

Plan de mejora Dirección Regional de Educación en el desempeño laboral de especialistas de las Unidades de Gestión Local, Ica-2021

Improvement Plan of the Regional Directorate of Education and Its Influence on the Job Performance of Specialists from the Local Education Management Units, Ica-2021

Autor Corresponsal



Felicitas Yobana Carazas Ochoa

yobana.carazas@dreica.gob.pe

Dirección Regional de Educación de Ica

Como citar

Carazas Ochoa, F. Y. (2026). Plan de mejora Dirección Regional de Educación en el desempeño laboral de especialistas de las Unidades de Gestión Local, Ica-2021 .
Revista Conciencia EPG, 11(1), 95-111. <https://doi.org/10.32654/revistaconcienciaepg11.1-7>

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del plan de mejora de la Dirección Regional de Educación en el desempeño laboral de los especialistas de las Unidades de Gestión Local de la región Ica, durante el año 2021. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 especialistas en educación de la Dirección Regional de Educación de Ica. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios: uno orientado a evaluar la gestión eficaz del equipo directivo en el marco del plan de mejora, compuesto por 18 ítems, y otro destinado a medir el desempeño laboral, integrado por 24 ítems. La confiabilidad de los instrumentos se estableció mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El análisis estadístico se realizó mediante regresión logística ordinal, con un nivel de significancia de 0,05, complementado con la medida de Pseudo R cuadrado. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el plan de mejora y el desempeño laboral ($p < 0,05$), con una incidencia del 87,8 %. Se concluye que el plan de mejora influye significativamente en el desempeño laboral de los especialistas.

Palabras clave: *gestión educativa; desempeño laboral; evaluación institucional.*



Abstract

The aim of this study was to determine the influence of the improvement plan implemented by the Regional Directorate of Education on the job performance of specialists from the Local Education Management Units in the Ica region during 2021. The research followed a quantitative approach with a correlational design. The sample consisted of 40 education specialists from the Regional Directorate of Education of Ica. Data were collected using two questionnaires: one designed to assess effective management of the directive team within the framework of the improvement plan, composed of 18 items, and another aimed at measuring job performance, consisting of 24 items. The reliability of the instruments was established using Cronbach's alpha coefficient. Statistical analysis was conducted through ordinal logistic regression, with a significance level of 0.05, complemented by the Pseudo R-squared measure. The results showed a positive and statistically significant relationship between the improvement plan and job performance ($p < .05$), with a positive incidence of 87.8%. It is concluded that the improvement plan significantly influences the job performance of specialists, highlighting the importance of directive management, monitoring, and support in strengthening work organization and the efficient use of institutional resources.

Keywords: *educational management; job performance; institutional evaluation*

Introducción

Uno de los principales desafíos identificados en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 es la limitada articulación y sistematización de los mecanismos de coordinación intersectorial para la toma de decisiones públicas, lo cual ha generado acciones fragmentadas y poco eficaces en los distintos niveles de gobierno (Decreto Supremo N.º 095-2022-PCM). Esta situación se agrava por la ausencia de un enfoque territorial que permita responder de manera pertinente a las necesidades específicas de la población, lo que se traduce en una percepción negativa del desempeño gubernamental y de la calidad de los servicios públicos brindados.

En este contexto, la Encuesta Nacional de Hogares (2021) evidenció una disminución en la percepción ciudadana sobre la gestión de los gobiernos regionales y locales durante el año 2020, lo que refuerza la necesidad de fortalecer la efectividad de la gestión pública. En el sector educativo, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), como instancias dependientes de las Direcciones Regionales de Educación, cumplen un rol clave en la implementación y monitoreo de las políticas educativas nacionales, adaptándolas a las particularidades de su jurisdicción (Decreto Supremo N.º 009-2016-MINEDU). En este marco, los Especialistas en Educación tienen la responsabilidad de supervisar, orientar y regular la aplicación de dichas

políticas, formulando estrategias pedagógicas pertinentes para mejorar los logros de aprendizaje, de acuerdo con el contexto regional (Resolución Viceministerial N.º 093-MINEDU).

Sin embargo, en diversas UGEL de la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación de Ica se han identificado deficiencias en el desempeño laboral de algunos especialistas, particularmente en la formulación de planes pedagógicos locales poco articulados al diagnóstico territorial, la ausencia de objetivos medibles, la limitada coordinación interinstitucional y la escasa evaluación de resultados. Estas debilidades evidencian una capacidad de gestión interna insuficiente para diseñar y ejecutar planes de mejora orientados a resultados, lo que repercute negativamente en la calidad del servicio educativo brindado.

