

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA
2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA
SUB-LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

TESISTA: Bach. SERÁFICO MEZA, SHEKINA YANINA
ASESOR: DR. CÉSPEDES REVELO, ROGER WILFREDO

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, fuente inagotable de apoyo, amor y paciencia a lo largo de este viaje académico. A mis hermanas y sobrino, que siempre han estado a mi lado, brindándome ánimo y comprensión. A mis profesores, cuya sabiduría y orientación han sido fundamentales en mi formación profesional y finalmente, a todos aquellos que han contribuido de alguna manera al logro de mis objetivos alcanzados.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este trabajo. En primer lugar, a mi asesor por su guía, paciencia y valiosas sugerencias en cada etapa de este proyecto. Sin su orientación y conocimiento, no habría sido posible completar este trabajo con éxito.

Asimismo, agradezco a mi alma mater Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco por brindarme la oportunidad de realizar esta investigación y por proporcionarme los recursos necesarios para llevarla a cabo.

Del mismo modo quiero agradecer a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por impartirme una formación de calidad, por su apoyo, consejos y ayuda en la recolección y análisis de datos y por ayudarme a desarrollar las habilidades necesarias para llevar a cabo este proyecto. Su participación ha sido crucial en la obtención de resultados significativos y enriquecedores.

Finalmente, quiero agradecer a mi familia y amigos por su amor, paciencia y comprensión durante este proceso. Su apoyo incondicional ha sido fundamental para mi éxito.

Este logro no habría sido posible sin el apoyo y ayuda de todos ustedes. Les estaré eternamente agradecida".

RESUMEN

El objetivo general fue: Determinar de qué manera la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Yarowilca, 2022. La misma que fue aplicada a una muestra de 79 personas; utilizando la investigación explicativa por la naturaleza del presente trabajo de investigación. Se esquematizó con un diseño no experimental, explicativo transversal correlacional. Los resultados nos muestran que tienen relación las dos variables, así como sus dimensiones; en las variables de gestión institucional y el desempeño laboral tienen una calificación de 70%; en liderazgo directivo un promedio de 72%; en procedimientos de selección un promedio de 68%; en planificación estratégica se tiene un promedio de 71%, en evaluación de gestión educativa un promedio de 65%; en clima institucional un promedio de 68% y en fortalecimiento de capacidades pedagógicas se tiene en un 80%. Como conclusión general: Se determinó mediante el estadígrafo de Rho de Spearman que la licitación pública y la calidad de gasto 1,000” con la probabilidad de relación alta en Unidad de Gestión Educativa Local, Yarowilca.

Palabras Clave: Gestión, institución, desempeño, laboral, pedagogía, liderazgo y evaluación.

ABSTRACT

The general objective is: Determine how institutional management is related to work performance in the Local Educational Management Unit, Yarowilca, 2022. The same was applied to a sample of 79 people. Using explanatory research due to the nature of this research work; It was outlined with a non-experimental, explanatory cross-sectional correlational design. The results show us that the two variables are related, as well as their dimensions; In the variables of institutional management and work performance they have a rating of 70%; in managerial leadership an average of 72%; in selection procedures an average of 68%; In strategic planning there is an average of 71%, in educational management evaluation an average of 65%; in institutional climate an average of 68% and in strengthening pedagogical capacities it is 80%. As a general conclusion: It was determined using Spearman's Rho statistician that the public bidding and the quality of expenditure 1,000" with the probability of a high relationship in the Local Educational Management Unit, Yarowilca.

Keywords: Management, institution, performance, work, pedagogy, leadership and evaluation.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del Problema.....	11
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.2.1 Problema General.....	15
1.2.2 Problemas Especificos.....	15
1.3 Formulación de Objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo General.....	16
1.3.2 Objetivos Especificos.....	16
1.4 Justificación.....	17
1.5 Viabilidad.....	18
1.5.1.1 Limitaciones.....	19
CAPÍTULO II. ASPECTOS OPERACIONALES.....	20
2.1 Formulación de las Hipótesis.....	20
2.1.1 Hipótesis General.....	20
2.1.2 Hipótesis Específicas.....	20
2.2 Variables.....	22
2.2.1 Variable 1:.....	22
2.2.2 Variable 2:.....	22
2.3 Definición Teórica.....	22
2.4 Operacionalización de Variables.....	23
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	25
3.1 Antecedentes de Investigación.....	25
3.1.1 Antecedentes Internacionales.....	25
3.1.2 Antecedentes Nacionales.....	26

3.1.3 Antecedentes Locales	28
3.2 Bases Teóricas	29
3.2.1 Gestión Institucional	29
3.2.2 Base Teórica 2: Desempeño Laboral	36
3.3 Bases Conceptuales.....	42
CAPÍTULO IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS	44
4.1 Ámbito.....	44
4.2 Población y Selección de la Muestra.....	44
4.2.1 Población.....	44
4.2.2 Muestra	45
4.3 Nivel, Tipo y Diseño de Estudio.....	46
4.3.1 Nivel de Estudio	46
4.3.2 Tipo de Estudio.....	46
4.4 Técnicas e Instrumentos	46
4.5 Procedimiento.....	47
4.6 Plan de Tabulación y Análisis de Datos	48
4.7 Consideraciones Éticas	48
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
5.1 Análisis Descriptivo	50
5.2 Contrastación de Hipótesis	71
5.3 Discusión de Resultados.....	78
5.4 Aporte Científico de la Investigación	80
CONCLUSIONES	81
SUGERENCIAS	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS.....	89

INTRODUCCIÓN

En un contexto global, se ha evidenciado que los países que han logrado un desarrollo significativo y son considerados como países del primer mundo, por cuanto han puesto un énfasis considerable en la inversión en educación. Esta inversión ha sido fundamental para mejorar la calidad de vida de su población, proporcionándoles oportunidades y habilidades necesarias para prosperar en diversos ámbitos. Por otro lado, muchos países en vías de desarrollo han intentado emular estos modelos exitosos, pero han enfrentado desafíos significativos y han experimentado resultados limitados. Esto refleja una comprensión común entre los países en desarrollo de que la educación es un pilar fundamental para garantizar al menos un nivel mínimo de calidad de vida para sus ciudadanos.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento de la importancia de la educación, las iniciativas en el sector educativo a menudo se ven obstaculizadas por diversos factores. Entre ellos, los políticos de turno a veces priorizan otros sectores sobre la educación, lo que resulta en una asignación inadecuada de recursos y una falta de atención a las necesidades educativas. Además, la corrupción en el sistema educativo puede desviar fondos destinados a la educación o comprometer la integridad de los programas educativos.

En el contexto latinoamericano, se han realizado numerosos estudios para evaluar la gestión administrativa en las instituciones públicas de educación. Estos estudios han revelado que la calidad de la gestión administrativa tiende a ser baja o irregular, lo que puede afectar negativamente la efectividad de los programas educativos y el bienestar de los estudiantes. Del mismo modo, el desempeño laboral del personal educativo en estas instituciones a menudo es deficiente, lo que puede impactar directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

En el caso específico del Perú, la Defensoría del Pueblo ha llevado a cabo auditorías en las escuelas rurales, donde se han identificado serias dificultades que enfrentan los estudiantes para acceder a una educación de calidad. Estas dificultades

incluyen la escasez de docentes, la falta de infraestructura adecuada y retrasos en la entrega de materiales educativos. A pesar de los esfuerzos por abordar estos problemas, persisten y continúan afectando negativamente la experiencia educativa de muchos estudiantes peruanos.

En el ámbito de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), se ha observado una rotación frecuente de autoridades, lo que a menudo resulta en retrasos en la implementación de políticas y programas educativos. Esta inestabilidad administrativa puede tener un impacto significativo en la efectividad de las UGEL y en la calidad de la educación que proporcionan. Además, la contratación de personal no calificado o inexperto para cubrir puestos docentes vacantes puede comprometer aún más la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas.

La gestión educativa en entidades educativas tanto del sector público como del privado a nivel internacional enfrenta dificultades debido a la falta de herramientas adecuadas para garantizar una prestación educativa de calidad. Esta dificultad está estrechamente relacionada con la mejora tanto interna como externa de los docentes. Actualmente, se observa un alto rendimiento laboral por parte de los profesores en países como Estados Unidos y algunos países europeos en comparación con los profesores de países africanos y sudamericanos. Esta disparidad no se debe necesariamente a la obtención de mejores puestos de trabajo, sino a que los profesores en occidente valoran más el desempeño basado en su responsabilidad institucional, mientras que en otros lugares se dan más importancia a factores externos.

En el caso del Perú, la gestión educativa enfrenta el desafío de encontrar nuevos modelos de gestión que se adapten a la modernización y que ayuden a abordar la problemática socioeconómica del país, asignando recursos de manera que los profesores se sientan valorados. El nivel de servicio por parte de los docentes es notablemente bajo, y la capacitación se presenta como una necesidad para lograr mejores resultados. Se destaca la importancia del compromiso del docente con la investigación constante para mejorar su desempeño profesional, lo cual requiere participación activa en formaciones que abarquen diversos aspectos de la educación.

En cuanto a la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, el problema principal radica en una concepción tradicional de gestión institucional por parte de los administrativos, lo que lleva a una actuación profesional individualista y, a menudo, poco significativa. La falta de formación de equipos internos impide contar con una organización comprometida con la excelencia en el servicio, lo que genera desmotivación en los docentes, escasa colaboración, falta de apoyo a actividades de integración y una desconexión entre la plana administrativa y los docentes que afecta la toma de decisiones. Además, la falta de publicación oportuna de las evaluaciones del desempeño docente, debido a presiones o mecanismos de control administrativo y académico, agrava la situación.

En resumen, la gestión educativa en el Perú y en otros países latinoamericanos enfrenta una serie de desafíos, que van desde la falta de recursos hasta la corrupción y la inestabilidad administrativa. Abordar estos desafíos requerirá un compromiso continuo por parte de los gobiernos, las instituciones educativas y la sociedad en su conjunto para garantizar que todos los niños y jóvenes tengan acceso a una educación de calidad y las oportunidades que esta brinda.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del Problema

En el contexto peruano en el 2020, la Defensoría del Pueblo recomendó enfrentar los desafíos de la gestión educativa con enfoques de administración que se alinearan con los avances modernos. Estos enfoques abordaron la conexión entre las dificultades socioeconómicas del país y la asignación de recursos financieros de manera que los maestros se sintieran respaldados. Se señaló que la calidad del servicio proporcionado por los docentes era insatisfactoria y que la necesidad de capacitación era evidente para lograr mejores resultados educativos. Además, se destacó la importancia de que los maestros se comprometieran con la continua investigación para elevar su desempeño profesional. Se mencionó que esto se lograría a través de programas formativos que abarcaran diversos aspectos de la educación, y se resaltó la responsabilidad de los docentes de participar activamente en estas iniciativas.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, se habían observado muchos inconvenientes en lo que correspondía al compromiso de cumplir con los fines y objetivos de la institución. Esto era un factor principal para no cumplir con las metas educacionales a nivel de provincia, lo que se reflejaba en los resultados negativos de la gestión institucional en su conjunto. La falta de compromiso de los colaboradores para el cumplimiento de las metas, la falta de conocimiento técnico en la gestión institucional y el incumplimiento de las normativas de desempeño docente, entre otros factores, llevaban a desarrollar el presente trabajo con el propósito de plantear alternativas viables en el contexto de la realidad (Medrano, 2016).

Fullan (2004), destacó de cómo lograr una transformación significativa en la gestión escolar y el avance del aprendizaje de los estudiantes requería la intervención de entidades intermedias. Este proceso implicaba aplicar ciertos factores clave en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Yarowilca, los cuales incluían una comprensión clara basada en el

compromiso con el cambio, una moral colectiva dirigida hacia la mejora educativa y la reducción de disparidades entre individuos y escuelas. También implicaba desarrollar capacidades y liderazgos en distintos niveles (escuelas, funcionarios, organismos intermedios, etc.), así como fomentar un aprendizaje continuo en estas entidades para mejorar sus estrategias utilizando información sistemática de los distritos o colegios bajo su competencia. Además, era necesario gestionar los compromisos y las posibles resistencias que pudieran surgir durante el proceso de cambio, y promover una cultura de valores fundamentada en el respeto, la consideración personal, la integridad y la búsqueda de la excelencia.

Whitbourn (2000) había resaltado la importancia de establecer alianzas con diferentes actores externos, como universidades, empresas, grupos comunitarios y fundaciones. Además, había enfatizado en la necesidad de desarrollar intervenciones a nivel escolar y en niveles intermedios. Otros autores habían señalado que la gestión educativa no podía limitarse únicamente al ámbito nacional, ya que se requería un profundo conocimiento de la realidad local. Los organismos intermedios, como las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), eran los encargados de concretar las políticas educativas nacionales y de facilitar la articulación entre el nivel macro (Estado y Ministerio de Educación) y el nivel micro (escuela y comunidad local).

Rubén (2016) había destacado que, en ese momento, la designación de directores en las UGEL se realizaba mediante concursos convocados por la DRE, lo cual había marcado un cambio significativo en la práctica administrativa, rompiendo con antiguas decisiones políticas partidarias. Las DRE dependían del gobierno regional y mantenían una relación técnico-funcional con el Ministerio de Educación. Normativas específicas definían sus objetivos, organización y funciones, y de acuerdo con las reformas legislativas actuales, eran las UGEL las encargadas de administrar las instituciones educativas.

Según la normativa actual en ese momento, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) eran entidades descentralizadas de las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y proporcionaban soporte técnico, pedagógico, institucional y administrativo a las instituciones y programas educativos dentro de su área de responsabilidad, con el objetivo de garantizar un servicio educativo equitativo y de calidad. Al ser la instancia más cercana a las escuelas, las UGEL se encargaban de transmitir, procesar y/o ejecutar decisiones provenientes del nivel central y de supervisar su cumplimiento.

Para llevar a cabo sus funciones, las UGEL contaban con diversos órganos, como dirección, línea, asesoramiento, apoyo, control y participación, siendo las instituciones educativas los ejecutores de estas acciones. Generalmente, las UGEL se organizaban en tres áreas principales para sus actividades: gestión administrativa, institucional y pedagógica.

A pesar de los avances en el proceso de selección de directores de UGEL, persistía la inestabilidad en estos cargos, lo que afectaba la continuidad institucional y la implementación efectiva de políticas. Uno de los principales desafíos para el cumplimiento de las funciones de las UGEL era la escasez de recursos financieros. Al igual que la mayoría de los organismos de la administración pública, las UGEL tenían un presupuesto limitado que restringía su capacidad para llevar a cabo de manera adecuada las actividades que se esperaba que realizaran según las normativas.

Según Pulido (2011), la falta de ejecución del presupuesto en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), y en el sector en general, tenía diversas causas significativas. Por un lado, se encontraban las estrictas normativas relacionadas con la ejecución presupuestaria, la programación y la realización de compromisos dentro de los plazos establecidos. Por otro lado, incluso cuando estas normativas se flexibilizaban, persistía una retención excesiva de los recursos fiscales por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, que, salvo en el caso de las remuneraciones, rara vez proporcionaba los fondos solicitados.

Cierto (2001) señalaba la variable de gestión institucional como un área de preocupación. En ninguna de las UGEL estudiadas se había establecido una política institucional definida que se aplicara de manera sistemática en las actividades de apoyo a las instituciones educativas, incluyendo la supervisión y el monitoreo a nivel técnico pedagógico. Esto conllevaba a la falta de criterios uniformes de intervención, donde cada especialista programaba y ejecutaba acciones de supervisión sin considerar siempre el principio de equidad, priorizando a veces a las instituciones de fácil acceso.

Por otro lado, Ballina (2000), destacaba la variable de compromiso de desempeño como un factor crítico. Había deficiencias en la capacitación técnica y profesional de ciertos especialistas, así como una falta de compromiso por parte del personal de larga data. Además, la ausencia de políticas orientadas claramente hacia la formación y capacitación del personal en los organismos intermedios resultaba en una baja calidad en la atención de las UGEL a las instituciones educativas.

Autores como Montenegro (2003) subrayaban que el rendimiento docente estaba relacionado con la formación profesional, las condiciones de salud y el nivel de motivación, aspectos que complementaban el conocimiento del docente necesario para implementar estratégicamente el proceso de enseñanza y obtener un alto rendimiento derivado de una buena salud, calidad de vida y dedicación en la labor.

Según la UNESCO (2015), el estudio "Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa" proporcionaba información valiosa sobre cómo los sistemas educativos en América y Europa abordaban la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional de los docentes. Este estudio era parte de una serie de estrategias destinadas a aumentar la comprensión sobre la carrera docente y su impacto en la formulación de políticas y el desarrollo profesional.

Así en (Parra, Hernández & Sánchez, 2012), se señalaba: Uno de los factores clave para conseguir una educación óptima era contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos

tenía que enfocarse en mantener e incrementar la eficacia y eficiencia. De esta forma, resultaba fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial, permanente para los maestros y profesores. Pero no solo eso, también era necesario lograr que la profesión docente fuera una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantuvieran una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanecieran en ella hasta su jubilación y consideraran la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

PE1: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022?

PE2: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022?

PE3: ¿Cómo se relaciona la Evaluación de la gestión educativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022?

PE4: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima institucional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022?

PE5: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022?

1.3 Formulación de Objetivos

1.3.1 Objetivo General

OG: Determinar de qué manera la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022.

OE2: Establecer de qué manera se relaciona la planificación estratégica con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022.

OE3: Analizar en qué forma se relaciona la evaluación de la gestión educativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022.

OE4: Determinar de qué manera se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022.

OE5: Identificar como se relaciona la capacitación del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022.

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación la finalidad fue mostrar la importancia de la calidad de la gestión institucional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022, por ello se justifica por las siguientes razones:

1.4.1 Justificación Teórica

En la actualidad, la gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores se convirtieron en temas fundamentales para tener éxito de gestión en cualquier organización, especialmente en el sector público. Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, en su afán de hacer una excelente gestión se ha propuesto un mejor desempeño de sus trabajadores.

Numerosos estudios han demostrado que la gestión institucional tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de ello, se realizó investigaciones específicas en el contexto de la Unidad Educativa Local, para comprender mejor estos aspectos y determinar las áreas que requieren mejoras. Actualmente, existe una falta de estudios que aborden de manera exhaustiva la gestión educativa y el desempeño laboral de trabajadores en dicha institución.

