



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Estudio comparativo de la gestión institucional en las instituciones educativas
“Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 - 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

**Br. Ana Isabel Gutierrez poma
(ORCID: 0000-0002-3726-6588)**

ASESOR:

**Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
(ORCID: 0000-0001-6298-7419)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima-Perú

2019

Página del jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-08-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Ana Isabel GUTIERREZ POMA, cuyo título es: **"ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS "SOLIDARIDAD I" Y "AMISTAD PERÚ - JAPÓN", UGEL 05 - 2019"**.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019



 MGTR. Rey Rigoberto León Flores
 PRESIDENTE



 MGTR. Daniel Cárdenas Canales
 SECRETARIO



 MGTR. Darién Rodríguez Galán
 VOCAL

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Aprobó
		 Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A Dios, a mi padre QEPD, a mi madre, a mi esposo y a mis adorados hijos, por el gran apoyo incondicional en este nuevo reto y por haber hecho de mí una persona con principios y valores.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por brindarme la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi asesor gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas, hizo posible la finalización de esta tesis.

A mi familia mi gran tesoro por su apoyo incondicional y paciencia en todo el desarrollo de este trabajo.

Declaración de Autoría

Yo, Ana Isabel Gutiérrez Poma, identificada con DNI N°20018216, estudiante de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este, declaro que el trabajo académico titulado “Estudio Comparativo de la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 - 2019” presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De usar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el proceso disciplinario.


Br. Ana Isabel Gutiérrez Poma
DNI N° 20018216

Lima, agosto de 2019

Presentación

Señores miembros del jurado

La presente tesis titulada: “Estudio Comparativo de la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 – 2019”. En cumplimiento del reglamento de Grados y títulos de la Universidad César vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales plasmados en el presente estudio, describan la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación que sugirió la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la que contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Así mismo en el capítulo segundo se presenta el marco metodológico, en donde se menciona aspectos como: diseño de la investigación, las variables, su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI y VII contiene respectivamente los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencia consultadas y finalmente en el capítulo VIII los apéndices correspondientes.

Espero cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice de contenido

	Pág.
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de Autoría.....	v
Presentación.....	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MÉTODO.....	35
2.1 Tipo y diseño de Investigación.....	36
2.2 Operacionalización de la Variable.....	38
2.2.1 Gestión Institucional.....	38
2.2.2 Operacionalización de variables.....	38
2.3 Población, muestra y muestreo.....	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.4.1 Determinación de la fiabilidad del Instrumento.....	43
2.5 Métodos de análisis de datos.....	44
2.6 Aspectos éticos.....	44
III. RESULTADOS.....	45
3.1 Resultados estadísticos descriptivos.....	46
3.2 Contratación de hipótesis.....	52
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES.....	63
VI. RECOMENDACIONES.....	65
VII. REFERENCIAS.....	66
ANEXOS.....	70

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable Gestión Institucional</i>	39
Tabla 2 <i>Validez de los Cuestionarios</i>	43
Tabla 3 <i>Niveles de Confiabilidad</i>	43
Tabla 4 <i>Resultado de la fiabilidad Gestión Institucional</i>	44
Tabla 5 <i>Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de gestión institucional de las i.e. 168 y 160</i>	46
Tabla 6 <i>Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de reglamento Interno - organigrama de las i.e. 168 y 160</i>	47
Tabla 7 <i>Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de manual de funciones y procedimientos de las i.e. 168 y 160</i>	48
Tabla 8 <i>Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de comisiones de trabajo de las i.e. 168 y 160</i>	49
Tabla 9 <i>Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de comisiones de trabajo de las i.e. 168 y 160</i>	50
Tabla 10 <i>Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de uso del tiempo y espacio de las i.e. 168 y 160</i>	51
Tabla 11 <i>Pruebas de normalidad para las variables Gestión Institucional</i>	52
Tabla 12 <i>Comparación de la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</i>	53
Tabla 13 <i>Comparación significativa de Reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05 - 2019</i>	54
Tabla 14 <i>Comparación significativa del manual funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05- 2019</i>	55
Tabla 15 <i>Comparación significativa de las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</i>	56
Tabla 16 <i>Comparación significativa de los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05- 2019</i>	57

Tabla 17 <i>Comparación significativa del uso de tiempo y espacio trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</i>	58
---	----

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diferencia de los niveles de gestión institucional	46
Figura 2. Diferencia de los niveles de reglamento Interno – Organigrama	47
Figura 3. Diferencia de niveles de manual de funciones y procedimientos	48
Figura 4. Diferencia de niveles de las comisiones de trabajo	49
Figura 5. Diferencia de niveles de los canales de comunicación formal	50
Figura 6. Diferencia de los niveles del uso de tiempo y espacio	51

RESUMEN

La investigación titulada: Estudio Comparativo de la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 – 2019 tiene por objetivo comparar la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas de la UGEL 05 – 2019.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 docentes de dos instituciones. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico Alfa Cronbach.

En la presente investigación dio como resultado estadístico que la variable gestión institucional en las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I” muestran que el 100% los docentes de la IE N° 168 expresan que la gestión institucional es deficiente a un 80% a la IE N° 160 “Solidaridad I” manifiesta que es eficiente. Así mismo, se concluyó al contrastar en aspectos generales, en los cálculos efectuados a los grupo (15.50) y (45.50) respectivamente y se visualizó una mayor media en el grupo de docentes de ambas instituciones, sin embargo, al utilizar la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 005$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencia significativa en la organización, guía y conducción en gestión institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 – 2019

Palabras clave: Gestión, Institucional, Educativa

ABSTRACT

The research entitled: Comparative Study of Institutional Management in the Educational Institutions "Solidaridad I" and "Friendship Peru - Japan", UGEL 05 - 2019 is aimed at the Institutional Management of Educational Institutions of the UGEL 05 - 2019.

The type of research according to its purpose was substantive of the comparative descriptive level, with a quantitative approach, the non-experimental design was used. The population consisted of 60 teachers from two institutions. The technique used to collect the information was the survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Alfa Cronbach statistic

In the present investigation it resulted in a statistical result that the institutional management variable in the educational institutions "Amistad Peru Japan" and "Solidaridad I" show that 100% of the teachers of EI N ° 168 express that institutional management is deficient at 80 % to EI N ° 160 "Solidarity I" states that it is efficient. Likewise, it was concluded when comparing in general aspects, in the calculations made to the group (15.50) and (45.50) respectively and a higher average was visualized in the group of teachers of both institutions, however, when using the U test of Mann Whitney, it is observed that the differences are significant ($p < 0.05$); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, that is, there is a significant difference in the organization, guidance and conduction in institutional management between the Educational Institutions "Solidarity I" and "Amistad Peru - Japan", UGEL 05 - 2019.

Keywords: Management, Institutional, Educational

I. INTRODUCCIÓN

Los nuevos cambios, estudios globales y mundiales influyen directamente en todas las organizaciones, empresas e instituciones sociales y educativas, por lo que las motivan a emprender y mejorar a rápidas transformaciones competitivas. La Gestión Institucional en todas las grandes y medianas empresas juegan un papel de gran importancia para el desarrollo eficaz y eficiente dentro de las tareas de formación general; además cumplen una función primordial en el marco de referencia, pues se encarga de orientar la organización de diversas actividades y tareas, cumpliendo con su reglamento, funciones los medios o vías de comunicación y el uso de tiempo – espacio en la transparencia, la formación de comisiones, las formas de comunicación dentro del quehacer institucional; todo ello se genera a través de la autonomía que otorga una gran responsabilidad de gobernabilidad.

Si hablamos de nuestro país, Perú, el sistema educativo en gestión institucional posee grandes problemas. El que más destaca de todos ellos es el servicio que ofrece a sus miles de niños a nivel nacional, ya que en muchos casos existe un déficit en la atención y medios que se les otorga por derecho como peruano; si bien es cierto que se ha hecho una lucha para superar estas falencias en la educación, aun no son suficiente.

El servicio educativo en los colegios se rige y parte de lineamientos, políticas y normas que son supervisados directamente por la UGEL de su jurisdicción; y estas son emitidas por el MINEDU a través de la DRELM, quien supervisa la gestión institucional por medio de la UGEL a las instituciones educativas en concordancia con la política educativa nacional. En Lima Metropolitana las tareas más importantes en gestión institucional en las diferentes instituciones tienen deficiencia en organización, conducción hacia las políticas educativas y prácticas adecuadas de los recursos humanos en diferentes actividades; por otro lado, muchos de los líderes en gestión tienen dificultades y pocas veces cumplen con sus funciones, ya que su capacidad y competitividad es deficiente, ya que el estado exige un compromiso hacia la comunidad. Las instituciones no se familiarizan con su entorno para direccionar el desarrollo de sus acciones y actividades focalizando tareas de emprendimiento que redundan en hacer lo mismo en la gestión institucional, la cual necesita practicar e ejecutar una mejor organización con la conformación de equipos o comisiones de trabajo con un mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para sus empleados o trabajadores que a través de los canales de comunicación sean más eficiente en las relaciones interpersonales, una comunicación adecuada, formal y hacer del trabajo en equipo una

favorable opción que permita cultivar y desarrollar jornadas laborales con eficiencia y eficacia.

En la Institución educativa N.º 168 “Amistad Perú – Japón”, ubicado en el más grande Distrito de San Juan de Lurigancho de la Urb. Flores 78, se ha evidenciado en estos últimos cinco años una mayor deficiencia en el área de Gestión Institucional, en el límite adecuado de las diferentes citas para orientar la organización su reglamento interno y la jerarquía con los organigramas, las funciones y procedimientos, el trabajo por comisiones, los medios de comunicación formal e informal, el tiempo - espacio y el informe del balance de los ingresos de los recursos humanos, económicos, técnicos e insumos en las tareas de orden institucional; además carece de instrumentos y/o documentos institucionales en orden y actualizados, no fomenta la integración de actividades significativas proactivas del personal docente, no se promueve el uso del portal Perú Educa emitidos por el ministerio con las nuevas tendencias, no se monitorea frecuentemente las actividades de aprendizaje de todo el personal en ambos niveles y, todo ello, permite que no se visualice una buena formación de Gestión.