Desde la perspectiva de la modernización de la gestión pública, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 reconoce como problema público la prestación de servicios que no responden a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, identificando como una de sus causas indirectas el inadecuado desempeño de los servidores civiles (Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM). En este sentido, el desempeño laboral se constituye en un factor clave para garantizar servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad.

Diversos estudios destacan la importancia de los planes de mejora como instrumentos de gestión para fortalecer el desempeño organizacional. Proaño et al. (2017) señalan que el diseño de planes de mejora permite articular los procesos con el personal, favoreciendo la eficiencia y eficacia institucional. Asimismo, Pedró et al. (2005) definen el plan de mejora como un conjunto de acciones derivadas de un diagnóstico institucional, orientadas al logro de objetivos priorizados y alineados con las políticas sectoriales. Desde la perspectiva de la mejora continua, Suárez et al. (2011) sostienen que enfoques como el Kaizen promueven cambios sostenidos en la forma de trabajar, incrementando el rendimiento y la innovación organizacional.

En el ámbito educativo, estudios como el de Siccha (2019) evidencian que la implementación de planes de coordinación y mejora fortalece la comunicación interna, la asignación de responsabilidades y el cumplimiento de plazos, contribuyendo al funcionamiento oportuno de las UGEL. No obstante, persiste la necesidad de profundizar en el análisis de la formulación e implementación de los planes de mejora, considerando los riesgos de centrarse en el proceso y no en los resultados, o de asumirlos como un fin en sí mismos y no como un medio para mejorar la gestión pública.

Frente a esta problemática, surge la necesidad de investigar la influencia del plan de mejora de la Dirección Regional de Educación en el desempeño laboral de los especialistas de las Unidades de Gestión Local de la región Ica durante el año 2021. En ese sentido, el presente estudio plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia del plan de mejora de la Dirección Regional de Educación en el desempeño laboral de los especialistas de las

Unidades de Gestión Local de la región Ica, 2021? El objetivo general es determinar dicha influencia, partiendo del supuesto de que la implementación de un plan de mejora articulado, viable y orientado a resultados contribuye a fortalecer el desempeño laboral y, en consecuencia, la calidad del servicio educativo brindado a la población.

Finalmente, la relevancia del estudio radica en su aporte a la gestión pública educativa, al generar evidencia empírica que sustenta el uso del plan de mejora como una herramienta estratégica para fortalecer la planificación educativa territorial, contribuyendo a mejorar el desempeño laboral de los especialistas y, en consecuencia, la calidad del servicio educativo brindado a los usuarios.

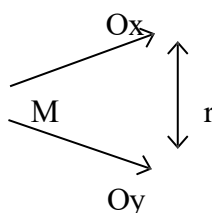
En este contexto, la investigación evidencia su impacto social al aportar insumos para la toma de decisiones en la gestión pública educativa, particularmente frente a debilidades observadas en el desempeño institucional, tales como la limitada identificación de algunos trabajadores con los objetivos institucionales y deficiencias en el cumplimiento de sus funciones, aspectos que afectan la calidad del servicio brindado a la comunidad educativa.

Existe la necesidad de profundizar en el análisis de la formulación de los planes de mejora, considerando los riesgos asociados a su implementación, tales como priorizar el proceso por encima de los resultados esperados de la planificación o concebirllos como un fin en sí mismos y no como un medio para optimizar la gestión de procesos y la prestación de servicios públicos. En este contexto, resulta imprescindible que el Estado peruano fortalezca los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados en las entidades públicas, incorporando la gestión del conocimiento y la gestión por procesos como estrategias clave para mejorar la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Metodología

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por el planteamiento sistemático del problema, la formulación de hipótesis y el uso de instrumentos estandarizados para la recolección de datos, así como la aplicación de métodos estadísticos para su análisis. Este enfoque permitió medir, cuantificar y analizar las variables de estudio con el propósito de establecer conclusiones objetivas respecto a la hipótesis planteada (Hernández et al., 2010). Asimismo, la investigación fue de tipo correlacional, debido a que tuvo como finalidad determinar el grado de asociación existente entre las variables plan de mejora y desempeño laboral. Este tipo de estudio permite analizar la relación entre dos o más variables medidas en un mismo grupo de personas, identificando si los cambios en una variable se asocian con variaciones en la otra (Hernández et al., 2010). El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo transeccional o transversal, dado que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino

observadas en su contexto natural en un único momento temporal. En este diseño, la variable independiente ya existe y no puede ser intervenida, mientras que la variable dependiente se analiza a partir de mediciones simultáneas (Hernández et al., 2010). Su representación esquemática es la siguiente:



Donde:

M = Es la muestra de la investigación

Ox = Es la observación de la variable independiente

r = Corresponde a la relación entre las dos variables de estudio

Oy = Es la observación de la variable dependiente

Se empleó el método cuantitativo, caracterizado por la recopilación y el análisis sistemático de datos empíricos mediante procedimientos estadísticos. Asimismo, se utilizó el método documental como apoyo, el cual permitió recopilar y analizar información proveniente de fuentes secundarias relevantes para el estudio, tales como documentos institucionales relacionados con el plan de mejora (Baena, 2017).

