



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública
de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022.

AUTOR:

Leon Talledo, Kevin Joel (ORCID: 0000-0001-8512-4640)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios, que fue el que me permitió culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida, etapa en cual puede entender y valorar las ganas de trabajar fuertemente y seguir con el objetivo de alcanzar mis metas.

Kevin Joel

Agradecimiento

Agradezco profundamente a la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote por su compromiso y por brindarme la oportunidad de superarme mediante el programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA con la cual me ha dado, las armas necesarias para enfrentar retos que nos presenta esta nueva era del conocimiento, en la cual se hace indispensable ser el mejor en un mundo competitivo.

Un sincero agradecimiento al Mg. FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, por el apoyo brindado en el diseño y desarrollo del presente estudio de investigación.

El autor

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión institucional y desempeño laboral	16
Tabla 2. Prueba de hipótesis de correlación entre gestión institucional y desempeño laboral	17
Tabla 3. Niveles de la gestión institucional de una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote	18
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de gestión institucional una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote	18
Tabla 5. Niveles del desempeño laboral una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote	19
Tabla 6. Niveles de las dimensiones de desempeño laboral una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote	19
Tabla 7. Prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión de gestión de planeación y la organización y el desempeño laboral	20
Tabla 8. Prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión de gestión integración institucional y el desempeño laboral	21
Tabla 9. Prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión de gestión de dirección y el desempeño laboral	22
Tabla 10. Prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión de gestión de control y el desempeño laboral	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de dispersión entre gestión institucional y desempeño laboral.	17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre Gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022. El tipo de estudio según su finalidad fue básico con enfoque metodológico correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 60 colaboradores que trabajan dentro de la institución, quienes voluntariamente aceptaron participar. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta, utilizando para ello el cuestionario de Gestión institucional y de desempeño laboral mediante la herramienta Google form. Entre los resultados, se determina que existe una correlación directa de nivel alto de 0,665 y significativa ($p= 0,000 < \alpha 0,01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que, la gestión institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral. Concluyendo que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,665$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) entre la gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote.

Palabras clave: Gestión institucional, desempeño laboral y colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between institutional management and job performance Institutional management and job performance of a Public Institution of higher education in the city of Chimbote, 2022. The type of study according to its purpose was basic with a methodological approach correlational, with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 60 collaborators who work within the institution, who voluntarily agreed to participate. The data collection techniques were the survey, using the institutional management and job performance questionnaire using the Google form tool. Among the results, it is determined that there is a direct connection of high level of 0.665 and significant ($p= 0.000 < 0.01$). Therefore, the null hypothesis is rejected and it is confirmed that institutional management is directly related to job performance. Concluding that there is a direct connection of high level ($Rho = 0.665$) and significant ($P\text{-value } 0.000 < 0.01$) between institutional management and job performance of a Public Institution of higher education in the city of Chimbote.

Keywords: Institutional management, work performance and collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación en el ámbito superior es muy importante dentro de la sociedad, entonces para lograr una gestión institucional adecuada es necesario conocer el desenvolvimiento de las personas que trabajan con el propósito de identificar cuáles son sus habilidades y conocimientos y además conocer si están logrando los objetivos institucionales (Álvarez et al., 2018). Sin embargo la nueva modalidad de convivencia debido al pandemia de la Covid – 19, fue más difícil adaptarse al cambio para el manejo de técnicas y procesos (Cubero et al., 2017). Por esa razón la competencia y la globalización han afectado en gran parte a muchas instituciones debido que no estuvieron predispuesto para el cambio, siendo este un factor importante porque a partir de allí se puede lograr que la gestión institucional en el sector educativo a nivel superior sea mejor, teniendo en cuenta las nuevas demandas (Vila, 2019)

Por otro lado, en el país de México en el año 2018 consta de más de 243 mil instituciones, con una población que supera los 31 millones de estudiantes, siendo un problema al momento de cubrir las necesidades porque las condiciones básicas que ofrece el gobierno no han sido suficiente como los materiales o la infraestructura (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2018). Sin embargo, en China es muy distinto porque ellos cuentan con una mejor tecnología en educación, con las plataformas que brindan toda la información que se necesite, ocasionando que la gestión institucional sea optima y promueva la innovación en educación (Zhang, 2020).

Por otro lado, en Colombia, el 82% de los directores de las instituciones públicas expresaron su disconformidad porque no cuentan con los recursos (económicos y tecnológicos) necesarios para realizar una buena gestión institucional, porque los tramites que se realizan los hacen a través de las plataformas virtuales y no cuentan con la tecnología adecuada (Gonzáles y Arce, 2021). En cambio, en Chile la situación es distinta porque la dirección ha logrado la manera de comunicarse mediante las plataformas virtuales con sus trabajadores y docentes, mostrando una eficiente gestión institucional (Cárdenas y Morales, 2021).

En el Perú, la gestión de las entidades del estado, en especial de educación presentaron problemas serios en el sistema como la estructura organizacional, sus

funciones, sus servicios, la comunicación entre los jefes de cada área, ocasionando problemas dentro de su gestión, siendo la improvisación la causa de todo, la cual provoca un bajo desempeño del trabajador (Chamané, 2017). Por ese motivo que nos enfrentamos a barreras que no logran la evolución de la educación superior como los tradicionales que se resisten al cambio y siempre realizan la misma rutina, otra barrera es el bajo conocimiento de programas, la falta de visión por parte de los directores o rectores debido que se enfocan en el corto plazo y contar con el mismo personal que algunos casos no se encuentran capacitados (Gestión, 2022).

Por otro lado el portal del mundo empresarial en el año 2021, señaló que cada 10 colaboradores, cinco experimentaron un cambio negativo en su desempeño laboral, la cual afecta directamente su estabilidad laboral, además también presentaron problemas con la conectividad en el acceso al internet, ya que de 10 trabajadores, seis presentaron dificultad para conectar, estos problemas ocurrieron debido a la pandemia de la covid – 19, lo que obligo a muchos trabajadores cambiar su forma de trabajo, la cual afecto a muchos en su desempeño laboral.

En la Región Ancash, en la institución de educación superior Carlos Salazar Romero, se observó una gestión institucional no muy organizada debido a la falta de comunicación fluida entre sus trabajadores afectando el trabajo en equipo, administrativo y del docente y la falta de supervisión hacia ellos no permite tener una evaluación exacta sobre su desempeño porque no hay un seguimiento con los trabajadores de las diferentes áreas, la cual muchos de ellos no conoce la misión, la visión y los valores de la organización. Se formuló la pregunta de investigación que fue ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022?

Con respecto a la justificación fue teórica porque a partir de las bases teóricas sobre la gestión institucional y desempeño laboral se buscó mejorar las deficiencias encontradas en cada variable mediante una evaluación de cada área y el logro de los objetivos

Asimismo, fue conveniente porque se busca mejorar las deficiencias encontradas en la gestión institucional con el propósito de mejorar las condiciones laborales dentro de

la entidad.

También fue metodológico porque a través de ella se propuso un nuevo instrumento, según el entorno, para ser utilizado para futuras investigaciones.

Además, fue práctico porque ayudo a mejorar la gestión institucional mediante un proceso, la cual sirvió para que los trabajadores se encuentren más satisfechos.

Tiene relevancia social porque busco beneficiar al personal de la institución, ya que se buscó solucionar los problemas encontrados dentro de la institución con respecto a su gestión institucional, la cual afecta el desempeño de ellos.

Con respecto al objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022. Y los objetivos específicos serán establecer la relación que existe entre la gestión de planeación y la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022; determinar la relación que existe entre la gestión de integración institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022; identificar la relación que existe entre la gestión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022. Y conocer la relación que existe entre la gestión de control y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022.

En la presente investigación se presentó la siguiente hipótesis alterna que fue: H_1 : La gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022. Y la hipótesis nula que fueron H_0 : La gestión institucional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos previos internacionales mencionaremos a Álvarez, et al., (2018) cuya finalidad es valorar el desempeño laboral del personal como estrategia mediante un diseño de lineamientos en las fases de evaluación del personal administrativo en su desempeño en una universidad de Ecuador, el estudio empleado fue descriptivo. Los resultados evidenciaron que las maneras y los tipos de selección de las personas encargadas de tomar decisiones, no avalan al liderazgo en sus entidades. Concluyo que el estado debe ajustar sus normas a la realidad, porque es importante el talento de los trabajadores, ya que permitirá desarrollar sus habilidades y destrezas en su área laboral.

Bert y Joost (2019), en su estudio cuya finalidad es analizar la relación entre la planeación estratégica y desempeño laboral en entidades públicas y privadas en los estados unidos, mediante un estudio correlacional, utilizaron una muestra de 31 instituciones, cuyos hallazgos evidenciaron una correlación moderada de 0.574 entre las variables mencionadas. Concluyo que a medida que planeación sea mejor, el desempeño laboral mejorará.

Iqbal, et al., (2020) en su estudio cuyo propósito es analizar las asociaciones entre la capacitación del servicio y el impacto de la motivación dentro del desempeño laboral del personal docente de un instituto en el sur de Asia, mediante un estudio correlacional, la muestra empleada fue 40 docentes. Los resultados evidenciaron un impacto significativo en la formación y motivación en el desempeño laboral del personal docente. Concluyo que los jefes para lograr las metas deben capacitar a sus colaboradores.

Audenaert et al., (2019) en su estudio cuyo propósito fue analizar la gestión de desempeño del personal que afecta a la innovación individual, mediante un estudio correlacional, cuya muestra de estudio fue de 68 trabajadores. Los resultados demuestran que la gestión de desempeño afecta la innovación mediante el desarrollo de las practicas. En conclusión, este estudio comprueba una asociación entre las variables mencionadas.

Thakur, et al., (2018) la finalidad de este estudio fue analizar el control y el desempeño laboral, cuyo tipo de estudio fue correlacional, mediante un estudio correlacional,

utilizo una muestra de 374 docentes del distrito de Punjab (Pakistán) y el tipo de muestreo empleado fue el muestreo aleatorio estratificado, cuyos resultados evidenciaron una correlación de 0.643 con una significancia menor al 5%. Concluyo que un mejor control, el desempeño laboral será mejor.

Ostos (2018) cuya investigación fue analizar la relación entre la gestión institucional y el desenvolvimiento del personal de una unidad educativa en la ciudad huanuqueña, 2018, además el estudio tuvo un diseño correlacional con una muestra de 34 colaboradores, cuyos resultados demostraron una correlación alta de 0.83 entre las variables mencionadas, llego a la conclusión que a medida que la gestión institucional sea mas eficiente, los trabajadores gozaran de mejores condiciones dentro de su área.

Peña (2018) cuya investigación tiene como finalidad determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño laboral de un centro educativo cusqueño, mediante un tipo de estudio aplicado, con un diseño correlacional y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que influye significativamente la gestión Institucional en el desempeño laboral (0.801), debido que existe una cooperación entre los docentes porque cuentan con principios y valores éticos. Concluyo que la gestión institucional se encuentra en un nivel alto por lo tanto el desempeño laboral fue alto.