Esto estudio tiene como antecedentes internacionales a Torres (2017) en su trabajo titulado *Estudio comparativo entre dos instituciones educativas sobre el proceso de evaluación interna en el ámbito del desempeño docente, dirigido a un grupo de maestras y directora de la educación inicial, ambas instituciones ubicadas en el sector norte de la ciudad de Quito*, trabajo que sirve como guía y ayuda para sustentar y argumentar como precedente en el trabajo a realizar. Tesis que fue elaborado para optar el título de Licenciado, tuvo como objetivo general estudiar el proceso permanente de evaluación del desempeño de los profesores en dos entidades educativas, meta muy importante para verificar el trabajo laboral en las actividades que un profesor realizar en una determinada entidad pública en comparación a otra, puesto que ese indicador permitirá el verificar y observar el desempeño laboral de los integrantes de la empresa pública, estuvieron ubicadas, situadas en el sector y área norte de Quito - Ecuador, se ejecutó a través de los instrumentos de encuestas y entrevistas para verificar la dinámica que se realizará en cada campo; la población y /o muestreo estuvo dirigida a los directores como guías y líderes de una determinada institución y a los docentes de las dos instituciones, el tipo de investigación utilizado es exploratorio con el método para un estudio cualitativo, emplearon los instrumentos la entrevista y al encuesta, la autora concluyo y afirmó que para directoras, es muy necesario que así como para los

maestros que laboran en las dos instituciones educativas el seguimiento permanente de evaluación y medición sobre su tarea laboral como docente, es importante valioso y primordial en el conocimiento de formación, fortalecimiento, desarrollo para la mejora progresiva, tanto de la institución como personal y profesional; así como se menciona en la referencia teórica sobre la gran significancia de la evaluación o validación, además, no es solo una circunstancia muy necesario para elevar la calidad de la enseñanza y su aprendizaje como experiencia positiva, sino que ello implica un compromiso por convicción y vocación de ser parte de una entidad pública cumpliendo con ejecutar, emplear importantes y desarrollar grandes decisiones que articulen una mejora labor de gestión en el crecimiento educativo en bien de la población.

También tenemos a Jarri (2017) en su trabajo titulado *Estudio comparativo entre dos instituciones educativas sobre el proceso de evaluación interna en el ámbito del desempeño docente, dirigido a un grupo de maestras y directoras de la sección de educación inicial*. Este trabajo al igual que el anterior es un insumo muy valioso e importante que brindará sus aportes, conclusiones y recomendaciones como argumento ante la comparación de dos entidades públicas. Su objetivo fue investigar y validar los procedimientos de evaluación del trabajo laboral diario del docente en dos organizaciones educativas, situadas en el sector norte de Quito, fue desarrollado a través algunos instrumentos como las encuestas y entrevistas; como en todo lugar a nivel latinoamericano o mundial, siempre es necesario la evaluación de su personal de trabajo para verificar sus logros y avances en el proceso durante un determinado plazo corto , mediano o largo; tuvo la población y muestra de las dos instituciones, el tipo de estudio fue el exploratorio cualitativo, la autora concluyó luego de la investigación en las dos instituciones objeto de estudio es obligatorio aplicar evaluaciones durante el año al inicio, un proceso y salida en áreas internas en el ámbito del desempeño para cumplir los estándares de calidad educativa y evaluar la práctica docente.

Por otro lados a Cayón (2007) en su trabajo titulado *Análisis Comparativo de la eficiencia de la empresa pública respecto la Empresa Privada tuvo como objetivo general realizar una validación comparativa de la eficiencia de la empresa o compañía pública respecto la eficacia de algunos negocios privados*, realizaron la investigación con un modelo aplicado comparativo a la medición de la variable eficiencia con resultados y aproximaciones, aplicó la medición a 357 cadenas hoteleras y a una muestra de 30 establecimientos en su red de Hoteles. La autora argumenta que las empresas privadas presentan mayores niveles de

eficiencia, pues dichas organizaciones trabajan con un capital bursátil; y el que presenta los peores resultados son las empresas familiares con una deficiencia de casi 10 puntos porcentuales; asimismo, se realizó una comparación entre empresas públicas y privadas, que indica la existencia de mayor eficiencia dentro de las empresas privadas.

Finalmente otros autores Aguilar, Cruz, Miranda y Rivera (2013) en su trabajo titulado *estudio comparativo sobre la aplicación de estrategias metodológicas por los y las docentes en la enseñanza de las ciencias naturales y su incidencia en el rendimiento académico de los y las estudiantes de bachillerato general del instituto nacional José maría peralta lagos de Quezaltepeque y el instituto nacional de Apopa, durante el período de abril del 2012 a marzo del 2013*, otro antecedente que ha de ser útil en el trabajo, pues brindará aportes importantes para sustentar y argumentar la acciones necesaria en el trabajo; tuvo como objetivo Comparar la influencia relevancia de las procedimiento en métodos que emplean en forma permanente los y las docentes para la adquisición de conocimientos de las Ciencias Naturales como área prioritaria en el Desarrollo Académico de los y las estudiantes que estañen el Primero y Segundo año de Bachillerato General del Instituto Nacional José María Peralta Lagos del Municipio de Quezaltepeque y del Instituto Nacional de Apopa del Municipio de Apopa, un trabajo muy interesante ya que realizar en estos tiempos la comparación de la enseñanza del área de ciencia y tecnología utilizando diferentes medios y estrategias para que sea más dinámico y entretenido, siendo un reto para todo maestro o docente en su trabajo laboral y el enfoque aplicado en otros países con el desarrollo científico y tecnológico de la enseñanza de las ciencias naturales; ya que en nuestro país ocupa un espacio importante, pues aportar en conocer cuál es la estrategia apropiada para su enseñanza es muy valioso. En esta tesis el tipo de investigación empleado es el Estudio Comparativo con Características Descriptivas por que busca explicar y analizar una comparación asertiva o negativa en el empleo y la ejecución de habilidades dinámicas metodológicas, siendo sistemática en los suceso de estudio en su totalidad, se emplea con fines de lograr una metas y llegar a una conclusión empírica objetiva y la comprobación de la hipótesis a los docentes del área de Ciencias, dicha población estuvo conformada por estudiantes que asisten al estudio del primero y segundo año de Bachillerato General y los maestros que serán responsables de dar a conocer la disciplina de Ciencias Naturales, que hoy en día en nuestro país está con el nombre de Ciencia Tecnología y Ambiente enrumado a dos instituciones u organizaciones públicas de la ciudad *Quezaltepeque* y la muestra que habrían seleccionado son dos aulas del Instituto Nacional

José María Peralta Lagos, posteriormente se utilizó un muestreo Aleatorio Estratificado, utilizaron en su estudio técnicas e insumos para la compilación de información para luego realizar la explicación de los resultados a obtener de las importantes fuentes así como: entrevista, observación y encuesta. Los autores manifiestan que las estrategias metodológicas ejecutadas aplicadas a los maestros para enseñar las Ciencias Naturales, ayudan efectivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de Primero y Segundo año de Bachillerato General de los Institutos que se investigaron, porque permiten fortalecer y familiarizar activamente el crecimiento de la clase generando que el proceso de un nuevo conocimiento, sea eficiente con gran relevancia para los estudiantes y permitan crecer, ampliar y generar en ellos los talentos de análisis y valoración de estructuras y modificación de los acontecimientos que se encuentran en el entorno que le rodea; así brindar, una aprendizaje progresivo, articulado e integral que formará adolescentes que sepan utilizar, ejecutar y promover la Ciencia como una área de mucho interés en su entorno y la vida cotidiana.

En cuanto a los trabajos previos de orden nacional encontramos a Chapilliquen (2015) en su trabajo de investigación titulado *Estudio comparativo de la gestión educativa en la práctica docente de dos instituciones educativas, Lima 2015, tesis para optar el grado académico de Doctor en educación*; documento muy importante que ayudará a solidificar y sustentar algunas teorías y corroborar el estudio comparativo entre entidades en diferentes factores, causa o consecuencias; tuvo como objetivo de la investigación de estudio determinar la relevancia de la conducción y liderazgo en gestión educativa en la tarea laboral progresiva del docente de dos instituciones educativas, Lima 2015, el autor como muchos otros en su investigación desean esclarecer cuán importante y la gran relevancia en la gestión educativa en el servicio de las entidades públicas. El tipo de estudio que empleo es un estudio básico, ejecutada con un diseño no experimental transversal. Es decir, la variable no se manipula ni se aplican estrategias, en una muestra igual a la población considerada e integrada por 96 docentes de la Institución Elvira García y García y 26 docente de la Institución Educativa Parroquial Jesús Reparador. Interviene y participan los profesores de la Institución de forma voluntaria. Se ejecutó el cuestionario como herramienta a los profesores que laboran y son parte de las instituciones educativas en mención con una encuesta de 29 ítems que está en el instrumento como insumo para calcular el nivel significativo de la gestión educativa y 48 ítems en el instrumento que ha de validar la práctica laboral diaria del docente; dos factores que delimitan en la tarea laboral de todo maestro en el quehacer educativo en forma permanente, los instrumentos como recursos cumplen con la validez significativa de

tres expertos, que son muy necesarios e importantes para ser aplicados en cada institución, y tiene un coeficiente viable de confiabilidad según los resultados de la medición con Alfa de Crombach igual a 0,917 que indica y le da un valor de muy alta confiabilidad para la aplicación y ejecución el instrumento de gestión educativa y 0,958 para el instrumento que mide la práctica diaria del docente, una medición que verificó según el valor obtenido y su escala viable para que el instrumento se pueda aplicar con firmeza y sean aceptables. Los resultados muestran y revelan que la gestión en el área educativa apoya, determina con mucha relevancia en la práctica del maestro que desarrolla su trabajo laboral dentro de la I. E. Elvira García y García siendo el valor $R = 0,735$ y $R^2 = 0,541$; por lo tanto, se estima con gran relevancia valorativa de la gestión educativa que influyó en forma determinante en el 54,1% de la práctica diaria del quehacer del maestro y $p=0,000$, siendo muy significativa y muy relevante en la tarea que desempeñan en forma constante. En la I. E. Jesús Reparador los valores fueron $R = 0,787$ y $R^2 = 0,619$; por lo tanto, se estima de forma progresiva que la gestión educativa determinó asertivamente y eficiente en el 61,9 % de la práctica docente y $p=0,000$, siendo muy asertiva; por lo tanto, es muy importante y relevante valorar el desempeño docente en el quehacer diario pues ayuda directamente y progresiva en fortalecer la gestión educativa con sus dimensiones y espacios necesarios en ambas entidades, para forjar competitividad y gran relevancia, así generar más el servicio a la comunidad con interés, eficiencia y eficacia hacia un mayor desarrollo con emprendimiento y avance científico.

También Carhuapoma (2018) en la tesis titulada “*Estudio comparativo: calidad de servicio de dos instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, 2017*”, tuvo como objetivo general Comparar la calidad de servicio entre la I.E. 2089 Micaela Bastidas y la I.E.E. María Parado de Bellido, El diseño empleado es la investigación que desarrollo fue no experimental de corte transversal; igual que otros trabajos la variable no se manipula si se aplican estrategia, es descriptivo comparativo, tuvo como población y muestra a los estudiantes de 4° y 5° de secundaria de las dos instituciones – entidades públicas, el autor explica que no se presentaron diferencias significativas de la calidad de servicio entre la I.E. Micaela Bastidas y la I.E.E. María Parado de Bellido, asimismo se sugiere y orienta que los directores como guías en la conducción de las instituciones educativas realicen periódicamente mediciones evaluativas de la percepción en los estudiantes acerca de los servicios que ofrece, ya que los resultados que se obtendrán servirá para tomar acciones sobre

los puntos débiles y falencias que afronta la institución, que posteriormente ayudaran a brindar servicio de calidad eficiente y eficaz.