Por lo tanto, este proyecto propuso que la gestión institucional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca. Asimismo, se llevó a cabo una investigación empírica que incluyó la recopilación de datos mediante encuestas y entrevistas a los trabajadores en la Unidad Educativa Local en el año indicado. Estos datos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas adecuadas para identificar los factores clave que relacionan la gestión institucional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022.

1.4.2 Justificación Metodológica

En este aspecto metodológico se confirmó que la investigación científica es la más adecuada y que dio como resultado la determinación del grado de relación entre la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local.

1.4.3 Justificación Práctica

La presente justificación tuvo como objetivo demostrar la estrecha relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Esta relación será analizada para identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución. Además, se examinará cómo el desempeño laboral de los trabajadores se plantea como una alternativa para abordar y resolver los problemas que enfrentan.

1.5 Viabilidad

El presente trabajo de investigación es viable por las siguientes razones:

1.5.1 Viabilidad Técnica

El presente trabajo de investigación es técnicamente viable para su ejecución, dado que se ha tenido acceso a la información y documentación primaria necesaria proveniente de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca.

1.5.2 Viabilidad Económica

El desarrollo del presente trabajo de investigación es económicamente viable, puesto que la investigadora se hará cargo de

todos los costos y gastos necesarios para llevar a cabo el proyecto hasta su conclusión.

1.5.3 Viabilidad Temporal

Es viable porque el investigador cuenta con el tiempo necesario para realizar la investigación y no tiene contratiempos para el desarrollo de la presente investigación.

1.5.4 Viabilidad Ética

Para el desarrollo del presente trabajo se tendrá en cuenta como punto muy importante la ética, la información de la entidad fue confidencial, así como de los trabajadores. Además, se consideró las normas APA para las citas de autores respetando su autoría. Dicho sea de paso, el trabajo de investigación no fue en contra de la ética.

1.5.1.1 Limitaciones

Probablemente no se encontraron limitaciones significativas, que dificulten el impulso del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II. ASPECTOS OPERACIONALES

2.1 Formulación de las Hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

HG₁: La gestión institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HG₀: La gestión institucional se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

2.1.2 Hipótesis Específicas

HE₁: El liderazgo directivo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE₀: El liderazgo directivo se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE₂: La planificación estratégica se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE₀: La planificación estratégica se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE3: La evaluación de la gestión educativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE0: La evaluación de la gestión educativa se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE4: El clima institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE0: El clima institucional se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE5: La capacitación se relaciona positivamente del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

HE0: La capacitación se relaciona negativamente del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

2.2 Variables

2.2.1 Variable 1:

Gestión Institucional

2.2.2 Variable 2:

Desempeño laboral de trabajadores

2.3 Definición Teórica

Gestión Institucional: Refiriéndose a lo que es gestión (Alvarado, 1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17)

Desempeño laboral: Es una herramienta de incentivos que otorga recursos adicionales a las direcciones/ gerencias regionales de educación (DRE/GRE) y unidades de gestión educativa local (UGEL), que son unidades ejecutoras de educación (UE), por el cumplimiento de determinadas metas educativas, con la finalidad de promover una gestión por resultados en el sector educación (Mujica Aliaga, 2018)

2.4 Operacionalización de Variables

VARIABLE 1: Gestión Institucional			
DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Refiriéndose a lo que es gestión (Alvarado, 1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17)	Liderazgo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel estilo autocrático profesional. • Nivel autocrático benevolente organizacional • Nivel consultivo grupal. • Nivel participativo 	<p style="text-align: center;"><u>Técnica 1:</u> Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento 1: Cuestionario.</p>
	La planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel actividades • Niveles objetivos. • Nivel de estrategias. 	
	Evaluación de gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de pertinencia del plan • Nivel de viabilidad del plan. 	
	Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución ✓ Participación del personal. ✓ confianza del personal. 	
	Fortalecimiento de capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación del personal. • Actualización del personal. • Capacitación continua. 	

VARIABLE 2: Desempeño Laboral			
DEFINICIÓN TRÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Es una herramienta de incentivos que otorga recompensas adicionales a las direcciones regionales de educación (DRE/GRE) y unidades de gestión educativa local (UGEL), que ejecutan unidades ejecutoras de educación (UE), por el cumplimiento de determinadas metas educativas, con la finalidad de promover la gestión por resultados en el sector educación (Mujica Aliaga, 2018)</p>	Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del ejercicio profesional. • Nivel de competencias básicas. • Nivel de competencias específicas. • Nivel de preparación. • Nivel de rendimiento 	<p>Técnica 1: Encuesta</p> <p>Instrumento 1: Cuestionario.</p>
	Calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción educativa • Nivel de satisfacción del cliente • Nivel de quejas de los usuarios. Nivel de funcionalidad educativa • Nivel de eficacia • Nivel de eficiencia. 	
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de fines y metas educativas. • Nivel de cumplimiento de los objetivos. 	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de Investigación

3.1.1 Antecedentes Internacionales

El Cabarcas, D. & Contreras, Y. (2019) llevaron a cabo una investigación titulada "Evaluación del Desempeño Docente con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa del Distrito de Barranquilla". Este trabajo de investigación en postgrado fue realizado en la Universidad de la Costa, Barranquilla, Ecuador. La investigación se enmarca en el tipo aplicado con un diseño no experimental. La población estudiada consistió en 159 instituciones, y la muestra incluyó 144 instituciones educativas. El método de análisis utilizado fue el análisis documental, enfocado en la revisión de documentos relevantes.

Los resultados de la investigación concluyeron que la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) no es un tema reciente, ya que en años anteriores se ha debatido sobre la importancia de los procedimientos de evaluación en las instituciones educativas. Estas evaluaciones se basan en datos de rendimiento de alumnos en pruebas normalizadas y son influenciadas por políticas gubernamentales. En Colombia, la normativa referente a la EDD se encuentra en el Manual de Evaluación del Cumplimiento de Deberes del Personal Docente, con el propósito de mejorar la calidad educativa.

Además, se determinó que es esencial analizar los factores que contribuyen a un mejor desempeño docente, para lograr resultados más positivos en mediciones posteriores y brindar un mejor servicio a los estudiantes. Se citó a Solano, M. (2018), quien realizó una investigación titulada "Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del Instituto Colombo-Venezolano". Esta tesis de postgrado se realizó en la Universidad de Montemorelos,

Medellín, Colombia. La investigación utilizó un enfoque cualitativo con un diseño experimental y encuestó a 114 estudiantes utilizando cuestionarios.

Los resultados de esta investigación concluyeron que existe una correlación positiva y significativa entre la eficiencia en la gestión educativa y la percepción de los estudiantes hacia la institución y los docentes. Mejorar la gestión educativa puede tener un impacto positivo en el desempeño docente y en los resultados de las mediciones de desempeño de los docentes. Esto, a su vez, motiva a los docentes y contribuye a la mejora del sector educativo. También se resaltó la importancia de que los lineamientos administrativos se ajusten a la realidad y necesidades internas, en lugar de ser impulsados por caprichos administrativos y sin considerar el impacto en el personal docente.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Escalante, J. (2018) realizó una investigación titulada "Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas de la ciudad de Puerto Maldonado 2018". Esta tesis de postgrado fue llevada a cabo en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La investigación se enmarca en el tipo correlacional con un diseño no experimental. La población incluyó a 107 docentes, y la muestra consistió en 84 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica y se aplicó un cuestionario.

Los resultados de la investigación revelaron que existe una relación significativa entre la gestión educativa llevada a cabo por las autoridades y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario. La mejora en los procedimientos gestores y el suministro adecuado de materiales y herramientas para los docentes se correlacionan con un alto nivel de desempeño docente. Esto se refleja en los logros académicos de los alumnos y en la calidad general de la educación. Además, se observó

que en ocasiones, las prácticas de dirección inadecuadas pueden afectar negativamente el rendimiento del personal docente. Se resalta la importancia de mantener procesos de gestión justos y respetuosos.

Por otro lado, el autor Estela, T. (2018) investigó sobre "Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones del distrito de Pimentel". Esta tesis de postgrado también se realizó en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La investigación se encuadra en el tipo de investigación básica con un diseño correlacional. La población y muestra consistieron en 18 docentes, y se utilizó una encuesta con un cuestionario como método de recopilación de datos.

Los resultados de esta investigación mostraron una correlación positiva y significativa entre la gestión docente en la institución y el desempeño docente. Una gestión adecuada proporciona comodidades a los profesores, comunica disposiciones relevantes y brinda retroalimentación que contribuye a mejorar el desempeño de los docentes. Esto se traduce en una mejora en la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la relación con la comunidad educativa. Se enfatizó la importancia de llevar a cabo actividades de mejora del desempeño docente dentro de marcos de gestión planificados y sostenibles, con seguimiento y ajustes cuando sea necesario.

Por último, Campos, A. & Perales, E. (2018) investigaron la "Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial". Esta tesis de pregrado se realizó en la Universidad Católica de Trujillo, Trujillo, Perú. La investigación se enmarca en el tipo correlacional con un diseño no experimental. La población y muestra consistieron en 11 docentes, y se utilizó una encuesta con cuestionario como técnica de recopilación de datos.

Los resultados de esta investigación no encontraron una correlación sustentada entre la gestión educativa y el desempeño docente en el contexto de educación inicial. Se menciona que, en algunas

ocasiones, la gestión realizada por los directores no es adecuada ni oportuna, lo que puede afectar el rendimiento del personal docente. Sin embargo, se destacó que el rendimiento de los docentes influye en el aprendizaje de los alumnos y en las competencias académicas evaluadas. Se resaltó la influencia directa de las prácticas de gestión en los docentes y se hizo hincapié en la importancia de cuidar el bienestar de los docentes para motivarlos y mejorar su desempeño.

3.1.3 Antecedentes Locales

Pinedo Acosta (2021) en su estudio denominado "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santamaría del Valle - Huánuco; 2021" realizado en la Universidad de Huánuco, tuvo como propósito investigar la relación entre la Gestión Administrativa y el rendimiento laboral de los empleados civiles en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco para el año 2021. Este trabajo se enmarca en un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. La población objeto de estudio comprendió a 200 empleados municipales, de los cuales se seleccionó una muestra de 132 mediante un muestreo probabilístico. En la investigación se emplearon las variables de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, las cuales fueron validadas por expertos y evaluadas en términos de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Se realizaron evaluaciones de varios ítems para cada variable, obteniendo coeficientes de correlación específicos para cada dimensión analizada. Los resultados revelaron una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. De acuerdo con estos hallazgos, se concluyó que un mayor nivel de Gestión Administrativa está asociado con un mejor rendimiento laboral en los colaboradores de la mencionada municipalidad.

Ramón (2018), en su investigación titulada "Gestión del Clima Laboral y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo en la Universidad Hermilio Valdizán 2018", realizada como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestro en Gestión y Administración en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán, se propuso determinar cómo la gestión del clima laboral se relaciona con el rendimiento del personal administrativo en la UNHEVAL durante el año 2018. El objetivo general fue establecer esta relación, mientras que se planteó una serie de 36 objetivos específicos para alcanzarlo.

La conclusión general obtenida fue que la gestión del clima laboral está vinculada al desempeño del personal administrativo de la UNHEVAL de manera regular, según los resultados obtenidos. Entre los objetivos específicos planteados, se destacó la evaluación del clima laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, concluyendo que este se caracteriza por un comportamiento laboral aceptable, aunque por debajo de la media. Además, se buscó establecer cómo es el desempeño del personal administrativo en dicha institución.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Gestión Institucional

Concepto

Es Refiriéndose a lo que es gestión (Alvarado, 1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17)

(Sovero, 2007), estima que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228). Además, incluye dentro de las actividades directivas principales la

planificación, organización, comunicación, control y participación. Asimismo, afirma que la gestión institucional debe fundamentarse en las siguientes estrategias (p.235): Liderazgo: identificado como la capacidad para motivar a los miembros de la organización a trabajar en conjunto para alcanzar los objetivos institucionales.

Para (Farro, 2001), gestión institucional “es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales” (p.186), donde destaca la importancia de lo estratégico que se debe plasmar en los instrumentos de la gestión.

Otro aspecto crucial en la gestión de una organización es el establecimiento de un clima institucional propicio, donde se reconozcan, apoyen y fomenten los proyectos innovadores propuestos por los docentes, así como las ideas presentadas por los alumnos y padres de familia. Esto se logra exitosamente mediante la formación de equipos y la implementación de proyectos de desarrollo productivo.

Al respecto (Buitrón, 2006), señala que los factores que determinan la calidad de los centros de enseñanza son: “los recursos materiales disponibles, los 4 recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, el desarrollo de los aspectos pedagógicos como la evaluación, objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la metodología didáctica” (p. 86).

La gestión institucional se define como el proceso de dirigir los recursos humanos dentro de una institución educativa hacia el logro de objetivos y metas específicas, desempeñando así un papel fundamental en la formación de las nuevas generaciones de estudiantes en una sociedad o país determinado. Borja, A. y Gaibor, J. (2007) llevaron a cabo un estudio con el fin de determinar el impacto del liderazgo

educativo en la gestión institucional para mejorar la formación de los estudiantes, centrándose en las variables de liderazgo educativo y gestión institucional.

En su conceptualización de gestión institucional, la definen como la capacidad y el proceso de dirección destinado a construir, afirmar o desarrollar una institución educativa de manera innovadora y constante. Además, sostienen que a través de la gestión institucional se facilita la comunicación con el personal, promoviendo la interacción entre los miembros de la institución, facilitando la integración de intereses personales con los de la institución, reduciendo conflictos internos mediante el fortalecimiento de la cohesión entre los miembros y contribuyendo a la creación de espacios de información, participación y libertad de opinión (p.33).

Los Instrumentos de la Gestión Institucional

El instrumento clave para dirigir las acciones de una institución educativa con el fin de alcanzar los objetivos de su misión, guiado por su visión, es el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Entre otras características, el PEI tiene las siguientes: establece objetivos para mejorar la institución educativa, cumple con las expectativas educativas de padres y alumnos, es elaborado por los actores educativos (el personal de la institución educativa) con la participación de alumnos y padres, y sirve como un elemento motivador para el desarrollo de la acción educativa.

El Proyecto Curricular Institucional

El artículo 33° de la Ley General de Educación establece que el Ministerio de Educación es responsable de diseñar los currículos básicos nacionales, los cuales son luego diversificados a nivel regional y local para adaptarse a las características de los estudiantes y su entorno. En este

contexto, cada institución educativa desarrolla su propuesta curricular, la cual tiene validez oficial.

Por consiguiente, corresponde a la institución educativa, a través de una comisión de trabajo en la que participa directamente el cuerpo directivo, la elaboración de esta diversificación, tomando en cuenta las opiniones de los docentes. Específicamente, el Diseño Curricular Nacional 2009 establece que "el proyecto curricular diversificado de la institución educativa... se construye con la participación de los docentes y directivos de la institución educativa, organizados en equipos de trabajo por grados".

El Proyecto Curricular Institucional se convierte así en el principal instrumento de gestión pedagógica que guía y regula toda la práctica educativa de la institución. Incluye la demanda educativa, los Programas Curriculares Diversificados, así como las orientaciones metodológicas, de evaluación y de tutoría.

El Plan Anual de Trabajo

Es un instrumento de gestión que surge del Proyecto Educativo Institucional, teniendo en cuenta la diversificación realizada en dicho proyecto. Se elabora con una vigencia de un año.

Los Proyectos de Innovación

Es relevante mencionar lo que establece el Ministerio de Educación en el Programa Nacional de Formación en Servicio (2005, p.38) sobre la innovación educativa. Según este programa, la innovación educativa se refiere a la acción pedagógica destinada a generar un cambio o transformación en el sistema educativo y en la práctica pedagógica diaria, con el objetivo de trascender la rutina o superar una situación previa mediante un enfoque original y con un propósito específico. La innovación se plantea con el fin de mejorar la calidad y la equidad en la educación, pudiendo manifestarse en diversos niveles,

desde reformas a nivel macroestructural en el sistema educativo de un país, hasta intervenciones a nivel micro en un aula específica.

Dimensiones de la Gestión Institucional

Liderazgo Directivo

(Alvarado, 1999), afirma que “Rensis Likert identifica los estilos: autocrático explotador, autocrático-benevolente, consultivo grupal y el participativo, basado en la forma como se administra”, asimismo que “Kurt Lewin identifica los estilos: autocrático, democrático y liberal”, donde hay que precisar que el estilo liberal también es conocido como “laissez-faire” (dejar hacer dejar pasar) ; y que “Max Weber formula los tres tipos clásicos de liderazgo referidos al plano político: racional, tradicional y carismático” (p.110).

Por otro lado, (Huari, 2007), p.28) considera que el líder controlador absorbe la responsabilidad del trabajo y las decisiones del grupo. Este estilo de liderazgo se caracteriza por la emisión de órdenes, la dirección de tareas, la delegación de responsabilidades y la resolución de problemas, así como por el control del trabajo y los resultados del grupo. Según Huari, este enfoque puede generar temor en los subordinados, lo que a su vez puede llevarlos a no revelar toda la información que poseen por temor a las posibles consecuencias.

Otro estilo de liderazgo al que hace referencia Huari es el propuesto por Blanchard y Hersey (1986), conocido como situacional o contingencial. Este enfoque se caracteriza por manifestarse a nivel técnico a través de acuerdos sutiles mediante una serie de pactos, compromisos o transacciones destinados a satisfacer los intereses de manera mutua.

Y, por último, menciona el liderazgo transformacional que busca convertir a los profesores en líderes de la actividad educativa,

motivándolos a través de logros, para lo cual facilita los recursos necesarios para que alcancen más de lo que esperaban conseguir.

(Cavalcante, 2004), refiriéndose al liderazgo directriz, sostiene que “los directores de las escuelas secundarias públicas para adaptarse a los desafíos del cambio y de la incertidumbre, necesitan suscitar el espíritu de iniciativa y de cuestionamiento, de la capacidad de resolución de problemas y de la toma de decisiones, a través de una creciente autonomía, en conciliación permanente con el trabajo cooperativo, bien como competencias para comunicar y ser creativo y en un contexto de nuevas realidades tecnológicas” (p.379).

La planificación Estratégica

(Alvarado, 1999), define la planificación educativa como “el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales”, y refiriéndose a la planeación estratégica considera que “debe entenderse como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes” (p.64), añadiendo además que comprende las siguientes fases: orientación política, diagnóstico, formulación del plan, aprobación, ejecución y evaluación.