Mendoza (2022) cuyo estudio tiene como propósito analizar la relación entre la gestión institucional y la gestión del talento humano en un centro educativo de Huaura, 2019, cuya muestra fue de 34 trabajadores. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico y simple. Se aplicó un cuestionario. Cuyos resultados señalaron la influencia de la gestión en la administración del personal según el 0.82.

Guevara et, al. (2021) en su estudio tiene como finalidad describir los aspectos claves para la gestión institucional en las entidades de educación superior post pandemia, mediante un estudio descriptivo, cuya muestra empleada fueron los informes sobre la gestión académica, administrativa y financiera. Los resultados evidenciaron que contar con buenos lideres permitirá crecer a la educación para ello se debe contar con estratégicas e involucrar a los miembros de la entidad. Concluyo que para afrontar escenarios adversos se debe contar con líderes innovadores que tengan la capacidad

de involucrar a los miembros.

Con respecto a las bases teóricas presentaremos la definición de gestión institucional como un conjunto de normas y mecanismos que se elaboran para plantear estratégicas en función a los objetivos organizacionales de una entidad (Universidad de Chile, 2021).

La gestión institucional no solo se debe enfocar en los resultados sino en la calidad de educación que recibe el estudiante, porque esta calidad va permitir un mejor desarrollo institucional en los planes de estudio, en la calidad del docente y el entorno que estarán siendo evaluados (Solís y Sánchez, 2019)

La gestión institucional está basada en resultados que van en beneficio de las personas a través de la administración pública, cuyos trabajadores están capacitados y tienen el anhelo de entender los problemas que tienen las personas, cuya meta es lograr los objetivos trazados por la entidad (Secretaría de Gestión Pública, 2021).

Para Ninco (2021) definió a la gestión institucional como una fase organizada y direccionada para fortalecer y mejorar el proceso administrativo y pedagógico de una entidad con la finalidad de promover una autonomía.

Del mismo modo, Tarazona (2020) señaló que tener una gestión adecuada se tiene que tomar en cuenta algunas características como la participación del personal educativo que estén dispuestos a cambiar y lograr los objetivos, para ello se debe tener un plan estratégico, es decir se deben proyectarse a futuro, idearse como solucionar e identificar la importancia de las estrategias usadas durante el cambio.

Para Penadillo (2012), señaló que es aquel conjunto de actividades que está enfocado en el trabajo en equipo, en elaborar y diseñar un plan estratégico y además de evaluar las actividades de cada miembro de la organización, en otras palabras, es la habilidad de promover nuevas maneras de dirección dentro de una entidad educativa, teniendo en cuenta la participación de personal y la dirección de manera conjunta para lograr las metas.

Asimismo, en educación superior se difiere en las organizaciones debido a su entorno, sus funciones y las responsabilidades de cada uno de los trabajadores (Pongton y Suntrayuth, 2019).

Con respecto a las dimensiones de la gestión institucional, según Colunga (1995) menciono cuatro dimensiones que son:

La primera dimensión es la gestión de planificación y organización, es aquella donde establece las metas institucionales que quiere alcanzar la entidad, para poder lograrlas se empezará con la planificación, que establece cuales son las actividades y las responsabilidades que tendrán cada miembro de la organización.

Para Koonntz, et al., (2012), definió a la planeación como la parte fundamental porque allí se establecen los objetivos y las actividades que se realizaran para lograrlos y para conseguirlos es necesario buscar alternativas como la elaboración de un plan estratégico con metas propuestas, con la finalidad de lograr una adecuada gestión institucional. Del mismo modo para lograr que se realice este plan con éxito es fundamental tener una organización, donde se establezcan cuáles son las funciones de cada miembro, las normas y las responsabilidades que garanticen, la realización de estas actividades y además la coordinación del trabajo en equipo.

Para Fernández, Martínez y Ngonon (2019) indicaron que la planeación es parte de un proceso que permite direccionarse hacia el logro de las metas trazadas por una institución, según su entorno porque de acuerdo a ello se crearan estrategias para el lograr los objetivos.

Por otro lado, Rodríguez (2017) señalo que la planeación estratégica se encuentra dentro de la planeación, debido a su importancia dentro de la institución porque en ella se plantea la misión, la visión y los valores que debe tener la institución de forma clara y precisa.

La planificación estratégica, es la parte de la dirección de una organización con la finalidad de trazar las metas mediante un conjunto de actividades que beneficiaran a la organización actual (Rivero, et al., 2016). Asimismo, realizar un modelo o diseño es importante para mejorar la capacidad de respuesta, las relaciones interpersonales y la identificación con la organización (Cruz, et al., 2019)

Con respecto a la segunda dimensión según Colunga (1995), la gestión de integración institucional, está basada en las habilidades y competencia que tienen los encargados de dirigir la entidad, a partir de la colaboración de todo el personal que conforman la entidad.

Asimismo, las entidades del sector educación a nivel superior se encuentran expuestas a los requerimientos de los docentes, trabajadores y estudiantes, por lo que necesitan realizar nuevos aportes relacionados con la identidad institucional y el sistema de integración tecnológica con el propósito de tener con una mejor educación, para lograrlo es necesario contar con plan de acción que ayude a mejorar el sistema educativo (Ospina, et al., 2017)

Mientras que en la tercera dimensión Según Colunga (1995) la gestión de dirección, está basado en la capacidad del director en dirigir de manera sensata los recursos de la entidad, además se debe tener en cuenta la dinámica de la gestión, es decir que en este proceso se ejecuta lo planeado.

Para Koonntz, et al. (2012), señalaron que es un proceso de influir en los miembros de una entidad, como el liderazgo que genera motivación, iniciativa de trabajo en equipo, todo lo que encamine hacia el logro de los objetivos, la cual se refiere a tener una adecuada gestión, mediante la confianza para realizar sus funciones y ser responsables.

Y la última dimensión según Colunga (1995), la gestión de control, es la encargada de supervisar y evaluar el trabajo de los directivos, mediante el acompañamiento de las actividades de la entidad, con la finalidad de corregir los errores y mejorar para alcanzar lo planeado.

Mientras que Koonntz, et al (2012) señalaron que es la parte donde se supervisa y corrige el desenvolvimiento de los miembros de la entidad, en otras palabras, esta función está relacionado con el monitoreo, teniendo en cuenta los parámetros, medir cada uno de los criterios según lo planeado y por último corregir las variaciones mediante la toma de decisiones.

Vélez, et al., (2021) hace énfasis en la práctica del control en el sector educativo que está basada en planificar, evaluar y mantener el nivel de la utilización de los recursos y además satisfacer al trabajador.

Con respecto a la variable de desempeño laboral según Chiavenato (2009), es la valoración sobre las actividades realizadas dentro de una entidad, en otras palabras, es la evaluación al personal cuando realizan sus funciones y tienen una meta en común que ayudar a la entidad a cumplir con sus objetivos organizacionales.

Pashanasi, et al., (2021) Menciona que es aquella fuerza interna que tienen los trabajadores por cumplir con los objetivos, la cual deben demostrar sus habilidades y conocimiento para ser reconocidos por su labor dentro de una organización. Asimismo, Avedaño y López (2020) señalo que es aquel comportamiento del colaborador cuya finalidad es cumplir las metas a través de estrategias y de tal manera lograr de optimizar las capacidades del colaborador.

El desempeño laboral es aquel rendimiento que muestra el personal cuando realiza sus actividades en su área de trabajo, la cual tiene relación directa con la producción (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Del mismo modo es aquel desenvolvimiento del personal dentro de su área laboral, donde miden la eficiencia y eficacia, para lograr los objetivos, por lo tanto, se considera que el aporte realizado por el personal busca beneficiar a la producción de la entidad (Castro, 2017).

Asimismo, es aquel conjunto de fases laborales con relaciones interpersonales adecuadas, que son medidos la capacidad y el rendimiento de los trabajadores (Bricio et al, 2018).

Su enfoque del desempeño laboral, está basado en una buena administración del personal, teniendo en cuenta la competencia, la organización y la capacitación del personal (Gálvez, et al., 2020).

Para Araujo y Guerra (2007), es aquel nivel de eficacia alcanzando por el personal cuyo propósito es cumplir con las metas establecidas en un determinado tiempo, es decir es la eficiencia del trabajador que realiza sus labores en una organización, siendo un miembro importante dentro de ella.

Con respecto a los modelos de desempeño laboral tenemos al modelo de Michigan, es aquel que se basa en la dirección de los jefes que se centran en los aportes del personal, cuya finalidad es solo cumplir con los objetivos planteados, dejando de lado las necesidades del personal (Gadzhieva, et al., 2020).

De acuerdo a Montenegro (2003) las condiciones personales dentro del área laboral, son la actitud y aptitud del trabajador dentro de su centro laboral.

En la dimensión de desarrollo de estos rasgos individuales, es aquella que permite

que el trabajador actúe de manera eficiente en su área de trabajo, debido a su formación que debe estar relacionada con el respeto, la disciplina, la cual le permitirá tener un rendimiento adecuado y poder diferenciarse del resto (Montenegro, 2003).

En la dimensión de característica del trabajo, es la capacidad que demuestra el trabajador en su área laboral, estas características están vinculadas con el nivel de desenvolvimiento de los trabajadores en sus respectivas áreas y las características son la calidad del trabajo, la trascendencia y cuidado en su área y su ambiente laboral (Montenegro, 2003).

En la dimensión de relación interpersonal en el trabajo, es la interrelación mutua entre dos o más trabajadores de una entidad, en este vínculo no solo se incluyen al personal, sino también a los directivos y a la parte administrativa (Montenegro, 2003).

En la dimensión de sentido de colaboración e iniciativa laboral: es aquella predisposición que tiene el trabajador cuando realiza acciones emprendedoras, como idear estrategias para lograr mejores resultados por ellos mismos (Montenegro, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo básica según el Consejo nacional de ciencia y tecnología e innovación tecnología (CONCYTEC, 2018), porque tiene como finalidad identificar las teorías sobre las características de una realidad que permitió mejorar la gestión institucional y desempeño laboral. Asimismo, Hernández, et al., (2014), también lo considera básica porque se basa en descripción sobre características similares de un grupo, la cual fueron analizados.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, por la cual se mide dos variables y determina la vinculación o asociación estadística entre sí. Esto es porque los objetivos de la investigación son describir; además es correlacional porque permitió comprobar la hipótesis planteada (Hernández, et al., 2014).

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo porque los resultados estuvieron basados en valor numéricos, las cuales sirvieron para demostrar la hipótesis de estudio (Ñaupas, et al., 2018).

La investigación tuvo un nivel correlacional, con un diseño no experimental, porque no hubo ninguna manipulación de cada variable, asimismo, fue transversal porque la investigación se realizó un momento dado (Hernández et al., 2014).

