencia con el problema identificado, los objetivos e hipótesis planteadas (Brace, 2013). Se elaboraron dos cuestionarios de 15 ítems cada uno, diferenciados según las dimensiones tomadas en cuenta.

Validez

Se evaluó por medio del juicio de expertos, considerando un metodólogo y dos expertos con maestría en gestión pública, obteniendo los siguientes resultados:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Coordinación interna	1	Metodólogo	4,2	Es aplicable
	2	Magister	4,7	Es coherente
	3	Magister	4,8	Posee objetividad
Desempeño institucional	1	Metodólogo	4,2	Es aplicable
	2	Magister	4,7	Es coherente
	3	Magister	4,8	Posee objetividad

El resultado nos arrojó un puntaje promedio de 4.57, es decir, existe un 91.4% de coherencia en los instrumentos, cuentan con alta validez; contando con el requisito metodológico.

Confiabilidad

Para la evaluación de la confiabilidad dado que se encuentran en escala de Likert, se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para lo cual se tomó una muestra piloto de 25 trabajadores, teniendo los siguientes resultados.

Coordinación interna

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.843	15

Desempeño institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.828	15

Para ambos cuestionarios, el Alfa de Cronbach resultó mayor a 0.8, por lo tanto, poseen alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se procedió a aplicar el cuestionario que tiene ítems para las dos variables de estudio a los 109 trabajadores de la DRE San Martín, el cual se será formulado virtualmente a través de la plataforma de Google, el instrumento contempla preguntas para realizar la medición de coordinación interna y desempeño institucional en la DRE San Martín, posterior a ello se configura

un formato de base de datos para finalmente realizar el respectivo procesamiento de datos para la presentación de resultados. Los diferentes puntajes en cada ítem serán sumados en cada ítem de forma global y también a nivel de dimensiones de cada variable.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con la base de datos organizada y codificada, se procede a ingresar la información al paquete estadístico SPSS versión 25, para ejecutar en primera instancia la prueba de normalidad de variables y calcular los coeficientes de correlación (paramétrico o no paramétrico) según sea el caso, asimismo se presentarán gráficos de dispersión de las variables y las dimensiones conforme el planteamiento de los objetivos.

3.7. Aspectos éticos

El autor de la investigación se compromete a asumir los aspectos éticos como, respetar la veracidad de los resultados, es decir no extraer información de otras fuentes o investigadores sin antes ser citados, respetando las normas internacionales APA para la elaboración de este producto, sé garantiza que el presente proyecto de tesis no contiene plagio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Coordinación interna	0.175	109	0.000
D1. Nivel de comunicación	0.187	109	0.000
D2. Acceso y manejo de plataformas virtuales	0.349	109	0.000
D3. Tipo de coordinación	0.212	109	0.000
D4. Procedimientos y trámite documentario	0.319	109	0.000
V2 Desempeño institucional	0.262	109	0.000

Fuente: Encuesta aplicada

Debido que el tamaño de la muestra es superior a 50 personas, se considera la prueba de Kolmogorov - Smirnov para saber si los datos que serán evaluados se distribuyen bajo la distribución normal, en la tabla se muestra que para ambas variables del estudio y también en las dimensiones de la coordinación interna, la significancia es menor que 0.05, por lo tanto, ninguna de las variables y dimensiones se distribuyen normalmente, por lo que se debe calcular el coeficiente no paramétrico de Rho Spearman.

Tabla 2.*Coefficiente de Spearman para nivel de comunicación y desempeño institucional*

Prueba	Dimensión	Parámetros	Desempeño institucional
		Coeficiente de correlación	0,86
Rho de Spearman	Nivel de comunicación	Sig.	0.00
		N	109

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla se muestra que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser 0.000 valor menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional en la DRE San Martín, el valor del coeficiente Rho de Spearman tomó el valor de 0.86, por lo que el grado de correlación es alta y directamente proporcional, es decir, mientras que exista mayor nivel de comunicación dentro de la institución, el desempeño institucional presentará también alto nivel.

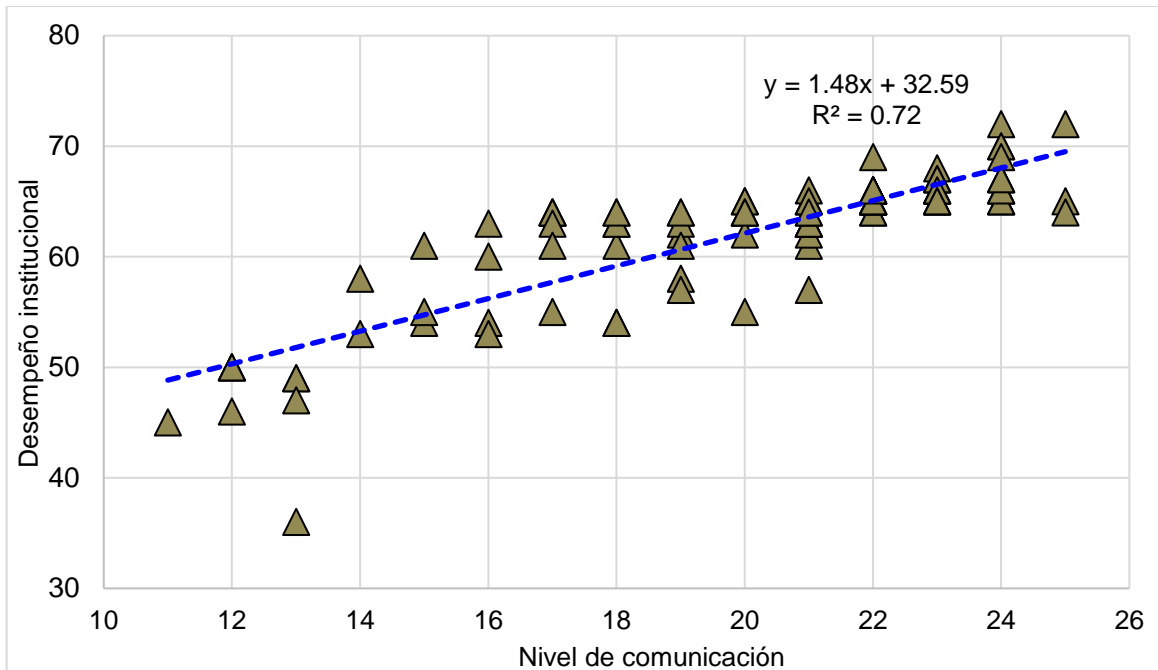


Figura 1. Gráfico de dispersión entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional

Fuente: Encuesta aplicada

En la figura 1 se muestra que existe una fuerte correlación lineal entre ambas variables evaluadas, pues gran proporción de puntos se encuentran distribuidos cercanos a la recta de regresión lineal (presentan el mismo comportamiento), de igual forma, el coeficiente de determinación toma el valor de 0.72, lo cual significa que el 72% de la variabilidad del desempeño institucional se debe al nivel de comunicación que se perciba en la DRE San Martín, otro dato importante que resaltar es que el coeficiente de regresión toma el valor de 1.48, lo cual nos indica que por cada punto que se incrementa en el nivel de comunicación, el desempeño institucional se incrementa 1.48 puntos.

Tabla 3.

Coefficiente de Spearman para acceso y manejo de plataformas virtuales y desempeño institucional

Prueba	Dimensión	Parámetros	Desempeño institucional
Rho de Spearman	Acceso y manejo de plataformas virtuales	Coefficiente de correlación	0,60
		Sig.	0.00
		N	109

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 3 se observa que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser 0.000 valor menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que también existe una correlación significativa entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional, sin embargo, el valor del coeficiente Rho de Spearman tomó el valor de 0.60, por lo que el grado de correlación es moderado y directamente proporcional, es decir, a medida que se incrementa el acceso y manejo de plataformas virtuales, el desempeño institucional también se incrementará.

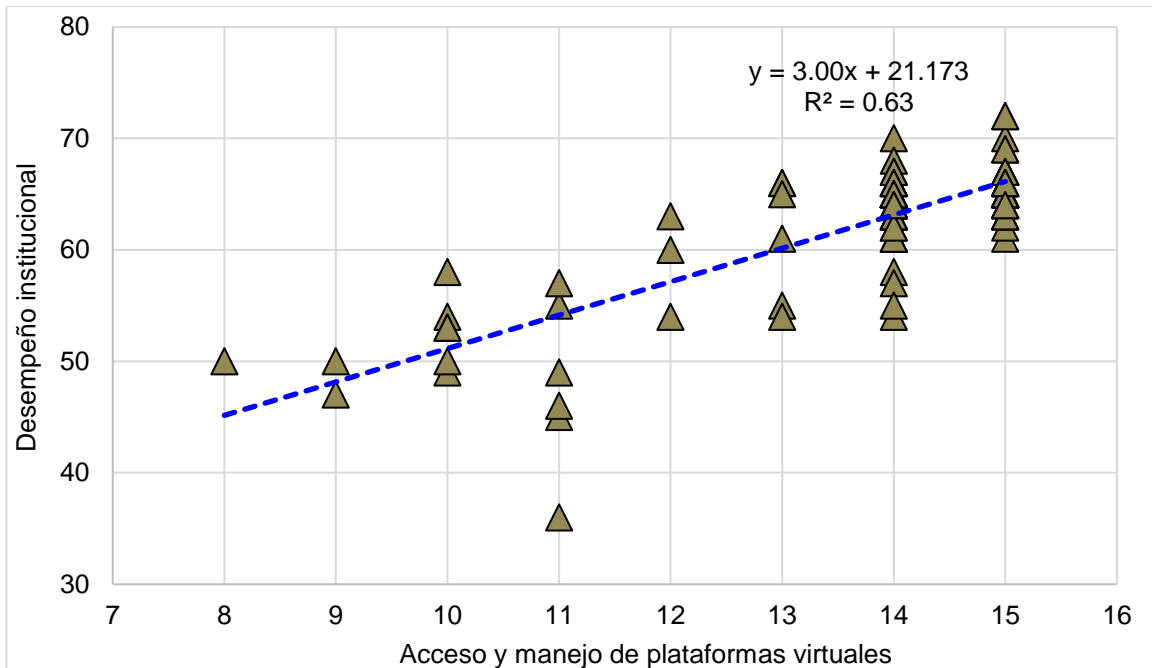


Figura 2. Gráfico de dispersión entre acceso y manejo de plataformas virtuales y desempeño institucional

Fuente: Encuesta aplicada

La figura 2 muestra que no existe una fuerte correlación lineal entre las variables evaluadas, pues los puntos se encuentran dispersos alrededor de la recta de regresión lineal (no muy cercanos a la recta), de igual forma, el coeficiente de determinación toma el valor de 0.63, lo cual significa que sólo el 63% de la variabilidad del desempeño institucional se debe al acceso y manejo de plataformas virtuales que posean los trabajadores de la DRE San Martín dentro de un modelo lineal. También se puede apreciar que el coeficiente de regresión resultó ser 3, por lo tanto, por cada punto que se incremente en el acceso y manejo de plataformas virtuales, el desempeño institucional se incrementará 3 puntos.

Tabla 4.*Coefficiente de Spearman para tipo de coordinación y desempeño institucional*

Prueba	Dimensión	Parámetros	Desempeño institucional
		Coeficiente de correlación	0,864
Rho de Spearman	Tipo de coordinación	Sig.	0.000
		N	109

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 4 se observa que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser un valor muy cercano al cero (menor que 0.05), por lo tanto, se demuestra que existe una correlación significativa entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional de la DRE San Martín, también se observa que el valor del coeficiente tomó el valor de 0.864, por lo que el grado de correlación es alta y directamente proporcional, es decir, mientras que exista mayores puntajes en cuanto al tipo de coordinación que se percibe en la DRE San Martín, el desempeño institucional experimentará un crecimiento.