Según (Farro, 2001), el planeamiento estratégico educativo “es un proceso mediante el cual una institución educativa define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas”. Esto, agrega, “supone la participación activa de los actores educativos (equipo directivo, profesores, alumnos, ex -alumnos, personal de apoyo administrativo y padres de familia)” (p. 67).

Evaluación de la Gestión Educativa.

Al respecto (Alvarado, 1999) considera que “una evaluación ex ante es determinante para establecer la pertinencia y viabilidad del plan, antes que ejecutarlo ‘a ciegas’ y que conduzca a resultados totalmente inciertos o inesperados” (p.77).

Clima institucional

Según Martín (2000), citado por (Berrocal, 2007), el clima institucional: Viene a ser la percepción colectiva de la organización en su conjunto, constituyéndose en el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir de la cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada organización educativa. En esta perspectiva, el clima institucional puede ser tanto un elemento facilitador como un obstáculo para el desempeño de la organización, siendo un factor distintivo y de influencia en el comportamiento de sus miembros. Esto se refleja en el compromiso hacia la institución, la cohesión entre el personal, la participación, la cooperación, la confianza, la responsabilidad, entre otros aspectos (p. 32).

Capacitación del Personal

“La formación, perfeccionamiento y actualización del personal de la institución”, afirman (Senlle, A. y Gutierrez, N., 2005), “es un elemento crucial para el camino hacia la excelencia. Por ello, las instituciones deben invertir en el desarrollo del cuerpo docente y del personal a través de la formación continua” (p. 53)

La capacitación del personal debe ser entendida como un proceso continuo que involucra a todos los recursos humanos de la institución educativa. En este sentido, es importante destacar la propuesta de que "los docentes deben tener la oportunidad de actualizarse anualmente; de

hecho, los modelos de calidad reconocidos a nivel internacional sugieren un plan anual de actualización para que los docentes puedan adquirir nuevas técnicas de enseñanza" (Senlle y Gutiérrez, p. 37).

En la misma línea, Correa de Molina (2005, p. 28) expresa su opinión de la siguiente manera:

"El paradigma de la administración moderna, aplicado a la organización educativa, implica visualizar un futuro centrado en la tríada de anticipación, innovación y excelencia. Esta última constituye la meta del milenio que transitamos, ya que proporcionará una ventaja competitiva. Sin embargo, esta competitividad no busca desplazar al adversario, sino que está centrada en la durabilidad".

3.2.2 Base Teórica 2: Desempeño Laboral

De acuerdo con Reyero (2015), define: el compromiso es la "vinculación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con una búsqueda del beneficio mutuo empleado organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo.

Así mismo agrega (Reyero, 2015), señalando que:

Realización de esfuerzos extra por parte del empleado (lo que los anglosajones llaman el "extra mile")

Sólida voluntad de permanencia a largo plazo en la organización: bajo riesgo de rotación voluntaria por una fidelización profunda con la organización, tanto en las épocas buenas como en los malos tiempos.

La apertura y el respaldo a la transformación necesaria de la organización para mantener su competitividad, incluso si esto implica realizar sacrificios personales, es crucial. Esto implica pasar de

elementos individuales, como la auto-motivación y la autosatisfacción, a un enfoque colectivo y bidireccional, donde tanto la empresa como el empleado se benefician mutuamente (ganar-ganar). Esta conexión entre el empleado y la organización se desarrolla en tres niveles:

a) Racional: Se relaciona con las oportunidades de desarrollo, la compensación y la seguridad laboral que ofrece la empresa.

b) Emocional: Implica una conexión con los valores corporativos, la credibilidad de la dirección, las relaciones con los superiores y los compañeros de trabajo.

c) Trascendente: Está relacionado con la realización de un trabajo que tenga un propósito significativo, lo que implica la autorrealización de los valores personales y una sensación de utilidad personal y social.

En este enfoque, el componente racional sirve como base para el compromiso, ya que una compensación adecuada y oportunidades de desarrollo son fundamentales. Sin embargo, se debe prestar especial atención al componente trascendente, que implica dotar de significado y utilidad al trabajo en todos los niveles de la empresa, así como al componente emocional, que implica sentir identificación con el negocio, el equipo de trabajo y los valores de la organización.

Desempeño Laboral

Montenegro (2003) plantea la hipótesis de que el desempeño docente es el factor principal que influye en la calidad del servicio educativo. Por lo tanto, destaca la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y tener un perfil que integre competencias tanto básicas como específicas. Además, señala que las competencias son patrones generales de comportamiento, mientras que los desempeños son acciones concretas que se llevan a cabo en la labor docente. El autor enfatiza que

el principal indicador de desempeño es la formación de individuos íntegros y competentes.

Asimismo, Montenegro destaca que la calidad educativa y la cualificación de la profesión docente están altamente correlacionadas. Define la calidad educativa como una propiedad emergente del sistema educativo, medida por el grado en que se logran los objetivos previstos. Además, menciona que la profesión docente se lleva a cabo mediante una acción sistemática que se basa en lo filosófico, artístico, científico y tecnológico.

En relación a esto (Valdés, 2004), p.6), sostiene que “existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador” y que los fines de la evaluación del desempeño del docente son: • Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, porque “cuando se integran eficazmente desarrollo del personal, evaluación del profesorado y mejora de la escuela, ello lleva a una mayor eficacia”.

- Responsabilidad y desarrollo profesional: Implica una sólida concepción de la enseñanza como una profesión autónoma con sus propios estándares, ética y recompensas internas para quienes la ejercen dedicadamente.

- Control administrativo: Considera que la enseñanza es una ocupación sujeta a supervisión y dirección por parte de la unidad administrativa, siendo esta última responsable de controlar las actividades del maestro.

- Pago por mérito: Sostiene que los maestros requieren reconocimiento y estímulo, los cuales pueden ser proporcionados mediante incrementos salariales basados en el desempeño. Además, argumenta que si el propósito de un sistema de evaluación es el desarrollo del docente, este debería

enfocarse en aspectos que el profesor pueda mejorar realmente, como sus competencias profesionales.

Calidad del Servicio Educativo

De la Orden (1991), citado por Sovero (2007, p.233), considera que la calidad de la educación es el efecto de la relación que se da entre los componentes básicos, internos y externos del sistema o de la institución educativa; relación que se da entre las dimensiones siguientes:

- Rasgos socioculturales, perfil axiológico y conjunto de aspiraciones y necesidades educativas de la comunidad y los individuos.
- Fines generales de la educación y metas institucionales.
- Objetivos específicos buscados por docentes y educandos en los diferentes niveles y cursos.
- Aportaciones al sistema (reclutamiento de alumnos y profesores, equidad de acceso y asignación de recursos); procesos y medios didácticos y organizativos (currículo, instrucción, dirección, liderazgo, gestión, clima institucional y de clase, recursos económicos, etc.).
- Resultados educativos (inmediatos y mediatos, individuales y sociales).
- De estas cinco dimensiones, se resumen en tres las dimensiones de la calidad educativa: funcionalidad, eficacia y eficiencia, y se considera que las relaciones entre estas tres dimensiones son evidentes, ya que carece de sentido hablar de eficiencia en ausencia de eficacia y es cuestionable considerar como eficaz una institución que logra unos objetivos poco relevantes para la comunidad.
- Es relevante mencionar lo que expresaba Alvarado en 1999, en relación con la calidad del servicio educativo de nuestros educandos: La información disponible refleja que un alumno, tras 11 años de estudios

(primaria y secundaria), presenta una serie de carencias en el ámbito intelectual, incluyendo:

- Incapacidad para expresarse por escrito de manera adecuada.
- Serias dificultades para comprender la lectura y falta de hábito en la misma.
- Carencia de un método propio de aprendizaje (aprender a aprender).
- Razonamiento lógico deficiente que limita el desarrollo de la inteligencia.
En el ámbito práctico también se observan deficiencias notables:
- Falta de habilidades concretas para ganarse la vida (aprender haciendo).
- Carencia de una vocación definida; la tendencia predominante es continuar estudios universitarios.

Esto nos lleva a concluir que ha habido un progreso insuficiente desde 1999 hasta 2010, como lo demuestran los resultados de las evaluaciones PISA llevadas a cabo en 2003, 2006 y 2009, que revelan un estancamiento en áreas como comprensión lectora, razonamiento lógico-matemático y ciencias. Esto subraya la persistente necesidad de mejorar la calidad del servicio educativo.

Senlle y Gutierrez (2005, p.31), señalan que la calidad “tiene que ver con la estructura y gestión del centro de enseñanza, con la metodología que se usa para transmitir el conocimiento o las técnicas que se aplican con el fin de cambiar y desarrollar tanto actitudes, como conductas y valores”.

Resultados

(Edwards, 1991), refiriéndose a cómo debería evaluarse la calidad educativa considera que “procesos y resultados forman parte de

un todo en la práctica educativa” (...) “los resultados del proceso pedagógico son los aprendizajes; estos pueden ser insuficientes, inútiles, inadecuados o sus contrarios y tienen estrecha relación con los procesos de transmisión y apropiación. Por lo tanto, propone que la evaluación de la calidad debe enfocarse en evaluar tanto los procesos como los resultados. Señala que diversas investigaciones han identificado 38 factores que influyen en la calidad de la educación, que van desde "contenidos y métodos pedagógicos" hasta "infraestructura". Sin embargo, el objetivo principal es medir el rendimiento, que se entiende como "el promedio de las calificaciones de un alumno en un determinado grado y se mide en unidades cuantificables como son las calificaciones". (p. 22).

Fortalecimiento de Capacidades Pedagógicas

Boterf, (1997); el fortalecimiento de capacidades pedagógicas se refiere a un proceso integral de desarrollo profesional diseñado para mejorar las habilidades, conocimientos, actitudes y competencias de los educadores (maestros, profesores, formadores, etc.) en el ámbito de la enseñanza y el aprendizaje. Este proceso busca elevar la calidad de la educación y, por lo tanto, el rendimiento de los estudiantes. Algunos aspectos clave del fortalecimiento de capacidades pedagógicas incluyen:

Desarrollo de habilidades didácticas, Actualización de conocimientos, Desarrollo de competencias socioemocionales y adaptación al contexto: Considera la adaptación de las estrategias y enfoques de enseñanza a las necesidades específicas de los estudiantes y al entorno escolar en el que se encuentran.

La calidad educativa en la ley 28044

En el artículo 13 de la Ley de Educación se establece que es responsabilidad del Estado asegurar los elementos que contribuyan a la calidad en las instituciones públicas. Además, define la calidad de la educación como el nivel de preparación óptimo que los individuos deben alcanzar para abordar los desafíos del desarrollo humano, ejercer sus derechos de ciudadanía y seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida.

3.3 Bases Conceptuales

Gestión

(Alvarado, 1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”

Institucional

Se refiere a todo lo relacionado con una institución. Una institución es una organización, entidad o estructura establecida para cumplir con un propósito específico o llevar a cabo actividades y funciones definidas. El concepto de "institucional" puede aplicarse a una amplia variedad de contextos y áreas, incluyendo la política, la economía, la educación, la salud, entre otros (RAE, 2023)

Desempeño

El compromiso de los empleados es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización con los actos y las consecuencias de cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.

Laboral

Se relaciona con todo lo que está vinculado al trabajo, el empleo o las actividades realizadas en el ámbito laboral. En el contexto de las relaciones y el derecho laborales, el término "laboral" se refiere a cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo (RAE, 2023)

CAPÍTULO IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1 Ámbito

El presente trabajo de investigación se desarrolló en Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca de la Región Huánuco.

4.2 Población y Selección de la Muestra

4.2.1 Población

Según (Sampieri, 2010) manifiesta que “la población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones”. p.174.,

De acuerdo con Chávez (2007) la población de un estudio es: “El universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (p. 162).

En tal sentido, la población del presente proyecto de investigación estuvo constituido por los trabajadores del área de gestión institucional y personal directores de las Instituciones Educativas pertenecientes a la UGEL de la Provincia de Yarowilca.

Población

Tabla 1

Cantidad de Trabajadores

<u>Área</u>	<u>Trabajadores</u>
Área de gestión Institucional	5
Trabajadores y directores	74
Total	79

Nota. Área de recursos Humanos de la UGEL.

Nota. Elaboración propia

4.2.2 Muestra

El nivel de investigación es de nivel descriptivo-correlacional, dado que este nivel determinó la relación que existe entre las dos variables tanto la Gestión Institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca.

El autor Hugo (1998) explicó que los estudios descriptivos se centran en describir un fenómeno o situación en una circunstancia temporal y espacial específica. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2006) indican que los estudios correlacionales buscan entender la relación entre dos variables, lo que se puede medir utilizando calificaciones cualitativas. En este caso particular, se midió el grado de relación entre la Gestión Institucional y el desempeño laboral de los trabajadores. Para este caso se tomó la muestra de 79 trabajadores del área de gestión institucional, así como trabajadores y directores.

4.3 Nivel, Tipo y Diseño de Estudio

4.3.1 Nivel de Estudio

El trabajo de investigación es de nivel descriptivo-correlacional debido a que se determinó el grado de relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso de desempeño de los trabajadores descrito en la población del presente trabajo. Según Hugo (1998), “los estudios descriptivos consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio de este en una circunstancia temporal-espacial determinada”. Según (Hernández Sampieri, 2014), “los estudios de carácter correlacional por que tiene como propósito, conocer la relación que existe las dos variables por lo que fue medible con calificaciones cualitativas”. En nuestro caso se midió el grado de relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso de desempeños de los trabajadores y directores pertenecientes a la UGEL de la Provincia de Yarowilca de la Región Huánuco.

4.3.2 Tipo de Estudio

Para La investigación es de tipo aplicada, la presente investigación pretende describir el grado de relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca de la Región Huánuco.

4.4 Técnicas e Instrumentos

4.4.1 Técnicas

Las técnicas, como formas específicas de obtener datos o información, son particulares de una disciplina y complementan el método científico, el cual tiene una aplicabilidad general (Arias,

2006). En este trabajo de investigación, se emplearán las siguientes técnicas para la recolección de información:

a) Encuesta: Se aplicó una muestra a los trabajadores de la UGEL – Yarowilca del periodo 2022.

Instrumentos

- a) **Cuestionario:** Este instrumento se construyó teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores en estudio y se aplicó a los trabajadores de la UGEL – Yarowilca.

4.5 Procedimiento

Las Para el desarrollo del futuro trabajo de investigación, se

llevó a cabo de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- a) Se listaron las variables que fueron medidas (Gestión institucional y su relación con el desempeño laboral).
- b) Se revisó su definición conceptual.
- c) Se revisó cómo se definieron operacionalmente las variables.
- d) Se eligió el instrumento de medición de la variable.
- e) Se indicó el nivel de medición de la variable.
- f) Se indicó la forma de codificación de datos en cada variable.
- g) Se aplicó una "prueba piloto" de datos en cada variable.
- h) Se modificó, ajustó y mejoró según sea necesario

4.6 Plan de Tabulación y Análisis de Datos

Las actividades que se llevó a cabo para la tabulación y/o procesamiento de datos fueron las siguientes:

- a) Clasificación de los datos.
- b) Procesamiento de datos (Elaboración de la tabla de distribución de frecuencias).
- c) Cálculo de estadísticos (Media, mediana, moda).
- d) Diseño de gráficos estadísticos (Gráficos de barras compuestas).
- e) Análisis e interpretación de la información (Análisis frecuencial y porcentual)

Validación de los Instrumentos para la Recolección de Datos.

Para llevar a cabo la validación de los instrumentos, se empleó la técnica de "Juicio de Expertos", para lo cual se utilizó los siguientes documentos:

- Ficha de validación de instrumentos.
- La operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia.

4.7 Consideraciones Éticas

Según Noreña, Alcaraz y Rojas (2014), todo estudio investigativo debe estar fundamentado en criterios éticos.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se han considerado los siguientes aspectos éticos, basados en la necesidad de

garantizar la seguridad de las personas e instituciones involucradas en la recolección de información:

- a) Se respetó la información organizacional proporcionada, utilizándola exclusivamente para fines académicos.
- b) Se garantizó el respeto y la confidencialidad de la información personal proporcionada por los encuestados.
- c) Los encuestados fueron informados de manera completa sobre el objetivo de la investigación y tuvieron total libertad para decidir si desean colaborar o no.
- d) Se trató con respeto las opiniones expresadas por los encuestados.
- e) En caso de ser solicitado, se proporcionó información sobre los resultados de la investigación de manera apropiada y comprensible a los sujetos de estudio.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis Descriptivo

Tabla 1

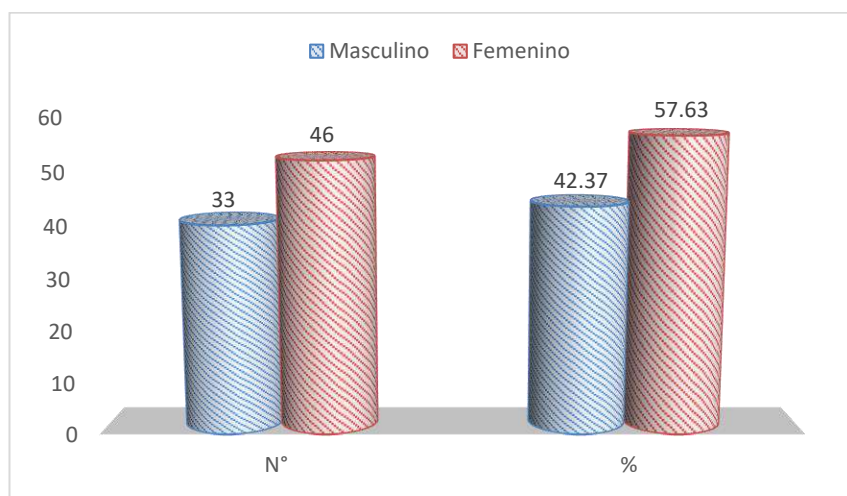
Distribución Según Género.

Genero	N°	%
Masculino	33	42.37
Femenino	46	57.63
TOTAL	79	100.00

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 1

Distribución Según Género.