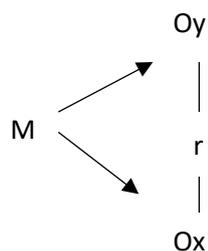
Donde:

M: muestra

Ox: gestión institucional

Oy: desempeño laboral

R: relación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión institucional

- **Definición conceptual:** Para Penadillo (2012), señalo que es la habilidad de promover nuevas maneras de dirección dentro de una entidad educativa, teniendo en cuenta la participación de personal y la dirección de manera conjunta cuya finalidad es el logro de los objetivos.
- **Definición operacional:** la gestión institucional está enfocada en el trabajo en equipo y la elaboración de una estructura donde establecen sus normas las actividades de cada uno de sus miembros, la cual será medida a través de la planeación, organización, dirección y control.
- **Indicadores:** actividades planificadas y organizadas, gestión organizacional, planeación estratégica y formatos para realizar un trámite, coordinación y preparación y colaboración, administras y gestión; nómina y diagnóstico de las actividades, monitoreo, balance final del desempeño del personal y Transparencia.
- **Escala de medición:** ordinal

Variable 2: desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Para Araujo y Guerra (2007), es aquel nivel de eficacia alcanzando por el personal cuyo propósito es cumplir con las metas establecidas en un determinado tiempo, es decir es la eficiencia del trabajador que realiza sus labores en una organización, siendo un miembro importante dentro de ella.
- **Definición operacional:** El cuestionario de evaluación de desempeño laboral será el encargado de medir las condiciones laborales para el trabajo, las características del trabajo, las relaciones interpersonales y el sentido de colaboración e iniciativa laboral.
- **Indicadores:** concurrencia, conocimiento de sus actividades, idear un plan, compromiso y trabajo en equipo y personal; eficiencia, carga laboral, relevancia en el trabajo y cuidado individual del trabajador; relaciones interpersonales, relación con sus superiores y empatía con sus compañeros y colaboración e iniciativa laboral.

- **Escala de medición:** ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Para Arias, et al., (2016), es aquel grupo de elementos que son parte de una investigación, mediante ciertas características relacionadas con el estudio. La población estuvo compuesta por los 60 (50 docentes y 10 administrativos) trabajadores entre personal administrativo y docentes que son parte de la institución pública de educación superior Carlos Salazar Romero.

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores que pertenecen a la institución.
- Trabajadores que quieran participar de la investigación.

- **Criterios de exclusión**

- Personal que no son parte de la institución.
- Personal que no quieran participar de la investigación.

Unidad de análisis: trabajadores de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica fue la encuesta, es aquella que sirve para recopilar información y está diseñado por un grupo de ítems, que va dirigida a un grupo de personas, con el propósito de conocer su punto de vista de algún estudio en particular (Hernández, et al., 2018).

Instrumentos

Para la presente investigación el instrumento fue adaptado por el autor Percy Ordoñez Jara (2015), este instrumento consta de 24 preguntas, mientras que sus dimensiones como Gestión de planeación-organización (8 ítems), en la dimensión de integración institucional (4 ítems), en la dimensión de gestión de dirección (4 ítems) y en la

dimensión gestión de control (8 ítems), las cuales tiene puntajes en escala de Likert como siempre con un valor de 2, a veces con un valor de 1 y nunca con un valor de 0 y los niveles asignados son bueno con un puntaje entre 33 y 48, mientras que el nivel regular con un puntaje entre 17 y 32; el nivel deficiente con un puntaje entre 0 y 16.

Para el desempeño laboral el instrumento adaptado por Villar Berrospi, José Armando (2014), que consta de 28 preguntas, mientras que sus dimensiones como condiciones personales para el trabajo conste de 8 preguntas, la caracterización del trabajo consta de 8 preguntas, las relaciones interpersonales constan de 6 preguntas y el sentido de colaboración e iniciativa laboral consta de 5 preguntas. Además, la valoración para cada respuesta será de Siempre con un valor de 2, A veces con un valor de 1 y Nunca con un valor de 0; y los puntajes de los niveles como destacado con un puntaje entre 38 y 56, mientras que en proceso su puntaje estará entre 19 y 37; y el nivel insatisfactorio estará entre 0 y 18 puntos.

Para hallar la validez fue determinada por la validez de contenido que consiste en explicar la medición de una variable se vinculan de forma congruente o correlacionadas teóricamente (Hernández y Mendoza, 2018). Para la validez de los instrumentos se realizó mediante juicio de tres expertos de doctorado de gestión pública, en educación y ciencias ambientales y un magister en gestión pública; docente de la Universidad nacional del Santa, ministerio de trabajo, Ugel Santa cuyos criterios de evaluación son de pertinencia, relevancia y claridad (Anexo 3).

Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad es el grado de cada respuesta de los encuestados, cuyos resultados sirven para conocer si el instrumento es fiable. Para conocer si el instrumento aplicado es fiable realizo una prueba piloto conformada por 10 usuarios de una institución pública de similares características cuyos resultados obtenidos fueron 0.829 para la gestión institucional y 0.814 para el desempeño laboral.

3.5. Procedimientos:

La obtención de la información recolectada en el presente estudio se realizó mediante el formulario de Google Drive, donde se remitirá un consentimiento informado para uno de los encuestados con la finalidad de identificar como se relaciona la gestión institucional y el desempeño de los trabajadores, esta información será de fuentes

primarias, para poder recolectar los datos se enviara un documento que autorice la aplicación del instrumento en dicha institución pública, para posteriormente mandar un link a los trabajadores para que ello colaboren voluntariamente, este link constara de un formulario. En este estudio no se tomaron en cuenta los nombres de los trabajadores y ni de los docentes. Luego de aplicar el instrumento se creó una base de datos para su posterior análisis.

3.6. Análisis de datos

Se aplico la estadística descriptiva mediante la utilización de tablas de frecuencia, del mismo modo se empleo la prueba estadística correlación de escalas ordinales y prueba no paramétrica.

Además, se dio a conocer la estadística inferencial donde se comprobó la hipótesis planteada en el estudio, cual su nivel de significancia debe ser menor a 0.05 y la correlación debe ser cercana a la unidad.

En la prueba de hipótesis se empleo la estadística inferencial, mediante la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov que son para muestras mayores a 50 unidades, cuyos resultados fue la prueba de rho de Spearman con el propósito de conocer el nivel de correlación y además se comprobar la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Considerando código de ética de investigación plasmado en la resolución del Consejo Universitario N° 0340/2021-UCV, la presente investigación tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en dicha norma, teniendo en cuenta el respecto por la autonomía de la investigación, es decir la información recolectada fue objetiva y veraz.

Además, busco un beneficio para los trabajadores de la entidad porque mediante este estudio se realizaron recomendaciones que ayudaran a mejorar la gestión y el desenvolvimiento de ellos.

Asimismo, fue de competencia profesional y científica, porque cuenta con artículos, teorías actuales que ayudaran a futuros investigadores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión institucional y desempeño laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p-valor
Gestión institucional	.140	60	.008
Desempeño laboral	.131	60	.006

En la tabla 1 se muestra el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov cuyo resultado para la gestión institucional tiene un p-valor de 0.005 siendo este menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula por lo tanto se indica que los datos de esta variable no tienden a una distribución normal. Luego en las puntuaciones de desempeño laboral el p-valor de la prueba de normalidad es 0.006 menor que 0.05, es decir no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, la información recolectada es de distribución normal. Por lo tanto, se empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman

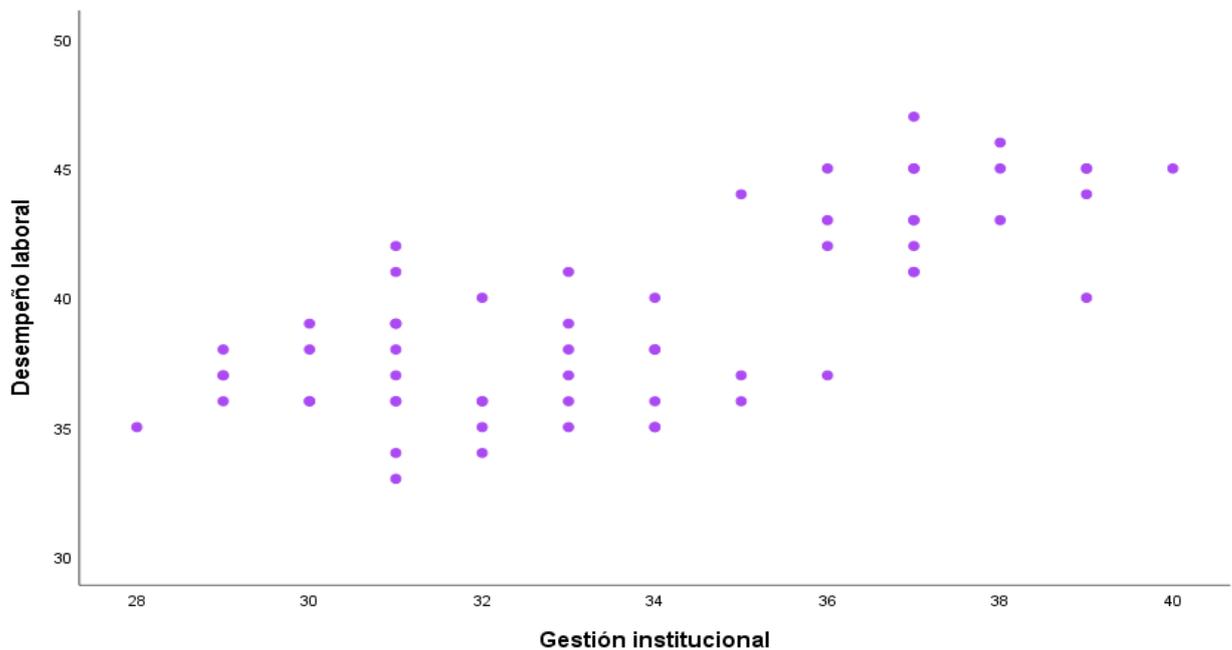


Figura 1

Diagrama de dispersión entre.

Descripción:

En la figura 1, se observa que a mejor gestión institucional en la institución de educación superior pública habrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores que laboral dentro de la entidad.

Tabla 2

Prueba de hipótesis de correlación

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,665**
Gestión institucional	p-valor	.000
	N	60

En la tabla 2 se observa una correlación positiva alta (0.665) entre la gestión institucional y desempeño laboral, cuya significancia es menor al 1%, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 3***Niveles de la gestión institucional de una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote.***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	31	43
Regular	26	36
Buena	15	21
Total	60	100.0

Descripción

El 43% de los trabajadores de una institución pública de la ciudad de Chimbote, percibió la gestión institucional en un nivel deficiente, mientras que el 36% de los trabajadores lo percibió como regular y el 21% de los trabajadores lo percibió en un nivel bueno.

Tabla 4***Niveles de las dimensiones de gestión institucional una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote.***

Nivel	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Deficiente	25	42	27	45	28	47	25	42
Regular	20	33	18	30	18	30	20	33
Buena	15	25	15	25	14	23	15	25
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Descripción

El 42% de los trabajadores de una institución pública de la ciudad de Chimbote, percibió la gestión de planeación y organización en un nivel deficiente; mientras que el 33% de los trabajadores lo percibió como regular y el 25% lo percibió como buena, mientras que el 45% percibió a la gestión integral como deficiente, seguido del 30% lo percibió como regular y el 25% como buena; con respecto a la gestión

de dirección, el 47% lo percibió como deficiente, mientras que el 30% lo percibió como regular y el 23% como bueno; la gestión de control, el 42% lo percibió como deficiente, mientras que 33% como regular y el 25% como buena.