En este sentido, la población estuvo constituida por 40 especialistas en educación de la Dirección Regional de Educación de Ica durante el año 2021. Dado el tamaño reducido de la población, se trabajó con una muestra censal, coincidente con la totalidad de la población (Bernal, 2006). La técnica principal de recolección de datos fue la encuesta, aplicada mediante cuestionarios estructurados, lo que permitió obtener información estandarizada y pertinente para el estudio (Bernal, 2010). Asimismo, se empleó el análisis documental para examinar información contenida en el plan de mejora institucional, utilizando una ficha de registro de datos (Baena, 2017). Los instrumentos utilizados fueron: a) Cuestionario para evaluar la gestión eficaz del equipo directivo, compuesto por 18 ítems, con escala de respuesta tipo Likert: casi siempre, a veces y casi nunca; b) Cuestionario para evaluar el desempeño laboral, integrado por 24 ítems, con las mismas alternativas de respuesta. El procesamiento de los datos se realizó mediante estadística inferencial, con el propósito de realizar inferencias y generalizaciones a partir de la muestra. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Para la contrastación de hipótesis se empleó el análisis de regresión logística ordinal, con un nivel de significancia de 0,05. Además, se utilizó la medida de Pseudo R cuadrado para estimar la fuerza de la relación entre las variables de estudio.

Resultados

Con la presente investigación se espera demostrar que el plan de mejora de la Dirección Regional de Educación influye positivamente en el desempeño laboral de los especialistas de las Unidades de Gestión Local de la región Ica, 2021. En este punto se expondrán los resultados obtenidos desde un nivel descriptivo. Con la aplicación del primer cuestionario se obtiene resultados si el plan de mejora orienta adecuadamente el trabajo de los especialistas en sus diferentes funciones:

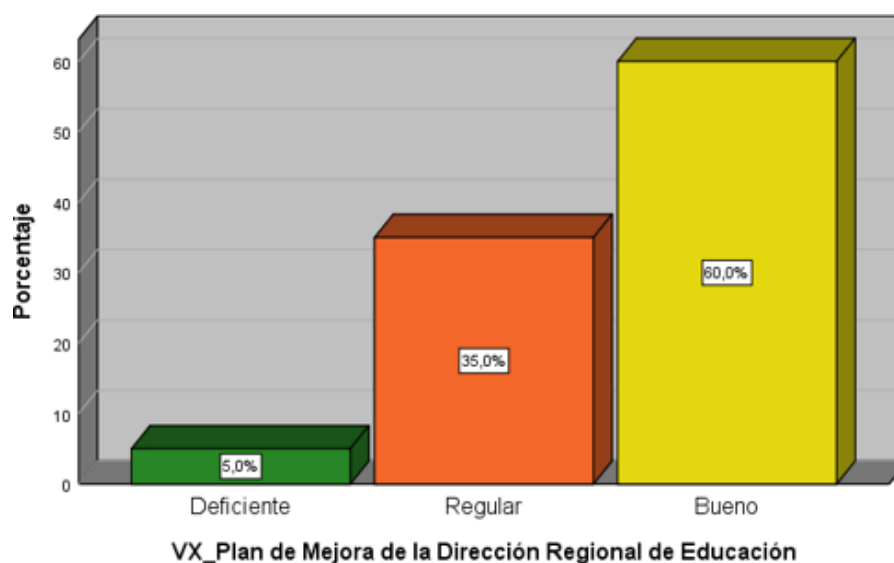
Tabla 1

Nivel del Plan de Mejora de la Dirección Regional de Educación de Ica

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	14	35,0
Bueno	24	60,0
Total	40	100,0

Figura 1

Nivel del Plan de Mejora de la Dirección Regional de Educación de Ica



En la tabla 1, podemos observar que el 60% de los trabajadores, de acuerdo con el nivel del plan de mejora de la Dirección Regional de Educación, se encuentra en un buen nivel, es decir, se desarrollaron adecuadamente los webinarios orientando a los trabajadores tanto en sus habilidades emocionales, mejorando así sus desempeños en cuanto a su aprendizaje autónomo; el 35% considera que se ubica en un nivel regular, lo cual significa que lograron aproximadamente mejoras para que los trabajadores fortalezcan su pensamiento crítico y reflexivo; y solo el 5% se encuentra en un nivel deficiente, que quiere decir que no lograron asimilar adecuadamente las orientaciones asignadas tanto en soporte directivo, gestión de proyectos y gestión escolar.