De igual forma Virto, (2018) en trabajo de investigación Titulado *Gestión Institucional y Calidad Educativa en la Institución Educativa 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2018*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo – Lima, tuvo como finalidad de estudio general determinar la relación entre la gestión institucional y calidad educativa en la Institución Educativa 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2018, utilizó un horizonte de la investigación del tipo correlacional, es decir evaluar el grado de relación que pueda existir en las variables a desarrollar, apoyado con diseño no experimental transversal, con una población que estuvo integrada en el Nivel primaria 53, Nivel secundaria 49 y una muestra:102 docentes, teniendo como instrumentos aplicado el cuestionario con 40 items a los docentes. El autor obtuvo cuatro conclusiones acerca de su investigación; lo primero fue que hay una correlación significativa entre la gestión institucional y calidad educativa en la organización; lo segundo que coexiste una relación relevante entre la dimensión liderazgo directivo y calidad educativa en la institución educativa; es decir que siempre es necesario que exista un liderazgo asertiva en la conducción de una determinada área e institución para ser eficiente y eficaz; ; lo tercero es la vinculación significativa entre la dimensión planificación estratégica y calidad educativa en la entidad pública; y finalmente, se estableció que existe una mayor relación asertiva entre la dimensión clima institucional y calidad educativa en la institución, lo cual demostró una alta y significativa asociación de relación entre las variables permitiendo el desarrollo eficaz y eficiente entre las instituciones en el marco de su trabajo de gestión de calidad, para demostrar un servicio de nivel y calidad ante la sociedad con eficiencia y eficacia.

Finalmente, Villegas (2014) en el trabajo titulado *La gestión institucional y la calidad educativa en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Presentó como objetivo general muy interesante como precisar la relación significativa y relevante que existe entre la gestión institucional y la calidad educativa, en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Sostiene su apoyo este trabajo con las teorías de McClelland, de

Maslow, teoría que explican y sustentan ante las expectativas entre otros. Esta investigación fue realizada con el enfoque cualitativo y el Cuantitativo, con el tipo descriptivo correlacional, trabajo que se sustenta, antes, durante y después de la investigación, valorando la recolección de datos significativos, con una población 600 estudiantes presentes, de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACE) de la misma Universidad y su instrumento aplicado fue la Encuesta, la técnica de encuesta de diagnóstico. El autor afirma que existe relación entre la planeación estratégica institucional y la calidad educativa en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad; asimismo, existe relación entre organización e implementación para la gestión y la calidad educativa en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad, esta nos permitirá reforzar, reajustar y valorar nuestra variable gestión institucional a investigar y contrastar su validez. Por lo tanto, una entidad pública debe siempre desarrollar actividades y acciones institucionales con alta calidad educativa para que en forma progresiva se evidencia los resultados en la prestación de su servicio oportuno ante la sociedad y se vea reflejado en la tarea laboral de los integrantes o personas que lo integran manera eficientemente y eficaz.

Las teorías que se relacionan con la temática de esta investigación están fundamentadas en UNESCO (2011) explica que la gestión institucional identifica las diversas formas sobre cómo se armonizan la conducción de una determinada entidad, así como los integrantes, elementos humanos de una institución, comunidad o entidad para el buen servicio de una determinada población y la marcha de la institución; puesto que dentro de ello se encuentra una normativa para la organización, ejecución y el análisis de las tareas, actividades enmarcadas a diversos aspectos y factores de organización que en cada centro de labor educativa presentan en cuanto a un estilo y ritmo de funcionamiento. (p.35). Entre estos factores o criterios se reflexión tanto los que se relacionan e integran a la organización formal de una entidad (los organigramas, la agrupación de actividades, acciones y la agrupación del trabajo, la utilidad del tiempo y de los espacios) como los que integran la estructura informal y formal como vínculos que unen en las tareas laborales, diversas formas de interrelacionarse e integrarse y los diversos modos en las prácticas permanentes, secuenciales y progresivas, diaria, ritos y solemnidades que identifican a la institución, entidad o empresa pública. La gestión institucional en estos tiempos y con el transcurrir relevante de los años ha ido evolucionando en muchas dimensiones tecnológicas de forma progresiva, logrando posicionarse en un puesto de suma importancia con gran significancia dentro de las

organizaciones, entidades públicas y privadas; asimismo, se han generado diferentes puntos de vista junto con diversas teorías que ayudarán a fortalecer, de las cuales solo las de mayor relevancia serán mencionados a continuación.

Alvarado (1999) mencionó que la gestión institucional es aquel conjunto compuesto e integrado por técnicas, herramientas y procedimientos enfocados en lineamientos para la conducción adecuada con los requerimientos y del desarrollo progresivo de las tareas marcadas dentro de una institución, una empresa o una entidad pública (p. 86). Por otro lado según, Sovero (2007) afirma con gran relevancia que la gestión institucional es la agrupación conjunta de trabajos con tareas y actividades en diferentes tareas, acciones que sirven de ayuda para conducir, guiar, organizar en referencia a las funciones, obligaciones administrativas y que sirven de guía orientador para desarrollar y elevar una mejor gestión pedagógica; donde la utilización de un reglamento, la organización y la planificación es una de las actividades de mayor importancia en la dirección, pues se encarga de la organización, comunicación, control y participación basándose en las estrategias de liderazgo y reingeniería. El liderazgo está definido como la destreza, habilidad y compromiso que debe brindar la autoridad ante el recurso humano para ser proactivo en la organización, ejecución y movilizarse con facilidad de evidenciar metas objetivas, por lo tanto, con el termino de lograr los objetivos concretos, las metas propuestas en la organización o en la entidad pública. Por otro lado, la reingeniería como avance de nuevas interacciones tecnológicas, se trata de actualizar en la modernidad, reorientar o rediseñar en el ámbito de la globalización a diversos factores en las ejecuciones o procesos progresivos educativos con el fin u objetivo de mejorar el fortalecimiento de la calidad educativa significativa en esta era de la globalización que tiene mucha tecnología. (P.228)

La gestión se percibe como una estrategia de acción de tareas integradas que esta marcha de acuerdo a un marco filosófico políticamente plasmado bajo una normatividad, planes y programas de estudio; del mismo modo, se hace hincapié al seguimiento de las acciones y procesos que se llevan a cabo bajo la observación y la realización de dichos espacios dentro de las prácticas en las organizaciones. En este caso se enfoca esta definición de gestión dentro del organismo académico e institucional.

UNESCO (2011) define que la gestión es un agrupación grande o pequeña de acciones y operaciones que integran en forma progresiva para conducir, dirigir y administrar una determinada empresa o entidad pública; también es altamente relevante e importante para que el desarrollo continuo de competencias y capacidades individuales de un grupo pueda fomentar y promover con el fin de que la institución educativa se desenvuelva, crezca de manera independiente, compitiendo con otras de su entorno con gran eficiencia, eficacia, competente, flexible y adaptable, posibilitándole realizar adaptaciones y transformaciones ante la demanda que se genere en su entorno social. Para que esto se pueda llevar a cabo es necesario que las políticas institucionales tengan principios específicos y que la visión sea una guía para poder obtener resultados favorables; poniendo algunos ejemplos: impulsar los individuos de diferentes niveles participen en la toma de decisiones de diferentes tareas que servirán de ayuda a lograr un objetivo determinado, cerciorarse de si existen o no consejos consultivos para verificar su certeza y firmeza en el trabajo realizado, quiénes los conforman para orientar y qué acepten responsabilidades que asumen en el trabajo laboral, etc. (p. 35); toda gestión sea laboral o de integración son muy significativamente importantes en el desarrollo progresivo de una entidad pública, porque ello está al servicio de una determinada población, quienes a su vez son los más responsables directamente en validar su atención de servicio eficaz y eficiente en forma progresiva para alcanzar metas y logros trazados a largo, mediano o corto plazo.

Sánchez (2009) explica que la gestión institucional es aquella que realiza acciones, actividades, tareas de orden administrativo, jerárquico, gerencial y de política de personal - individual; áreas que marcan diferencia entre diferentes entidades para el desarrollo progresivo, también se encarga de administrar los presupuestos, planificar las acciones, actividades, tareas programadas de regulación y de orientación, entre otras; todo ello para generar un desarrollo de calidad dentro de la institución o entidad educativa. Es decir que este proceso direcciona los proyectos del conjunto de actividades con diferentes acciones, las cuales están relacionadas con la administración, ejecución del logro de los objetivos pedagógicos e institucionales. (p. 59)

Uribe (1997) define la gerencia como el manejo estratégico de la organización por un determinado jefe o gerente, es decir, una entidad, empresa grande o pequeña tienen una adecuada conducción de una persona que guía o dirige con diferentes estrategias organizativas

para un desarrollo equilibrado eficiente y eficaz en una determinada área, sección en un lugar y con la población exigente. Para ello, debe tener gran competitividad el gerente o persona que dirige y se encuentra con dos variables muy importantes: política y tecnología; por lo que, requiere de los siguientes instrumentos que ayudaran a una buena y excelente conducción institucional: misión, visión sistémica de la organización, información, creatividad e innovación, haciendo referencia que en el ámbito del sector educación según el manual que guía UNESCO, las dimensiones marcadas para construir una gestión en los diferentes ámbitos de nuestro país para que sea eficaz y eficiente está en el engranaje de las dimensiones Institucional, Administrativa, pedagógica y comunitaria, y lo que le daría más fortaleza es la gestión Institucional y así se podría superar algunas deficiencia para ser mejores instituciones, además prestar un servicio institucional competitivo a toda una población del entorno que le rodea, demostrando gran eficacia y eficiencia institucional. (p. 34)

La opinión de gestión, según Alvarado (1999); afirma que “pueden comprender con la aplicación explícita de un conjunto de técnicas diversas, instrumentos variados y procedimientos alternos en el manejo de recursos sean humanos o materiales para desarrollo progresivo de actividades relevantes institucionales”, es decir, que una buena gestión marca relevancia significativa cuando se utiliza y emplean en la aplicación algunas técnicas variadas con factores integradoras que puedan articular en conjunto las diferentes estrategias marcadas con herramientas específicas en las tareas programadas que sean progresivas en acciones que visualicen el progreso de la institución (p.17); refuerzan dicha opinión muy relevante con otros autores, debido a que coexisten estudios de gestión fiables realizados y opiniones diversas por cada uno de ellos sobre la gran importancia y relevancia significativa para ser eficiente y efectiva. La intención es generar mayor fundamentación a la variable gestión y con un buen soporte ante las dimensiones, para que tenga una argumentación significativa y un valor importante.