Tabla 5

Niveles del desempeño laboral una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	28	47
En proceso	18	30
Destacado	14	23
Total	60	100.0

Descripción

El 47% de los trabajadores de una institución pública de la ciudad de Chimbote, se encuentra en un nivel insatisfecho según su desempeño laboral, mientras que el 30% de los trabajadores está en un nivel en proceso y el 23% se encuentra en un nivel destacado.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de desempeño laboral una institución pública de educación superior en ciudad de Chimbote.

Nivel	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Insatisfecho	26	43	28	47	24	40	25	42
En proceso	20	33	22	37	22	37	19	32
Destacado	14	23	10	17	14	23	16	27
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Descripción

El 43% de los trabajadores de una institución pública de la ciudad de Chimbote, se encuentra en insatisfecho según sus condiciones laborales, mientras que el 33% de los trabajadores está en proceso y el 23% se encuentra en un nivel destacado;

mientras que el 47% se encuentra insatisfecho según las características del trabajo, mientras que el 37% se encuentra en proceso y el 17% se encuentra en un nivel destacado; además el 40% se encuentra insatisfecho según las relaciones interpersonales, mientras que el 37% se encuentra en proceso y el 23% se encuentra en un nivel destacado; asimismo el 42% se encuentra insatisfecho según el sentido de colaboración, mientras que el 32% se encuentra en proceso y el 27% se encuentra en un nivel destacado.

Tabla 7

Prueba de hipótesis de correlación

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
Gestión de planeación y la organización	Coeficiente de correlación	.482**
	p-valor	.000
	N	60

En la tabla 7 se observa una correlación positiva moderada (0.483) entre la gestión de planeación y la organización y desempeño laboral, cuya significancia es menor al 1%.

Tabla 8***Prueba de hipótesis de correlación***

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
Gestión integración institucional	Coefficiente de correlación	.463**
	p-valor	.000
	N	60

En la tabla 8 se observa una correlación positiva moderada (0.463) entre la gestión integración institucional y desempeño laboral, cuya significancia es menor al 1%.

Tabla 9***Prueba de hipótesis de correlación***

Rho de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.245*
Gestión de dirección	p-valor	.033
	N	60

En la tabla 9 se observa una correlación positiva baja (0.245) entre la gestión de dirección y desempeño laboral, cuya significancia es menor al 1%.

Tabla 10***Prueba de hipótesis de correlación***

Rho de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.635**
Gestión de control	p-valor	.000
	N	60

En la tabla 10 se observa una correlación positiva moderada (0.635) entre la gestión de control y desempeño laboral, cuya significancia es menor al 1%.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral, la cual se empleó la prueba estadística de prueba estadística de Rho de Spearman, donde se comprobó la hipótesis de investigación. Asimismo, se pudo contrastar los resultados con los trabajos previos y las teorías del estudio.

Según los resultados del objetivo general, se demostró una correlación alta entre la gestión institucional y desempeño laboral mediante la rho de Spearman con un valor de 0.665 con una significancia de 0.000 siendo menor al 1%.

La cual se corrobora con los hallazgos de Ostos (2018) cuyos resultados evidenciaron que existe una relación entre gestión institucional y desempeño laboral, con un valor de 0.83 y su significancia fue 0.000 siendo menor a 0.05. Concluyo que la gestión institucional tiene una correlación alta con el desempeño laboral. A su vez, Peña (2018) cuyos resultados evidenciaron que la gestión institucional tiene una correlación alta de 0.801. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Con respecto a las bases teóricas, la gestión institucional no solo se debe enfocar en los resultados sino en la calidad de educación que recibe el estudiante, porque va permitir un mejor crecimiento institucional (Solís y Sánchez, 2019). Asimismo, debe estar basada en resultados, mediante la capacitación, charlas y el esfuerzo de cada una de ellas con la finalidad de lograr las metas trazadas (Secretaría de Gestión Pública, 2021). Del mismo modo, la gestión institucional es un conjunto de normas y mecanismos que se elaboran para plantear estrategias en función a los objetivos organizacionales de una entidad (Universidad de Chile, 2021).

Además, para tener una mejor gestión institucional, se debe enfocarse en los modelos de desempeño laboral como el modelo de Michigan, que es aquel basado en la dirección de los jefes centrados en los aportes del personal y cuya finalidad es solo cumplir con los objetivos planteados, dejando de lado las necesidades del personal (Gadzhieva, et al., 2020).

Asimismo, para lograr una buena gestión se debe considerar las habilidades y conocimientos del personal con el propósito de lograr las metas, mediante un plan

o un conjunto de actividades que ayuden a mejorar las condiciones laborales, porque a través de ello se podrá corregir ciertas deficiencias y seguir un proceso, siendo un factor importante para el desarrollo empresarial de la entidad. Por lo tanto, para realizar una buena gestión institucional se debe respetar un proceso con la finalidad de alcanzar las metas de la entidad y además de mejorar el desempeño de los trabajadores.

Según los resultados del objetivo específico, se demostró una correlación moderada entre la planeación y organización y desempeño laboral mediante la rho de Spearman con un valor de 0.482 con una significancia de 0.000 siendo menor al 1%.

Con respecto a los antecedentes de estudio se corrobora con el estudio de Bert y Joost (2019), cuyos resultados evidenciaron que existe una correlación moderada entre las variables de estudio (0.574), con una significancia de 0.000 siendo menor al 0.05. Concluyo que la planeación estratégica tiene un nivel moderado en el desempeño laboral.

Con respecto las bases teóricas, dentro de la gestión de planificación y organización, se debe establecer las metas institucionales que se quiere alcanzar y para lograrlas se empezará con la planificación, que establece cuales son las actividades y las responsabilidades que tendrán cada miembro de la organización (Colunga, 1995). Asimismo, se debe elaborar un plan estratégico buscando alternativas de solución, como un conjunto de actividades o los pasos a seguir (Koonntz, et al., 2012). Además, Fernández, Martínez y Ngono (2019) indicaron que la planeación es parte de un proceso que permite direccionarse hacia el logro de las metas trazadas por una institución, según su entorno porque de acuerdo a ello se crearan estrategias para el lograr los objetivos.

Sin embargo, el nivel de planeación y dirección según el 42% de los trabajadores lo percibió la gestión de planeación y organización en un nivel deficiente Por tal motivo, se debe realizar una planeación estratégica porque en ella se plantea la misión, la visión y los valores que debe tener la institución de forma clara y precisa cuya finalidad es lograr las metas de la entidad (Rodríguez, 2017).

Además, el 47% de los trabajadores se encuentra en un nivel insatisfecho porque no

hay una planeación y organización adecuada, debido que se realizan varias actividades que no les corresponden con la finalidad cumplir de las metas. Por esa razón, el desempeño laboral debe ser importante dentro de la organización, porque es la evaluación al personal cuando realizan sus funciones y tienen una meta en común que ayudar a la entidad a cumplir con sus objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009). Además, el desempeño laboral es aquel rendimiento que muestra el personal cuando realiza sus actividades en su área de trabajo, la cual tiene relación directa con la producción (Rodríguez y Lechuga, 2019). En conclusión, la planeación y organización dentro de la entidad es importante, porque no solo se realizará un plan, sino también las funciones y responsabilidades de cada uno de sus miembros con el propósito de implementar un plan de mejora para mejorar el desempeño laboral.

Según los resultados del objetivo específico, se demostró una correlación moderada entre la gestión de integración y desempeño laboral mediante la rho de Spearman con un valor de 0.463 con una significancia de 0.000 siendo menor al 1%.

Con respecto a los antecedentes de estudio se corrobora con el estudio de Mendoza (2022) cuyos resultados evidenciaron que la gestión institucional influye significativa en la gestión del talento humano y cuyo valor fue 0.820, es decir tiene una correlación alta entre las variables de estudio.

Con respecto a las bases teóricas, la gestión de integración institucional, debe estar basada en las habilidades y competencia que tienen los encargados de dirigir la entidad, a partir de la colaboración de todo el personal que conforman la entidad (Colunga, 1995). Asimismo, desde el enfoque del desempeño laboral, está basado en una buena gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta la competencia entre el personal, la organización y la capacitación del personal (Gálvez, et al, 2020).

Sin embargo, el 45% percibió a la gestión integral como deficiente, debido que muestra deficiencias porque los trabajadores no están capacitados, muchas veces son colocados en áreas que no les corresponde. Por ese motivo, Avedaño y López (2020) señalo que para tener un buen funcionamiento se debe tener en cuenta el comportamiento del trabajador, la capacitación y colocarlos según el perfil del puesto con la finalidad las metas trazadas. Por otro lado, para lograr un mejor desenvolvimiento dentro del entorno laboral, se deben medir la eficiencia y eficacia,

con la finalidad de lograr las metas planteadas, por lo tanto, se considera que el aporte realizado por el personal busca beneficiar a la producción de la entidad (Castro, 2017). Por lo tanto, para lograr los objetivos trazados se debe considerar que los trabajadores se encuentren en su puesto según su perfil para la cual fueron contratados.

Según los resultados del objetivo específico, se demostró una correlación baja entre la gestión de dirección y desempeño laboral mediante la rho de Spearman con un valor de 0.239 con una significancia de 0.033 siendo menor al 5%.

Con respecto a los antecedentes de estudio, se complementa con el estudio de Guevara et, al. (2021) que concluyo que para afrontar escenarios adversos se debe contar con líderes innovadores que tengan la capacidad de involucrar a los miembros con el propósito de lograr las metas de la entidad. Asimismo, Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) evidenciaron que las maneras y los tipos de selección de las personas encargadas de tomar decisiones, no avalan al liderazgo en sus entidades. Concluyo que el estado debe ajustar sus normas a la realidad, porque es importante el talento de los trabajadores, ya que permitirá desarrollar sus habilidades y destrezas en su área laboral. Del mismo modo, Iqbal, et al., (2020) concluyo que los encargados deben de potenciar a los miembros de la entidad con la finalidad de obtener los resultados deseados. Además, López (2015) cuyos resultados evidenciaron que las acciones empleadas dieron los resultados esperados, abarcando las diferentes temas a mejorar como la organización, donde cada entidad de contar con una infraestructura organizacional y se debe realizar una supervisión constante con la finalidad que los trabajadores cumplan con tus obligaciones. Concluyo que el modelo educativo será útil a medida que entidades logren sus objetivos trazados.

Con respecto a las bases teóricas, la gestión de dirección es muy importante para poder manejar a un determinado grupo de persona se debe influir en los miembros de una entidad y el liderazgo que genera motivación, iniciativa de trabajo en equipo, todo lo que encamine hacia el logro de los objetivos, la cual se refiere a tener una adecuada gestión, mediante la confianza para realizar sus funciones y ser responsables (Koonntz, et al., 2012). Asimismo, se debe trabajar en equipo para mejorar sus relaciones interpersonales y su rendimiento (Bricio et al, 2018).