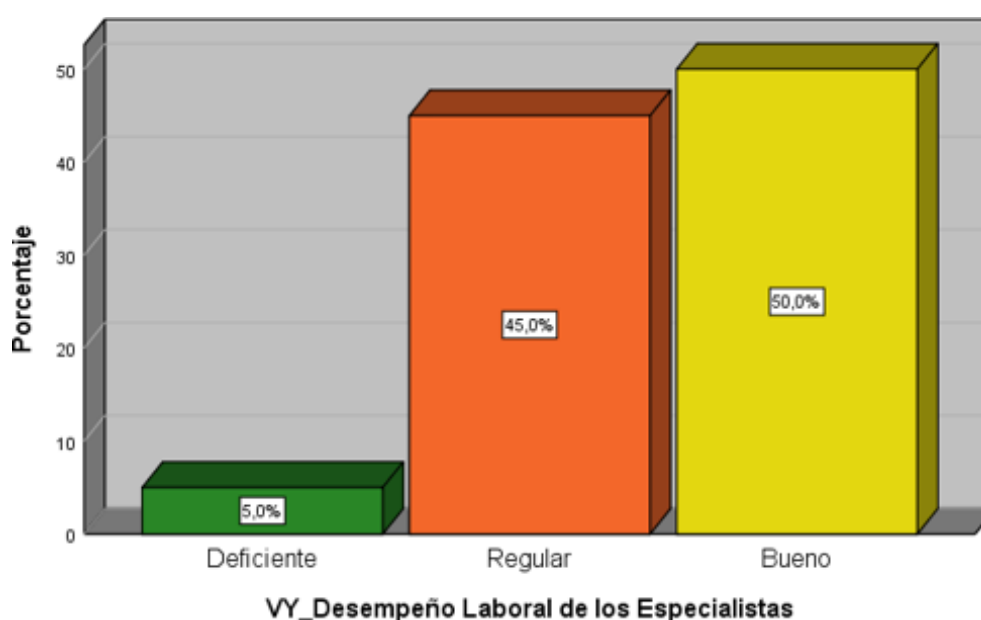
Tabla 2

Nivel del desempeño laboral de los especialistas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	18	45,0
Bueno	20	50,0
Total	40	100,0

Figura 2

Nivel del desempeño laboral de los especialistas



Observamos, en la tabla 2, que el 50% de los encuestados manifiesta que existe un buen desempeño laboral, es decir, los trabajadores hacen uso de estrategias para brindar una

retroalimentación en la organización del trabajo y que se pueda identificar la importancia de las tareas a realizar alcanzando procesos y compartiendo la información entre los integrantes del equipo, aportando requerimientos e interés por parte de la UGEL, haciendo uso de recursos que les son asignados en cada actividad; asimismo, el 45% obtuvo un nivel regular, donde se deduce que desarrollaron aproximadamente acciones de seguimiento hacía los actores educativos, alcanzando de manera regular las tareas asignadas mediante el trabajo y dando a conocer sus aportes; y sólo el 5% en nivel deficiente, de acuerdo con el nivel del desempeño laboral de los especialistas, ya que no lograron ejecutar las actividades que les correspondían ni lograron planificar sus estrategias en cuanto a la planificación que promuevan las acciones a su cargo.