Las dimensiones que se están tomando en este estudio se basan para reforzar en la opinión de Sovero (2017), define y defiende que la gestión institucional “refiere su valor a la agrupación e integración de operaciones en las tareas y acciones de conducción como guía de las obligaciones funcionales administrativas que se utilizan asertivamente de ayuda y guía a la gestión pedagógica” (p.228). el autor le da gran relevancia a la variable ya que es muy importante, porque sin ello no habría un engranaje de gestión institucional para fortalecer un trabajo exitoso y de gran importancia como entidad en la sociedad. Así mismo direcciona

asertivamente entre las principales actividades de las tareas laborales en dirección a la planificación, organización, interrelación, comunicación, control de registro y participación, es decir, existe una articulación permanente y progresiva con las actividades mencionadas para una mayor productividad y asertividad en las tareas planteadas durante un tiempo determinado logrando la meta trazada. Además, argumenta que la gestión institucional debe orientarse y enfocarse en las siguientes tareas con estrategias empíricas (p. 235):

Liderazgo: considerado y abordado como una habilidad y gran destreza para observar que los individuos que integra parte de la organización se congreguen, con el objetivo de realizar los objetivos de empresas, entidades públicas y privadas.

Reingeniería: orientada como modernización, reorientar o rediseñando las actividades o tareas del proceso educativo con el fin de alcanzar una mejor calidad de gestión institucional, que también puede ser una innovación con la nueva era de la tecnología.

Dirección de creatividad: aspecto fundamental que recae sobre un determinado individuo responsable, fiable, asertivo, proactivo, tolerante y el grupo directivo en ser creativos y eficientes.

Manes (2004) dimensionó la gestión institucional en: liderazgo directivo, planificación, estratégica, trabajos en equipo, administración de tiempos y comunicaciones efectivas. (p. 91) Estas dimensiones facilitarían la comparación con el estudio y contrastar las relevancias significativas con otros autores muy similares.

Liderazgo directivo: es el proceso de conducir, dirigir y guiar con honestidad, visión y compromiso a un grupo de individuos (empleados, obreros) en un determinado lugar con una meta u objetivo.

Planificación estratégica: representa un papel importante, donde se evidencia la actitud práctica y teórica de las diferentes actividades planteadas con un objetivo.

Trabajos en equipo: es determinar a un conjunto de individuos con habilidades y destrezas complementarias unas a otras, para cumplir, ejecutar un bien común estableciendo metas o logros mutuos.

Administración del tiempo: considerado como irreversible, limitado, irrecuperable e infinito y en las entidades es considerado como un recurso muy escaso; que pocas veces suelen ser evaluados, pero cabe mencionar es muy valioso e importante pues ahí desarrollamos variedad de actividades y saber administrarlas para su ejecución.

Comunicaciones efectivas: son los comportamientos subjetivos que interactúan en la entidad pública o educativa, que se brindan por jerarquía desde los directivos, docentes, estudiantes, padres y personal no docente, que pueden ser desde un mensaje sencillo hasta una asignación de orden para lograr un bien en beneficio de la institución.

Para el (Minedu, 2013, pp. 12-18) la gestión institucional es conjunto agrupado de acciones, tareas y actividades que toman los agentes o líderes educativos bajo la dirección, conducción de la máxima autoridad educativa; la cual planifica, organiza, ejecuta y evalúa las acciones administrativas diarias y pedagógicas continuas para lograr desarrollar y alcanzar los objetivos, metas a corto, mediano y a largo plazo en forma progresiva y relevante, además nos brinda contar con sus cinco dimensiones muy importantes y que serán asertivas, q muy valiosas y son: reglamento interno – organigrama, manual de funciones y procedimientos, comisión y agrupación de trabajo, canales como medios de comunicación formal y uso de tiempo y espacio en áreas diferentes, las cuales describimos a continuación:

La dimensión 1 que refiere al reglamento interno promueve y valora el desarrollo progresivo de las jerarquías siendo de gran importancia las habilidades, destrezas y capacidades individuales, también grupales y colectivas, todo ello con el fin de que la institución educativa o la entidad pública se pueda desarrollar y que se adapte ante los cambios del entorno social. La organización en el marco institucional se relaciona con el reglamento interno y/o organigrama. Documento que guiará y orientará de forma progresiva al individuo en el conocimiento de sus estímulos y sanciones en el desarrollo progresivo de su tarea, trabajo o actividad que realizará en conjunto con otros grupos de trabajo.

Un reglamento interno es un documento instrumental y un medio de comunicación por el cual todo empleador y trabajador utiliza, regula las tareas con funcionalidades jerárquicas y prohibiciones a las que se debe sujetar todo trabajador en relación con sus labores, permanencia y vida en una institución o una empresa.

Toda institución educativa o entidad pública, en el desarrollo de sus actividades administrativas, pedagógicas e institucionales cuenta necesariamente con una documentación pertinente que es emitida por parte del propio Ministerio de Educación, entre ellos la guía para la elaboración del reglamento interno - organigrama, siendo entre los documentos más

importantes ya que rige en el las funciones y obligaciones que debe ejecutarse para el funcionamiento de la entidad y que sirven como orientación en la organización y toma de decisiones, también sirve de ayuda para la elaboración pertinente del Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Programaciones anuales y a corto plazo; también es un instrumento que sirve de eje a otros documentos que deben ser elaborados y reelaborados por parte de los directores juntamente con sus docentes e integrantes de la entidad pública; en algunos casos, la responsabilidad recae en los agentes educativos, es decir, cuando se trata de la documentación de gestión Institucional es recomendable la participación activa de toda la comunidad educativa.

La dimensión 2 referido al Manual de funciones y procedimientos de una entidad pública o de la empresa o institución es considerado como un documento normativo, emitido por la propia entidad que tiene por objetivo y finalidad: Dar a conocer a los integrantes o trabajadores la estructura u organización de las diferentes áreas de trabajo que componen la empresa, entidad o lugar de trabajo determinando las funciones, obligaciones, estímulos y prohibiciones generales y específicas de su estructura interna - externa, los niveles de responsabilidad y autoridad o jerarquía, autoridades, dirigentes a cada una de las áreas y las relaciones interpersonales internas y externas de las mismas. Definir de forma clara, precisa y específica su organización como funciones de cada área del trabajo, sector y oficina. Brindar información oportuna, pertinente, certera acerca de las funciones, obligaciones y responsabilidades a todo el personal, trabajador inferior y superior que labora en las diferentes áreas, sectores de la empresa o entidad pública. Para ello se distribuirán, publicarán copias impresas del presente Manual de Organización Funciones y procedimientos, es decir este documento igual de importante que el primero también ayuda de forma pertinente y asertiva en una buena y adecuada gestión institucional, pues de ello dependerá cuan responsable sean los individuos, trabajadores en el cumplimiento de su labor o tarea encomendada para que la entidad sea eficiente y eficaz en el marco de una sociedad de mucha tecnología.

Dentro de esta dimensión se incluyen las estrategias que conducirán adecuadamente a todos los recursos humanos (directivos, docentes y personal de servicio) y materiales, los recursos económicos, es decir el manejo permanente del ingreso financiero, el desarrollo de procedimientos técnicos, de seguridad - vigilancia, limpieza e higiene y de control de la información relacionados con los miembros de la entidad pública o de la institución educativa;

asimismo se encuentra el cumplimiento eficaz - eficiente de las normas, directivas vigentes y la revisión progresiva de las funciones en su contexto y entorno con el objetivo de fortalecer los procedimientos progresivos de la ejecución para que sean pertinentes y así mejorar, superar los intereses productivos personales o grupales con las entidades, de tal manera que se permita la organización que logre las actividades puntuales relevantes y productivas para lograr los objetivos con las metas institucionales de una entidad o empresa pública.

Algunas acciones concretas u objetivas serán realizadas por la administración o gerencia del personal jerárquico inmediato superior, desde el punto de vista laboral, la asignación y distribución de funciones de diversas actividades con tareas y evaluación de su desempeño de acuerdo a su productividad efectiva; el sostenimiento y el cuidado de los servicios, muebles e inmuebles concretos; realizando una organización de la información y presencia de documentos de la institución para la relevancia de gestión; elaboración de presupuestos requeridos y todo el manejo eficiente y eficaz en logros y metas.

En esta dimensión muy significativa se insertan actividades y estrategias diversas de manejo de los recursos humanos, materiales físicos, financieros, procedimientos técnicos, de tiempo, de confianza, aseo, orden y registro de la información valiosa relacionada a todos los individuos que integran la organización u empresa pública; como también, el desempeño laboral de la normatividad con sus funciones y la supervisión permanente de ellas, con el singular objetivo de favorecer las mejoras con los procesos de un trabajo laboral institucional. También indaga en todo momento conciliar las necesidades individuales y colectivos con los de la entidad, de tal forma que se facilite las determinaciones pertinentes que conlleve frecuentemente a acciones concretas para conseguir los objetivos trazados fortaleciendo las institucionales que demuestren siempre eficiencia y eficacia hacia una sociedad que va evolucionando tecnológicamente.

La administración institucional es un desarrollo conformado por las obligaciones de planificación, organización, dirección, coordinación, ejecución y control de todas las acciones que se ejecutan en una institución de enseñanza. (MED, 2007). Cabe mencionar es una administración pertinente que se organiza hacia una visión, misión con el logro de objetivos, metas eficaces, eficientes ante la comunidad educativa

En la dimensión 3, denominado comisiones de trabajo refiere al procedimiento fundamental de las tareas programadas de forma permanente, progresivo de una empresa, entidad pública o de la institución educativa y los miembros (trabajadores o empleados) que la conforman o integran en las actividades con tareas que se realiza durante el año o un determinado tiempo largo, mediano o corto plazo en el trabajo laboral en conjunto para que sean más eficientes.

Koontz y Weihrich (1999) proponen que una comisión o comité es una agrupación de personas encargados como grupo de un asunto, es decir, disponer, encargar y ejecutar una tarea a un grupo de individuos para que su actividad sea más productiva y relevante. Por otra parte, el RAE (2001) define la delegación como un conjunto y agrupación de individuos encargadas de realizar una tarea en común por la ley, o por una organización dirigida o guiada por una autoridad para ejercer y promover algunas actividades de competencias permanentes secuenciales, así cumplir en algún asunto específico para sobresalir como empresa o institución (p.65). Por lo tanto, ambas definiciones ayudan a delimitar la importancia de realizar u organizar a una entidad pública e institucional las comisiones de trabajo para un óptimo rendimiento en la productividad o el desempeño, así lograr la meta u objetivo.