Asimismo, Colunga (1995) señaló que la gestión de dirección, está basado en la capacidad del director en dirigir de manera sensata los recursos de la entidad, además se debe tener en cuenta la dinámica de la gestión, es decir que en este proceso se ejecuta lo planeado.

Sin embargo, la gestión de dirección, el 47% lo percibió como deficiente dentro de la institución porque no hay una comunicación o trabajo en equipo adecuado, la cual son factores que condicionan al trabajador y cuyo propósito es cumplir con sus actividades laborales. Para cumplir con las metas establecidas en un determinado tiempo, es necesario que el trabajador sea eficiente al momento de realizar sus labores en una organización, siendo un miembro importante dentro de ella (Araujo y Guerra, 2007). Asimismo, se debe tener en cuenta el desarrollo individual de cada uno de los trabajadores, porque permitirá evaluarlos y conocer en cuál de las áreas se desenvuelve mejor (Montenegro, 2003). Por lo tanto, la gestión de dirección es muy importante porque permitirá identificar que trabajador es el indicado, cuyo propósito será lograr alcanzar las metas institucionales trazadas y además de mejorar el desempeño de sus demás compañeros.

Según los resultados del objetivo específico, se demostró una correlación alta entre la gestión de control y desempeño laboral mediante la rho de Spearman con un valor de 0.635 con una significancia de 0.000 siendo menor al 1%.

Con respecto a los antecedentes de estudio se corrobora con el estudio de Thakur, et al., (2018) que evidencia que existe una correlación de 0,643 con una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05. es decir, si el control es moderado, el desempeño laboral de los docentes será también moderada. Concluyo que el control tiene un impacto positivo en el desempeño laboral.

Además, se complementa con el estudio de Audenaert, et al., (2019) donde sus resultados demuestran que la gestión de desempeño afecta la innovación mediante el desarrollo de las practicas. En conclusión, este estudio comprueba la relación de la innovación individual y el desempeño laboral en las entidades públicas.

Con respecto a las bases teóricas, Colunga (1995), planea que la gestión de control, es la encargada de supervisar y evaluar el trabajo de los directivos, mediante el acompañamiento de las actividades de la entidad, con la finalidad de corregir los

errores y mejorar para alcanzar lo planeado. Asimismo, el control se encuentra asociado con el desempeño laboral según la definición de Koonntz, et al., (2012) señalaron que es la parte donde se supervisa y corrige el desenvolvimiento de los miembros de la entidad, con el propósito de lograr las metas propuestas al inicio, en otras palabras, esta función está relacionado con el monitoreo, teniendo en cuenta los parámetros, medir cada uno de los criterios según lo planeado y por último corregir las variaciones mediante la toma de decisiones.

Sin embargo, la gestión de control, el 42% lo percibió como deficiente porque hay poco seguimiento hacia los trabajadores por parte de los encargados debido que se dedican a realizar otras actividades como realizar reuniones entre ellos que no llevan a tomar decisiones que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Por eso motivo, Pashanasi, et al., (2021) Menciona que es aquella fuerza interna que tienen los trabajadores por cumplir con los objetivos, la cual deben demostrar sus habilidades y conocimiento para ser reconocidos por su labor dentro de una organización. Además, para realizar un buen desempeño debe estar basado en una buena gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta la competencia entre el personal, la organización y la capacitación del personal (Gálvez, et al., 2020). Por lo tanto, la gestión de control es la encargada de supervisar si el personal encargado está cumpliendo con sus actividades y además de corregir las posibles deficiencias que se encuentran dentro de estas actividades, siendo un factor importante para lograr un mejor desempeño laboral.

Podemos señalar que para lograr una gestión adecuada es necesario planear, evaluar y saber utilizar los recursos de la organización con el propósito que el trabajador se encuentre satisfecho (Vélez, et al., 2021). Además, se debe tener en cuenta la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores, es decir las actividades que realizan dentro de su área deben estar enfocado en cumplir con las metas planteadas por la entidad (Castro, 2017).

En relación a sus implicancias teóricas, el estudio presento limitaciones en sus antecedentes de estudio, debido que se encontraron pocos estudios relacionados a las dimensiones de la variable gestión institucional y la variable desempeño laboral, la cual se basó el estudio. Sin embargo, se pudo encontrar antecedentes de realidades similares que fueron tomados en cuenta dentro del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una correlación alta entre la gestión institucional y desempeño laboral con un valor de 0.665 con un p – valor de 0.000 siendo menor al 1%, comprobándose la hipótesis de investigación.

segunda. Se determinó una correlación moderada entre la gestión de planeación y organización y desempeño laboral con un valor de 0.482 con un p – valor de 0.000 siendo menor al 1%.

Tercera. Se determinó una correlación moderada entre la gestión de integración institucional y desempeño laboral con un valor de 0.463 con un p – valor de 0.000 siendo menor al 1%.

Cuarta. Se determinó una correlación baja entre la gestión de dirección y desempeño laboral con un valor de 0.239 con un p – valor de 0.033 siendo menor al 5%.

Quinta. Se determinó una correlación alta entre la gestión de control y desempeño laboral con un valor de 0.635 con un p – valor de 0.000 siendo menor al 1%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al director implementar el proceso de gestión institucional en la gestión de integración institucional mediante una estructura organizacional (áreas, niveles de jerarquía y funciones) con el propósito, que todos los miembros de la institución conozcan sus funciones y lograr las metas trazadas.

Segunda. Se recomienda al jefe de área de recursos humanos en coordinación con el director establecer un plan de gestión de integración mediante reuniones presenciales con los jefes de cada área con la finalidad de coordinar, mejorar e identificar cuáles son las barreras que están condicionando al desempeño de los trabajadores.

Tercera. Se recomienda al jefe de recursos humanos implementar un mecanismo de evaluación basado en conocer las habilidades y las competencias laborales mediante la recepción de currilucum vitae, la cual se corroborará mediante el registro del Sunedu.

Cuarta. Se recomienda al jefe de recursos humanos realizar una evaluación según el desempeño de los trabajadores mediante en función a sus cualidades personales como carisma, empatía, ser extrovertido con el propósito de identificar quienes son los líderes dentro de la entidad.

Quinta. Se recomienda al jefe de recursos humanos realizar un seguimiento a cada uno de los miembros de la entidad, mediante los reportes semanales de jefes de departamentos de cada una de las especialidades y de las demás áreas con la finalidad de corregir las posibles deficiencias que se encuentren al momento de realizar sus actividades.

Sexto. Se recomienda a futuros investigadores realizar estudios relacionados con la gestión institucional y la calidad de servicio el sector educativo superior, con la finalidad de conocer el grado de percepción de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N. y Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 362-372. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/749>
- Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Audenaert, M., Decramer, A., Bram, B., y Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX, *The International Journal of Human Resource Management*, 30:5, 815-834, DOI: 10.1080/09585192.2016.1239220
- Avendaño, M. y López, J. (2019). Desempeño laboral. Job performance: a theoretical review. [Revisión teórica parra optar el grado académico de bachiller en administración y negocios internacionales, Repositorio Universidad Peruana Unión, Lima]. Dirección General de Investigación, 1– 93. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Bert, R., Joost, W. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public administration review*, (79) (6), 810-819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Bricio, K., Calle, J., & Zambrano, M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*. 2218–3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000400103
- Cárdenas, P. y Morales, F. (2021). Escuelas innovando en pandemia. Universidad Alberto Hurtado. Chile.
- Castro, L. (2017). Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12993>

- Chamané, C. (2017). Dinámica del estado: Deficiencias en la gestión pública del Perú. Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-lagestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento RENACYT. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cubero, H., Thamara Visbal, E. y Olivar, J. (2017). Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño. Caso: Universidad Simón Bolívar. *Orbis: Revista Científica Ciencias Humanas*, 13(39), 19-34. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70953679002.pdf>
- Cruz, L, Cánova, A y Vecino, U. (2019). Modelo de dirección para la superación profesional de los profesores universitarios. *Ciencias Holguín*, 25(2), 30-44. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111003/181559111003.pdf>
- Fernández, S., Martínez, L. y Ngono, R. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. *Tendencias*, 20(1), 254-279. <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. (2020). Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female *Telework in Spain*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12093567>
- Gadzhieva, E., Osipov, V., Tashtamirov, M., & Khoruzhy, L. (2020). Solutions to Increase the Efficiency of Staff Activity. *Utopia y Praxis Latino Americana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4155499>
- Gestión (2022). La Apuesta por una Educación Superior de Calidad. Orquestación Estratégica. <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2022/03/la-apuesta-por-una-educacion-superior-de-calidad.html/>
- González, J. y Arce, C. (2021). Gestión de los centros educativos en confinamiento. RedAge. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Guevara, H., Huarachi, L., Lozano, G., y Vértiz, J. (2021). Change management in

post-pandemic educational organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, (26) (93) 178 – 188.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/29066223012.pdf>

Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill

Iqbal, N., Khan, M., Mohmand, Y. (2020). The Impact of in-Service Training and Motivation on Job Performance of Technical & Vocational Education Teachers: Role of Person-Job Fit. *Public Organiz Reviste* 20, 529–548.
<https://doi.org/10.1007/s11115-019-00455-3>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2018). Políticas para mejorar la gestión escolar en México.
<https://www.inee.edu.mx/wpcontent/uploads/2018/12/documento4-gestion.pdf>

Koontz, H. y Wehrich, H. (2012). *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana, 11ª. Edición, p. 796.

López, N., Sánchez, V., y Rojas, j. (2015). Institutional management in a Mexican Higher Education Center during the trust building process from the personal attention approach. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (45) (1) 109–139. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27035790005.pdf>

Mendoza, N. (2022). La gestión institucional y las relaciones humanas laborales en la Institución Educativa N° 20374 – San Bartolome - Huaura – 2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5943/Ninfa%20Mendoza%20Edquen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza J. & Garza J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de Negocios*. 6(1). 17 -32. <http://eprints.uanl.mx/12508/1/A2.pdf>

Mundo empresarial (2021). Estudio revela cómo afecta el trabajo remoto a los trabajadores peruanos. *Revista de negocios y del mundo*.