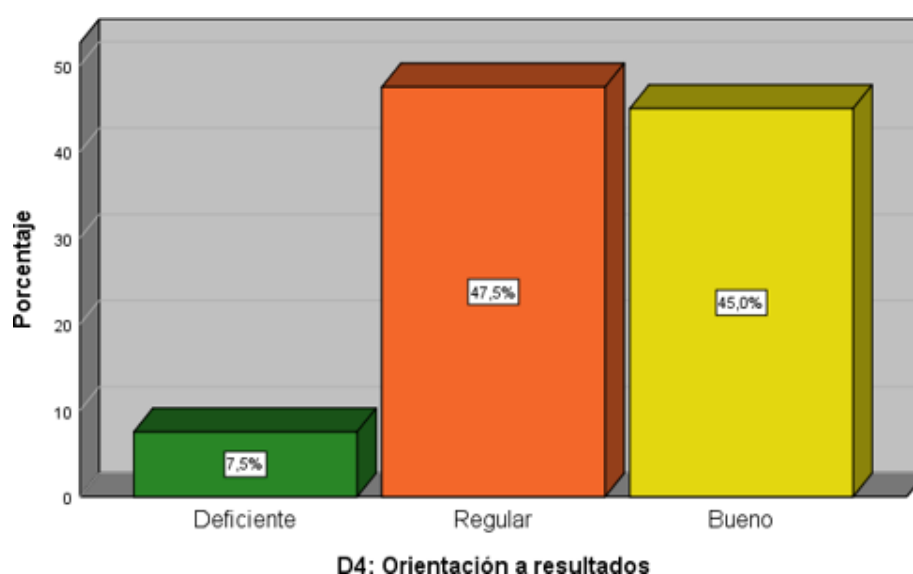
Tabla 3

Nivel de la orientación a resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	7,5
Regular	19	47,5
Bueno	18	45,0
Total	40	100,0

Figura 3

Nivel de la orientación a resultados



Se observa, en la tabla 3, que el 47.5% de los encuestados manifestaron que existe un regular desempeño laboral desde su dimensión orientación a los resultados, ya que desarrollaron la dimensión de una forma parcial respecto a la planificación de actividades designadas, la

planificación de los objetivos en la área de gestión pedagógica en la UGEL, en donde ni llegaron a totalidad de corresponder a los plazos acordados y en la propuesta de acciones no contribuyeron mucho; el 45% evidenció un buen nivel, ya que lograron demostrar satisfactoriamente que los recursos asignados a cada uno de ellos se dieron en los plazos asignados y haciendo buen uso de los recursos, puesto que proponían acciones concretas y las ejecutaban con diversos objetivos, dando lugar a la planificación utilizando estrategias concretas y dinámicas; y solo el 7,5% mostró un nivel deficiente respecto a la dimensión orientación de resultados, es decir, no lograron ejecutar las actividades a tiempo completo y desarrollar los objetivos utilizando los recursos asignados, ni llegaron a plantear que estas actividades contribuyen a los resultados esperados.

En relación a los resultados a nivel inferencial se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, obteniendo los siguientes resultados, considerando las dimensiones de las variables;

Tabla 4

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
D1: Plan de fortalecimiento o de capacidades	,925	40	,011
D2: Plan de monitoreo y acompañamiento	,942	40	,040
D3: Plan de gestión de liderazgo directivo	,925	40	,011
VX_ Plan de Mejora de la Dirección Regional de Educación	,944	40	,048
D1: Liderazgo en el cargo	,941	40	,036
D2: Trabajo en equipo	,909	40	,003
D3: Vocación de servicio	,930	40	,017
D4: Orientación a resultados	,944	40	,047
VY_ Desempeño Laboral de los Especialistas	,954	40	,101

En la tabla 4, se pone en evidencia que existe un nivel crítico reflejado en una significación asintótica bilateral (=p), pues los valores obtenidos son menores a 0,05 en las casuísticas expuestas; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de normalidad, con lo cual se determina que los

datos no tienen una distribución lineal (al aplicar el estadístico de Kolgomorov-Smirnov con un nivel de significancia del 5%). En consecuencia, se aplicó una prueba no paramétrica de regresión ordinal, a fin de esclarecer la relación causal entre las variables de estudio.

Para comprobar la hipótesis general se cuenta con información de ajuste de modelo:

H0: El plan de mejora de la Dirección Regional de Educación no influye positivamente en el desempeño laboral de los especialistas de las Unidades de Gestión Local de la región Ica, 2021.

Ha: El plan de mejora de la Dirección Regional de Educación influye positivamente en el desempeño laboral de los especialistas de las Unidades de Gestión Local de la región Ica, 2021.

Tabla 5

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del plan de mejora de la DRE ICA en el desempeño laboral

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi - cuadrado	Gl	Sig.	Cox y Snell	
Solo intersección	50,794	50,794	4	,000	Nagelkerke	,719
					McFadden	,878
						,742
Final	,000	50,794	4	,000		

Función de enlace: Logit

En la tabla 5, se pone en evidencia que el nivel de significancia es de 0,000, esto es, menor a 0,05, por lo que se puede afirmar la existencia de una dependencia entre la variable independiente en referencia a la variable dependiente. Dicho de otro modo, el plan de mejora de la DREI CA tiene incidencia en el desempeño laboral. Con respecto al pseudo R cuadrado, se puede observar que el valor R2 Nagelkerke se halló el valor de 0,878, por lo que se entiende que el modelo logra explicar en un 87% la variabilidad de datos.