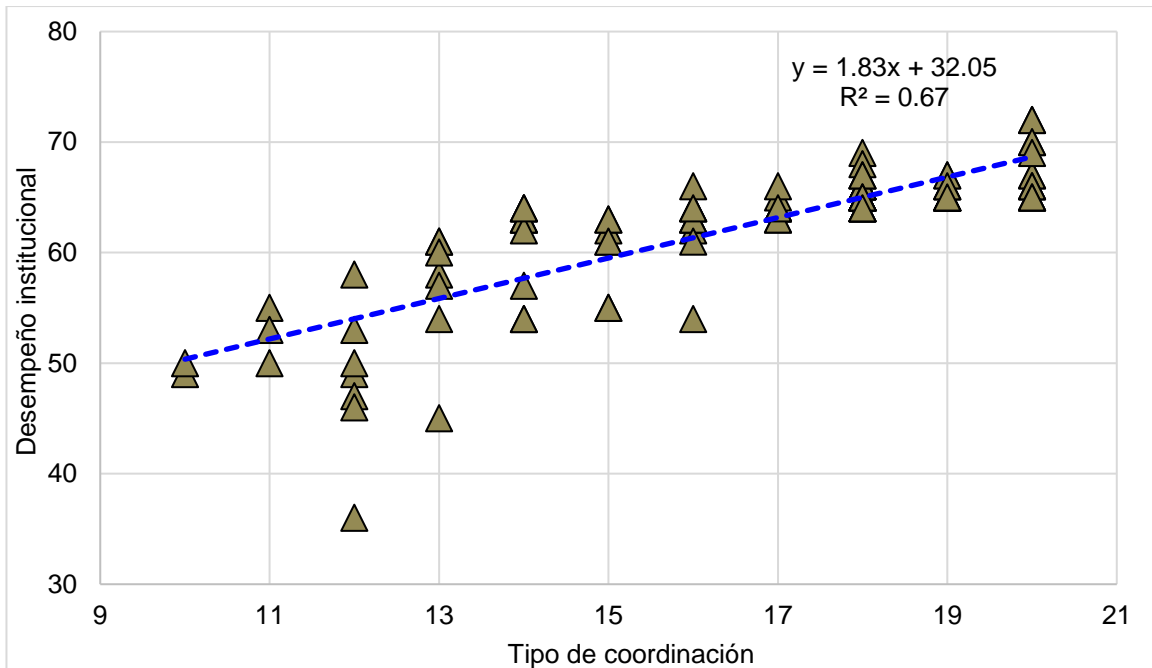


Figura 3. Gráfico de dispersión entre tipo de coordinación y desempeño institucional

Fuente: Encuesta aplicada

En la figura 3, al igual que en la figura 1 se muestra que existe una fuerte correlación lineal entre ambas variables evaluadas, pues los puntos se encuentran distribuidos relativamente cerca a la recta de regresión lineal, no obstante, algunos de los puntos se ubican más lejanos a la recta, también se observa que el coeficiente de determinación toma el valor de 0.67, lo cual significa que el 67% de la variabilidad del desempeño institucional se debe al tipo de coordinación, análogamente por cada punto que se incremente en el tipo de coordinación, el desempeño institucional crece 1.83 puntos.

Tabla 5.

Coefficiente de Spearman para procedimientos y trámite documentario y desempeño institucional

Prueba	Dimensión	Parámetros	Desempeño institucional
Rho de Spearman	Procedimientos y trámite documentario	Coefficiente de correlación	0,517**
		Sig.	0.000
		N	109

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 5 se observa los resultados del coeficiente de correlación entre la dimensión de procedimientos y trámite documentario de la variable de coordinación interna y el desempeño institucional, se aprecia que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser un valor muy cercano al cero (menor que 0.05), por lo tanto, se demuestra que existe una correlación significativa entre la dimensión mencionada y el desempeño institucional en la DRE San Martín, sin embargo, se observa que el valor del coeficiente es 0.517, por lo que el grado de correlación es moderado y directamente proporcional, es decir, mientras que exista mayores en los puntajes de la dimensión de procedimientos y trámite documentario, el desempeño institucional también será alto.