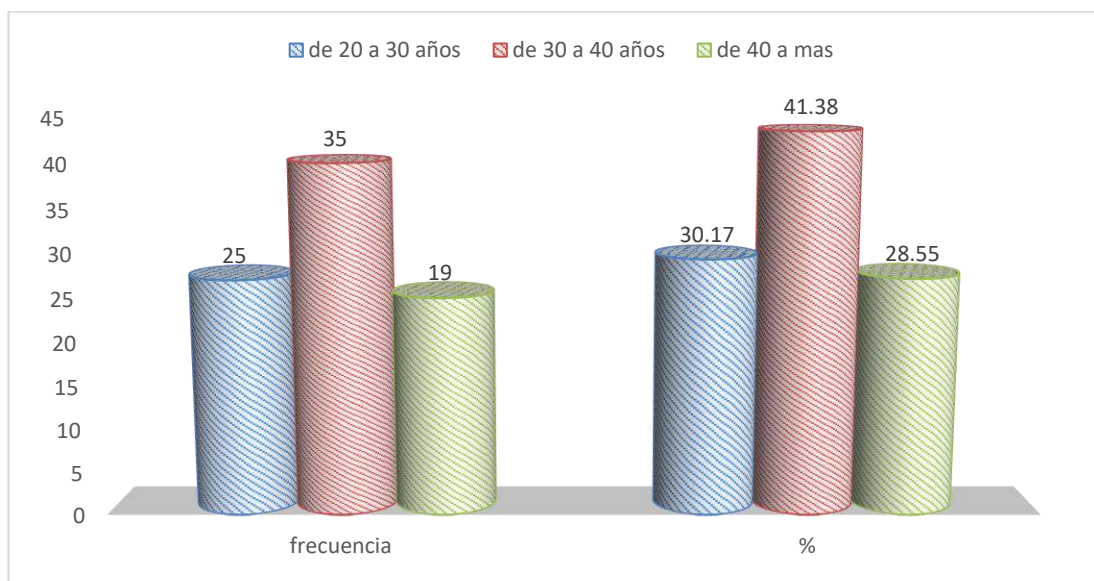
Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación: De la encuesta realizada a 79 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local, Yarowilca según género corresponde en menor porcentaje al género masculino ya que representa el 42.37%, siendo 33 varones, frente a un 57.63% que representa al género femenino con 46 damas.

Tabla 2*Distribución Según Edad.*

Grupos de edad	frecuencia	%
de 20 a 30 años	25	30.17
de 30 a 40 años	35	41.38
de 40 a mas	19	28.55
TOTAL	79	100.00

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 2*Distribución Según Edad.*

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

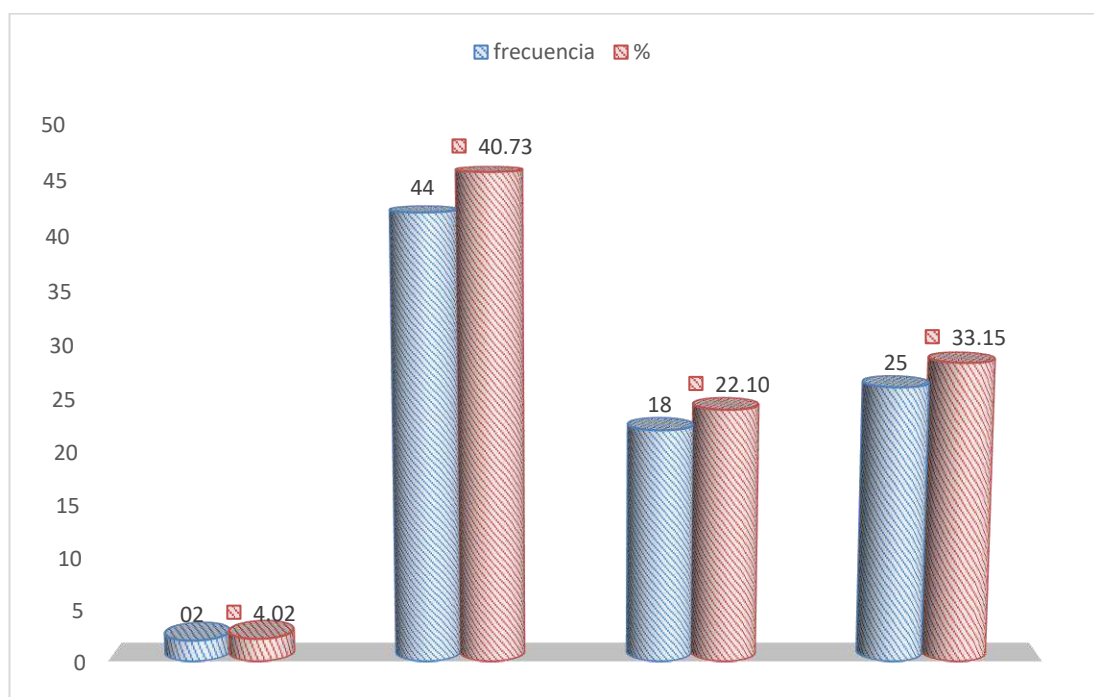
Interpretación:

De la encuesta realizada a 79 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, el mayor porcentaje que es 41.38% tienen entre 30 a 40 años, mientras que el 28.55% tiene de entre los 40 años a más, en relación al 30.17% que tiene entre 20 a 30 años.

Tabla 3*Distribución Según Ocupación.*

Ocupación	frecuencia	%
CAS	18	4.02
Nombrado	44	40.73
Cargo de Confianza	25	22.10
Otros	02	33.15
TOTAL	79	100.00

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 3*Distribución Según Ocupación.*

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

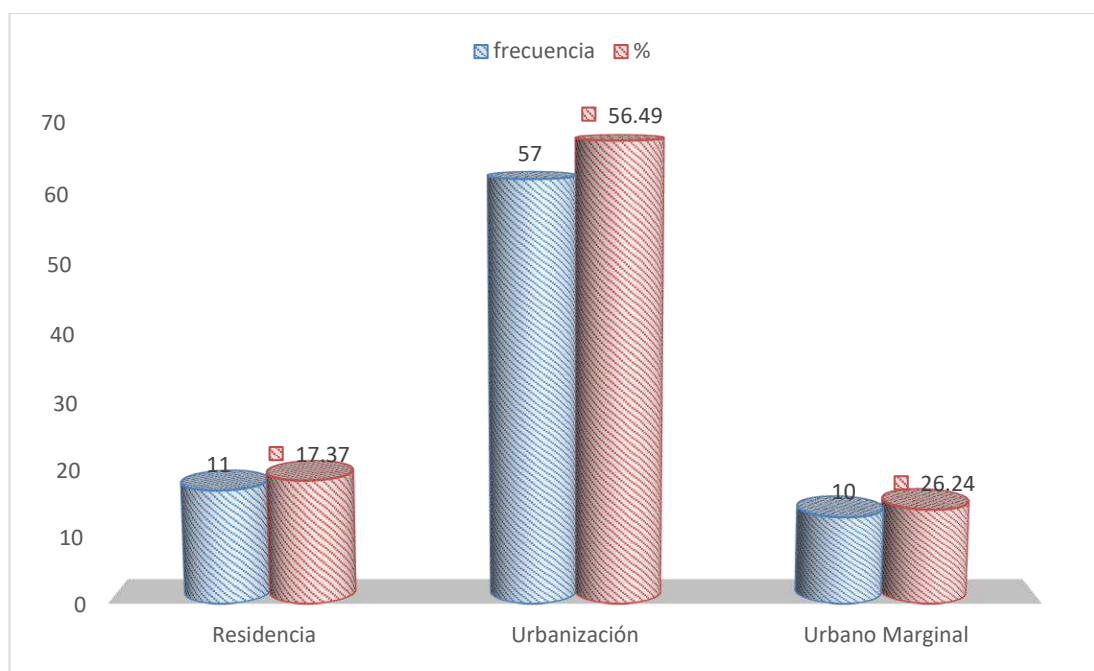
Interpretación:

De la encuesta realizada a 79 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, el mayor porcentaje que es 40.73% son nombrados, el 33.15% es trabajador cargo de confianza, el 22.10% es CAS y el 4.02% está otros.

Tabla 4*Distribución Según Lugar de Residencia.*

Lugar de residencia	frecuencia	%
Residencia	11	17.37
Urbanización	57	56.49
Urbano Marginal	10	26.24
TOTAL	79	100.00

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 4*Distribución según lugar de residencia.*

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

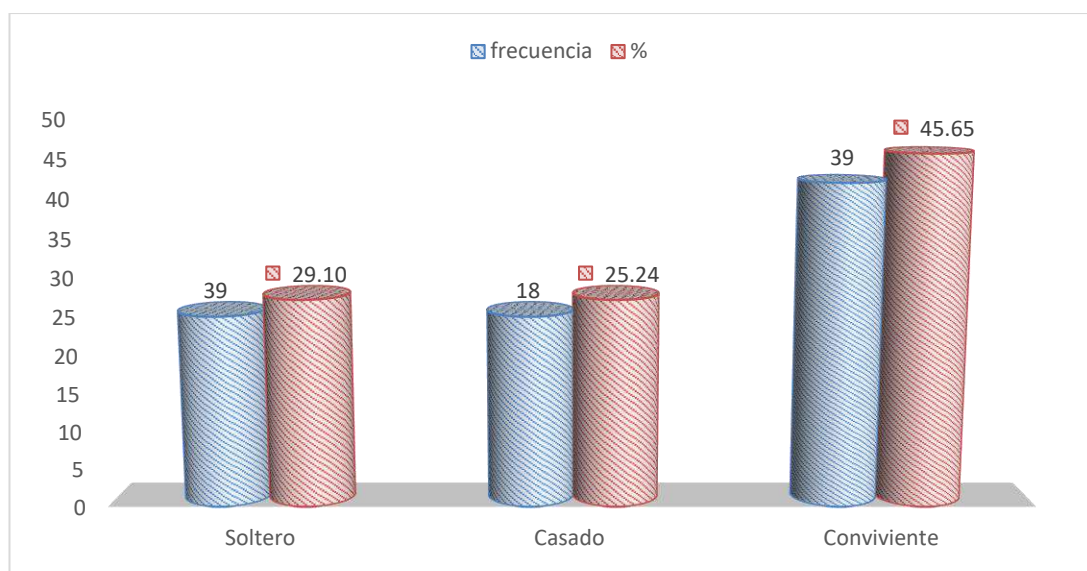
Interpretación:

De la encuesta realizada a 79 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, el mayor porcentaje que es 56.49% vive en zona urbanizada, el 26.24% en zona residencial y el 17.37% en urbano marginal.

Tabla 5*Estado Civil.*

Estado civil	frecuencia	%
Soltero	21	29.10
Casado	18	25.24
Conviviente	39	45.65
TOTAL	79	100.00

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 5*Distribución según Estado Civil.*

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

De la encuesta realizada a 79 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, el mayor porcentaje es 45.65% conviviente, el 29.10% es casado y el 25.24% soltero.

Tabla 6

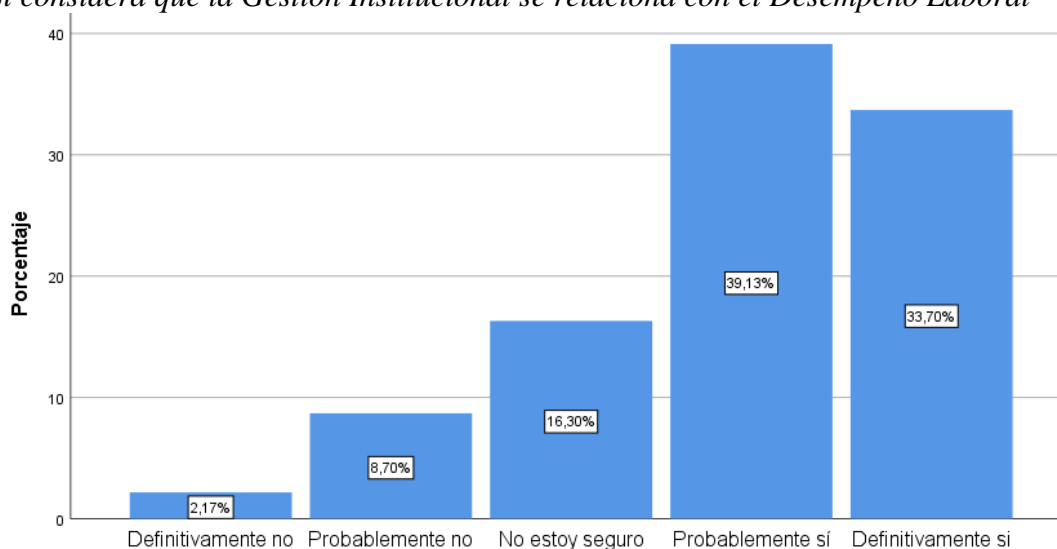
Si considera que la Gestión Institucional se relaciona con el Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	2	2,2	2,2	2,2
	Probablemente no	5	8,7	8,7	10,9
	No estoy seguro	10	16,3	16,3	27,2
	Probablemente sí	33	39,1	39,1	66,3
	Definitivamente si	29	33,7	33,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores

Figura 6

Si considera que la Gestión Institucional se relaciona con el Desempeño Laboral



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 06 y figura 06, respecto a que, Si considera que la Gestión Institucional se relaciona con el Desempeño Laboral, se tiene que el 39.13% mencionan que probablemente sí; el 33.70% señalan que definitivamente sí; el 16.30% no está seguro; mientras que el 8.70% responden que probablemente no y el 2.17% definitivamente no. Entonces se tiene que un 39% de encuestados aseguran que definitivamente si exista relación entre las dos variables.

Tabla 7

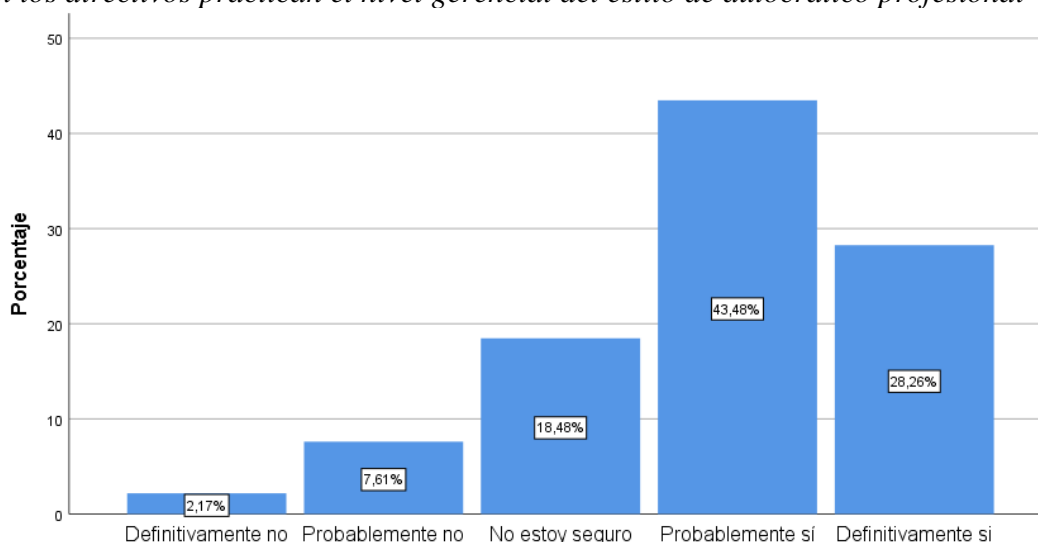
Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	2	2,2	2,2	2,2
	Probablemente no	7	7,6	7,6	9,8
	No estoy seguro	12	18,5	18,5	28,3
	Probablemente sí	36	43,5	43,5	71,7
	Definitivamente si	23	28,3	28,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Figura 7

Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático profesional



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 07 y figura 07, respecto a que, Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático profesional, se tiene que 43.48%, mencionan que probablemente sí; el 28.26% señalan que definitivamente sí; el 18.48% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 2.17% definitivamente no. En resumen, más del 70% de encuestados están de acuerdo que los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático profesional.

Tabla 8

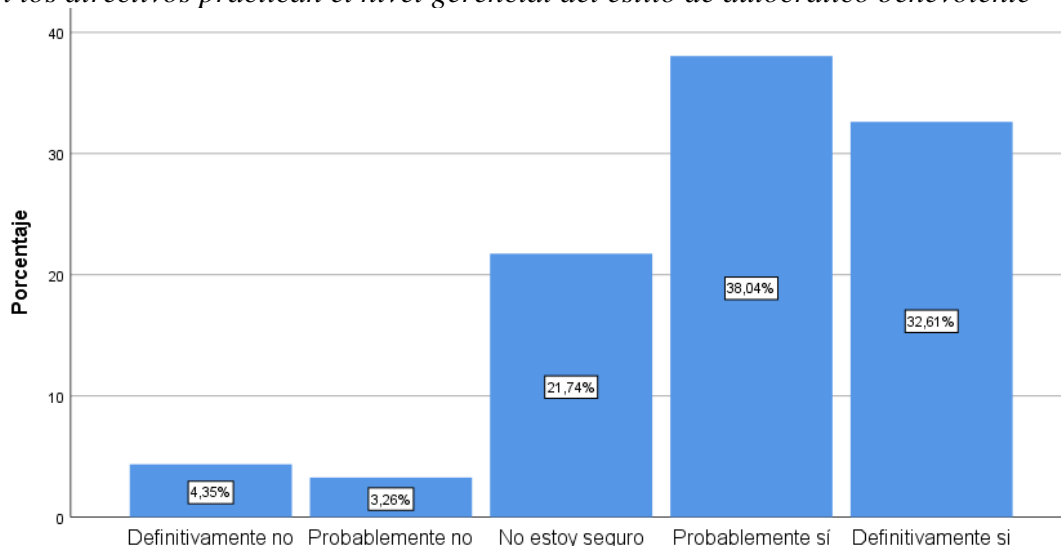
Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático benevolente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	4	4,3	4,3	4,3
	Probablemente no	1	3,3	3,3	7,6
	No estoy seguro	15	21,7	21,7	29,3
	Probablemente sí	31	38,0	38,0	67,4
	Definitivamente si	27	32,6	32,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Figura 8

Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático benevolente



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 08 y figura 08, respecto a que, si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático benevolente, se tiene que 38.04%, mencionan que probablemente sí; el 32.61% señalan que definitivamente sí; el 21.74% no está seguro; mientras que el 3.26% responden que probablemente no y el 4.35% definitivamente no. En resumen, más del 70% están de acuerdo a que los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático benevolente.