Se considera de gran importancia en una empresa o institución motivar a los diferentes trabajadores que forman parte de la administración y gestión como grupo encargado de cumplir determinada competencias para lograr el cumplimiento certero de las funciones específicas en la conformación de los equipos de trabajo siendo eficiente la tarea en beneficio de la empresa o institución y de los propios trabajadores, también la interrelación que debe existir entre ellos al asumir una comisión dentro de la estructura organizacional en la que labora logrando la identificación de la fuerza de trabajo cumpliendo las funciones con eficiencia y eficacia en las tareas con las actividades a desarrollar.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2000) define la estructura organizacional como el marco mediante el cual las tareas se dividen, agrupan y coordinan. Comprende que toda labor de los trabajadores, docentes o empleados de una empresa o institución forman grupos de trabajo para asumir una comisión donde se dividan funciones, agrupen actividades con metas y logros y a la vez puedan coordinar enfocados a unos objetivos ideales. (p. 45)

Comprende también la labor de los docentes el asumir comisiones de trabajo para hacer más eficiente las actividades programadas durante el año, las prácticas pedagógicas que marcan el desarrollo de acciones dentro del aula, igual formando grupos de trabajo pequeños que ayudan

en el aprendizaje de sus estudiantes, la utilidad de la conducción de los planes, programas y actividades como parte de documentaciones para secuenciar las metas y propósitos, la conducción de las guías con la aplicación de enfoques en la labor pedagógica y diversas estrategias didácticas, los diferentes estilos - variados ritmos de enseñanza de diferentes actividades, las relaciones interpersonales con los estudiantes, adolescentes, la formación y actualización - capacitación docente para fortalecer con gran relevancia sus competencias y desempeños laborales, entre otras, que debe estar relacionado con el trabajo de los directores y docentes, es necesario que deben planificar las diferentes tareas con anticipación, las acciones que van a realizar en la institución educativa, de ahí que se comenzará con la planeación para poder orientar las acciones; además que esta constituye a una actividad que se prefigura hacia una situación futura y así superar las dificultades que se presenten de manera óptima. Eso quiere decir que la planificación, ejecución es la vía regular formal que vamos siguiendo para llegar a la meta u objetivo que nos planteamos en las diferentes tareas, obviamente encausando todos los elementos que intervienen y que nos faciliten para que el camino que avanzamos sea más proactivo, gratificante y relevante, lo que ayudará fortaleciendo en el desarrollo a evitar que las dificultades o percances laborales se presenten de forma frecuente. Es por ello que la planificación es un instrumento que tiene la meta u objetivo firme de prevenir por anticipado o con tiempo las proyecciones futuras que queremos alcanzar, así mismo mejorar los procesos negativos, dificultades y obstáculos que se vayan presenciando de forma paulatina en el transcurso del camino para visualizar el cumplimiento de las diferentes actividades para lograr las tareas eficientes.

La dimensión 4, canales de comunicación formal hace referencia como un medio de vital importancia siendo el modo y la forma en el que la institución, empresa grande o pequeña, entidad pública se integre con los individuos que trabajan en ella para que se interrelacione con la sociedad dentro una gran población, siendo parte del entorno de la cual forma parte, conociendo, reconociendo la importancia y comprendiendo relativamente sus condiciones prioritarias, intereses comunes, necesidades importantes y demandas vitales. Asimismo, cómo se integra con la sociedad si regula o participa de la interculturalidad comunitaria en forma integral; ya que sin comunicación asertiva, adecuada y pertinente entre la jerarquía no hay un desempeño eficiente y eficaz, más aún no se logra el objetivo o meta.

La comunicación formal es aquella donde los mensajes o informes son amplios o cortos, siguen las vías con los caminos o mecanismos válidos emitidos por la jerarquía o jefe inmediato superior de la entidad y están especificados en los determinados organigramas del sector o área de la organización. Por lo general son mensajes e informes de interés e importantes que fluyen con un ritmo asertivo de manera descendente, ascendente u horizontal, es decir, siguen un lineamiento de jefe a subordinado, cumplido con responsabilidad la tarea encomendada ante un superior. Es decir que la comunicación permite que un mensaje sea recibido de manera adecuada hacia las otras personas o grupo de personas a través de diferentes formas o vías, teniendo como objetivo una comunicación asertiva, proactiva y tolerante entre los miembros de un determinado grupo colectivo.

La comunicación es un gran proceso de compartir información y acontecimientos con diferentes personas y este término representa en la administración como gestión el deseo de compartir con los trabajadores de la empresa o institución, además es una herramienta indispensable de uso rutinario para que se cite como habilidad proyectándose al éxito de un líder de gestión.

Certo (1984) comunicación interpersonal de un individuo es el proceso progresivo de compartir información con otros individuos; que en todo trabajo tiene que fluir de manera espontánea una adecuada comunicación que conlleve a una relación interpersonal compartiendo información con un determinado objetivo y sea más eficiente. Y a eso se suman tres elementos básicos, así como fuente /codificador; donde la información puede ser recibida y comprendida por otras personas. Señal que viene a ser el mensaje, y decodificador o destinatario, es el individuo o persona indicada que recibe e interpreta el mensaje recibido.

Finalmente, a dimensión uso de tiempo y espacio se refiere a los lugares (oficinas, talleres, aulas, patios), horarios y la distribución de roles que muchas veces aparecen como imposiciones u obligaciones difíciles de reconocer como producto o tarea de una decisión emitida que puede ser revisada, valorada y cuestionada. Es habitual desechar o hacer ideas por creer o progresar que son imposibles de llevar a la práctica, y resulta que la posibilidad o dificultad de concretarlas objetivamente depende de la flexibilidad que necesitamos tener para imponernos a los aspectos organizativos (en lugar de dejar que ellos se nos impongan a nosotros). Con esto no se quiere decir que todo sea posible y fácil, sino que vale la pena tensar lo posible más allá de lo que la organización institucional o entidad

pública nos permite con su cuadrícula de horarios pertinentes a su ejecución y la viabilidad en entorno o contexto.

La gestión del tiempo y el uso del espacio se presenta en todo lugar de trabajo, según el horario que se le otorga al trabajador para desenvolver su eficiencia en la vida institucional a lo largo del año y en el espacio como por ejemplo las aulas, laboratorios, oficinas, portería u otro de su entorno para promover y ubicar su desempeño laboral así reflexionar en la toma de decisiones para logara la meta en la institución

La dimensión de uso de tiempo y espacio se relaciona con el valioso trabajo en y la comunidad de la cual se realizará la investigación, por lo que se tiene que observar, conocer y comprender sus condiciones personales, necesidades viables y demandas pertinentes; asimismo, cómo se integra al trabajo laboral y participa dentro de la entidad donde labora. También se toma en cuenta las relaciones personales interpersonales, grupales y colectivas en la institución pública con el entorno de la sociedad e interinstitucional en una determinada población; es decir que se considera a los trabajadores de la comunidad, los municipios, etc. La participación integral de los mismos en el contexto social que se desenvuelve, debe responder y proyectarse a un objetivo o meta que facilite establecer las alianzas estratégicas en diferentes aspectos para el fortalecimiento de las tareas, actividades con una eficiente y eficaz labor en la visión de gestión institucional.

El planteamiento del *problema general* está dado de la siguiente manera: ¿Cuáles son las diferencias significativas de la gestión institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?, *los problemas específicos* son como siguen; a) ¿Cuáles son las diferencias significativas de reglamento interno organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?, b) ¿Cuáles son las diferencias significativas del manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?, c) ¿Cuáles son las diferencias significativas de las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?, d) ¿Cuáles son las diferencias significativas de los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?, e) ¿Cuáles son las diferencias significativas del uso de tiempo y espacio entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?

En cuanto a la justificación de la investigación, esta se justifica por que la investigación demuestra teóricamente por que la variable sustenta en teorías, así mismo las dimensiones de la variable está sustentada por teóricos que respaldan el instrumento de medición; la variable gestión institucional se apoya en la teoría de MINEDU y sobre todo en la actualidad donde el factor clave permitirá una información para entender la percepción que se tiene acerca de la gestión institucional en las instituciones educativas que hay en la actualidad tomando como modelo dos colegios estatales entre las cuales uno de marca la diferencia. Esto contrasta con la teoría general de sistemas basada en el ambiente, la organización.

En la práctica, la investigación se justifica por que la variable será muy oportuna para los estudiantes universitarios, interesados en el tema, profesionales y demás instituciones públicas, dado que, la presente investigación contiene información propicia sobre la Gestión Institucional, a efectos de contribuir en la mejora de la imagen y prestigio institucional de dicha entidad a través de acciones de sus competencias genéricas y específicas como parte de su cultura de servicio, a propósito de las recomendaciones brindadas por la autora de la presente tesis. Los resultados, permitirán encontrar diferentes estrategias como soluciones concretas a los problemas de gestión institucional que existe en las instituciones o entidades públicas motivo de estudio, al admitir tener conocimiento sobre la importancia, características y fundamentos de la gestión institucional, es relevante pues el conocimiento de la gestión institucional provocará la reflexión educativa en la institución educativa.

Finalmente, la investigación se justifica metodológicamente, debido a que se elaboró encuestas para la recopilación de datos, los cuales han sido validados por juicio de expertos, los cuales acreditaron la validez de su conformidad para su aplicación. De acuerdo a los objetivos de esta investigación, se usó como técnica la encuesta para la recolección de información y como instrumento el cuestionario, procesándose en el software SPSS para medir la gestión institucional, con ello se pretendió establecer la diferencia entre las instituciones educativas teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo que recolecte información y haga uso de procesos estadísticos

Hernández et al (2014, p. 107), clasificó a la hipótesis en: Descriptivas, correlacionales, causales y de diferencia de grupos. Este último se formula en investigaciones cuya finalidad es: “comparar grupos”. Es así que se formulan las siguientes hipótesis:

El planteamiento de la *hipótesis general* se formula afirmando que existen diferencias significativas de Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. Las hipótesis específicas se formulan como sigue: a) Existe diferencia significativa de reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. b) Existe diferencia significativa del manual funciones y procedimientos entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019, c) Existe diferencia significativa de las comisiones de trabajo entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019, d) Existe diferencia significativa de los canales de comunicación formal entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019, e) Existe diferencia significativa del uso de tiempo y espacio entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

El *objetivo general* de este estudio de esta investigación es Comparar la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. En cuanto a los objetivos específicos se tiene: a) Comparar el reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. b) Comparar el manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. c) Comparar las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. d) Comparar los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. e) Comparar el uso de tiempos y espacio entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de Investigación

Método de investigación

La presente investigación tiene como estudio el tipo aplicada, porque busca confirmar aspectos prácticos definidos, especificar teorías y cumple el propósito importante y fundamental de producir conocimientos nuevos y comparar con algunas teorías ya existentes. Este tipo de investigación o estudio “busca la tarea cognitiva teórica, su principal objetivo a desarrollar y meta es elaborar y comparar nuevos saberes cognitivos partiendo del descubrimiento, explicación, análisis y predicción de hechos relevantes con la finalidad de abordar para luego elaborar nuevas teorías y saberes cognitivos” (Sánchez y Apolaya, 2003, p. 67).

Nivel Descriptivo

Por su nivel, la presente tarea de investigación es descriptiva comparativa, ya que “busca detallar las características relevantes o cualidades, tendencias cognitivas, propiedades y perfiles relevantes de un grupo o agrupación de personas, comunidades dentro de la población o procesos en la que miden y recogen información de vital importancia sobre conceptos definidos o variables de estudio” (Hernández et al., 2014, p.92). por lo tanto, servirá de ayuda y apoyo teórico sostenible para realizar las descripciones en comparaciones importantes de la variable gestión institucional con las dimensiones entre las dos instituciones, utilizando algunos criterios sistemáticos que ayudaran a poner de manifiesto el comportamiento, de tal manera se pueden obtener logros en las acciones para hacer que sean relevantes y eficientes con las diversas características a la realidad estudiada.