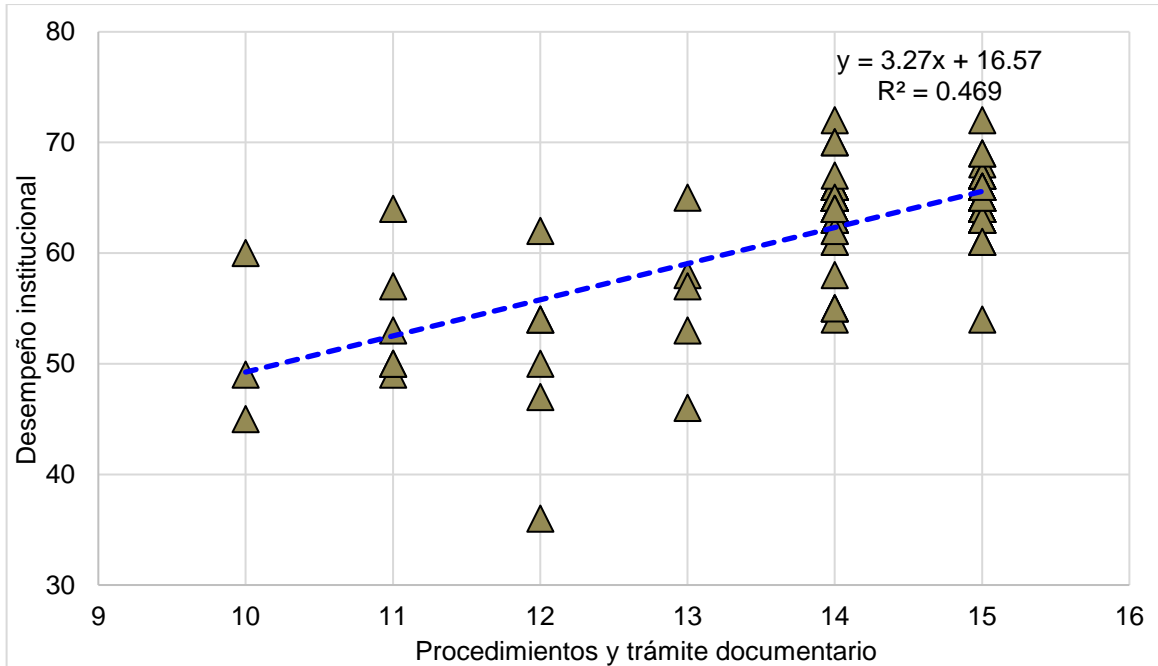


Figura 4. Gráfico de dispersión entre procedimientos y trámite documentario y desempeño institucional

Fuente: Encuesta aplicada

La figura 4 muestra, similarmente que la figura 2, que no existe una correlación lineal fuerte entre ambas variables evaluadas, pues los puntos se encuentran dispersos y alejados a la recta de regresión lineal, asimismo, el coeficiente de determinación toma el valor de 0.469, lo cual significa que sólo el 46.9% de la variabilidad del desempeño institucional se debe a los procedimientos y trámite de documentos que se realice en la DRE San Martín dentro de un modelo lineal. Adicionalmente se puede apreciar que el coeficiente de regresión resultó ser 3.27, por lo tanto, por cada punto que se incremente en la dimensión de procedimientos y trámite documentario, el desempeño institucional crecerá a razón de 3.27 puntos.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación Rho Spearman para coordinación interna y desempeño institucional

Prueba	Dimensión	Parámetros	Desempeño institucional
		Coeficiente de correlación	0,909**
Rho de Spearman	Coordinación interna	Sig.	0.000
		N	109

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 6 se muestra el coeficiente de correlación Rho Spearman para los puntajes globales de ambas variables del estudio, se puede observar que el valor de la significancia de la prueba de correlación de variables resultó ser un valor muy cercano al cero (menor que 0.05), por lo tanto, se demuestra que existe una correlación significativa entre la coordinación interna y el desempeño institucional de la DRE San Martín, adicionalmente se observa que el valor del coeficiente Rho de Spearman tomó el valor de 0.909, por lo que el grado de correlación es muy alta y directamente proporcional, es decir, a medida que la DRE San Martín va mejorando su nivel de coordinación interna, el desempeño institucional también tendrá un incremento.

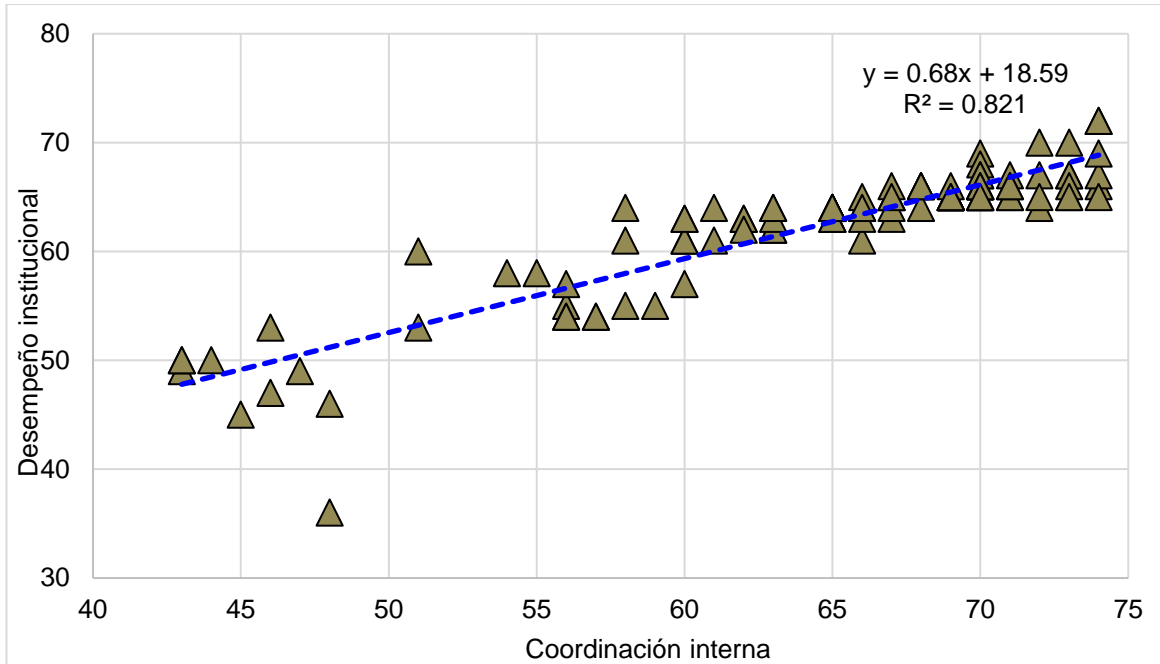


Figura 5. Gráfico de dispersión entre coordinación interna y desempeño institucional

Fuente: Encuesta aplicada

En la figura 5, al igual que en la figura 1 y 3, se muestra que existe una muy fuerte correlación lineal entre ambas variables, pues los puntos se encuentran distribuidos relativamente cerca a la recta de regresión lineal, no obstante, uno de los puntos se ubica más lejano a la recta, también se observa que el coeficiente de determinación toma el valor de 0.821, lo cual significa que el 82.1% de la variabilidad del desempeño institucional se debe a la coordinación interna que se percibe en la DRE San Martín, análogamente por cada punto que se incrementa en el nivel de coordinación interna, el desempeño institucional crece 0.68 puntos.