Tabla 9

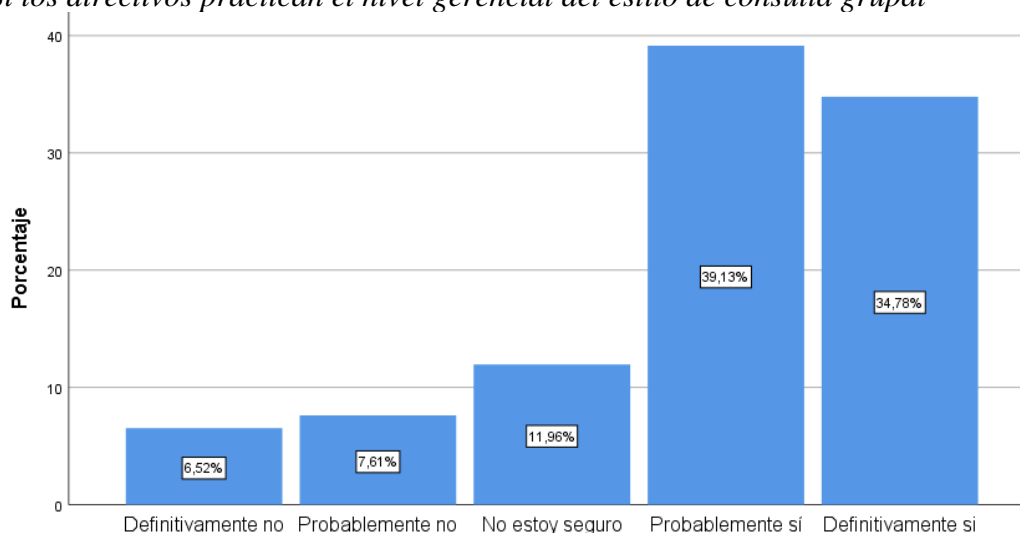
Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de consulta grupal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	5	6,5	6,5	6,5
	Probablemente no	7	7,6	7,6	14,1
	No estoy seguro	8	12,0	12,0	26,1
	Probablemente sí	31	39,1	39,1	65,2
	Definitivamente si	28	34,8	34,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Figura 9

Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de consulta grupal



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 09 y figura 09, respecto a que, si los directivos practican el nivel gerencial del estilo de consulta grupal, se tiene que 39.13%, mencionan que probablemente sí; el 34.78% señalan que definitivamente sí; el 11.96% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 6.52% definitivamente no. En resumen, más del 73% de encuestados están de acuerdo que los directivos practican el nivel gerencial del estilo de consulta grupal.

Tabla 10

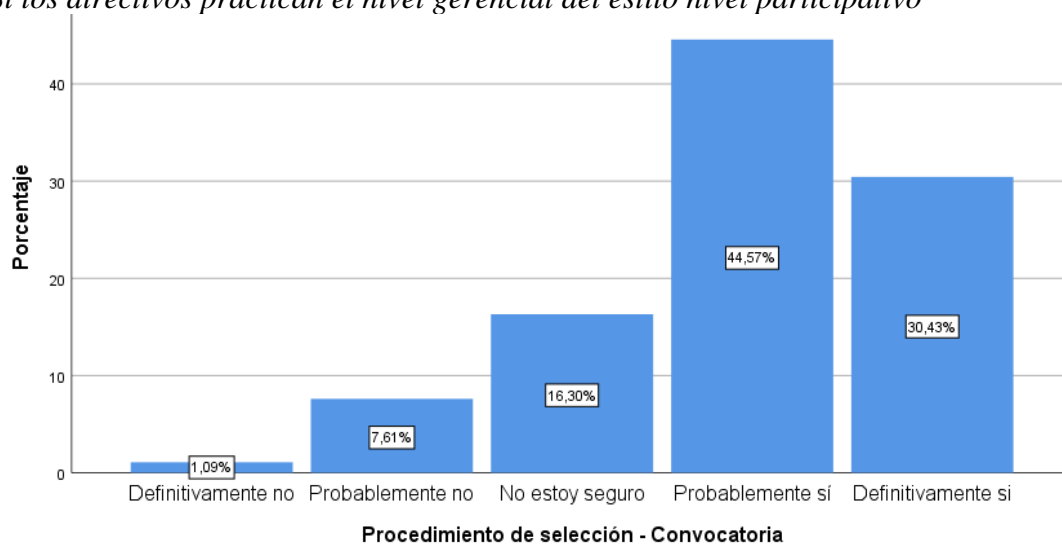
Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo nivel participativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	7	7,6	7,6	8,7
	No estoy seguro	15	16,3	16,3	25,0
	Probablemente sí	41	44,6	44,6	69,6
	Definitivamente si	28	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 10

Si los directivos practican el nivel gerencial del estilo nivel participativo



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 10 y figura 10, respecto a que, si los directivos practican el nivel gerencial del estilo nivel participativo, se tiene que 44.57%, mencionan que probablemente sí; el 30.43% señalan que definitivamente sí; el 16.30% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 74% de encuestados están de acuerdo que los directivos practican el nivel gerencial del estilo nivel participativo.

Tabla 11

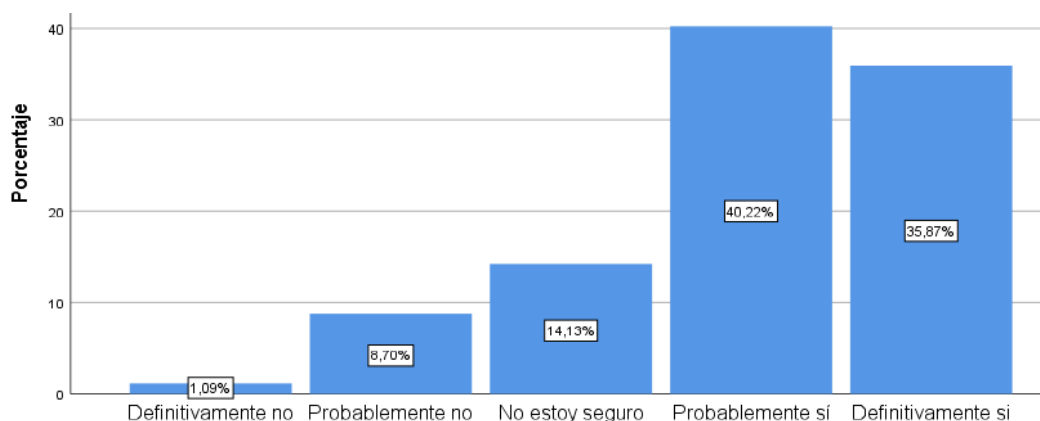
Si está de acuerdo con el nivel, tipo, tiempo y todo respecto a las actividades que desarrollan en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	8	8,7	8,7	9,8
	No estoy seguro	13	14,1	14,1	23,9
	Probablemente sí	37	40,2	40,2	64,1
	Definitivamente si	33	35,9	35,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 11

Si está de acuerdo con el nivel, tipo, tiempo y todo respecto a las actividades que desarrollan en la institución



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

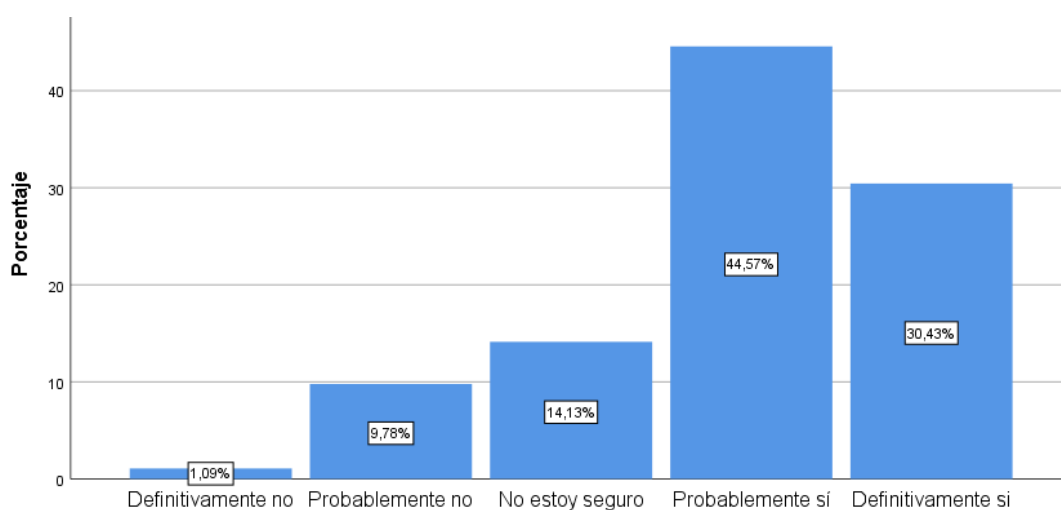
Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 11 y figura 11, respecto a que, si está de acuerdo con el nivel, tipo, tiempo y todo respecto a las actividades que desarrollan en la institución, se tiene que 40.22%, mencionan que probablemente sí; el 35.87% señalan que definitivamente sí; el 14.13% no está seguro; mientras que el 8.70% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 75% de encuestados están de acuerdo que está de acuerdo con el nivel, tipo, tiempo y todo respecto a las actividades que desarrollan en la institución.

Tabla 12

Si está de acuerdo con el nivel de objetivos establecidos durante el 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	8	9,8	9,8	10,9
	No estoy seguro	10	14,1	14,1	25,0
	Probablemente sí	36	44,6	44,6	69,6
	Definitivamente si	24	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 12. *Si está de acuerdo con el nivel de objetivos establecidos durante el 2022*

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 12 y figura 12, respecto a que, si está de acuerdo con el nivel de objetivos establecidos durante el 2022, se tiene que 44.57%, mencionan que probablemente sí; el 30.43% señalan que definitivamente sí; el 14.13% no está seguro; mientras que el 9.78% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 74% de encuestados están de acuerdo con el nivel de objetivos establecidos durante el 2022.

Tabla 13

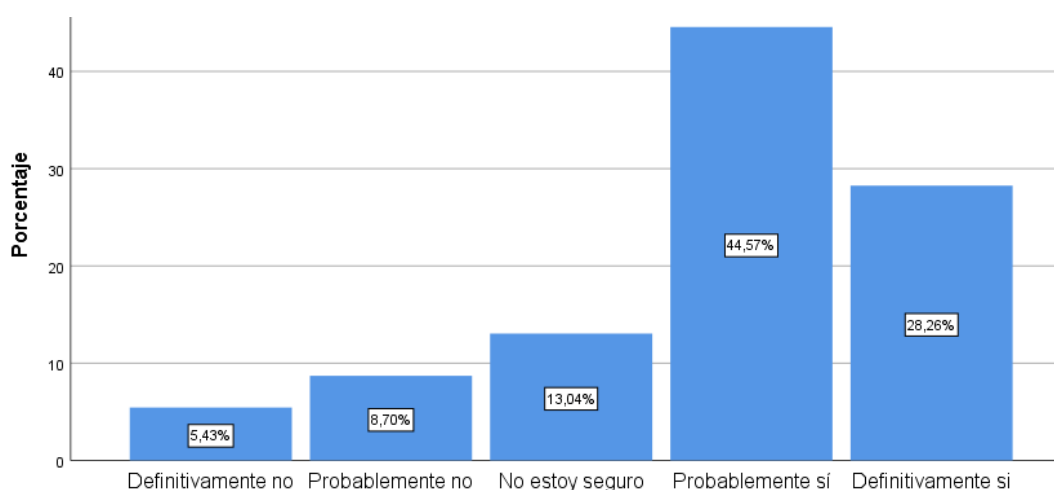
Con el nivel de estrategias que emplea la institución para el cumplimiento de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	5	5,4	5,4	5,4
	Probablemente no	8	8,7	8,7	14,1
	No estoy seguro	12	13,0	13,0	27,2
	Probablemente sí	41	44,6	44,6	71,7
	Definitivamente si	26	28,3	28,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 13

Con el nivel de estrategias que emplea la institución para el cumplimiento de metas



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 13 y figura 13, respecto a que, si están de acuerdo con el nivel de estrategias que emplea la institución para el cumplimiento de metas, se tiene que 44.57%, mencionan que probablemente sí; el 28.26% señalan que definitivamente sí; el 13.04% no está seguro; mientras que el 8.70% responden que probablemente no y el 5.43% definitivamente no. En resumen, más del 70% de encuestados están de acuerdo con el nivel de estrategias que emplea la institución para el cumplimiento de metas.

Tabla 14

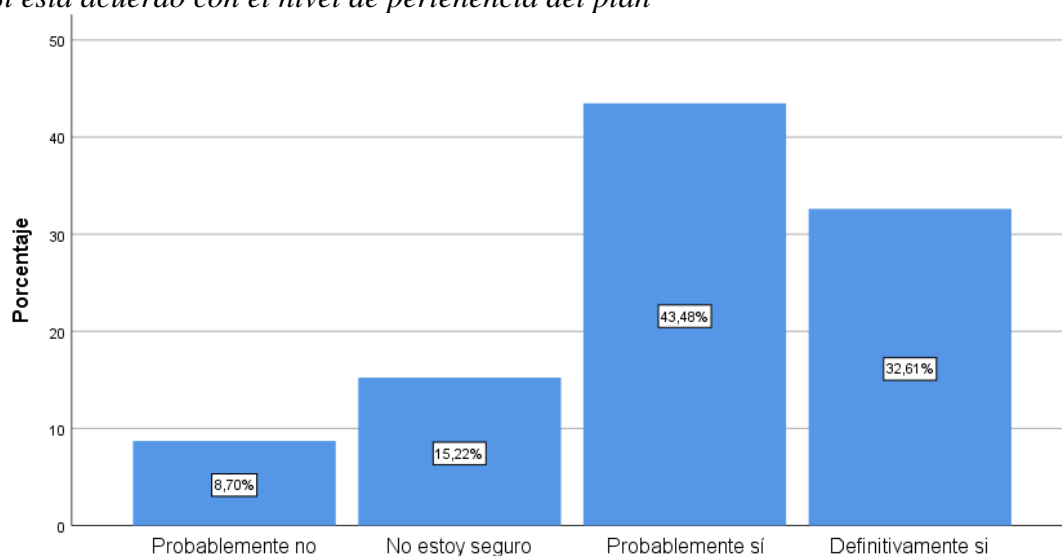
Si esta acuerdo con el nivel de pertenencia del plan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente no	8	8,7	8,7	8,7
	No estoy seguro	14	15,2	15,2	23,9
	Probablemente sí	40	43,5	43,5	67,4
	Definitivamente si	30	32,6	32,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Figura 14

Si esta acuerdo con el nivel de pertenencia del plan



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores y funcionarios.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 14 y figura 14, respecto a que, si está acuerdo con el nivel de pertenencia del plan, se tiene que 43.48%, mencionan que probablemente sí; el 32.61% señalan que definitivamente sí; el 15.22% no está seguro; mientras que el 8.70%. En resumen, más del 75% de encuestados están de acuerdo esta acuerdo con el nivel de pertenencia del plan.

Tabla 15

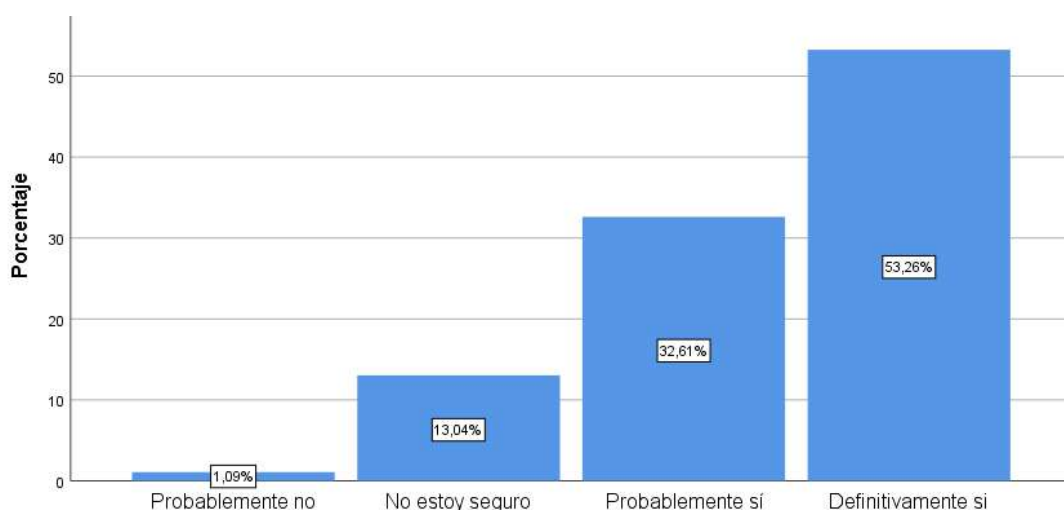
Si está usted de acuerdo con el nivel de viabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente no	1	1,1	1,1	1,1
	No estoy seguro	10	13,0	13,0	14,1
	Probablemente sí	26	32,6	32,6	46,7
	Definitivamente si	42	53,3	53,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 15

Si está usted de acuerdo con el nivel de viabilidad



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 15 y figura 15, respecto a que, si está usted de acuerdo con el nivel de viabilidad, después de haber realizado las licitaciones públicas y después de haberse ejecutado los proyectos se evalúa la satisfacción del área usuaria, se tiene que 53.26%, mencionan que probablemente sí; el 32.61% señalan que definitivamente sí; el 13.04% no está seguro y el 1.09% que probablemente no. En resumen, más del 85% de encuestados están de acuerdo con el nivel de viabilidad en la entidad.