Según su enfoque por esencia es una investigación de estudio cuantitativo, dado que “se centra en aspectos importantes observables, viables y concreto, se hace uso de la recolección de datos para una adecuada medición objetiva numérica y el análisis estadístico para establecer pautas de práctica, probar teorías y justificar hipótesis” (Hernández et al., 2014, p. 4). Lo cual será de utilidad en todo el proceso de recaudación de los datos, permitiendo elaborar un análisis estadístico de las fuentes importantes comprobando y justificando posteriormente las hipótesis relacionándolo con algunas teorías.

Diseño de la investigación

El modelo empleado en la investigación de estudio corresponde al diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba la variable de estudio, es decir, se hace una comparación significativa de una determinada variable entre dos poblaciones diferentes. Es transversal, se mide la variable en un espacio determinado, un tiempo único. Según Hernández et al., (2014) los estudios no experimentales “son investigaciones que se realizan sin la manipulación deliberada de variables, se observan de manera objetiva los fenómenos en su contexto natural y real para analizarlos y compararlos respectivamente” (p. 152). En consecuencia, la investigación de estudio a realizarse cuenta con una sola variable muy valiosa e importante que permitirá la comparación eficiente, relevante, es decir, no experimental, pero brindará resultados resaltantes con algunas diferencias propias entre las instituciones que serán fuente directa a ser aplicables en los tiempos y espacios brindados.

En cuanto al alcance temporal, los estudios transversales descriptivos “tiene como objetivo buscar la influencia de los niveles inferiores o superiores de una o más variables en una determinada población, son estudios puramente descriptivos” (Hernández et al., 2014, p. 155). Expresión muy importante, porque utilizaremos una única variable muy importante describiendo las comparaciones de la población, según sea los resultados de las dimensiones - muestra con el solo objetivo de resaltar el trabajo de cada una de las instituciones según su contexto real concreto y eficiente.

El diagrama que le corresponde al diseño seleccionada es el siguiente:

M1O1

M2 O2

O1  O2

Donde M1 y M2, representan cada una de las muestras a comparar, O1 y O2 es la información (encuesta) recolectadas en cada una de las Instituciones publicas

≠ Diferencia o semejanza de Gestión Institucional entre O1 y O2

2.2 Operacionalización de la Variable

2.2.1 Gestión Institucional

Definición conceptual.

MINEDU (2011) refiere que la gestión institucional es importante, es decir, valiosa para el emprendimiento competitivo de habilidades, destrezas y capacidades, tanto a nivel de cada individuo como grupal, con el único fin de que la institución educativa o la entidad pública pueda continuar de forma autónoma, sólida y competente, permitiéndole realizar diversas actividades como tareas en adecuaciones y transformaciones ante las exigentes demandas y cambios del contexto de la sociedad en el espacio que rodea al individuo. (p. 25)

Definición operacional.

Para cuantificar la variable gestión institucional se elaboró un cuestionario de 54 ítems tomando en cuenta su definición conceptual, sus dimensiones y sus indicadores. Por lo que las dimensiones guardan relación con sus indicadores. En cuanto, los ítems formulados convenientemente a la dimensión Reglamento interno. Organigramas (01 al 06 ítem), Manual de funciones y procedimientos (07 al 15 ítem), Comisiones de trabajo (16 al 27 ítem), Canales de comunicación formal (28 al 36 ítem) y Uso de tiempos y espacios (37 al 54 ítem). También se estableció la escala ordinal; 2: Siempre, 1: Algunas veces y 0: Nunca

Según Hernández, et al (2014), La Operacionalización es la definición conceptual y operacional de la variable contemplada en dimensiones, seguido de sus indicadores medibles, ítems y sus categorías para ser más viable la obtención de los resultados estadísticos, realizar las comparaciones planteadas en los objetivos para posteriormente realizar la contratación de la hipótesis verificando el asertividad de la existente o rechazando la nula sean adecuadas o no entre las entidades públicas,

2.2.2 Operacionalización de variables

Manifiesta Vara (2015) que la operacionalización de variables es la determinación de actividades que permiten la medición de las mismas y la consecuente interpretación de los datos conseguidos. Así, involucra el conjunto de procedimientos que especifica con las actividades necesarias que serán susceptibles de realización para advertir la existencia de un concepto teórico.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valores	Niveles y Rangos para las Dimensiones	Niveles y Rangos para la Variable
Reglamento Interno - Organigramas	- Planificación	1,2,3,4,5,6		Eficiente (10-12) Regular (7- 9) Deficiente (4-6)	
Manual de Funciones y Procedimientos	. Monitoreo del trabajo doc. - Seguimiento de los Aprendizajes	7,8 ,9,10, 11 12,13,14,15		Eficiente (15-18) Regular (11 - 14) Deficiente (8-10)	
Comisiones de trabajo	- Acompañamiento y Fortalecimiento - Participación de la comunidad educativa	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 .26,27	Siempre (2) Algunas Veces (1) Nunca (0)	Eficiente (20 -24) Regular (15 - 19) Deficiente (10-14)	Eficiente (103 - 143) Regular (66 - 104) Deficiente (27 - 65)
Canales de comunicación Formal	- Clima Escolar - Convivencia Escolar	28,29,30,31 32,33,34,35,36		Eficiente (13 -18) Regular (8 - 12) Deficiente (3 -7)	
Uso de tiempo y espacio	- Seguridad y Salubridad - Gestión de Recur. Educat. - Matricula Prev. Derechos a la educación. - Gestión Transparente de Recursos Financieros	37,38,39,40,41 ,42, 43.44.45 46,47,48,49,50 51,52,53,54		Eficiente (51 -72) Regular (29 - 50) Deficiente (8 -28)	

2.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio en la investigación está conformada y comprendida por 30 docentes de cada una de las Instituciones Educativas, al ser una población menor a lo solicitado viene a ser una muestra censal.

Hernández et al. (2014) señala que la población para una investigación de estudio es un conjunto o agrupación de personas quienes encajan con ciertas características o cualidades específicas. Además, Vara (2015) manifiesta que la población es el conjunto agrupado de individuos que brindaran información a una determinada interrogante o intervención de un objeto que tienen una o más propiedades relevantes en común que se encuentran en mismo territorio, tiempo y espacio pero que varían en el transcurso de los años, según el avance de la ciencia. (p.261).

Respecto a la muestra, Vara (2015) precisa que generalmente al ser imposible tener contacto y observar toda la población, es necesario trabajar solo con una parte, conociéndose a este subconjunto de casos extraídos con el nombre de muestra y el proceso de seleccionarla como muestreo.

En atención a lo expuesto, la muestra (censo) estuvo conformada en su agrupación por 60 docentes que brindaron oportunamente la información por cada Institución educativa del Distrito de San Juan de Lurigancho - Lima. El tamaño de la muestra estuvo considerado en función a los docentes que se encontraban trabajando.

El tipo de muestra es no probabilística, Hernández (2014), también se es llamada dirigida, porque podemos seleccionar, elegir situaciones, casos o unidades determinadas por uno o varios propósitos a lograr, además, no se pretende que los casos a ejecutar sean estadísticos representativos a toda la población, dado que la elección de los componentes o elementos de la población que participan en este estudio no tienen la misma posibilidad o probabilidad, por el contrario lo que deseamos es conocer las causas - consecuencias que unan o se vinculan con las características de la investigación o el propósito deseado. Siendo así, la selección se realizó con el proceso de la toma de decisión del investigador; se tomó como muestra la participación voluntaria de los involucrados para la recopilación de la información, para así realizar el estudio comparativo con la veracidad del análisis

interpretativo, es decir, los elementos presentan una característica en común, que están situados en un mismo espacio geográfico, en un tiempo específico de tal manera que todos los individuos de la población brinden la información que sea más fiable, eficaz y eficiente al obtener para su análisis respectivo. Se utilizó en ambas en ambas instituciones ya que así podríamos recoger información detallada y cada uno en su espacio en diferentes tiempos, que fue muy relevante.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La definición significativa de técnica según Tamayo (2014) “es la parte operativa que articula en la parte del diseño de estudio a investigar. Hace interrelación al procedimiento progresivo en las condiciones y el lugar de la recolección de la información de datos” (p. 211), pertinente porque servirá de apoyo teórico en la recolección de los datos siendo la parte operativa en la investigación.

Es el conjunto agrupados de secuencias progresivas y pertinentes que hacen la relevancia una eficaz y eficiente recolección de la información. Además, las técnicas variadas de recopilación de datos nos ayudarán a obtener toda la información necesarios e importantes para realizar la investigación apropiada del problema que está en estudio, mediante el empleo de instrumentos como insumo validado que se diseñan de acuerdo con la técnica a seguir.

Instrumentos:

Para la presente investigación, se utilizó el instrumento del cuestionario, para lo cual Carrasco (2014) sostuvo:

Consiste en presentar y precisar (previa organización, orientación e información) a los que participan como encuestados presenciales en una hojas o pliegos específicos de papel (instrumento), los contenidos con los ítems, con una serie ordenada y coherente de preguntas e interrogantes formuladas y presentadas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (p. 318). Por lo tanto, nos permitirá brindar oportunamente el instrumento elaborado con las preguntas ordenadas y coherentes a las personas o individuos de la entidad pública, que nos brindaran su información, su tiempo para su ejecución, que posteriormente será útil en el proceso del análisis estadístico que verificara las diferencias entre ambas.

En esta investigación de estudio para recopilar información se aplicó la técnica de la encuesta. Se elaboró cuidadosamente un cuestionario: La encuesta cuestionario está dirigido a los docentes de las dos instituciones públicas, donde se solicita nos brinden en forma oportuna las opiniones valaderas acerca de la gestión institucional de su organización, conducción, comunicación y tiempo en el espacio educativo donde ejecutan realizando su tarea laboral. En el cuestionario se utilizó la escala de Likert, el mismo que tendrá como puntuaciones del 1 al 3.

1: Deficiente, es decir que no muestra capacidad, ni habilidades, ni destrezas para conducir una organización de manera adecuada o es incorrecta, produciéndose un bajo nivel de competitividad.

2: Regular, es cuando hay algunos factores débiles, con falencias que no regulan un funcionamiento en una organización y está en proceso de desarrollo competitivo, o en camino; pero que aún le falta ser eficiente.

3: Eficiente, es decir muestra todas las actitudes, habilidades, destrezas y capacidades para conducir la organización con todos sus factores demostrando competitividad significativa.

Ficha Técnica:

Nombre	: Cuestionario Gestión Institucional
Autor	: MINEDU (2018) fuente
Objetivo	: Comparar la Gestión Institucional entre las entidades publicas
Lugares de aplicación	: San Juan de Lurigancho
Modo de aplicación	: Directa
Tiempo de la aplicación	: 30 minutos
Descripción del instrumento	: el instrumento consta de cinco dimensiones y hace un total de 54 ítems

Instrumento para medir la variable Gestión institucional.