<https://www.mundoempresarial.pe/16-vida-y-estilo/3528-como-afecta-trabajo-remoto-peruanos.html>

- Ninco, G. (2021). Liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la Institución Educativa Luis Edgar Durán Ramírez de Paicol, Huila. Panamá: Universidad UMECIT, 2021. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3835>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Ospina, D., Burgos, S., y Madera, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogo de saberes*, (46), 187-200. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.46.1429>
- Ostos, A. (2018). Gestión institucional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ambo-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29421>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-478.12.3.537>
- Peña, E. (2018). Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37507/pe%c3%b1a_pe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pongton, P. y Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education instituti. *ABAC Journal*, 39(3), 90-110. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204>
- Pole, C. & Lampard, R. (2002). *Practical Social Investigation: Qualitative and Quantitative Methods in Social Research*. Prentice Hall. <https://play.google.com/books/reader?id=iqW9CgAAQBAJ&pg=GBS.PR1&hl>

=af

- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Rivero, K., Rodríguez, D. y Alpizar, R. (2016). El enfoque de procesos en la planificación estratégica en la Universidad de Cienfuegos. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 4(2), 1-14. <http://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/419/689>
- Rodríguez, J. (2017). *Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresas*. México: CENGAJE Learning.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101 <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Secretaría de Gestión Pública. (2021). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. <http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Solis L., Eloy N.; Sánchez D. (27 de 09 de 2019). Evaluación de la gestión institucional y su relación con la calidad del servicio académico en el Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Agraria la Molina. Lima. 2018. *Revista Iberoamericana de gobernanza*, 3(9), 32-50: <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/49>
- Sullivan, L. (2009). *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. SAGE Publications, Inc. <https://sk.sagepub.com/reference/behavioralsciences/n1722.xml>
- Thakur, I., Quraishi, U., y Abbas, F. (2018). Relationship between Organizational Control and Job Performance of Special Education Teacher in Pakistan. *European Journal of Education* (01) (03), 104 – 108. https://revistia.org/files/articles/ejed_v1_i3_18/Thakur.pdf
- Tarazona, K. F. (2020). Relationship of transformational leadership with organizational growth. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/37703>
- Vélez, Dolores, Aragón, Roberto & Rodríguez, Michel. 2021. Strategy and Public

Commitment, a necessary trend in the current university field. *Revista de Investigación FIMPES*. 5(2). 51-58.
<https://revistainvestigacionfimpes.com/revista/wp-content/uploads/2021/01/V5N2-Articulo-04.pdf>

Vila, E. S. (2019). Repensar la relación educativa desde la pedagogía de la alteridad. Teoría de la Educación. *Revista Interuniversitaria*, 31(2), en prensa.
<https://doi.org/10.14201/teri.20271>

Villar, J. (2014). *Liderazgo de calidad y rendimiento laboral en la Institución Educativa "Juana Moreno" Huánuco 2014*. Tesis de maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Huánuco.

Universidad de Chile. (2021). Gestión Institucional. Portal.
<https://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/acreditacioninstitucional/areas-de-acreditacion/145448/gestion-institucional>

Xiaohui Zhang. (2020). The Influence of Big Data on China's Higher Education Management and Improvement Strategies. *International Journal of Social Science and Education Research*, 11, 233.
[https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202011_3\(11\).0038](https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202011_3(11).0038).

Anexos

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión institucional	La gestión institucional es un conjunto de acciones que se enfoca en la responsabilidad del trabajo grupal y en la elaboración, diseño y evaluación de las actividades institucionales. Es comprendida como la habilidad para promover nuevas formas de direccionamiento institucional, insertando a toda la comunidad educativa, con los diversos modos de colaboraciones democráticas	La gestión institucional está enfocada en el trabajo en equipo y la elaboración de una estructura donde establecen sus normas las actividades de cada uno de sus miembros, la cual será medida a través de la planeación, organización, dirección y control.	Gestión de planeación	Actividades planificadas	Ordinal
				Gestión organizativa	
				Gestión estratégica	
				Diseño de los documentos de gestión	
			Gestión de integración institucional de	Gestión de integración todo el personal	

	que apoyan el ejercicio laboral del personal y directivas mediante el empleo de estrategias pertinentes a las demandas y necesidades existentes (Penadillo, 2012).		organización	Capacitación y participación
			Gestión de dirección	Capacidad de Administrar
				Buen uso de los recursos económicos
			Gestión de control	Registro y diagnóstico de acciones
				Supervisión de las actividades del personal

				Evaluación de las actividades del Personal Transparencia en la gestión	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el grado de eficacia logrado por el empleado en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la unidad, en un periodo específico. Desde otro punto de vista más práctico y claro, el desempeño es eficiencia del empleado que labora dentro de las entidades públicas o privadas, la cual es	El desempeño laboral de los trabajadores es evaluado de acuerdo a la eficacia lograda y el cumplimiento de los objetivos, la cual será medido a través de condiciones personales para el trabajo, característica del trabajo, relación interpersonal en el	Condiciones personales para el trabajo	Asistencia y puntualidad Conocimiento del puesto de trabajo Capacidad de planificación Responsabilidad laboral Habilidad	Ordinal

	<p>importantísimo para la organización; rindiendo la persona con una excelente labor y compromiso institucional (Araujo</p>	<p>trabajo y sentido de colaboración e iniciativa laboral.</p>		<p>para el trabajo individual y grupal</p>	
			<p>Característica del trabajo</p>	<p>Calidad de trabajo</p>	
				<p>Cantidad de trabajo</p>	
				<p>Relevancia de la tarea</p>	
				<p>Cuidado físico durante el trabajo</p>	
			<p>Relación interpersonal en el trabajo</p>	<p>Relación con sus compañeros</p>	

				Relación con los directivos	
				Empatía con los demás	
			Sentido de colaboración e iniciativa laboral	Sentido de colaboración	
				Iniciativa laboral	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

I. OBJETIVO: Estimado amigo (a), a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el nivel de gestión institucional desarrollada por sus docentes y personal administrativo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

II. INDICACIONES: Usted responderá marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

N°	Preguntas	Alternativas		
		Siempre	A veces	Nunca
	GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN			
1	La institución, bajo la iniciativa de los directivos, planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación.			
2	Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.			
3	La dirección de la institución se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas.			

4	La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.			
5	En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.			
6	En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.			
7	La institución cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.			
8	En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.			
	GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL			
9	En la institución se realiza el reclutamiento,			

	selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.			
10	La dirección de la institución busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros,			
11	La institución realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados.			
12	Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.			
	GESTIÓN DE DIRECCIÓN			
13	La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.			
14	Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses			

	personales.			
15	La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.			
16	Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución.			
	GESTIÓN DE CONTROL			
17	La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal			
18	Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.			
19	Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.			
20	El director de la institución y los jefes de área demuestran un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarles en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.			
21	El director de la institución brinda			

	orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.			
22	El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores..			
23	Los jefes de departamentos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.			
24	En la institución existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.			

Ficha técnica de variable gestión institucional

Nombre: Cuestionario de gestión institucional a una institución de educación superior

Autor: adaptado de Percy Ordoñez Jara (2015).

Procedencia: Perú

Objetivo: Medir el nivel de la gestión institucional del instituto Publico Carlos Salazar Romero.

Dato demográfico: trabajadores

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 25 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 24 ítems.

Nivel de escala calificación:

Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

Tabla de rangos y puntajes o baremos de gestión institucional

Rangos	puntajes
Buena	[57 – 72]
Regular	[41 – 56]
Deficiente	[24- 40]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de las dimensiones de planeación y organización, control.

Rangos	puntajes
Buena	[20 – 24]
Regular	[14– 19]
Deficiente	[8 - 13]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de las dimensiones gestión de integración institucional y gestión de dirección

Rangos	puntajes
Buena	[10– 12]
Regular	[7 – 9]
Deficiente	[4- 6]

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

I. OBJETIVO: Estimado Amigo (a), a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución pública Carlos Salazar Romero. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

II. INDICACIONES: Usted responderá marcando con una (X) la respuesta que considere correcta,

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

N°	Dimensiones / Preguntas	Alternativas		
		Siempre	A veces	Nunca
	CONDICIONES PERSONALES PARA EL TRABAJO			
1	Asiste puntualmente a su trabajo y respeta el comienzo y el final de su jornada laboral.			
2	No presenta dificultades en el cumplimiento de su trabajo porque tiene conocimiento suficiente para realizar las tareas de su puesto.			
3	Participa con entusiasmo y dedicación en la planificación de las actividades de trabajo.			
4	Durante la planificación del trabajo propone ideas coherentes para mejorar el servicio a los usuarios.			

5	Cumple responsablemente con sus obligaciones laborales, demostrando constancia y dedicación			
6	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente y con documentos			
7	Puede realizar su trabajo sin inconvenientes, tanto de manera individual como grupal			
8	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar.			
	CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO			
9	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad, para evitar improvisaciones y molestias de último momento.			
10	Cumple con mucha eficiencia y en el tiempo establecido el trabajo que se le encomienda			
11	Durante el día, mantiene un ritmo de trabajo sostenido y de alta calidad			
12	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral			
13	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado			
14	Se compromete con mayor cantidad de trabajo que sí puede cumplir.			
15	Gracias al excelente trabajo que muestra, la institución funciona adecuadamente.			
16	Vela porque su sector de trabajo se encuentre			

	limpio y ordenado, asimismo evita que los usuarios u otros causen deterioros al local, mobiliario y otros enseres de la institución.			
	RELACIÓN INTERPERSONAL EN EL TRABAJO			
17	Trata a los miembros de la institución con el debido respeto y consideración			
18	Respeto las ideas, opiniones, críticas y el trabajo de sus colegas			
19	Presenta un espíritu colaborativo con los demás, ayudando y apoyando el la solución de conflictos y problemas.			
20	Mantiene continuamente una relación cordial con los directivos de la institución.			
21	La comunicación que mantiene con los directivos es fluida y afectiva.			
22	Hacen suyo los problemas de trabajo de sus compañeros, directivos de la institución, buscando la forma de ayudarlos.			
	SENTIDO DE COLABORACIÓN E INICIATIVA LABORAL			
23	Está dispuesto a prestar colaboración con sus colegas en las circunstancias en que se le necesite.			
24	Está dispuesto a prestar su colaboración en todas las actividades institucionales de institución.			

25	Integra las comisiones de trabajo y colabora con la dirección para el logro de los objetivos de la institución.			
26	Colabora con el mantenimiento de la disciplina y el control y seguridad de los bienes de la institución.			
27	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo y para la realización de actividades en beneficio de la institución.			
28	Se capacita permanentemente y toma iniciativas para realizar actividades de intercambio con sus colegas de trabajo.			

Ficha técnica de variable desempeño laboral

Nombre: Cuestionario de gestión institucional a una institución de educación superior

Autor: adaptado de Villar Berrospi, José Armando (2014)

Procedencia: Perú

Objetivo: Medir el nivel del desempeño laboral dentro del instituto Público Superior Carlos Salazar Romero.

Dato demográfico: trabajadores

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente de 25 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 28 ítems.

Nivel de escala calificación:

Siempre (2)

A veces (1)

Nunca (0)

Tabla de rangos y puntajes o baremos de desempeño laboral

Rangos	puntajes
Destacado	[66 – 84]
En proceso	[47– 65]
Insatisfactorio	[28- 46]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de las dimensiones condiciones personales para el trabajo y característica del trabajo

Rangos	puntajes
Destacado	[20– 24]
En proceso	[14– 19]
Insatisfactorio	[8- 13]

Tabla de rangos y puntajes o baremos de las dimensiones de relación interpersonal en el trabajo y sentido de colaboración e iniciativa laboral

Rangos	puntajes
Destacado	[15– 18]
En proceso	[11– 14]
Insatisfactorio	[6- 10]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución, bajo la iniciativa de los directivos, planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación.	X		X		X		
2	Directo	Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	X		X		X		
3	Directo	La dirección de la institución se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas.	X		X		X		
4	Directo	La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de	X		X		X		

		acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.						
5	Directo	En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	X		X		X	
6	Directo	En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	X		X		X	
7	Directo	La institución cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	X		X		X	
8	Directo	En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	X		X		X	

DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	En la institución se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	X		X		X		
10	Directo	La dirección de la institución busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros,	X		X		X		
11	Directo	La institución realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados.	X		X		X		
12	Directo	Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	

13	Directo	La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	X		X		X		
14	Directo	Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	X		X		X		
15	Directo	La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución.	X		X		X		
			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal	X		X		X		

18	Directo	Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	X		X		X		
19	Directo	Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	X		X		X		
20	Directo	El director de la institución y los jefes de área demuestran un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarlos en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	X		X		X		
21	Directo	El director de la institución brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	X		X		X		
22	Directo	El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	X		X		X		

23	Directo	Los jefes de departamentos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	X		X		X		
24	Directo	En la institución existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.							