V. DISCUSIÓN

Los resultados relacionados a los objetivos específicos de la investigación demuestran que el desempeño institucional se encuentra relacionado a las cuatro dimensiones de la coordinación interna que se han tomado en cuenta, sin embargo, con cada dimensión el grado de correlación varía, por parte de la dimensión de nivel de comunicación, existe una fuerte relación la cual se da de manera directa, por lo tanto, mientras que los trabajadores de la DRE San Martín perciban que existe un alto nivel de comunicación, el desempeño institucional será elevado; lo mismo ocurre si se observan los resultados con respecto a la dimensión de acceso y manejo de plataformas virtuales, con la diferencia que en este caso el grado de asociación es moderado y directo, con un coeficiente Rho de Spearman menor que 0.7. Con la tercera dimensión evaluada de la variable coordinación interna que es la dimensión de tipo de coordinación, también resultó existir una relación altamente significativa y de grado fuerte, además de ser positiva, lo que análogamente no indica que a medida que los trabajadores perciban que existe un adecuado tipo de coordinación interna en la institución, su desempeño institucional tendrá un alto nivel, estos resultados se sustentan con lo mencionado por Fernández (1991), la coordinación interna en una institución es primordial para establecer las relaciones entre sus áreas, promoviendo el desempeño a través de la comunicación oportuna, con respecto a los medios de comunicación Escaich (2004), nos dice que con los medios de coordinación interna es posible incentivar al equipo y existe la sugerencia de considerar los elementos de comunicación a través de los siguientes puntos, la información, el control diario, establecimiento de funciones y valorar el desempeño. Por su parte Griffin y Moorhead (2010), hacen referencia a los tipos de coordinación interna, fraccionándolos en tres niveles, coordinación vertical, coordinación horizontal y coordinación informal, y consideran que en toda organización o institución debe existir coordinación horizontal y vertical, mientras que se debe evitar el tipo de coordinación informal.

Con respecto a los resultados asociados al objetivo general de la investigación, nos demuestran estadísticamente que las variables evaluadas poseen una correlación

muy alta con un coeficiente superior a 0.90 (cercano a 1), por lo tanto, la asociación existente es muy fuerte y directamente proporcional, asimismo el coeficiente de determinación nos indica que el 82.1% de la variación de los puntajes en el desempeño institucional en la DRE San Martín, dependen del nivel de coordinación interna que sus trabajadores perciban, por lo que es de mucha importancia que el director regional y jefes de áreas adopten medidas que permitan mejorar el nivel de coordinación dentro de la sede institucional, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de las metas trazadas y los objetivos institucionales del presente periodo. De igual forma es vital que los responsables de la implementación de plataformas virtuales desarrollen actividades tales como capacitación en su uso y manejo para facilitar el trabajo remoto de los trabajadores y el flujo documentario entre áreas y oficinas. Dichos resultados se amparan en lo mencionado por Berceruelo (2016), la coordinación con los trabajadores es fundamental para alcanzar los objetivos e incrementar el desempeño del personal, asimismo Griffin y Moorhead (2010), afirman que la coordinación brinda a los colaboradores una visión concreta del lugar donde se desempeñan, logrando que tome conocimiento de cuáles son sus responsabilidades y cuáles no, finalmente al respecto Berceruelo (2011), también afirma que el propósito de la coordinación interna tiene su base en el intercambio planeado de mensajes al interior de la institución, con el fin de establecer una serie de procesos de que transfieran la información y que sea complementaria con los objetivos institucionales.

Por otro lado, es de mucha utilidad realizar un análisis comparando nuestros propios resultados con los encontrados por los autores que desarrollaron estudios similares y que fueron considerados como antecedentes de la investigación, tal es el caso de la investigación desarrollada por Balarezo (2015), su investigación consideró como objetivo estudiar la incidencia de la comunicación interna en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, donde demostró que las fallas identificadas en cuanto a la comunicación organizacional interna repercuten en la coordinación de las tareas en la empresa, la comunicación organizacional guarda relación directa con la productividad y el desarrollo

organizacional, estos resultados son similares a los encontrados en nuestra investigación, pues hemos logrado demostrar que la coordinación interna y el desempeño institucional se encuentran asociados de forma directa, tal es que si el nivel de coordinación interna de la DRE se incrementa, lo mismo ocurrirá con el desempeño institucional y viceversa. También se comparan los resultados de la investigación desarrollada por Oblitas (2018), donde se planteó el objetivo principal de analizar la relación entre la comunicación interna y el desarrollo organizacional en MELCONSI S.A.C., para sus resultados utilizó la prueba estadística Chi Cuadrado, dado que sus datos fueron categorizados, demostrando que la comunicación interna influye en la evolución organizacional de la empresa, si bien en la investigación realizada por Oblitas utilizaron otro tipo de prueba de estadística, sus resultados guardan similitud con los nuestros pues se encuentra asociación entre las variables de estudio también son similares a las de nuestra investigación. Igualmente, Zúñiga (2019), desarrolló una investigación que buscó determinar la relación entre comunicación interna y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, su principal conclusión fue que hay una asociación de forma directa entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0,856 y un p valor menor que 0.05, resultados también similares a los nuestros pues en nuestro caso el coeficiente de correlación que calculamos es mayor a 0.90, con un valor de la significancia menor que 0.01, denotando una fuerte relación directa entre ambas variables. Finalmente se realiza el análisis comparativo con los resultados obtenidos por Tello (2017), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la comunicación organizacional interna y el compromiso institucional del personal del Hospital Nacional María Auxiliadora, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual tomó el valor de 0.56, por consiguiente, la relación entre ambas variables es directa y moderada, asimismo mostró un nivel de significancia menor que 0.01, denotando que dicha asociación es altamente significativa, a diferencia del grado de correlación, los resultados de Tello son comparables con los encontrados en nuestra investigación, pues se utilizó prácticamente la misma metodología obteniendo resultados muy

parecidos, sin embargo, para el caso de la presente investigación el grado de correlación en las variables es muy fuerte y no moderado.