El presente instrumento versó sobre el cuestionario referido a la Gestión Institucional en las Instituciones – entidades públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, Minedu (2018), adaptado por la autora del presente trabajo de investigación, Ana Isabel Gutiérrez Poma, en el año 2019.

Este instrumento mide la variable gestión institucional entre las dos entidades y está constituida por cinco dimensiones muy importantes que marcaran la diferencia entre una u otra institución, a la vez conocer la relevancia de la variable gestión, es decir estas con: Reglamento interno - Organigramas. Manual de funciones y procedimientos. Comisiones de trabajo. Canales de comunicación formal. Uso de tiempos y espacios, el cual estuvo compuesto por 54 ítems y resultó aplicable a dos instituciones educativas.

Validez

En la tabla 2 se presentan los datos de los tres (3) validadores, quienes señalan que los instrumentos presentados resultan aplicables. Consecuentemente, resultan válidos para medir las variables materia de estudio, es decir, la opinión de validez fue muy relevante e importante para ejecutar la aplicación de los instrumentos en las entidades públicas.

Tabla 2

Validez de los Cuestionarios

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Darién Rodríguez Galán	Aplicable
Experto 2	Lenin Fabián rojas	Aplicable
Experto 3	Jorge Villanueva porras	Aplicable

2.4.1 Determinación de la fiabilidad del Instrumento

Según Hernández (2004) la confiabilidad de un instrumento de medición, es decir, puedo o no confiar, “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200), nos permitirá observar si el instrumento es pertinente, adecuado, correcto, fiable para lograr los resultados que deseamos obtener, que posteriormente serán analizados en la estadística.

Para establecer la confiabilidad real, veraz del cuestionario, se utilizó el análisis mediante la prueba estadística acertada de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 docentes de la institución, 15 de cada institución. Posteriormente se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 24

Tabla 3

Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Alfa de Cronbach, Programa Estadístico SPSS versión 24

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan 2004). El resultado fiable de la variable Gestión Institucional para aprobar o validar su ejecución y aplicación que se obtuvo fue el siguiente.

Tabla 4

Resultado de la fiabilidad Gestión Institucional

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gestión Institucional	0,946	54

De acuerdo a la tabla 4, tenemos que el nivel de Gestión institucional muestra resultado según la prueba de coeficiente igual a 0.946 por lo que se concluyó que el instrumento que mide la variable es de alta confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Después de aplicarse los instrumentos a la muestra previamente identificada, se organizó los resultados en una base de datos, empleándose correctamente para ello la hoja de cálculo Excel del software Office 2013. A partir de esta base de datos, se procedió a exportar al paquete estadístico SPSS versión 24 para Windows en español. Cabe agregar que, el SPSS es un programa estadístico informático que se utiliza para el análisis de datos, muy utilizado en las ciencias sociales y económicas.

En consideración al nivel de investigación del presente estudio, la selección de la muestra objetiva, solicité el permiso correspondiente, luego se realizó la aplicación del instrumento en un tiempo aproximado de 30 minutos, después se prosiguió con detalle a sistematizar de forma organizada, sistematizada los datos obtenidos en un formato Excel los cuales fueron llevados y digitados a la hoja de cálculo de datos estadísticos reales para el procesamiento adecuado de elaboración de tablas y figura estadística SPSS 24 de los cuales arrojaron los resultados óptimos y relevantes que se muestran en el siguiente capítulo.

2.6 Aspectos éticos

Para aplicar los instrumentos y la recopilación de datos del trabajo de investigación, se solicitó previamente la autorización a los Directivos de las Instituciones públicas con una carta de presentación que brindó la universidad. De ahí que, se mantuvo el anonimato de las personas o sujetos encuestados; el respeto y la consideración; no habiendo prejuicio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de gestión institucional de las i.e. 168 y 160

		GRUPOS			
		f	IE 168	f	IE 160
Gestión Institucional	Deficiente	30	100.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	6	20.0%
	Eficiente	0	0.0%	24	80.0%
Total		30	100.0%	30	100.0%

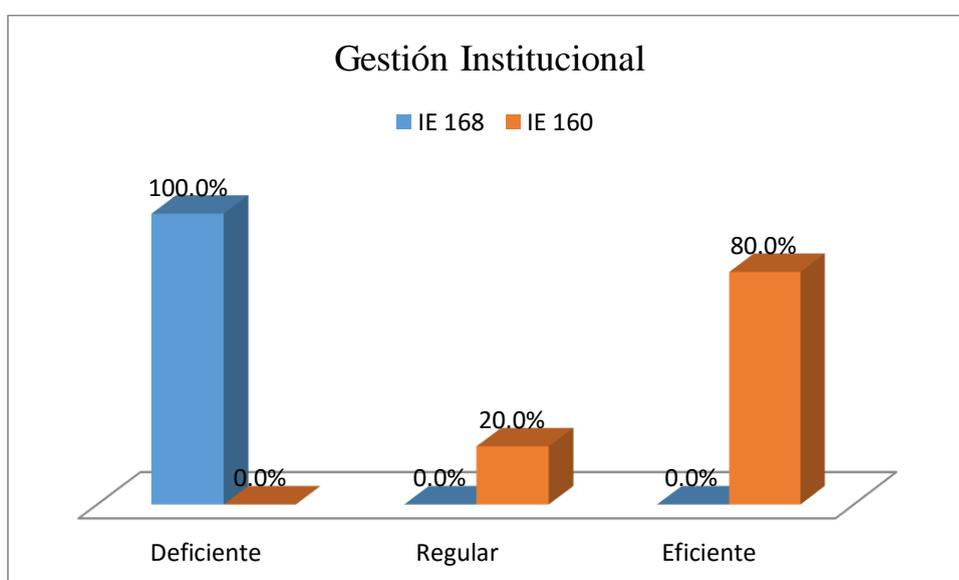


Figura 1. Diferencia de los niveles de gestión institucional

En la tabla 5 y figura 1 se refleja que el 100% de los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú Japón” manifiesta que la Gestión institucional es deficiente en comparación con un 0% a la IE N° 160 “Solidaridad I”, San Juan de Lurigancho, además se observa que el 80% los docentes de la IE N° 160 perciben que la gestión institucional se da de manera eficiente, muy por el contrario de la IE N° 168 sostiene y expresan que trabajo de Gestión institucional es deficiente. Concluimos que para un arribo de gestión dependerá de cuan comprometido este la autoridad que guía la gestión en una determinada institución pública. En la actualidad hay un gran porcentaje de entidades públicas que realmente lideran en manejar de forma eficiente una institución o empresas, para brindar su servicio en gestión institucional.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de reglamento Interno - organigrama de las i.e. 168 y 160

		GRUPOS			
		f	IE 168	f	IE 160
Reglamento Interno - Organigramas	Deficiente	16	53.3%	0	0.0%
	Regular	11	36.7%	0	0.0%
	Eficiente	3	10.0%	30	100.0%
Total		30	100.0%	30	100.0%

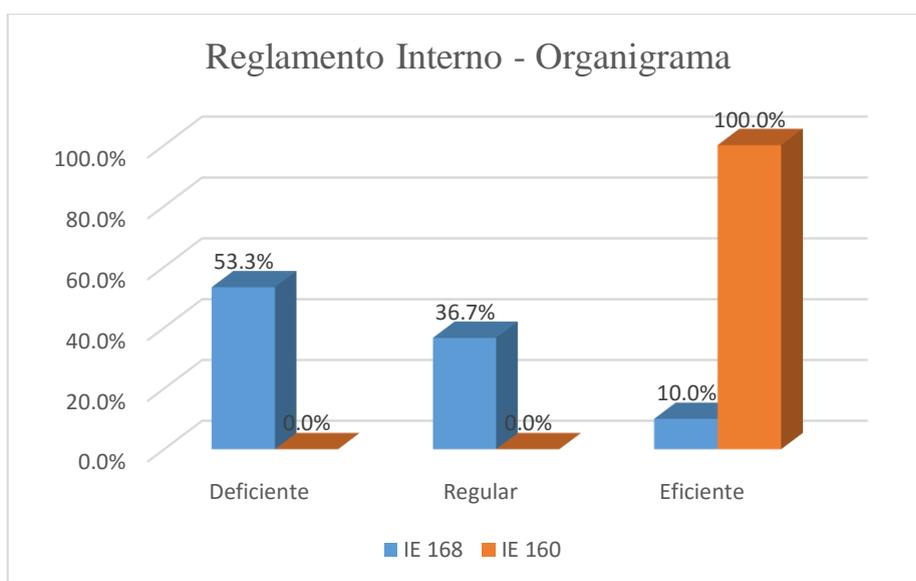


Figura 2. Diferencia de los niveles de reglamento Interno - Organigrama

En la tabla 6 y la figura 2 se observa que el 53.3% de docentes manifiestan que en la IE N° 168 hay un deficiente manejo en reglamento interno - organigrama en comparación a la IE N° 160 es del 0.0% , además se visualiza que el 36.7% de la primera institución en relación a la segunda que es un 0.0% indican los docentes que es regular el reglamento interno - organigrama y vemos una gran diferencia del 0.0% en la IE N° 168 donde no hay un eficiente manejo del reglamento interno – organigrama y 100.0% de los docentes de la IE N° 160 expresaron que es eficiente; es decir tiene un reglamento interno - organigrama enmarcado en el desarrollo y el buen cumplimiento dentro de la institución.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de manual de funciones y procedimientos de las i.e. 168 y 160

		GRUPOS			
		f	IE 168	f	IE 160
Manual de Funciones y Procedimientos	Deficiente	22	73.3%	0	0.0%
	Regular	8	26.7%	0	0.0%
	Eficiente	0	0.0%	30	100.0%
Total		30	100.0%	30	100.0%