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL****Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra. / Mg: Reina Rosa Bemuy Vasquez.

DNI: 32771821

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA	MINISTERIO DE TRABAJO	JEFE DE COBRANZA COACTIVA
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	10 AÑOS EN VALIDACION				
02					
03					

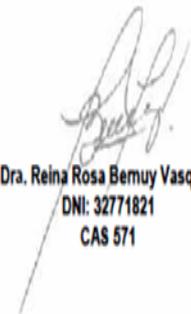
***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Junio del 2022



Dra. Reina Rosa Bemuy Vasquez

DNI: 32771821

CAS 571

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES PARA EL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Asiste puntualmente a su trabajo y respeta el comienzo y el final de su jornada laboral.	X		X		X		
2	Directo	No presenta dificultades en el cumplimiento de su trabajo porque tiene conocimiento suficiente para realizar las tareas de su puesto.	X		X		X		
3	Directo	Participa con entusiasmo y dedicación en la planificación de las actividades de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Durante la planificación del trabajo propone ideas coherentes para mejorar el servicio a los usuarios.	X		X		X		
5	Directo	Cumple responsablemente con sus obligaciones laborales, demostrando constancia y dedicación	X		X		X		

6	Directo	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente y con documentos	X		X		X		
7	Inversa	Puede realizar su trabajo sin inconvenientes, tanto de manera individual como grupal	X		X		X		
8	Directo	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad, para evitar improvisaciones y molestias de último momento.	X		X		X		
10	Directo	Cumple con mucha eficiencia y en el tiempo establecido el trabajo que se le encomienda	X		X		X		
11	Directo	Durante el día, mantiene un ritmo de trabajo sostenido y de alta calidad	X		X		X		
12	Directo	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	X		X		X		
13	Directo	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado	X		X		X		

14	Directo	Se compromete con mayor cantidad de trabajo que sí puede cumplir.	X		X		X		
15	Directo	Gracias al excelente trabajo que muestra, la institución funciona adecuadamente.	X		X		X		
16	Directo	Vela porque su sector de trabajo se encuentre limpio y ordenado, asimismo evita que los usuarios u otros causen deterioros al local, mobiliario y otros enseres de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL EN EL TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Trata a los miembros de la institución con el debido respeto y consideración	X		X		X		
18	Directo	Respeto las ideas, opiniones, críticas y el trabajo de sus colegas	X		X		X		
19	Directo	Presenta un espíritu colaborativo con los demás, ayudando y apoyando en la solución de conflictos y problemas.	X		X		X		
20	Inversa	Mantiene continuamente una relación cordial con los directivos de la institución.	X		X		X		

21	Directo	La comunicación que mantiene con los directivos es fluida y afectiva.	X		X		X		
22	Directo	Hacen suyo los problemas de trabajo de sus compañeros, directivos de la institución, buscando la forma de ayudarlos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SENTIDO DE COLABORACIÓN E INICIATIVA LABORAL			Si	No	Si	No	Si	No	
23	Directo	Está dispuesto a prestar colaboración con sus colegas en las circunstancias en que se le necesite.	X		X		X		
24	Directo	Está dispuesto a prestar su colaboración en todas las actividades institucionales de institución.	X		X		X		
25	Directo	Integra las comisiones de trabajo y colabora con la dirección para el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
26	Directo	Colabora con el mantenimiento de la disciplina y el control y seguridad de los bienes de la institución.	X		X		X		

27	Directo	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo y para la realización de actividades en beneficio de la institución.	X		X		X		
28	Directo	Se capacita permanentemente y toma iniciativas para realizar actividades de intercambio con sus colegas de trabajo.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**Observaciones:****Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**Apellidos y nombres del juez validador** Dra. / Mg; Reina Rosa Bernuy Vasquez.**DNI:** 32771821**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	DOCTORADO EN GESTION PUBLICA	MINISTERIO DE TRABAJO	JEFE DE COBRANZA COACTIVA
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	10 AÑOS DE VALIDADOR				
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Junio del 2022


Dra. Reina Rosa Bernuy Vasquez
DNI: 32771821
CAS 571

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución, bajo la iniciativa de los directivos, planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación.	X		X		X		
2	Directo	Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	X		X		X		
3	Directo	La dirección de la institución se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas.	X		X		X		
4	Directo	La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de	X		X		X		

		acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.						
5	Directo	En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	X		X		X	
6	Directo	En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	X		X		X	
7	Directo	La institución cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	X		X		X	
8	Directo	En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	X		X		X	

DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	En la institución se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	X		X		X		
10	Directo	La dirección de la institución busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros,	X		X		X		
11	Directo	La institución realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados.	X		X		X		
12	Directo	Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	

13	Directo	La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	X		X		X		
14	Directo	Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	X		X		X		
15	Directo	La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución.	X		X		X		
			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal	X		X		X		

18	Directo	Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	X		X		X		
19	Directo	Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	X		X		X		
20	Directo	El director de la institución y los jefes de área demuestran un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarlos en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	X		X		X		
21	Directo	El director de la institución brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	X		X		X		
22	Directo	El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	X		X		X		

23	Directo	Los jefes de departamentos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	X		X		X		
24	Directo	En la institución existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Fabiola Lorena Cisneros.

DNI: 06797805

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCTORA EN EDUCACION	UGEL SANTA	DOCENTE
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	10 ANOS EN VALIDACION			
02				
03				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

⁴**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Fabiola Lorena Cisneros Cabos
DNI: 06797805

09 de Junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES PARA EL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Asiste puntualmente a su trabajo y respeta el comienzo y el final de su jornada laboral.	X		X		X		
2	Directo	No presenta dificultades en el cumplimiento de su trabajo porque tiene conocimiento suficiente para realizar las tareas de su puesto.	X		X		X		
3	Directo	Participa con entusiasmo y dedicación en la planificación de las actividades de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Durante la planificación del trabajo propone ideas coherentes para mejorar el servicio a los usuarios.	X		X		X		
5	Directo	Cumple responsablemente con sus obligaciones laborales, demostrando constancia y dedicación	X		X		X		

6	Directo	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente y con documentos	X		X		X		
7	Inversa	Puede realizar su trabajo sin inconvenientes, tanto de manera individual como grupal	X		X		X		
8	Directo	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad, para evitar improvisaciones y molestias de último momento.	X		X		X		
10	Directo	Cumple con mucha eficiencia y en el tiempo establecido el trabajo que se le encomienda	X		X		X		
11	Directo	Durante el día, mantiene un ritmo de trabajo sostenido y de alta calidad	X		X		X		
12	Directo	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	X		X		X		
13	Directo	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado	X		X		X		

14	Directo	Se compromete con mayor cantidad de trabajo que sí puede cumplir.	X		X		X		
15	Directo	Gracias al excelente trabajo que muestra, la institución funciona adecuadamente.	X		X		X		
16	Directo	Vela porque su sector de trabajo se encuentre limpio y ordenado, asimismo evita que los usuarios u otros causen deterioros al local, mobiliario y otros enseres de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL EN EL TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Trata a los miembros de la institución con el debido respeto y consideración	X		X		X		
18	Directo	Respeto las ideas, opiniones, críticas y el trabajo de sus colegas	X		X		X		
19	Directo	Presenta un espíritu colaborativo con los demás, ayudando y apoyando en la solución de conflictos y problemas.	X		X		X		
20	Inversa	Mantiene continuamente una relación cordial con los directivos de la institución.	X		X		X		

21	Directo	La comunicación que mantiene con los directivos es fluida y afectiva.	X		X		X		
22	Directo	Hacen suyo los problemas de trabajo de sus compañeros, directivos de la institución, buscando la forma de ayudarlos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SENTIDO DE COLABORACIÓN E INICIATIVA LABORAL			Si	No	Si	No	Si	No	
23	Directo	Está dispuesto a prestar colaboración con sus colegas en las circunstancias en que se le necesite.	X		X		X		
24	Directo	Está dispuesto a prestar su colaboración en todas las actividades institucionales de institución.	X		X		X		
25	Directo	Integra las comisiones de trabajo y colabora con la dirección para el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
26	Directo	Colabora con el mantenimiento de la disciplina y el control y seguridad de los bienes de la institución.	X		X		X		
27	Directo	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo y para la realización de actividades en beneficio de la institución.	X		X		X		

28	Directo	Se capacita permanentemente y toma iniciativas para realizar actividades de intercambio con sus colegas de trabajo.	x		x		x		
----	---------	---	---	--	---	--	---	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Fabiola Lorena Cisneros Cabos**DNI:** 06797805**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	DOCTORA EN EDUCACION	UGEL SANTA	DOCENTE
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	10 AÑOS DE VALIDADOR				
02					
03					

Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Junio del 2022

**Dra. Fabiola Lorena Cisneros Cabos**
DNI: 06797805

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución, bajo la iniciativa de los directivos, planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación.	X		X		X		
2	Directo	Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	X		X		X		
3	Directo	La dirección de la institución se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas.	X		X		X		
4	Directo	La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de	X		X		X		

		acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.						
5	Directo	En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	X		X		X	
6	Directo	En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	X		X		X	
7	Directo	La institución cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	X		X		X	
8	Directo	En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	X		X		X	

DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	En la institución se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	X		X		X		
10	Directo	La dirección de la institución busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros,	X		X		X		
11	Directo	La institución realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados.	X		X		X		
12	Directo	Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	

13	Directo	La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	X		X		X		
14	Directo	Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	X		X		X		
15	Directo	La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal	X		X		X		

18	Directo	Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	X		X		X		
19	Directo	Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	X		X		X		
20	Directo	El director de la institución y los jefes de área demuestran un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarlos en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	X		X		X		
21	Directo	El director de la institución brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	X		X		X		
22	Directo	El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	X		X		X		

23	Directo	Los jefes de departamentos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	X		X		X		
24	Directo	En la institución existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RAMOS CASTRO CESAR AUGUSTO JUNIOR

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN	COTIZADOR DE BIENES Y SERVICIOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	5 AÑOS EN VALIDACION				
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Junio del 2022