Discusión

Los hallazgos del estudio confirman que el plan de mejora de la Dirección Regional de Educación de Ica constituye un factor determinante del desempeño laboral de los especialistas de las

Unidades de Gestión Local, al evidenciarse una influencia positiva y estadísticamente significativa del 87,8 %. Este resultado refuerza la conclusión general de la investigación, en la que se sostiene que la implementación sistemática de planes de mejora fortalece las prácticas laborales mediante una mejor organización del trabajo, el uso eficiente de los recursos y la retroalimentación continua. Desde una perspectiva interpretativa, estos resultados sugieren que el impacto del plan de mejora no se limita a aspectos operativos, sino que incide directamente en las competencias profesionales y conductuales de los especialistas.

En términos comparativos, los resultados coinciden con lo señalado por Pedró et al. (2005), quienes destacan que los planes de mejora permiten abordar problemáticas organizacionales de manera integral y orientada a resultados. Asimismo, la incidencia significativa en competencias como liderazgo, trabajo en equipo, vocación de servicio y orientación a resultados es consistente con los planteamientos de Robbins y Coulter (2010) y Jones y George (2009), quienes subrayan que el desempeño laboral se potencia cuando existen condiciones organizacionales que favorecen la colaboración, la claridad de objetivos y la responsabilidad por los resultados. De manera particular, la alta incidencia del plan de mejora en la orientación a resultados y el trabajo en equipo respalda la conclusión de que la gestión educativa basada en planificación. Estos resultados se contrastan con lo señalado por los autores Kouzes y Posner (2005), quienes sostienen que los líderes que alcanzan el éxito son los que sirven al cliente y dejan de ser burócratas, se concentran en perfeccionar la calidad y la actitud de servicio, reflejando su propia calidad como personas. Asimismo, los líderes implementan planes operativos y no estratégicos o extensos, ya que buscan impulsar y lograr proyectos con objetivos específicos, evaluar el desempeño, brindar feedback y adoptar medidas correctivas. Por lo tanto, un plan de mejora es como una propuesta de actuaciones que responden a un diagnóstico de un aspecto organizacional, genera la movilización de competencias de liderazgo en los Especialistas de las Unidades de Gestión Local de la Dirección Regional de Ica al desarrollar la capacidad de influir en los actores educativos a los que atiende, al brindarles orientación y acompañamiento en el desarrollo de sus tareas, promueve un desempeño más eficaz y alineado con las metas institucionales.

No obstante, los resultados deben interpretarse considerando ciertas limitaciones. El tamaño de la muestra y su focalización en un contexto regional específico restringen la posibilidad de generalizar los hallazgos. Además, el diseño no experimental y transversal limita la evaluación de efectos sostenidos en el tiempo. En coherencia con estas limitaciones, se recomienda que futuras investigaciones amplíen el alcance muestral, incorporen diseños longitudinales y comparen distintas realidades institucionales, con el fin de profundizar en el análisis del impacto de los planes de mejora en el desempeño laboral dentro del sector educativo.

Conclusiones

Con base en la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, se concluye que el plan de mejora de la Dirección Regional de Educación de Ica constituye una herramienta efectiva para elevar el desempeño laboral de los especialistas en educación, al evidenciarse una influencia positiva y significativa del 87,8 %. Este hallazgo respalda la toma de decisiones orientadas a institucionalizar los planes de mejora como mecanismos permanentes para elevar la calidad de los servicios educativos brindados a los usuarios del sistema educativo y atender de manera efectiva la problemática asociada a la calidad del servicio público.

Desde una perspectiva de gestión, se determinó que el plan de mejora incide de manera diferenciada en competencias clave asociadas directamente a la calidad del servicio público. En particular, su influencia en la orientación a resultados (81 %) y el trabajo en equipo (77,7 %) evidencia que la planificación colaborativa, el seguimiento y el uso eficiente de los recursos permiten reducir brechas en la atención al usuario. Ello demuestra que una gestión basada en planificación, coordinación interfuncional contribuye a mejorar la eficiencia operativa e institucional. Asimismo, la incidencia positiva del plan de mejora en la vocación de servicio (67,3 %) demuestra que las prácticas de gestión basadas en mejora continua favorecen actitudes de atención, empatía y respuesta oportuna hacia los usuarios, aspectos críticos para revertir la percepción de baja calidad del servicio en las entidades públicas.