También es interesante sustentar nuestros resultados con las teorías consideradas en la presente investigación, por ejemplo Berceruelo (2011), nos menciona que en toda organización la coordinación con los empleados es primordial para alcanzar de objetivos y optimizar el desempeño de los colaboradores; quienes tienen la responsabilidad de transmitir información a el público interno de la organización, acrecentando el compromiso hacia la empresa y el logro de sus objetivos institucionales, es lo que teóricamente, se demostró con los resultados de la presente investigación, ya que más del 80% de la variación que pueda tener el desempeño institucional en la DRE San Martín, dependen del nivel de coordinación interna, de igual forma, si existe un alto nivel de desempeño de los trabajadores es bastante probable que se logren los objetivos y metas institucionales. ISO y IAF (2005), nos dicen que el proceso de coordinación en toda institución u organización debería operar tanto vertical como horizontalmente, asimismo, debe estar adaptado a las distintas necesidades de sus destinatarios, lo cual también guarda relación con nuestros resultados, puesto que el tipo de coordinación es un factor que presente una correlación fuerte con el desempeño institucional de la DRE San Martín, con un coeficiente de correlación superior a 0.7. Con respecto a la variable desempeño, Furnham (2014), nos menciona que sus características corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desempeñarse, dentro de las cuales menciona la adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo y estándares de trabajo. Teniendo en cuenta el actual contexto, es importante mencionar que la adaptabilidad al trabajo remoto cumple un rol importante en el desempeño de los trabajadores de la DRE San Martín, de igual forma los estándares de trabajo, se refieren a los procedimientos establecidos en los procesos que se ejecutan, por todo ello, es importante que se tomen las medidas para optimizar la adaptabilidad del personal brindándoles los medios necesarios para ello y también estableciendo procedimientos estandarizados en los procesos, difundirlos y explicarlos a todo trabajador.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Existe relación directa de grado muy alto entre la coordinación interna y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín con un coeficiente de 0.909 y una significancia menor que 0.05.

- 6.2** Existe relación directa de grado alto entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín con un coeficiente de 0.862 y una significancia menor que 0.05.

- 6.3** Existe relación directa de grado moderado entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín con un coeficiente de 0.602 y una significancia menor que 0.05.

- 6.4** Existe relación directa de grado alto entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín con un coeficiente de 0.864 y una significancia menor que 0.05.

- 6.5** Existe una relación directa de grado moderado entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín con un coeficiente de 0.517 y una significancia menor que 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Al director regional de educación San Martín priorizar un plan de mejora de coordinación interna que abarque los procedimientos básicos de inducción y comunicación desde que una persona ingresa a laborar en la institución.

- 7.2** El director de operaciones, implementar un sistema único de trámite documentario y programar asistencia técnica en cuanto a su uso para todas las áreas de la Dirección Regional de Educación San Martín.

- 7.3** A los responsables del área de Recurso Humanos e Imagen Institucional, elaborar protocolos de tipos de coordinación dentro de la Dirección Regional de Educación San Martín.

- 7.4** Al responsable de la oficina de información y tecnologías de la información programar capacitaciones para el personal en cuanto al manejo de plataformas virtuales y uso de aplicativos para realizar el trabajo remoto de forma adecuada.

- 7.5** Al responsable de la oficina de comunicaciones e imagen institucional establecer un procedimiento único de flujo de documentación interna que permita realizar un oportuno y adecuado seguimiento en todo su trámite hasta su atención.

REFERENCIAS

- Balarezo, B. y Byron, D. (2015). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Bazán, J. (2018). *Gestión de la comunicación interna para mejorar el desempeño laboral en la distribuidora Inversiones Ranevas Tarapoto, año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26984/Baz%c3%a1n_TJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J. et al. (2017). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos. (Artículo científico). Escuela Nacional de Sanidad, Madrid, España. *Centro Nacional de Epidemiología*. Vol.52(479). <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656703707288?token=2244E012C15688B591CC1B8E74ED405D1F2E26778123396CD5F8BEFA85863A1FCE97DADC2337603BB4BFC3F999E9D1FA>
- Chasteauneuf, D. (2009). El cuestionario: diseño del cuestionario (Artículo científico). Universidad de Granada, España. *Investigación Aplicada*. Vol.3(5). <https://www.ugr.es/~diploeio/documentos/tema2.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Itriago, M. (2011). El planteamiento del problema en el proyecto de investigación en ingeniería. (Artículo científico). Universidad Central de Venezuela, Venezuela. *Revista de la facultad de ingeniería*. Vol.26(3).

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-40652011000300005

León A. y Mejía S. (2017). *Propuesta de Comunicación Interna para la Ilustre Municipalidad de Cuenca*. (Tesis de maestría). Universidad de Cuenca, Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1800/1/tc269.pdf>