Tabla 16

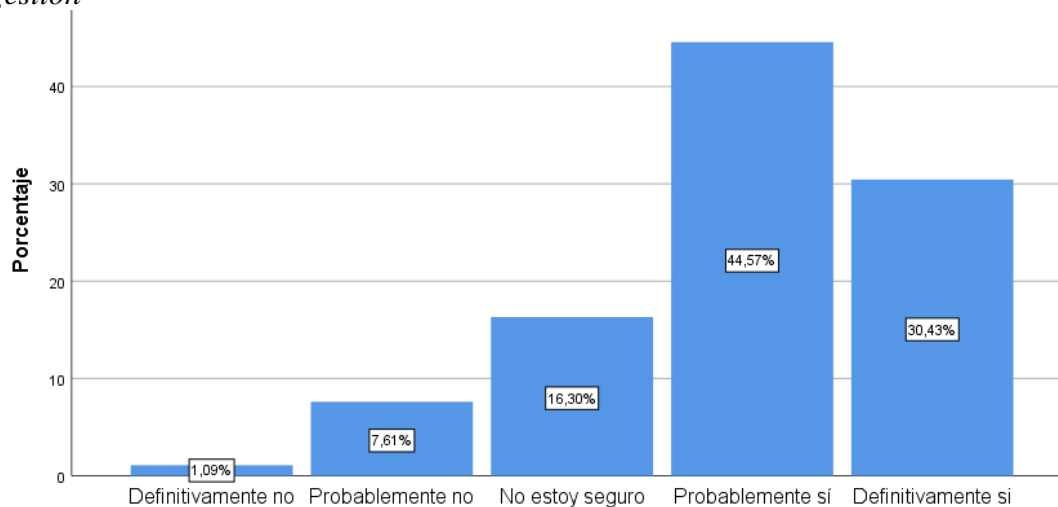
Si existe compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades y de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	7	7,6	7,6	8,7
	No estoy seguro	15	16,3	16,3	25,0
	Probablemente sí	41	44,6	44,6	69,6
	Definitivamente si	28	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 16

Si existe compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades y de gestión



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 16 y figura 16, respecto a que, *si* existe compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades y de gestión, se tiene que 44.57%, mencionan que probablemente sí; el 30.43% señalan que definitivamente sí; el 16.30% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 74% de encuestados están de acuerdo, se observa en la tabla y figura 16, *si* existe compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades y de gestión.

Tabla 17

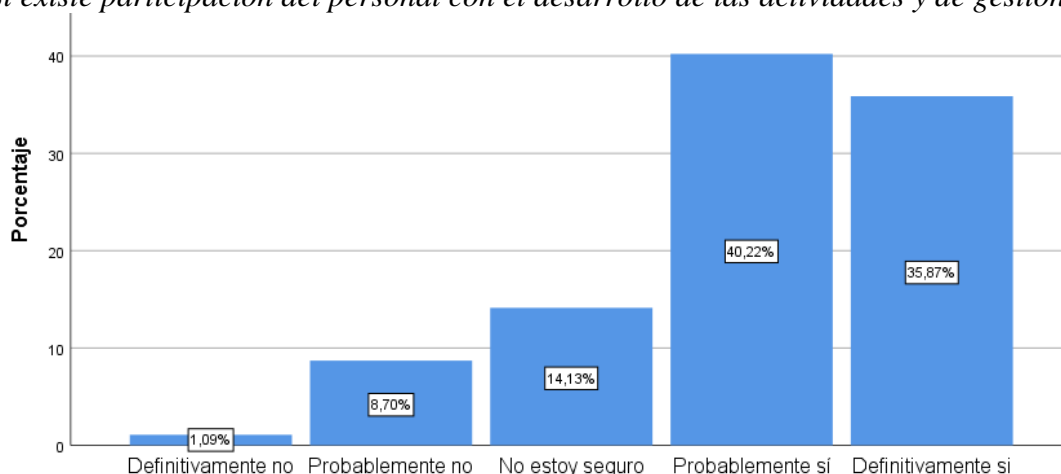
Si existe participación del personal con el desarrollo de las actividades y de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	8	8,7	8,7	9,8
	No estoy seguro	13	14,1	14,1	23,9
	Probablemente sí	37	40,2	40,2	64,1
	Definitivamente si	33	35,9	35,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 17

Si existe participación del personal con el desarrollo de las actividades y de gestión



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

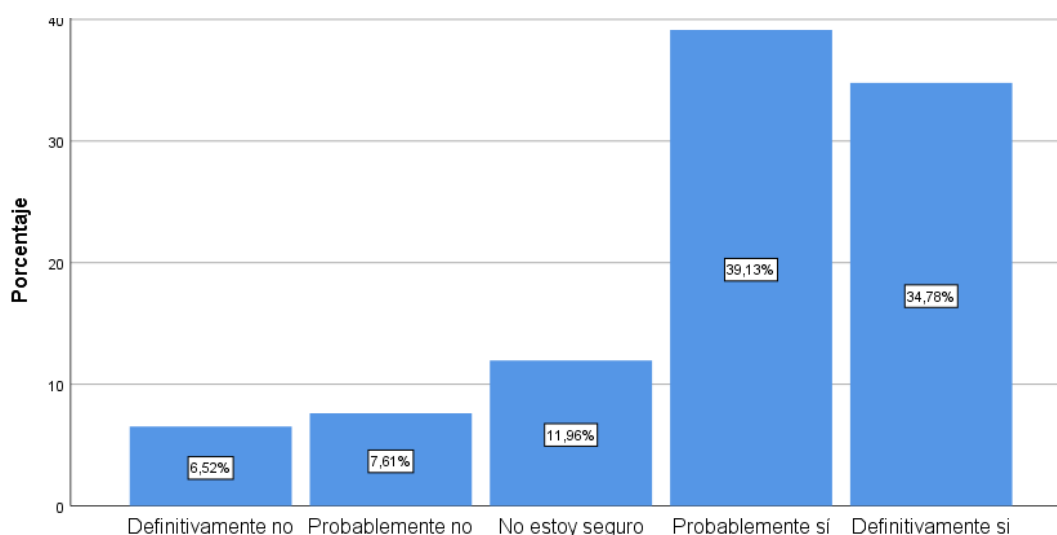
Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 17 y figura 17, respecto a que, si existe participación del personal con el desarrollo de las actividades y de gestión, se tiene que 40.22%, mencionan que probablemente sí; el 35.87% señalan que definitivamente sí; el 14.13% no está seguro; mientras que el 8.70% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 75% de encuestados están de acuerdo que existe participación del personal con el desarrollo de las actividades y de gestión.

Tabla 18*Si existe confianza entre los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	5	6,5	6,5	6,5
	Probablemente no	6	7,6	7,6	14,1
	No estoy seguro	8	12,0	12,0	26,1
	Probablemente sí	31	39,1	39,1	65,2
	Definitivamente si	28	34,8	34,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 18. *Si existe confianza entre los trabajadores*

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 18 y figura 18, respecto a que, si existe confianza entre los trabajadores, se tiene que 39.13%, mencionan que probablemente sí; el 34.78% señalan que definitivamente sí; el 11.96% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 6.52% definitivamente no. En resumen, más del 73% de encuestados están de acuerdo que si existe confianza entre los trabajadores.

Tabla 19

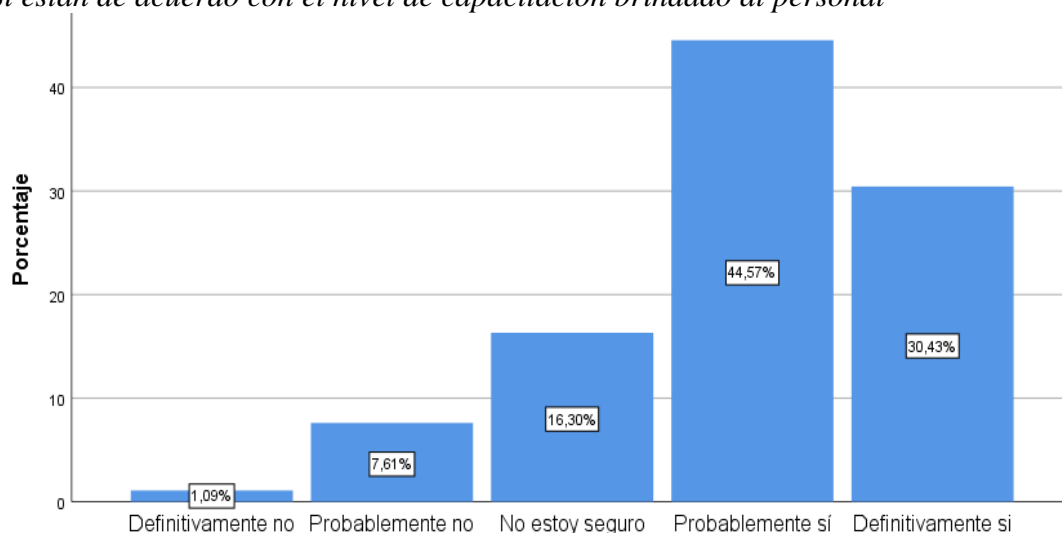
S Si están de acuerdo con el nivel de capacitación brindado al personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	7	7,6	7,6	8,7
	No estoy seguro	11	16,3	16,3	25,0
	Probablemente sí	36	44,6	44,6	69,6
	Definitivamente si	24	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 19

Si están de acuerdo con el nivel de capacitación brindado al personal



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

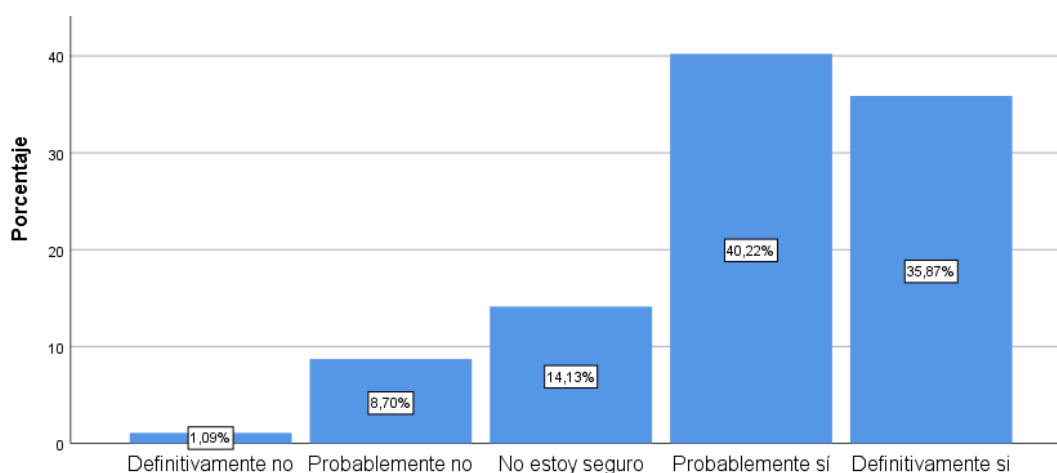
Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 19 y figura 19, respecto a que, si están de acuerdo con el nivel de capacitación brindado al personal, se tiene que 44.57%, mencionan que probablemente sí; el 30.43% señalan que definitivamente sí; el 16.30% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 74% de encuestados a están de acuerdo con el nivel de capacitación brindado al personal.

Tabla 20

Si está de acuerdo con la actualización de temas brindado al personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	1	1,1	1,1	1,1
	Probablemente no	8	8,7	8,7	9,8
	No estoy seguro	13	14,1	14,1	23,9
	Probablemente sí	37	40,2	40,2	64,1
	Definitivamente si	33	35,9	35,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 20. Contrato – Análisis de Variaciones Físicas y Financieras

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 20 y figura 20, respecto a que, si la aprobación de que, si está de acuerdo con la actualización de temas brindado al personal, se tiene que 40.22%, mencionan que probablemente sí; el 35.87% señalan que definitivamente sí; el 14.13% no está seguro; mientras que el 8.70% responden que probablemente no y el 1.09% definitivamente no. En resumen, más del 75% de encuestados a están de acuerdo con la actualización de temas brindado al personal.

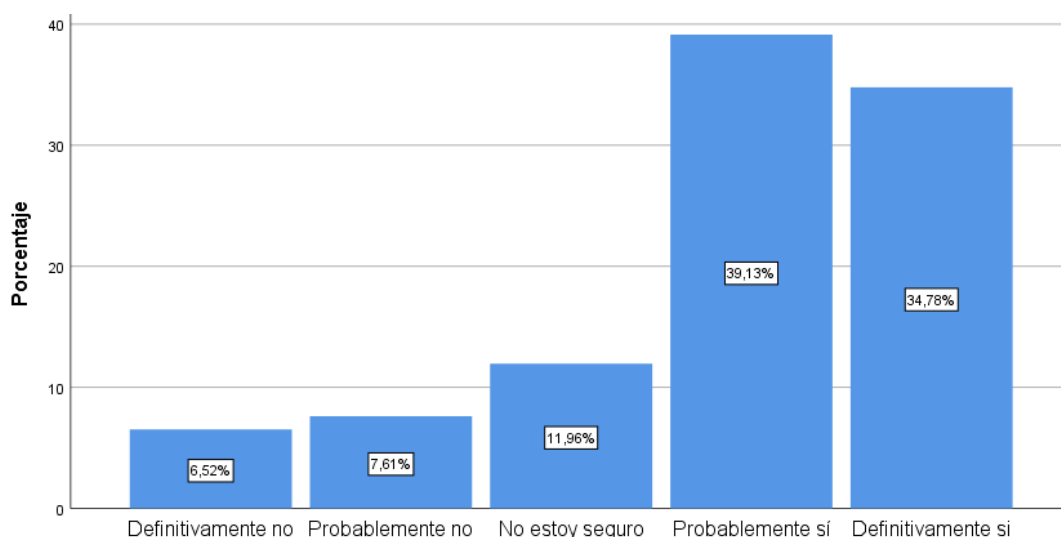
Tabla 21

Si están de acuerdo con el nivel de capacitación continua dado a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente no	6	6,5	6,5	6,5
	Probablemente no	7	7,6	7,6	14,1
	No estoy seguro	11	12,0	12,0	26,1
	Probablemente sí	36	39,1	39,1	65,2
	Definitivamente si	32	34,8	34,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Figura 21. *Si están de acuerdo con el nivel de capacitación continua dado a los trabajadores*



Nota. Encuesta aplicada al Área de Gestión Institucional, trabajadores y directores.

Interpretación:

Según la encuesta aplicada, se observa en la tabla 21 y figura 21, respecto a que, si están de acuerdo con el nivel de capacitación continua dado a los trabajadores, se tiene que 39.13%, mencionan que probablemente sí; el 34.78% señalan que definitivamente sí; el 11.96% no está seguro; mientras que el 7.61% responden que probablemente no y el 6.52% definitivamente no. En resumen, más del 73% de encuestados considera que si están de acuerdo con el nivel de capacitación continua dado a los trabajadores.

5.2 Contrastación de Hipótesis

Según Montes (2021), el coeficiente de correlación de rangos de Spearman es una métrica de correlación lineal que se basa en la ordenación de los individuos en grupos y compara dichas clasificaciones. Este índice resulta particularmente útil cuando se intenta establecer una conexión entre un número reducido de pares de individuos, es decir, menos de 30. En lo que respecta a la interpretación de los resultados derivados de la prueba de Spearman, el coeficiente de correlación de rangos oscila entre -1.0 y +1.0, y su interpretación es la siguiente: valores próximos a +1.0 denotan una asociación positiva fuerte entre las clasificaciones, lo que implica que a medida que un rango aumenta, el otro también tiende a aumentar; valores cercanos a -1.0 indican una asociación negativa intensa, lo que significa que a medida que un rango aumenta, el otro tiende a disminuir; finalmente, cuando el valor es 0.0, señala que no existe ninguna relación entre las clasificaciones.

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba no Paramétrica de Rho Spearman obteniendo el siguiente resultado:

Hipótesis General

Hi: La gestión institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

Tabla 31

Contrastación de Hipótesis General

			Gestión Institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1,000**	,819**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,819	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	79	79

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es mayor que 0,5 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que, la gestión institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022. De acuerdo con la presente tabla, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = ,819^*$. Entonces el grado de correlación es directamente proporcional positiva intensa y significativamente entre variables según los estándares integrados por la correlación de Spearman.

Hipótesis Específica 1

Hi1: El liderazgo directivo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

Tabla 32

Contrastación de Hipótesis Específica 1

			Correlaciones	
			Liderazgo directivo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000**	,789**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,789**	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	79	79

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es mayor que 0,5 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que, el liderazgo directivo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022. De acuerdo con la presente tabla, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 789^*$. Entonces el grado de correlación es directamente proporcional positiva intensa y significativamente entre variables según los estándares integrados por la correlación de Spearman.

Hipótesis Específica 2

HE2: La planificación estratégica se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

Tabla 33

Contrastación de Hipótesis Específica 2

			Correlaciones	
			Planificación estratégica	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Interpretación

Como el p valor (sig. = 0,000) es mayor que 0,5 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que, La planificación estratégica se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022. De acuerdo con la presente tabla, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = .969^*$. Entonces el grado de correlación es directamente proporcional positiva intensa y significativamente entre variables según los estándares integrados por la correlación de Spearman.

Hipótesis Específica 3

HE3: La evaluación de la gestión educativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

Tabla 34

Contrastación de Hipótesis Específica 3

			Evaluación de gestión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación de gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Interpretación

Como el p valor (sig. = 0,000) es mayor que 0,5 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que, la evaluación de la gestión educativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022. De acuerdo con la presente tabla, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = .963^*$. Entonces el grado de correlación es directamente proporcional positiva intensa y significativamente entre variables según los estándares integrados por la correlación de Spearman.

Hipótesis Específica 4

HE4: El clima institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

Tabla 35

Contrastación de Hipótesis Específica 4

			Clima institucional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Interpretación

Como el p valor (sig. = 0,000) es mayor que 0,5 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que, el clima institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022. De acuerdo con la presente tabla, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = .951^*$. Entonces el grado de correlación es directamente proporcional positiva intensa y significativamente entre variables según los estándares integrados por la correlación de Spearman.

Hipótesis Específica 4

HE5: La capacitación se relaciona positivamente del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.

Tabla 35

Contrastación de Hipótesis Específica 4

			Capacitació n	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,936**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,936**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Interpretación

Como el p valor (sig. = 0,000) es mayor que 0,5 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que, La capacitación se relaciona positivamente del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca 2022. De acuerdo con la presente tabla, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = .936^*$. Entonces el grado de correlación es directamente proporcional positiva intensa y significativamente entre variables según los estándares integrados por la correlación de Spearman.

5.3 Discusión de Resultados

En la investigación realizada por (Saavedra, 2017) sobre la “Gestión institucional y la ejecución presupuestal en la municipalidad distrital de Morales, provincia de San Martín, 2017”, se encontró que: “Para la eficacia del gasto los valores son, 18.5% Siempre, 61.1% A veces y 20.4% Nunca”.