De igual forma, el fortalecimiento de la competencia de liderazgo (47 %) evidencia que los especialistas con mayores capacidades de conducción y acompañamiento contribuyen a alinear el desempeño individual y colectivo con los objetivos institucionales, lo que resulta fundamental para asegurar estándares mínimos de calidad en la prestación de servicios públicos. De igual forma, destaca la necesidad de fortalecer las capacidades de los especialistas en educación, en tanto son actores estratégicos como líderes intermedios entre el Estado y los usuarios, para la implementación de políticas públicas orientadas a resultados.

En este contexto, los resultados confirman que las deficiencias en la calidad del servicio público no responden únicamente a limitaciones individuales de los servidores, sino principalmente a debilidades en los sistemas de gestión interna. Por ello, la adopción de planes de mejora con enfoque de resultados se configura como una decisión estratégica para fortalecer la capacidad institucional de las entidades públicas.

En consecuencia, se concluye que el plan de mejora debe ser asumido por las entidades públicas como un instrumento de gestión prioritario, alineado con los principios de eficiencia, eficacia y orientación al ciudadano, orientado a resultados y centrado en el usuario, cuya implementación sistemática permite mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos y, con ello, elevar la calidad del servicio para los usuarios del sistema educativo.

Referencias

ANECA. (2021). *Guía para la elaboración de un Plan de Mejoras*. Obtenido de <https://www.unirioja.es/servicios/opp/acr/doc/GPlanMejoraD-v1.0-2021-02.pdf>

Arango Ayala, N. (2020). *La Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes-2020*. Para optar el grado académico de maestro en Ciencias Empresariales Huancavelica ,Perú:
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ecf6f26a-d722-4fe4-bc67-e64b173e3a0f/content>.

Araujo Reyes, L. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral administrativo de la Dirección Regional de Transportes Región Junín- período 2018*.
doi:<http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Serie integral por competencias. Patria.
doi:file:///D:/2022/MAESTRIA/2022/BIBLIOGRAFIA/TEXTOS%20CITADOS%20EN%20TESIS/BAENA%20%20metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Barrantes Alcántara, C. (2020). *“Efectividad de la gestión de la administración pública en la dirección regional de educación - Cajamarca, año 2019”*.

Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson/Prentice Hall. CEPLAN (2021). *Guía para el Plan de Desarrollo Concertado*.

CEPLAN (2022). *Plan estratégico de desarrollo nacional al 2050*.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
doi:https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Consejo Nacional de Educación (2020). PEN 2036. Proyecto Educativo Nacional. Lima, Perú.

Cueva Guzmán, J. W. (Julio de 2021). Proyecto Técnico. Plan de mejora basado en gestión por procesos para desarrollar la productividad en la empresa Integración y Tecnología Global Protection S.A.

Curo, S. (2014). *Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de*

la unidad ejecutora 300. Dirección Regional de Educación.

CUSCO-2014. Para optar el grado académico de magíster en Educación con mención en Administración y Gerencia Educativa. Juliaca, Perú:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/199/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Flavián, C., y Lozano, F. (2005). Relación entre orientación al mercado y resultados en el sistema público de educación. *Revista Asturiana de Economía RAE* (32), 93.

Hernández, D., Fernández, D., y Baptista, D. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
doi:file:///D:/2022/MAESTRIA/2022/BIBLIOGRAFIA/TEXTOS%20CITADOS%20EN%20TESIS/Metodologia_de_la_Investigacion_SAMPIERI%205ta_edic.pdf Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Censos Nacionales 2017*.

Jones, G., y George, J. (2009). *Administración contemporánea*. McGraw-Hill/Irwin. Copyright.

Jumbo Parrales, F. X. (Septiembre de 2019). *Tesis. Plan de Mejora del clima laboral y cultura organizacional en el área de Administración Central de la Universidad Técnica de Machala. Guayaquil, Ecuador*.

Kouzes, J., y Posner, B. (2005). *El desafío del liderazgo*. Ediciones Granica S.A.

Masiá, C. (2018). *La Evaluación del desempeño por competencias en el ámbito laboral español*.
doi:https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176493/TFG_2018_Masia%20%20LLanesCristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, B. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión Pública. Trujillo, Perú:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45662/Meza_LYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.

Molero Farfán , R. (2017). *Propuesta de plan de mejora continua para la calidad de servicio al usuario en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, Ancash, 2017*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública . Santa, Ancash, Perú:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12007>.

Ortegón, E., Pacheco, J., y Prieto, A. (2015). *Metodología del marco lógico*. Publicación de las Naciones Unidas CEPAL.

Pedró, F., Abad, F., Arboix, E., Chaves, M., Gimeno, S., Gómez, J., Vilardell, I. (2005). *Marco general para el establecimiento, el seguimiento y la revisión de los planes de mejora*. Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Presidencia del Consejo de Ministros, S.-S. (2022). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030*.