DR. MG. RAMOS CASTRO CESAR AJ
DNI: 7 4386623
CLAD: 23552

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES PARA EL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Asiste puntualmente a su trabajo y respeta el comienzo y el final de su jornada laboral.	X		X		X		
2	Directo	No presenta dificultades en el cumplimiento de su trabajo porque tiene conocimiento suficiente para realizar las tareas de su puesto.	X		X		X		
3	Directo	Participa con entusiasmo y dedicación en la planificación de las actividades de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Durante la planificación del trabajo propone ideas coherentes para mejorar el servicio a los usuarios.	X		X		X		
5	Directo	Cumple responsablemente con sus obligaciones laborales, demostrando constancia y dedicación	X		X		X		

6	Directo	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente y con documentos	X		X		X		
7	Inversa	Puede realizar su trabajo sin inconvenientes, tanto de manera individual como grupal	X		X		X		
8	Directo	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad, para evitar improvisaciones y molestias de último momento.	X		X		X		
10	Directo	Cumple con mucha eficiencia y en el tiempo establecido el trabajo que se le encomienda	X		X		X		
11	Directo	Durante el día, mantiene un ritmo de trabajo sostenido y de alta calidad	X		X		X		
12	Directo	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	X		X		X		
13	Directo	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado	X		X		X		

14	Directo	Se compromete con mayor cantidad de trabajo que sí puede cumplir.	X		X		X		
15	Directo	Gracias al excelente trabajo que muestra, la institución funciona adecuadamente.	X		X		X		
16	Directo	Vela porque su sector de trabajo se encuentre limpio y ordenado, asimismo evita que los usuarios u otros causen deterioros al local, mobiliario y otros enseres de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL EN EL TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Trata a los miembros de la institución con el debido respeto y consideración	X		X		X		
18	Directo	Respeto las ideas, opiniones, críticas y el trabajo de sus colegas	X		X		X		
19	Directo	Presenta un espíritu colaborativo con los demás, ayudando y apoyando en la solución de conflictos y problemas.	X		X		X		
20	Inversa	Mantiene continuamente una relación cordial con los directivos de la institución.	X		X		X		

21	Directo	La comunicación que mantiene con los directivos es fluida y afectiva.	X		X		X		
22	Directo	Hacen suyo los problemas de trabajo de sus compañeros, directivos de la institución, buscando la forma de ayudarlos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SENTIDO DE COLABORACIÓN E INICIATIVA LABORAL			Si	No	Si	No	Si	No	
23	Directo	Está dispuesto a prestar colaboración con sus colegas en las circunstancias en que se le necesite.	X		X		X		
24	Directo	Está dispuesto a prestar su colaboración en todas las actividades institucionales de institución.	X		X		X		
25	Directo	Integra las comisiones de trabajo y colabora con la dirección para el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
26	Directo	Colabora con el mantenimiento de la disciplina y el control y seguridad de los bienes de la institución.	X		X		X		
27	Directo	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo y para la realización de actividades en beneficio de la institución.	X		X		X		

28	Directo	Se capacita permanentemente y toma iniciativas para realizar actividades de intercambio con sus colegas de trabajo.	x		x		x		
----	---------	---	---	--	---	--	---	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RAMOS CASTRO CESAR AUGUSTO JUNIOR

DNI: 71388653

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAESTRIA EN GESTIÓN PUBLICA	HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN	COTIZADOR DE BIENES Y SERVICIOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	5 AÑOS				
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Junio del 2022



LIC. MG RAMOS CASTRO CESAR A.J.
DNI: 71388653
CLAD: 24552

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución, bajo la iniciativa de los directivos, planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación.	X		X		X		
2	Directo	Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	X		X		X		
3	Directo	La dirección de la institución se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas.	X		X		X		
4	Directo	La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de	X		X		X		

		acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.						
5	Directo	En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	X		X		X	
6	Directo	En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	X		X		X	
7	Directo	La institución cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	X		X		X	
8	Directo	En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	X		X		X	

DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	En la institución se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	X		X		X		
10	Directo	La dirección de la institución busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros,	X		X		X		
11	Directo	La institución realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados.	X		X		X		
12	Directo	Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	

13	Directo	La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	X		X		X		
14	Directo	Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	X		X		X		
15	Directo	La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal	X		X		X		

18	Directo	Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	X		X		X		
19	Directo	Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	X		X		X		
20	Directo	El director de la institución y los jefes de área demuestran un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarlos en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	X		X		X		
21	Directo	El director de la institución brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	X		X		X		
22	Directo	El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	X		X		X		

23	Directo	Los jefes de departamentos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	X		X		X		
24	Directo	En la institución existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Edelvives Rodas Fernandez.

DNI: 27960714

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	DOCENTE
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	12 AÑOS EN VALIDACION				
02					
03					

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Edelvives Rodas Fernandez
DNI: 27960714
CIP 45122

09 de Junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES PARA EL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Asiste puntualmente a su trabajo y respeta el comienzo y el final de su jornada laboral.	X		X		X		
2	Directo	No presenta dificultades en el cumplimiento de su trabajo porque tiene conocimiento suficiente para realizar las tareas de su puesto.	X		X		X		
3	Directo	Participa con entusiasmo y dedicación en la planificación de las actividades de trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Durante la planificación del trabajo propone ideas coherentes para mejorar el servicio a los usuarios.	X		X		X		
5	Directo	Cumple responsablemente con sus obligaciones laborales, demostrando constancia y dedicación	X		X		X		

6	Directo	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente y con documentos	X		X		X		
7	Inversa	Puede realizar su trabajo sin inconvenientes, tanto de manera individual como grupal	X		X		X		
8	Directo	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad, para evitar improvisaciones y molestias de último momento.	X		X		X		
10	Directo	Cumple con mucha eficiencia y en el tiempo establecido el trabajo que se le encomienda	X		X		X		
11	Directo	Durante el día, mantiene un ritmo de trabajo sostenido y de alta calidad	X		X		X		
12	Directo	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	X		X		X		
13	Directo	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado	X		X		X		

14	Directo	Se compromete con mayor cantidad de trabajo que sí puede cumplir.	X		X		X		
15	Directo	Gracias al excelente trabajo que muestra, la institución funciona adecuadamente.	X		X		X		
16	Directo	Vela porque su sector de trabajo se encuentre limpio y ordenado, asimismo evita que los usuarios u otros causen deterioros al local, mobiliario y otros enseres de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL EN EL TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Trata a los miembros de la institución con el debido respeto y consideración	X		X		X		
18	Directo	Respeto las ideas, opiniones, críticas y el trabajo de sus colegas	X		X		X		
19	Directo	Presenta un espíritu colaborativo con los demás, ayudando y apoyando en la solución de conflictos y problemas.	X		X		X		
20	Inversa	Mantiene continuamente una relación cordial con los directivos de la institución.	X		X		X		

21	Directo	La comunicación que mantiene con los directivos es fluida y afectiva.	X		X		X		
22	Directo	Hacen suyo los problemas de trabajo de sus compañeros, directivos de la institución, buscando la forma de ayudarlos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SENTIDO DE COLABORACIÓN E INICIATIVA LABORAL			Si	No	Si	No	Si	No	
23	Directo	Está dispuesto a prestar colaboración con sus colegas en las circunstancias en que se le necesite.	X		X		X		
24	Directo	Está dispuesto a prestar su colaboración en todas las actividades institucionales de institución.	X		X		X		
25	Directo	Integra las comisiones de trabajo y colabora con la dirección para el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
26	Directo	Colabora con el mantenimiento de la disciplina y el control y seguridad de los bienes de la institución.	X		X		X		
27	Directo	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo y para la realización de actividades en beneficio de la institución.	X		X		X		

28	Directo	Se capacita permanentemente y toma iniciativas para realizar actividades de intercambio con sus colegas de trabajo.	x		x		x		
----	---------	---	---	--	---	--	---	--	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO****Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg; Edelvives Rodas Fernandez.

DNI: 27960714

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	DOCENTE
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	12 AÑOS DE VALIDADOR				
02					
03					

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Junio del 2022



Dr. Edelvives Rodas Fernandez
DNI: 27960714
CIP 45122

Prueba de confiabilidad de gestión institucional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	
4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
5	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
6	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	
7	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	
8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	
9	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
10	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	

Questionario de gestión institucional

Alfa de Cronbach

0.829

Número de elementos

24

Prueba de confiabilidad de desempeño laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1
5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
6	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1
8	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
9	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2
10	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach

Número de elementos

0.814

28

Anexo. Autorización para la recolección de datos



INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO
"CARLOS SALAZAR ROMERO"
Av. Pacifico Bz. Av. Teléfono N° 211581
Nueva Chimbote

AUTORIZACION N° 010-2022-IESTP"CSR"-ADM.

EL JEFE DEL AREA DE ADMINISTRACION DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO "CARLOS SALAZAR ROMERO", AUTORIZA AL:

Sr. KEVIN JOEL LEON TALLEDO, ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, IDENTIFICADO CON DNI N° 71344289 Y CODIGO DE MATRICULA N° 5000091173, PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO DE INVESTIGACION (TESIS) EN EL AREA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO, REFERENTE A LA GESTION INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL. A PARTIR DEL PRESENTE AÑO 2022.

A LOS JEFES DE AREAS QUIENES DEBERAN LAS FACILIDADES DEL CASO Y A VIGILANCIA, PARA SU CONTROL DE ENTRADA Y SALIDA.

NUEVO CHIMBOTE, 27 DE JULIO DEL 2022.

V° B°


MINISTERIO DE EDUCACION
REGIONAL - N° 1
IESTP CARLOS SALAZAR ROMERO


D.N.I. N° _____

DOMICILIO _____

Anexo. Autorización para publicar el nombre



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Carlos Salazar Romero	
Nombre del Titular o Representante legal:	JEFE DEL AREA DE ADMINISTRACION
Nombres y Apellidos:	DNI:
MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ MORENO	0817565661

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Escuela de Post Grado	
Autor: Leon Talledo, Kevin Joel	DNI: 71344289

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

Lugar y Fecha:



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REGIONAL CAJAMAQUINA
Miguel Ángel Domínguez Moreno
JEFE DEL AREA DE ADMINISTRACION

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

Anexo. Base de datos de gestión institucional

Muestra	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
T1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
T2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
T3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
T4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
T5	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
T6	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
T7	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
T8	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
T9	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
T10	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T11	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
T12	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
T13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
T14	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
T15	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
T16	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
T17	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
T18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
T19	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
T20	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
T21	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1
T22	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
T23	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1

T24	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1
T25	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
T26	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
T27	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
T28	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
T29	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
T30	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
T31	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
T32	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
T33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
T34	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
T35	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1
T36	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
T38	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T39	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
T40	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
T41	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
T42	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1
T43	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
T44	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
T45	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
T46	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
T47	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1
T48	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
T49	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2

T50	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	
T51	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
T52	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
T53	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
T54	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
T55	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
T56	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
T57	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
T58	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	
T59	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
T60	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	

T25	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
T26	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	
T27	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
T28	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	
T29	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
T30	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
T31	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	
T32	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
T33	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
T34	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
T35	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	
T36	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
T37	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
T38	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
T39	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
T40	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
T41	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
T42	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
T43	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
T44	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
T45	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
T46	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
T47	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
T48	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
T49	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
T50	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
T51	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2

T52	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
T53	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
T54	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
T55	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
T56	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
T57	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
T58	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
T59	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
T60	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1