Se aprecian diferencias entre ambas investigaciones, puesto que, en la presente investigación el 77% de los entrevistados se encuentran de acuerdo, con nivel de estilo autocrático profesional, las cuales involucra al con nivel de estilo autocrático benevolente organizacional, nivel de consultivo grupal y nivel participativo, porcentaje menor a lo encontrado por (Saavedra, 2017), es decir, en la Municipalidad Distrital de Morales, la eficacia se desarrolla de manera similar que lo encontrado en la presente investigación.

Estos resultados presentan diferencias con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde el 78% de los entrevistados están de acuerdo con el nivel de actividades, nivel de objetivos y nivel de estrategias, esto garantiza la planificación estratégica equitativamente durante el año optimizando sus procesos, porcentaje mayor a lo encontrado por (Saavedra, 2017).

Es decir, en la Municipalidad Distrital de Morales, existe menor inconformidad con la Gestión Institucional. En la investigación desarrollada por (Omote & Rojas, 2019) sobre el “Proceso de gestión institucional y la calidad de gasto en una unidad ejecutora de una Entidad del Estado, Lima 2019”, encontraron que: “El 67,5% consideró que siempre la calidad del gasto es eficiente, el 28,8% opina que casi siempre es eficiente; y solo el 3,8% considera que a veces es eficiente”

Presentando diferencias con lo encontrado en la presente investigación donde, el 38% de los servidores y funcionarios entrevistados están de acuerdo con gestión institucional la misma que incluye plazos y procedimientos, cumplimiento de objetivos y satisfacción del área usuaria, porcentaje muy por debajo de lo encontrado

por (Omonte & Rojas, 2019), donde casi el 28% de los encuestados considera la ejecución contractual.

En la investigación presentada por (Omonte & Rojas, 2019) sobre el “Gestión Institucional y la calidad de gasto en una unidad ejecutora de una Entidad del Estado, Lima 2019”, “Sobre la dimensión eficiencia, el 63,7% de los encuestados , indicaron que “siempre”, se aprecia eficiencia, para el 32,5% “casi siempre”, seguidamente se ubica la opción “a veces” con el 3,8% de los restantes encuestados” Grandes diferencias se observan entre respecto a la dimensión legalidad de proceso, puesto que, según lo encontrado en la presente investigación, el 70% de los entrevistados se encuentran de acuerdo con la legalidad de proceso donde incluye procedimientos de selección, modificaciones u formulación y ejecución de licitaciones públicas, es decir, en lo encontrado por (Omonte & Rojas, 2019), existe mayor eficiencia.

5.4 Aporte Científico de la Investigación

El actual trabajo de investigación es importante y conlleva un valioso aporte científico para mejorar los procedimientos de gestión institucional con relación al desempeño laboral en las instituciones públicas del Estado. También es importante resaltar que liderazgo directivo, la planificación estratégica, evaluación de gestión educativa, clima institucional y fortalecimiento de capacidades pedagógicas puede efectivizar las tareas y establecer metodologías para cumplir los objetivos trazados. Los actuales resultados de este estudio nos indican que existe relación positiva entre en la gestión institucional y el desempeño laboral en el Unidad de Gestión Local de Yarowilca, asimismo, se pone en conocimiento en fortalecer las áreas críticas de la entidad mediante la propuesta de mejoras institucionales y administrativas competente para alcanzar los objetivos y metas institucionales. Es evidente que la gestión institucional se traduce en la eficiencia del desempeño laboral, la misma que conlleva una mayor reputación de la institución ante la sociedad. Los resultados del presente estudio es una información muy valiosa para la sociedad científica y servirán de base para nuevos enfoques a futuro en estudios y de esta manera mejorar la gestión en el nivel de todas las organizaciones.

CONCLUSIONES

Según las respuestas de los encuestados, en un mayor porcentaje no está seguro de la relación que existe entre la gestión institucional con el desempeño laboral en el Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca - 2022,

Se logró demostrar que el liderazgo directivo tiene falencias y no cumple con la toma de decisiones oportunas y pertinentes para guiar a su equipo, a través de la participación activa, consulta grupal y organización para el cumplimiento de funciones, demostrándose esto en los resultados obtenidos en la encuesta, por lo tanto, la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca no cumple con el liderazgo directivo.

Se logró determinar que existe una relación entre la planificación estratégica con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca. Donde a partir de la encuesta se pudo demostrar que la planificación estratégica tiene deficiencias en la planificación de actividades, formulación de objetivos y desarrollo de estrategias, por lo tanto, la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca no cumple con la planificación estratégica.

Se logró determinar en qué medida la evaluación de gestión educativa se relacionan con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca; ya que a partir de los resultados obtenidos en la encuesta se pudo demostrar que la evaluación de la gestión educativa tiene deficiencias en su cumplimiento, por el bajo nivel de pertenencia y viabilidad del Plan, por lo tanto, la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca no cumple con la evaluación de gestión educativa.

Se pudo demostrar que el clima institucional no es el más adecuado, dado que se demuestra en el resultado obtenido en la encuesta, el mismo que determinar en qué medida el clima institucional se relacionan con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Local de Yarowilca, puesto que existe un escaso compromiso del personal

con la institución, participación mínima en las acciones planificadas y confianza limitada por parte del personal, por lo tanto, la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca no cumple con el clima institucional favorable entre los trabajadores y funcionarios.

Y por último se logró determinar en qué medida el fortalecimiento de capacidades pedagógicas se relacionan con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, ya que se pudo demostrar que el fortalecimiento de capacidades pedagógicas no está siendo aplicado correctamente, dado que la formación del personal no es adecuado y acorde a sus necesidades, así como las capacitaciones continuas no consideran las necesidades formativas encontradas en los funcionarios y trabajadores, lo que demuestra que la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca no se cumple con el fortalecimiento de capacidades pedagógicas del área usuaria.

SUGERENCIAS

Se sugiere muy respetuosamente al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, quien dirige a los funcionarios de dicha entidad; tomar las acciones correspondientes respecto a la calidad de servicio de los trabajadores y funcionarios, toda vez que la percepción de los usuarios determina la satisfacción o insatisfacción, lo que provoca que esto afecte el tener una gestión eficiente en el desarrollo de las actividades en general.

Se sugiere a los funcionarios y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, involucrados directamente con la gestión institucional, cumplir y hacer cumplir el procedimiento correcto acorde a la ley y las normas vigentes, dado que el desempeño laboral afecta la gestión eficiente de la entidad, lo que provoca la reversión del presupuesto al erario nacional y la disminución de la asignación presupuestal para el siguiente año, por el incumplimiento de metas.

Se sugiere a los líderes directivos y representantes del área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, demostrar el estilo de liderazgo participativo, consultivo grupal, dando mayor énfasis a los procesos y sancionar a los que incumplan las funciones o actividades, a fin de gestionar el cumplimiento de objetivos y metas de manera eficiente, así como anticiparse y erradicar las deficiencias en la gestión.

Se sugiere a los funcionarios y trabajadores de la UGEL Yarowilca, del área de gestión institucional; darle mayor énfasis en la planificación estratégica, considerando objetivos claros y nivel de estrategias de calidad, cumpliendo los plazos establecidos en los procedimientos, convocando a todo el equipo para su evaluación permanente, tomando decisiones y promoviendo cambios, así como realizar la distribución de funciones a todo el equipo de manera óptima y pertinente.

Asimismo, se sugiere establecer metodologías y enmarcar procedimientos en la evaluación de la gestión institucional, con la finalidad de mejorar la pertinencia del plan y el nivel de viabilidad, a través de una gestión eficaz, que incentive el

cumplimiento de objetivos y metas de la institución, cumpliendo así con los indicadores del nivel de pertinencia.

Se sugiere propiciar un clima favorable y armonioso entre los trabajadores, funcionarios y usuarios, vinculado a una participación activa, comprometida, empática y leal, enmarcado en la práctica de valores y la confianza como un eje primordial de la convivencia armónica en la entidad.

Por último, se sugiere fortalecer las capacidades pedagógicas, estableciendo programas de capacitación, así como especialización y formación continua y permanente para los trabajadores y funcionarios, invirtiendo en diseños de procesos que conllevan a la actualización del personal en distintas áreas, con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos en la encuesta de relación entre la gestión institucional y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Yarowilca.

REFERENCIAS

- Armijo, M., & Espada, M. (2014). Calidad del gasto público y reformas institucionales en América Latina. Serie Macroeconomía del desarrollo. Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe. Disponible en <http://hdl.handle.net/11362/37012>
- Aguilar, J. (2008). Transparencia y democracia: Claves para un concierto. Recuperado de http://www.resi.org.mx/icainew_f/images/Biblioteca/Cuaderno%20transparencia/cuadernillo10.pdf
- Aguilera, R. (2017). La transparencia y la formación de ciudadanía en un gobierno local: Oportunidades y restricciones en Jalisco. (Artículo científico). Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n43/0185-1616-ep-43-111.pdf>
- Arenoso, F. (2006). Manual de transparencia y control social en las contrataciones públicas. Buenos Aires. Recuperado de <http://poderciudadano.org/libros/TransparenciayControlSocialenlasContratacionesPublicas.pdf>
- Arroyo Santamaría, W. (2019). Proceso de contratación y su incidencia en el cumplimiento de las metas institucionales de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa - Satipo – 2019.
- Bazán, M & Palomino, B. (2018). Transparencia en la gestión pública y su relación con cobros indebidos al asegurado SIS atendido en la IPRESS Tulpuna, Cajamarca – 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12679/26408/Baz% c3%a1n_LM-Palomino_CBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12679/26408/Baz%c3%a1n_LM-Palomino_CBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Bernasconi, A & Rodríguez, E. (2018). Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. (Artículo científico). Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7338167.pdf>
- Caerrillo, L. (2011). Un caso de acceso a la información en entidades públicas. *Revista Peruana de Jurisprudencia*, (46), XV–XXVII. Perú. ¿Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1933/Caso_acceso_información_entidades_publicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez, I. (2010). La ley 274444. Lima: Las razones de su puesta en vigencia y una brece mención a sus rasgos fundamentales.
- Gento, S. (2015). Propuesta de mejora del proceso adminsitrativo de autorización de establecimientos comerciales de grandes superficies. Mc Graw.
- Hurtado, C. (2017). Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12679/10849/Hurtado_ACR.pdf?sequence=1
- Ibarra Pérez, S. (2018). Mejoras en la gestión de contratos de Anglo American Sur. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168636>
- Ley N° 27444. (2017). Ley del procedimiento administrativo general. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Llamo, J. (2018). Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06. (Tesis de maestría).

León Mendoza, J. (2006). La Eficiencia del Gasto Público en Educación.

Martínez, J. (2015). Transparencia versus corrupción en la contratación pública.

Medidas de transparencia en todas las fases de la contratación pública como antídoto contra la corrupción (tesis de posgrado). Universidad De León. España.

Moreira, I., y Claussen, M. (2011). Políticas de transparencia en la administración pública brasileña. *Revista Reforma y Democracia*. Núm. 51. Caracas, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Recuperado de <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-cladreformademocracia/articulos/051-octubre-2011/correa.pdf>

OSCE (2020), Guía de orientación, contratación directa bajo situación de emergencia.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/860968/Gu%C3%ADa_de_Contrataci%C3%B3n_directa_bajo_situaci%C3%B3n_de_emergencia.pdf

Ortún, V. (1995). Gestión pública: conceptos y métodos. *Revista Asturiana de Economía*, 4, 179-93.

Prialé, G. (2021). La gestión del gasto público en obras. Segunda edición. (2°. ed.). Universidad Continental, Fondo Editorial. <https://doi.org/10.18259/978-612-4443-31-2>

Pingo Zapata, Manuel Enrique (2021), Tributación interna y gasto público en el Perú, <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5736>

Pensamiento Crítico, 5, 073–090. <https://doi.org/10.15381/pc.v5i0.9332>

Rodas, P. (2018). Influencia de la transparencia en la gestión organizacional del gobierno regional de Tacna, periodo 2011 – 2014. (Tesis de maestría).

Universidad Privada de Tacna. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/911/1/Rodas-Alejos-Casiano.pdf>

Rodríguez, M & Pérez, M. (2017). Decisión y transparencia en información y conocimiento. Estudio de caso de las empresas de comunicación cotizadas españolas. (Artículo científico). Latina. España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/819/81952828038.pdf>

Serna, H. (2008). Gerencia estratégica. (10a Ed.). Colombia. Panamericanas

formas e impresos S.A. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/66872891/Gerencia-EstrategicaHUMBERTOSERNA-GOMEZ>

Stoner, G. (2002) Administración. México. Prentice Hall Hispanoamericana SA.

Terry, G. (2008) Planeamiento Estratégico de la empresa. Trujillo. Edición a cargo del Autor.

Tribunal Constitucional (2010). Expediente N° 00566-2010-PHD/TC, fundamentos jurídicos 5 y 6. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/>

2010/00566-2010-HD.html

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Hi: La gestión institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022. HG0: La gestión institucional se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Variable Independiente • Licitación Pública</p> <p>Variable Dependiente • Calidad del Gasto</p>		<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p>
<p>Problemas Específicos:</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis Específicas</p>	<p>Dimensiones:</p>		<p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN · No experimental · Explicativo transversal/ correlacional</p>
<p>PE1. ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?</p>	<p>OE1. Determinar qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022</p>	<p>HE1: El liderazgo directivo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022. HE0: El liderazgo directivo se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Liderazgo Directivo</p> <p>La planificación estratégica</p>	<p>- Nivel estilo autocrático profesional. - Nivel autocrático benevolente organizacional - Nivel consultivo grupal. - Nivel participativo</p> <p>• Nivel actividades • Niveles objetivos. • Nivel de estrategias.</p>	<p style="text-align: center;">POBLACIÓN Unidad de Gestión Local de Yarowilca</p>
<p>PE2. ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?</p>	<p>OE2. Establecer de qué manera se relaciona la planificación estratégica con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022</p>	<p>HE2: La planificación estratégica se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022. HE0: La planificación estratégica se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Evaluación de gestión educativa</p> <p>Clima institucional</p>	<p>• Nivel de pertinencia del plan • Nivel de viabilidad del plan.</p> <p>• Compromiso con la institución ✓ Participación del personal. ✓ confianza del personal.</p>	<p style="text-align: center;">MUESTRA Intencionada</p>

<p>PE3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima institucional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?</p>	<p>OE3. Analizar cuál es el nivel de relación que existe entre el clima institucional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022</p>	<p>HE3: La evaluación de la gestión educativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p> <p>HE0: La evaluación de la gestión educativa se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Fortalecimiento de capacidades pedagógicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formación del personal. - Actualización del personal. - Capacitación continua. 	
<p>PE4. ¿En qué medida la legalidad del proceso se relaciona con la calidad del gasto en el Unidad de Gestión Local de Yarowilca, 2022?</p>	<p>OE4. Determinar en qué medida la legalidad del proceso se relaciona con la calidad del gasto en el Unidad de Gestión Local de Yarowilca, 2022</p>	<p>HE4: El clima institucional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p> <p>HE0: El clima institucional se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Calidad educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel del ejercicio profesional - Nivel de competencias básicas. - Nivel de competencias específicas. - Nivel de preparación. - Nivel de rendimiento 	
<p>PE5. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?</p>	<p>PE5. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022?</p>	<p>HE5: La capacitación se relaciona positivamente del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p> <p>HE0: La capacitación se relaciona negativamente del personal con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yarowilca, 2022.</p>	<p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción educativa - Nivel de satisfacción del cliente - Nivel de quejas de los usuarios. Nivel de funcionabilidad educativa - Nivel de eficacia - Nivel de eficiencia. - Nivel de cumplimiento de fines y metas educacionales. - Nivel de cumplimiento de los objetivos. 	

ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA, 2022.

OBJETIVO:

DETERMINAR DE QUE MANERA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA, 2022.

INVESTIGADORA:

Consentimiento / Participación voluntaria

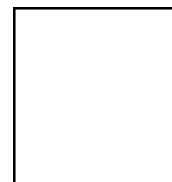
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____





ANEXO 03. INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Señor trabajador/funcionario:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YAROWILCA, 2022”, en tal sentido encontrándose la investigación en la etapa del trabajo campo para el acopio de datos, recorro a su persona para que tenga la amabilidad de responder las preguntas que aparecen a continuación, manifestándole que los datos que nos proporciona serán completamente anónimos y de absoluta reserva. **INSTRUCCIONES:**

A continuación, se hace las preguntas, de las cuales Ud. responderá una de ellas marcando con un (X) en el recuadro correspondiente la respuesta que crea conveniente, de acuerdo con el cuadro siguiente:

RESPUESTAS	VALORACIÓN
Definitivamente sí	5
Probablemente sí	4
No estoy seguro	3
Probablemente no	2
Definitivamente no	1

Desde ya le expreso mi sincero agradecimiento por su generosa colaboración que contribuirá para concretizar la presente investigación.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	
1	¿Considera Ud. que la Gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca?					
	Dimensión N°1: Liderazgo Preventivo					
2	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático profesional en la entidad?					
3	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático benevolente en la entidad?					
4	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo de consulta grupal en la entidad?					
5	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo nivel participativo en la entidad?					

	Dimensión N°2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
6	¿Usted está de acuerdo con el nivel, tipo, tiempo y todo respecto a las actividades que desarrollan en la institución?					
7	¿Usted está de acuerdo con el nivel de objetivos establecidos en la entidad durante el año 2022 en la Unidad de Gestión Educativa Local que se establecieron en la entidad?					
8	¿Usted está de acuerdo con el nivel de estrategias que emplea la institución para el cumplimiento de metas institucionales?					
	Dimensión N°3: EVALUACIÓN EDUCATIVA					
9	¿Está usted de acuerdo con el nivel de pertenencia del plan en la Unidad de Gestión Educativa Local?					
10	¿Está usted de acuerdo con el nivel de viabilidad del plan en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					
	Dimensión N°4: Clima Institucional					
11	¿Cree usted que existe compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades y de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					
12	¿Cree usted que existe participación del personal con el desarrollo de las actividades y de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					
13	¿Cree usted que existe confianza entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					
	Dimensión N°5: Fortalecimiento de capacidades pedagógicas					
14	¿Está de acuerdo Ud. con el nivel de capacitación brindado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					
15	¿Está de acuerdo Ud. con la actualización de temas brindado al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					
16	¿Está de acuerdo Ud. con el nivel de capacitación continua dado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?					