Presidencia del Consejo de Ministros, S. (2020). *Implementación de la gestión por procesos en la administración pública*.

Proaño Villavicencio, D. X., Gisbert Soler, V., & Pérez Bernabeu, E. (22 de 12 de 2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2017.especial.50-56>

Pública, S. (21 de Abril de 2021). *Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2021-PCM/SGP*. Lima, Perú.

Ramírez, C. (Noviembre de 2019). *Análisis de los sistemas de mejora continua en las empresas a través del meta-análisis*. Tesis Profesional para obtener el grado de Maestro en Ingeniería industrial. Tecnológico Nacional de México en Celaya. Celaya, México: [https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/792/1/Cristina%20Ram%C3%ADrez%20Di mas.pdf](https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/792/1/Cristina%20Ram%C3%ADrez%20Di%20mas.pdf).

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. PEARSON. doi:<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Salazar, D. (2023). Vocación de servicio y desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del Perú. , 3(3), 44. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.003>

Serpa, A. (2017). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Para optar el grado académico de maestro en trabajo social, con mención en gestión de recursos humanos. Huacho, Perú: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Siccha, B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas-2018*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas . Chachapoyas, Perú:

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1852/Siccha%20Rojas%20Elvis%20Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Siccha, B. (2019). *Tesis para obtener. Gestión del talento humano y su relación con el. Chachapoyas, Perú.*

Suárez, M., Castillo, I., y Miguel Dávila, J.-A. (2011). La aplicación del Kaizen en las organizaciones mexicanas. Un estudio empírico. *GCG Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 15. doi:10.3232/GcG.2011.V5.N1.04

Suárez, M. (2007). *La sostenibilidad de la mejora continua de procesos en la administración pública: un estudio en los ayuntamientos de España*. Tesis doctoral. Candidato a Doctor(PhD) en Management Science. ESADE. Becario del programa Albán. N°E05D049695MX. Barcelona:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9178/Sostenibilidad-MFSB-Tesis-PhD-vf.pdf;jsessionid=C7A4B404B421DE19F83A08BF676A0643?sequence=2>. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9178/Sostenibilidad-MFSB-Tesis-PhD-vf.pdf;jsessionid=C7A4B404B421DE19F83A08BF676A0643?sequence=2>

Suárez-Barraza, M., Castillo-Arias, I., y Miguel-Dávila, J.-A. (2011). *La aplicación del Kaizen en las organizaciones mexicanas. Un estudio empírico*. Portal Universia S.A.

Conflicto de intereses

La autora declara no tener conflictos de intereses de carácter personal, profesional ni financiero que puedan haber influido en el desarrollo o los resultados de la presente investigación. Asimismo, la autora se desempeña como especialista en educación; sin embargo, declara que dicha condición no ha influido en los resultados del presente estudio.

Responsabilidad ética

La investigación realizada ha considerado los lineamientos establecidos en la Guía para la obtención del grado académico de Maestro y Doctor y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Se ha respetado el anonimato de las personas que constituyeron la muestra y participaron en los diferentes momentos del proceso de recolección de información. La información recopilada fue tratada de manera objetiva, asegurando la veracidad de los resultados y la transparencia en su presentación. La investigación no generó riesgos físicos, psicológicos ni sociales para los participantes y se realizó en concordancia con los lineamientos éticos aplicables a estudios en el ámbito educativo.

De igual forma, para explicar los antecedentes de estudio, el marco teórico y la importancia de la investigación, se ha recurrido y citado las fuentes con sus respectivos autores, según APA séptima edición.

Resulta importante mencionar que los fines de la investigación responden exclusivamente a intereses académicos con el fin de contribuir a la mejora de la gestión pública desde la formulación de planes de mejora y dejar abierto el tema para nuevas investigaciones. La originalidad de la investigación está comprobada, ya que fue sometida al software antiplagio Turnitin, obteniendo menos del 25%, porcentaje requerido según las normas para la obtención del grado de Maestro.

Financiamiento

El presente artículo de investigación se encontró financiado en su totalidad por la autora.

Trayectoria Académica

Felicitas Yobana Carazas Ochoa

Egresada como docente del Instituto Pedagógico Público Juan XXIII de Ica y bachiller en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Es docente nombrada de Educación Secundaria en el área de Ciencias Sociales desde 1998. Asimismo, se ha desempeñado como docente en el Instituto Pedagógico Privado Señor de Luren de Ica. Desde el año 2017, labora como Especialista en Educación en la Dirección Regional de Educación de Ica.