León, N. (2018). *Nivel de comunicación interna en los integrantes de la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua, Amazonas*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33358/leon_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manzano, H. (2017). *La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador agencias Puno y Juliaca*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4840/Manzano_Chura_Hilda_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oblitas, M. (2018). *La comunicación interna y su influencia en el desarrollo organizacional de la empresa Melconsi S.A.C., Los Olivos, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19258/Oblitas_SML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, C. (2017). *Comunicación interna y su relación con el manejo de conflictos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16676/R%c3%ad%20os_YCX.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sandoval, N. (2016). *Comunicación Interna Y Diagnóstico De La Gestión Organizacional En El Centro De Salud Sagrada Familia De La Organización Civil Solidaridad En Marcha Del Distrito De San Juan De Miraflores, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5756/SANDOVA_L_GL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tello, G. (2017). *La comunicación organizacional interna y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Nacional María Auxiliadora, Lima – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17470/Tello_HG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, D. (2020). *La comunicación interna como estrategia para disminuir las diferencias generacionales entre los colaboradores de la coordinación provincial del seguro social campesino del Guayas*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/49243/1/La%20comunicaci%c3%b3n%20interna%20como%20estrategia%20para%20disminuir%20las%20diferencias%20generacionales%20entre%20los%20colaboradores%20de%20la%20coordinaci%c3%b3n%20Provincial%20del%20Seguro%20Social%20Campesino%20del%20Guayas.pdf>
- Vidal, V. (2017). *La comunicación interna y la productividad laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17441/Vidal_GV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zúñiga, A. (2019). *Comunicación interna y satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37847/zu%c3%b1iga_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz o cuadro de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De medición
Coordinación interna	Es el grado de comunicación por los distintos medios con los que dispone una organización con el fin de alcanzar los objetivos trazados. Estrada. (2016)	Medida en que las áreas u oficinas de las instituciones interactúan entre sí para lograr sus objetivos en los tiempos establecidos. Será medida en la siguiente escala. (Muy alto, alto, regular, bajo y muy bajo)	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comunicación. • Acceso y manejo de plataformas virtuales. • Tipo de coordinación. • Procedimientos y trámite documentario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación • Uso de los medios de comunicación • Uso de medios formales. • Flujo de documentos 	Ordinal
Desempeño institucional	Es el grado de eficiencia del colaborador en el proceso de búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales de una organización. Fernández. (2015)	Nivel de cumplimiento de objetivos institucionales en una organización relacionados al desempeño laboral y sus trabajadores. Se medirá en la siguiente escala. (Eficiente, regular y deficiente)	<ul style="list-style-type: none"> • Atención de requerimientos y solicitudes. • Cumplimiento de plazos • Adaptación al cambio • Capacitación y conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura • Oportunidad • Trabajo remoto • Desempeño de funciones 	Ordinal

Matriz de consistencia

Coordinación interna y desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos		
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación significativa entre la coordinación interna y el desempeño institucional en el Dirección Regional de Educación en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de comunicación y desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la coordinación interna y el desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020.</p> <p>Conocer la relación entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la coordinación interna y el desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el acceso y manejo de plataformas virtuales y el desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el tipo de coordinación y el desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre los procedimientos y trámite documentario y el desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>		
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones			
<p>Diseño de investigación no experimental correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> V1((V1)) M --> V2((V2)) V1 --- r((r)) --- V2 </pre> </div>	<p>Población 151 trabajadores activos de la Dirección regional de Educación San Martín en el año 2020.</p> <p>Muestra 109 trabajadores activos de la Dirección regional de Educación San Martín en el año 2020.</p>	Variables	Dimensiones		
		Coordinación interna	Nivel de comunicación		
			Acceso y manejo de plataformas virtuales		
			Tipo de coordinación		
			Trámite documentario		
		Desempeño institucional	Atención de requerimientos		
			Cumplimiento de plazos		
	Adaptación al cambio				
	Capacitación y conocimientos				

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COORDINACIÓN INTERNA

El presente cuestionario es completamente anónimo y corresponde a un trabajo de investigación cuyo único objetivo es obtener información respecto a la coordinación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, en el presente año.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una “X” su respuesta conforme usted lo considere, por favor sea lo más sincero posible en bien del objetivo de la investigación.

La escala de valoración es la siguiente: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Nivel de comunicación						
1	Al ingresar a laborar a la institución, me proporcionaron información respecto a la visión, objetivos y políticas de la DRE San Martín.					
2	La información que recibo periódicamente sobre los objetivos y políticas institucionales es suficiente.					
3	Existe una oportuna y adecuada coordinación entre las oficinas la DRE San Martín.					
4	Me fueron delegadas claramente mis responsabilidades dentro de mi área de trabajo.					
5	Encuentro apoyo y confianza en mi jefe inmediato para el desarrollo de mis funciones.					
Acceso y manejo de plataformas virtuales						
6	La DRE San Martín me brinda los recursos y medios necesarios para la coordinación con otras áreas.					
7	Se utilizan adecuados canales de coordinación para la gestión pública.					
8	Durante el trabajo remoto no he tenido problemas para coordinar las actividades con otras áreas de la DRE San Martín					
Tipo de coordinación						
9	En la DRE San Martín se utiliza adecuadamente la coordinación horizontal.					
10	En la DRE San Martín se utiliza adecuadamente la coordinación formal.					
11	En la DRE San Martín se utiliza adecuadamente la coordinación vertical.					
12	Puedo comunicarme abiertamente con la alta dirección y las jefaturas de las oficinas.					
Procedimientos y trámite documentario						
13	Los sistemas de trámite de documentos son adecuados a los procesos que se desarrollan en la DRE San Martín.					
14	Existen protocolos establecidos para la gestión de requerimientos y trámite documentarios que facilitan y optimizan su atención.					
15	Se cumplen los protocolos establecidos para la gestión de requerimientos y trámite documentario.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El presente cuestionario es completamente anónimo y corresponde a un trabajo de investigación cuyo único objetivo es obtener información del desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín, en el presente año.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una “X” su respuesta conforme usted lo considere, por favor, sea lo más sincero posible en bien del objetivo de la investigación.