ANEXO 04. Validación de los Instrumentos por Jueces

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO – PERÚ ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Hoja de instrucción para validación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel.	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	1. No cumple el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel.	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple el criterio.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel.	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo con su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel.	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Validación de los Instrumentos por Jueces

Trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA 2022”

Nombre del Experto:

Especialidad:

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORACIÓN			
		Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Gestión Institucional y desempeño laboral	¿Considera Ud. que la Gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca?				
Liderazgo Directivo	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático profesional en la entidad?				
	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo de autocrático benevolente en la entidad?				
	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo de consulta grupal en la entidad?				
	¿Para Ud. los directivos practican el nivel gerencial del estilo nivel participativo en la entidad?				
La Planificación estratégica	¿Usted está de acuerdo con el nivel, tipo, tiempo y todo respecto a las actividades que desarrollan en la institución?				
	¿Usted está de acuerdo con el nivel de objetivos establecidos en la entidad durante el año 2022 en la Unidad de Gestión Educativa Local que se establecieron en la entidad?				
	¿Usted está de acuerdo con el nivel de estrategias que emplea la institución para el cumplimiento de metas institucionales?				

Evaluación de Gestión Educativa	¿Está usted de acuerdo con el nivel de pertenencia del plan en la Unidad de Gestión				
	¿Está usted de acuerdo con el nivel de viabilidad del plan en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?				
Clima Institucional	¿Cree usted que existe compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades y				
	¿Cree usted que existe participación del personal con el desarrollo de las actividades y de				
	¿Cree usted que existe confianza entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa				
Fortalecimiento de capacidades pedagógicas	¿Está de acuerdo Ud. con el nivel de capacitación brindado al personal de la Unidad de				
	¿Está de acuerdo Ud. con la actualización de temas brindado al personal de la Unidad de				
	¿Está de acuerdo Ud. con el nivel de capacitación continua dado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, 2022?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

DNI:

NOTA BIOGRÁFICA



Shekina Yanina Serafico Meza, nació el 1 de marzo del año 1994, en la ciudad de Huánuco, distrito y departamento del mismo nombre. Es la última de 3 hijas del matrimonio Seráfico Meza.

Sus padres le pusieron el nombre Shekina, que significa "presencia de Dios" porque desde que nació estaba llena de amor y dulzura y cada día hacía gala de su nombre por su gran carisma, fortaleza, valentía y mucho amor hacia su familia y a todos los que la rodean, siendo también el motor de sus padres para seguir adelante.

A los 3 años fue al jardín de infancia N° 004, cursó sus estudios de primaria en la II.EE "Daniel Alomia Robles de Huánuco, así como sus estudios de secundaria en el Colegio Nacional "Nuestra Señora de las Mercedes", demostrando desde temprana edad su pasión por la creación, producción e inversión con creatividad, por lo que al culminar la secundaria decidió estudiar la carrera de administración en la UNHEVAL Huánuco. Sus padres y hermanas, siempre estuvieron presentes para motivarla, apoyarla y darle aliento para el logro de sus metas y sueños, ya que a pesar de ser estudiante inició el negocio de venta de prendas de vestir para damas, caballeros y niños. Actualmente labora en la Dirección Regional de Transportes y comunicaciones DRTC, demostrando que es una profesional competente, pues logró graduarse como licenciada en Administración y es el motivo y orgullo de sus padres, hermanas, sobrino y familiares.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N°0425-2023-UNHEVAL/FCAT.
 Cayhuayna, 07 de setiembre de 2023.

Vistos los documentos que se adjuntan en 06 folios;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud presentado por la exestudiantes, **SHEKINA SERÁFICO MEZA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicita designación de Asesor de Tesis Individual y propone al Docente, Dr. **ROGER CÉSPEDES REVELO** para seguir con el trámite correspondiente al desarrollo de la tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07 de marzo de 2022, en el Art. 35° señala: "El interesado que va a obtener el Título Profesional... por la modalidad de tesis, debe solicitar al Decano de la Facultad, mediante solicitud, en el último año de estudios la designación de un Asesor de Tesis, adjuntando un (1) ejemplar del Proyecto de Tesis cuantitativa, cualitativa o mixto, aprobado en el desarrollo de la asignatura de tesis o similar, con el visto bueno del docente. Previamente deberá contar con la Constancia de Exclusividad del Tema que será expedida y remitido por la Unidad de Investigación de la Facultad. Asimismo, en el Capítulo I Del Asesor de Tesis, en el Artículo 58° señala "...El Asesor de Tesis debe ser docente ordinario de la UNHEVAL, con el grado de maestro o doctor, tener experiencia en el tema de investigación y estar registrado en DINA o REGINA en forma actualizada. ...";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al Docente, Dr. **ROGER CÉSPEDES REVELO** como Asesor de la Tesis Individual a nombre de la exestudiante **SHEKINA SERÁFICO MEZA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a la tesista y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo con las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería así mismo a las áreas y subáreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto de tesis e informe final (borrador) de la tesis colectiva de la exestudiante precedente.
- 4° **DARA CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y a quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mérida Sara Rivero Lazo

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
DECANA FCAT

cc-asesor/interesados
 Archivo/ogfu



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE CANO N° 0660-2023-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 27 de noviembre de 2023

Visto los documentos que se acompaña, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0425-2023- UNHEVAL/ FCAT-D, de fecha 07.SET.2023, se designó al docente **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO** como Docente Asesor de Tesis Individual de la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0539-2023-UNHEVAL/FCA T., de fecha 17.CT.2023, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual: **"LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022"** presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Especialista 1 y Dr. Jorge Luis Jesús Aquino, Especialista 2 y Mg. Ivan Teodoro Mancilla Chamorro, Accesitario;

Que, mediante INFORME N°017-2023-UNHEVAL/FCAT-JGC., con fecha 10 de noviembre de 2023 emitido por los docentes Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; INFORME S/N-2023-UNHEVAL/FCAT-JCRM, con fecha 26.OCT.2023 emitido por el Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Especialista 1 e INFORME N°0049-2023-UNHEVAL/FCAT-JJA de fecha 30.OCT.2023 emitido por el Dr. Jorge Luis Jesús Aquino, Especialista 2; en condiciones de miembros del Jurado AdHoc, habiendo revisado el proyecto Tesis Individual: **"LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022"** presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; emiten informes con opinión FAVORABLE y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNH EVA L;

Que con Resolución de Consejo Universitario N°3412-2022- UNHEVAL, de fecha 24.OCT.2022, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 37° señala: *"el tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado"* Así mismo el Art. 39° señala: *"El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles";*

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Individual: **"LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022"** presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mérida Sara Rivero Lazo
Mérida Sara Rivero Lazo
DECANA



Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0539-2023-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 17 de octubre de 2023

Visto los documentos que se acompañan, más el proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0425-2023-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 07.SET.2023, se designó al docente **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO** como Docente Asesor de Tesis Individual de la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigida a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida Sara Rivero Lazo, presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicita la designación de los miembros del Jurado AdHoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Individual: "**LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022**"; adjunta copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y el ejemplar del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N°3412-2022-UNHEVAL, de fecha 24.OCT.2022, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 37° señala: *... "el tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado"* Así mismo el Art. 39° señala: *... "El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles";*

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

1° DESIGNAR a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual: "**LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022**" presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

DESIGNACIÓN	MIEMBROS	FUNCIÓN	CARGOS
Jurados de Proyecto de Tesis	Dr. Juan García Céspedes	Metodólogo(a)	Presidente
	Dr. Juan Carlos Rojas Matos	Especialista 1	Secretario
	Dr. Jorge Luis Jesús Aquino	Especialista 2	Vocal



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

- 2° DISPONER para que, en un plazo máximo de 15 días, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados a utomáticamente.
- 3° DAR A CONOCER la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Melida Rivera Lazo
Melida Sara Rivero Lazo
DECANA



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0357-2024- UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 17 de mayo de 2024

Visto los documentos que se acompañan, mas el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0425-2023- UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 07.SET.2023, se designó al docente Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO como Docente Asesor de Tesis Individual de la exestudiante, SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0539-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 17.CT.2023, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual: **“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA 2022”** presentado por la exestudiante, SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Especialista 1 y Dr. Jorge Luis Jesús Aquino, Especialista 2 y Mg. Ivan Teodoro Mancilla Chamorro, Accesitario;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0660-2023-UNHEVAL/FCAT. de fecha 27.NOV.2023 se aprobó el Proyecto de Tesis Individual: **“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA 2022”** presentado por la exestudiante, SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0750-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 13.DIC.2023, se designa a los Miembros del Jurado de Tesis para la revisión y dictamen de la Tesis Individual: **“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA 2022”** presentado por la exestudiante, SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con INFORME S/N con fecha 07 de mayo de 2024, emitido por el Dr. Juan García Céspedes, PRESIDENTE; INFORME S/N-2024-UNHEVAL/FCAT-JCRM de fecha 08 de mayo de 2024 emitido por el Dr. Juan Carlos Rojas Matos, SECRETARIO e INFORME N°32-2024-UNHEVAL/FCAT-JJA de fecha 06 de mayo de 2024 emitido por el Dr. Jorge Luis Jesús Aquino, VOCAL, en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el Informe final de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de la Tesis Individual **“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA 2022”** presentado por la exestudiante, SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, presentado por la tesista SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de la Tesis Individual: **“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA 2022”** toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que propone que el acto público de sustentación sea el día **JUEVES 23 DE MAYO DE 2024 A LAS 09.00 HORAS; EN EL AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO DE LA UNHEVAL;**

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07.MAR.2022, Artículo 28° que señala: “El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación. Asimismo, el Artículo 29° señala “Los miembros del Jurado Evaluador pueden formular observaciones durante el acto de la sustentación del Trabajo de Investigación, que no impliquen cambios de la estructura del



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

**Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**



informe, debiendo el egresado levantar dichas observaciones; de no existir observaciones, firmarán el Acta por cuadruplicado y por cada integrante”;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de la Tesis Individual **“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROWILCA 2022”** presentado por la tesista, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo en el **AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO DE LA UNHEVAL** para el día **JUEVES 23 DE MAYO DE 2024 A LAS 09.00 HORAS**; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo con la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera:

Dr. **JUAN GARCÍA CÉSPEDES**
Dr. **JUAN CARLOS ROJAS MATOS**
Dr. **JORGE LUIS JESÚS AQUINO**

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL

- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a los interesados.

Regístrese, comuníquese, archívese



Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución :Jurado's de tesis (3)Asesor de Tesis(1)
Interesados(1)



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N°0750-2023-UNHEVAL-FCAT-D

Cayhuayna, 13 de diciembre de 2023

Visto los documentos que se acompaña, más el ejemplar del borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0425-2023- UNHEVAL/ FCAT-D, de fecha 07.SET.2023, se designó al docente **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO** como Docente Asesor de Tesis Individual de la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0539-2023-UNHEVAL/FCA T., de fecha 17.CT.2023, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual: **"LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022"** presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Especialista 1 y Dr. Jorge Luis Jesús Aquino, Especialista 2 y Mg. Ivan Teodoro Mancilla Chamorro, Accesitario;

Que, con **RESOLUCIÓN DECANO N° 0660-2023-UNHEVAL/FCAT**, de fecha 27.NOV.2023 se aprobó el Proyecto de Tesis Individual: **"LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022"** presentado por la exestudiante, **SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, en concordancia al Art. 26° Inciso a) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, el 07. MAR.2022, que expone: *"El Jurado de Tesis será designado considerando el récord de participación de los docentes de cada Escuela Profesional. El Jurado de Tesis estará integrado por tres (3) docentes ordinarios como titulares y un docente ordinario como accesitario, de los cuales dos docentes titulares deben ser de la especialidad. El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis..."*. Asimismo, el Art. 25° inciso a) y b) señala: *"La tesis puede ser la continuación del Trabajo de Investigación que fue sustentado para la obtención del Grado Académico de Bachiller y la Presentación de solicitud y con el informe de conformidad del Asesor solicitando la designación de un Jurado Evaluador para su revisión; adjuntando cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado, precisando además haber cumplido con el control antiplagio, cuya constancia de apto debe ser anexada por la Dirección Unidad de Investigación de la Facultad."*; y;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018 UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL- CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del borrador de la Tesis Individual: "LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROVINCIA DE YAROWILCA 2022" presentado por la exestudiante, SHEKINA YANINA SERÁFICO MEZA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, de acuerdo a lo expuesto en el cuarto considerando de la presente Resolución:

Dr. JUAN GARCÍA CÉPEDES	PRESIDENTE
Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS	SECRETARIO
Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO	VOCAL

- 2° **DISPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (3)
- Archivo



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, siendo las 09:00 horas del día jueves 23 de mayo del año 2024, nos reunimos en el auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL, los Miembros Integrantes del Jurado Evaluador:

Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	PRESIDENTE
Dr. Juan Carlos ROJAS MATOS	SECRETARIO
Dr. Jorge Luis JESÚS AQUINO	VOCAL

Acreditados mediante RESOLUCIÓN N°0750-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 13.de diciembre de.2023 de la Tesis titulada: "GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA 2022", presentado por la titulado, Shekina Yanina SERÁFICO MEZA; con el asesoramiento del docente Dr. Roger CÉSPEDES REVELO, se procedió a dar inicio al acto de sustentación para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado evaluador procedió a la evaluación de la titulado, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación
2. Exposición y dominio del tema
3. Absolución de preguntas
4. Dicción y dominio de escenario

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA TITULANDO	JURADO EVALUADOR			PROMEDIO FINAL
	Presidente	Secretario	Vocal	
Shekina Yanina SERÁFICO MEZA	17	17	17	17

Obteniendo en consecuencia la Titulado Shekina Yanina SERÁFICO MEZA la nota de diecisete (17) equivalente a Muy bueno, por lo que se declara Aprobada.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 46° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las horas, del día martes 28 de mayo del 2024, firmando en señal de conformidad.


PRESIDENTE
DNI N° 22405502


SECRETARIO
DNI N° 210134310


VOCAL
DNI N° 43337660

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Desaprobado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CONSTANCIA DE SIMILITUD
N°006-2024-SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN
FCAT-UNHEVAL-DUI

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo - UNHEVAL, emite la presente constancia de similitud, aplicando el Software TURNITIN, a la Tesis titulado **“GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA 2022”**, la cuál reporta un **29%** de similitud, correspondiente a los interesados(as) **SERÁFICO MEZA, Shekina Yanina**; teniendo como asesor al **Dr. CESPEDES REVELO, Roger Wilfredo**.

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Pillcomarca, 14 de mayo de 2024.




Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría
Director (e) de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
UNHEVAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

CONSTANCIA DE CONFORMIDAD DEL ARCHIVO DIGITAL DE LA TESIS FCAT.

La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo emite la presente Constancia de CONFORMIDAD de la Tesis titulado: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA 2022**, la cual reporta un 29% de similitud, correspondiente a la interesada: SERÁFICO MEZA SHEKINA YANINA; teniendo como asesor al Dr. CESPEDES REVELO, Roger Wilfredo

Declarando (APTO).

Se expide la presente para los fines pertinentes.

Pillco Marca, 04 de junio del 2024

Dr. Juan García Céspedes.
Presidente Comisión de Grados y Títulos
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL, YAROC

AUTOR

SHEKINA YANINA SERAFICO MEZA

RECUENTO DE PALABRAS

19527 Words

RECUENTO DE CARACTERES

110666 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

98 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

776.3KB

FECHA DE ENTREGA

May 14, 2024 11:31 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 14, 2024 11:33 PM GMT-5**● 29% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 29% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uladech.edu.pe Internet	5%
2	repositorio.uncp.edu.pe Internet	5%
3	repositorio.unheval.edu.pe Internet	4%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-10 Submitted works	4%
5	repositorio.une.edu.pe Internet	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%

Reporte de similitud

9	repositorio.undac.edu.pe Internet	<1%
10	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
11	documents.mx Internet	<1%
12	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
13	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
14	clubensayos.com Internet	<1%
15	tesisdelperu.com Internet	<1%
16	repositorio.unprg.edu.pe Internet	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2018-04-19 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-14 Submitted works	<1%
19	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-18 Submitted works	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-21 Submitted works	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-10 Submitted works	<1%
23	Jeferson Jesús Ciriaco Caqui. "Corrupción y vulnerabilidad laboral por ... Crossref	<1%
24	Universidad Privada del Norte on 2024-03-26 Submitted works	<1%
25	repositorio.unamba.edu.pe Internet	<1%
26	Calderon Gonzales, Wilson David Canelo Chavarria, Milagros Marisol C... Publication	<1%
27	Gomez Jareca, Pablo Enrique. "Políticas públicas educativas para la co... Publication	<1%
28	Ponce, Paul Justo Dionisio. "Transparencia Corporativa en una Determ... Publication	<1%
29	Universidad Peruana de Las Americas on 2021-03-25 Submitted works	<1%
30	repositorio.unp.edu.pe Internet	<1%
31	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21 Submitted works	<1%
32	biblioteca.uteg.edu.ec:8080 Internet	<1%

33	Ministerio de Defensa on 2021-05-12 Submitted works	<1%
34	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-05 Submitted works	<1%
35	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-04 Submitted works	<1%
36	Universidad Ricardo Palma on 2020-01-14 Submitted works	<1%
37	uncedu on 2024-01-16 Submitted works	<1%
38	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-21 Submitted works	<1%
39	Revista Latinoamericana de Derecho Social. "Revista completa", Revist... Crossref	<1%
40	Rina Marissa Aguilera Hintelholher. "La transparencia y la formación d... Crossref	<1%
41	Universidad Cesar Vallejo on 2018-04-04 Submitted works	<1%
42	Universidad Cesar Vallejo on 2018-04-15 Submitted works	<1%



ANEXO N° 26

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional	X	Segunda Especialidad		Maestro		Doctor	
-----------	--	--------------------	---	----------------------	--	---------	--	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
Escuela/Carrera Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Programa	
Grado que otorga	
Título que otorga	LICENCIADA EN ADMINISTRACION

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	Seráfico Meza Shekina Yanina							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	73589006
Correo Electrónico:	Yaninaserafico@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	CÉSPEDES REVELO, ROGER WILFREDO							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	22418335
ORCID ID:	0000-0002-0829-0968							

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	Dr. García Céspedes Juan
Secretario	Dr. Rojas Matos Juan Carlos
Vocal	Dr. Jesús Aquino Jorge Luis
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024						
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	Gestión			desempeño		liderazgo	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)




Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, YAROWILCA 2022”

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	SERÁFICO MEZA SHEKINA YANINA	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 04 de junio del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).