La escala de valoración es la siguiente: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Atención de requerimientos						
1	Usualmente desarrollo la totalidad de actividades programadas en un periodo determinado.					
2	Aporto con acciones adicionales a mis funciones para el cumplimiento de compromisos institucionales.					
3	El cumplimiento de mis funciones se ve reflejado en la mejora de las condiciones de educabilidad de los estudiantes.					
4	Mi trabajo aporta al cumplimiento de los compromisos institucionales de la DRE San Martín.					
Cumplimiento de plazos						
5	Para realizar mi trabajo el tiempo es suficiente.					
6	Entrego oportunamente los requerimientos solicitados a mi persona.					
7	Cumplo con los objetivos trazados dentro de la institución en los plazos determinados.					
Adaptación al cambio						
8	El trabajo remoto no ha influenciado en el cumplimiento de mis funciones en la DRE San Martín					
9	En la DRE San Martín me han brindado los medios para desarrollar mis funciones remotamente sin complicaciones.					
10	Me encuentro capacitado y domino las plataformas virtuales en el contexto del trabajo remoto.					
11	Encuentro un buen soporte complementario en mis colegas para el cumplimiento de mis funciones a pesar de realizar trabajo remoto.					
Capacitación, conocimiento						
12	Siempre que inicio un trabajo, tengo claridad de cómo realizarlo					
13	Resuelvo fácilmente inconvenientes detectados en los procesos que se desarrollan en mi área u oficina.					
14	Recibo algún incentivo o motivación por el cumplimiento de las metas establecidas.					
15	El logro de mis metas me permite sentirme orgulloso de mi trabajo.					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Docente Metodólogo de la EPG-UCV
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Coordinación interna
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Luis Delmi Pinedo Zamalloa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Coordinación interna en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Coordinación interna				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Coordinación interna de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Coordinación interna				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Coordinación interna				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Buena

Moyobamba, 28 de diciembre de 2020



 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 81109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jeisy Elvith Ríos Culqui
 Institución donde labora : Dirección Regional de Educación San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Coordinación interna
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Luis Delmi Pinedo Zamalloa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es coherente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Moyobamba, 28 de diciembre de 2020


Mg. Jeisy Elvith Ríos Culqui
DNI. 40418532

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Lolán Vásquez Tuanama
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Coordinación interna
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Luis Delmi Pinedo Zamalloa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento posee objetividad

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 28 de diciembre de 2020


 Henry Lolán Vásquez Tuanama
 Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI. N° 41327078

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Docente Metodólogo de la EPG-UCV
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Luis Delmi Pinedo Zamalloa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Desempeño Institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Institucional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desempeño Institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Institucional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Institucional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						42

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Buena

Moyobamba, 28 de diciembre de 2020


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 81109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jeisy Elvith Ríos Culqui
 Institución donde labora : Dirección Regional de Educación San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Luis Delmi Pinedo Zamalloa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es coherente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 28 de diciembre de 2020


 Mg. Jeisy Elvith Ríos Culqui
 DNI. 40412532

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Lolán Vásquez Tuanama
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Luis Delmi Pinedo Zamalloa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento posee objetividad

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Moyobamba, 28 de diciembre de 2020


 Henry Lolán Vásquez Tuanama
 Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI. N° 41327678

Constancia de Autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTÍN.

HACE CONSTAR:

Que, el Br. **LUIS DELMI PINEDO ZAMALLOA**, identificado con DNI N° 43599685, maestrante de la Universidad César Vallejo, realizó en esta dirección la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a una muestra del personal de esta sede, como parte de su trabajo de investigación titulado: Coordinación interna y desempeño institucional en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2020; el mismo que se llevó a cabo con el respectivo conocimiento y consentimiento de mi despacho.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime pertinente.

Moyobamba, 29 de diciembre del 2020.


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

Lito Juan Orlando Vargas Rojas
Director Regional de Educación

Base de datos estadísticos

ENC	Coordinación interna															Desempeño institucional															
	Nivel de comunicación					Acceso y manejo de plataformas virtuales			Tipo de coordinación				Procedimiento y trámite documentario			Atención de requerimientos				Cumplimiento de plazos			Adaptación al cambio			Capacitación, conocimiento y reconocimiento					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	3	5	4	5
2	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3
3	3	3	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5
6	3	4	3	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
8	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	5	3	5	5	5	2	2	2	1	2	2	5	5	5
9	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
10	2	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	5
11	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5
12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	3	5	4	4
13	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	2	4	5	4	5	5
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	5	4	5
15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
16	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5
20	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5
21	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5
22	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3
23	2	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
25	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	5	3	3	2	2	2
26	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5
28	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	2	2	3	4	4	5	5	2	2	2	3	5	5	5	5	5
29	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
31	4	2	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5
32	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5
38	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4
40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5
41	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	5	3	4	5	5	5	5
42	4	3	3	2	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	2	3	3	3
43	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
44	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
45	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2	2	5	5	5	4	4
46	4	2	3	2	3	5	4	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	2	5	5	5	3	3
47	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5
48	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	5	5	5	3	1	1	1	2	3	5	5	5	5
49	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5
52	2	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	4	4
53	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
54	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	5	5

55	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5		
56	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	4	
57	2	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	4	
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	
59	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	4	4	5	4	5	5	
60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	
61	2	4	2	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	
62	3	2	5	5	4	5	4	5	4	2	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	
63	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	
64	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5	3	
65	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	
66	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5
67	2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	
68	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	
69	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
70	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	2	3	1	3	2	5	3	3	
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	
72	4	5	3	5	4	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	
73	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	
74	2	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	
75	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
76	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5
77	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
78	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
79	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	
80	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5
82	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	1	2	2	5	3	3	3	5	
83	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	
84	2	2	4	2	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	3	3	4	5	4	5	5	
85	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
86	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	
87	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	5	3	2	2	2	4	3	3	5	5	1	4	2	2	2	2	5	3	3	
88	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
89	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	2	3	5	5	5	5	5	
90	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	4	5	4	5	5	
91	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	
92	2	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	
93	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	
94	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	
95	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	
96	2	5	2	5	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	5	5	4	
97	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	
98	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	
99	5	3	3	4	2	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	
100	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	
101	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
102	4	2	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	2	5	5	5	5	5	
103	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	4	5	3	4	5	3	5	2	2	1	1	3	2	5	5	5	
104	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	2	3	2	4	5	5	5	4	4	
105	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	
106	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	
107	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
108	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
109	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	1	2	2	2	3	3	5	3	3	