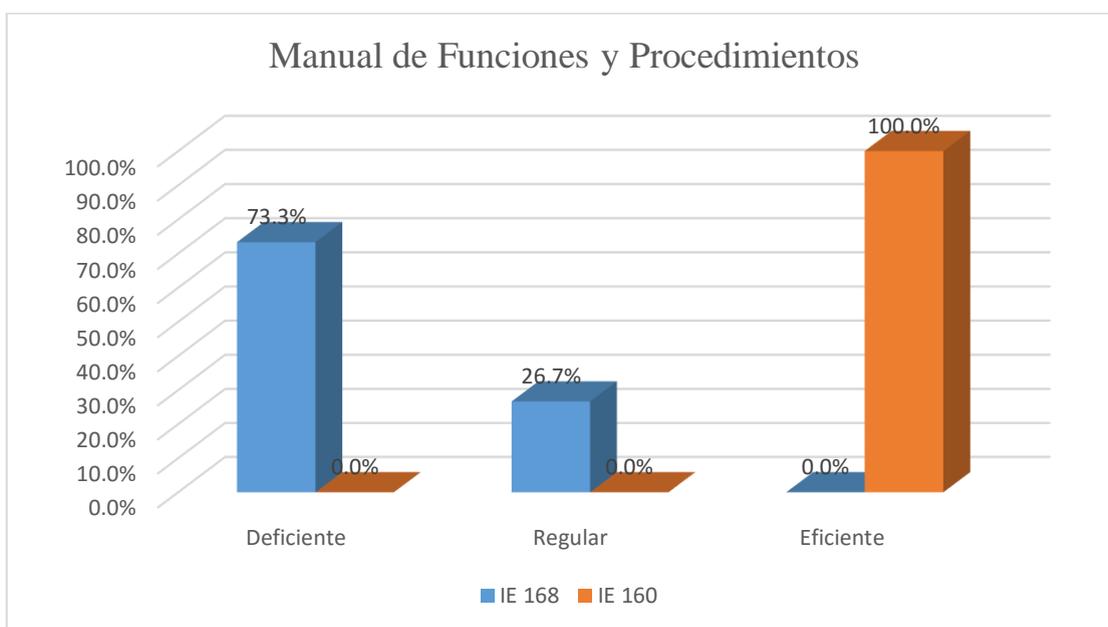


Figura 3. Diferencia de niveles de manual de funciones y procedimientos

En la tabla 7 y figura 3 se observa que el 73.3% de los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú Japón” manifiestan que hay una deficiente manejo en manual de funciones y procedimientos en comparación de un 0.0% de los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I”, además revelan el regular empleo del manual de funciones y procedimientos es del 26.7% en la IE N° 168 en comparación del 0.0% de los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I”, y podemos visualizar el 0.0% de los docentes de la primera institución no refleja un manejo del manual de funciones y procedimientos en comparación al 100.0% de los docentes de la segunda institución que exteriorizan un eficiente utilidad. Es decir, las cifras reflejan que la actualidad IE N° 160 “Solidaridad I” es una institución que cumple con emplear significativamente el manual de funciones y procedimientos en determinadas situaciones para hacer cumplir y lograr su objetivo.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de comisiones de trabajo de las i.e. 168 y 160

		GRUPOS			
		f	IE 168	f	IE 160
Comisiones de trabajo	Deficiente	15	50.0%	0	0.0%
	Regular	11	36.7%	4	13.3%
	Eficiente	4	13.3%	26	86.7%
Total		30	100.0%	30	100.0%

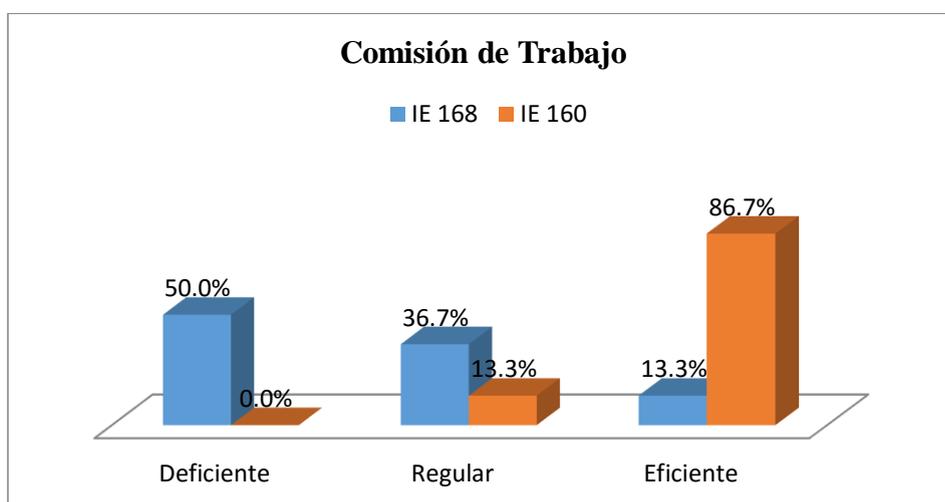


Figura 4. Diferencia de niveles de las comisiones de trabajo

En la tabla 8 y la figura 4 se observa que El 50.0% de los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú Japón” manifiestan un deficiente trabajo de comisiones en comparación de un 0.0% de los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I”, San Juan de Lurigancho – 2019, además refleja un 36.7% de docentes de la primera instituciones revelan que es regular las comisiones de trabajo comparando el 13.3% de los docentes de la segunda institución y también podemos visualizar que el 13.3% de los docentes de la IE N° 168 opinan que no hay eficiencia distribución de las comisiones de trabajo en comparación de un 86.7% de los docentes de los docentes de la IE N° 160 expresan que es eficiente, es decir que realiza la distribución de comisiones de trabajo entre sus miembros de su institución para así lograr que se cumpla con las actividades propuestas y demostrar efectividad en cada una de ellas.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de canales de comunicación formal de las i.e. 168 y 160

		GRUPOS			
		f	IE 168	f	IE 160
Canales de comunicación Formal	Deficiente	6	20.0%	0	0.0%
	Regular	17	56.7%	0	0.0%
	Eficiente	7	23.3%	30	100.0%
Total		30	100.0%	30	100.0%

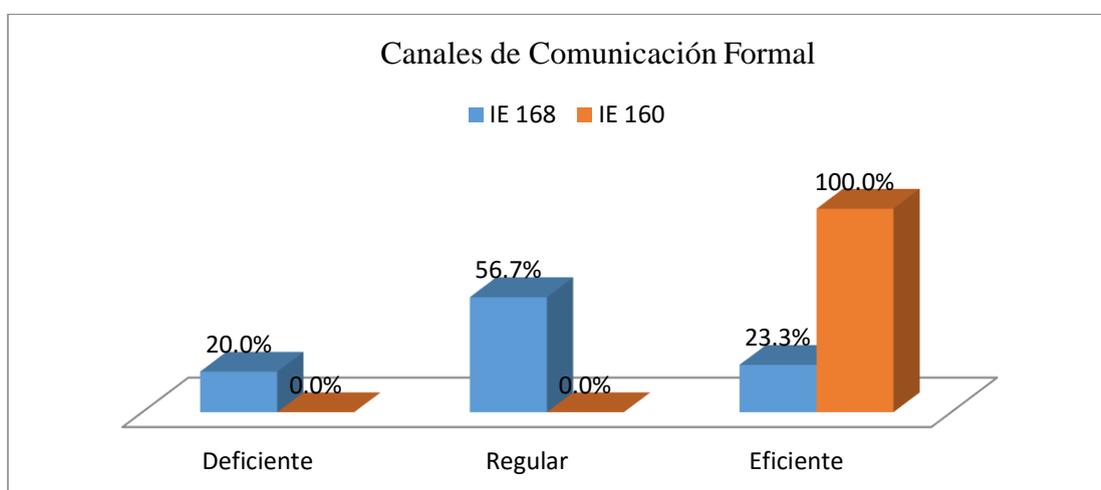


Figura 5. Diferencia de niveles de los canales de comunicación formal

En la tabla 9 y la figura 5 se observa que existe diferencia en los diferentes niveles planteadas así como, el 20.0% de los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú Japón” expresan el deficiente enlace de los canales de comunicación formal en gran comparación es de 0.0% de los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I”, San Juan de Lurigancho – 2019, además indican que el 56.7% de los docentes de la IE N° 168 es regular teniendo en cuenta los canales de comunicación formal y un 0.0% de los docentes de la IE N° 160, también sostiene 23.3%, es decir algunos docentes de la primera institución que no es eficiente canal de comunicación formal comparando a un 100.0% los docentes de la segunda institución que hacen una eficiente tarea con los canales de comunicación formal, es decir que es correcto realizar las diversas formas de comunicación para que una institución tenga una significativa labor con sus integrantes o miembros de la comunidad y no haya discrepancia de comunicación.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes sobre los niveles de uso del tiempo y espacio de las i.e. 168 y 160

		GRUPOS			
		f	IE 168	f	IE 160
Espacio y Tiempo	Deficiente	23	76.7%	0	0.0%
	Regular	7	23.3%	19	63.3%
	Eficiente	0	0.0%	11	36.7%
Total		30	100.0%	30	100.0%

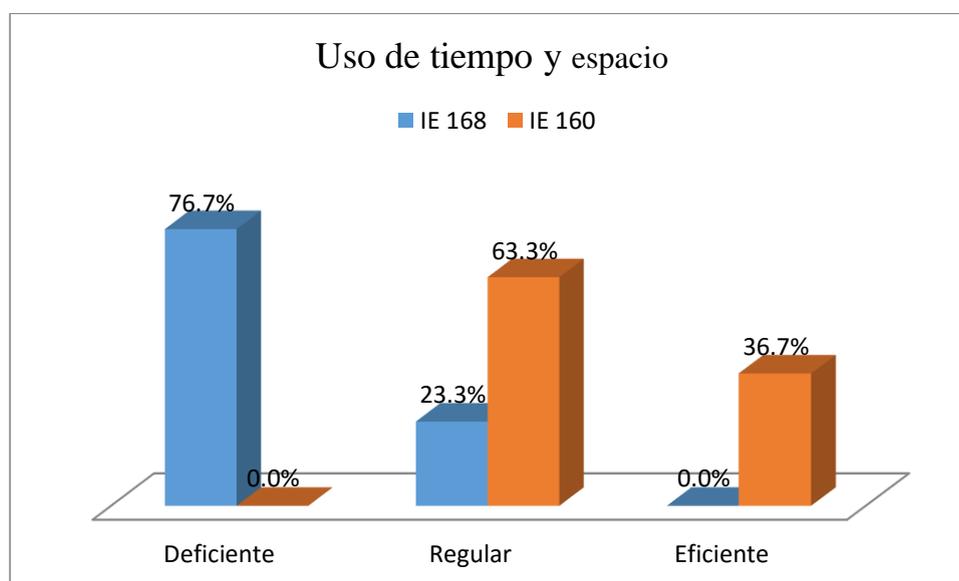


Figura 6. Diferencia de los niveles del uso de tiempo y espacio

En la tabla 10 y figura 6 se observa que el 76.7% de los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú Japón” manifiestan un deficientes uso de tiempo y espacio en comparación del 0.0% de los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” que expresan que no hay deficiencia, además se muestra que expresan el 23.3% de los docentes de la primera institución su regulas uso del tiempo y espacio en comparación del 63.3% de los docentes de la segunda institución que manifiesta que es regular el espacio y el tiempo, y de forma gradual se observa el 0.0% de los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú Japón” de un nivel no excelente en uso de tiempo y espacio donde se ve la diferencia del 36.7% de los docentes de la IE N° 160 evidencian que es eficiente del tiempo y espacio. Es decir, la segunda institución hace uso adecuado de todos los criterios propios para conducir y guiar con satisfacción hacia un logro óptimo y teniendo en cuenta espacio y tiempo.

3.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de Normalidad de las variables.

Las pruebas de Normalidad se utilizan para determinar si utilizaremos *pruebas paramétricas* o *pruebas no paramétricas*, esta prueba utilizaremos para corroborar si efectivamente haremos uso del estadístico Rho de Spearman puesto que nuestros datos son cualitativos ordinales.

Tabla 11

Pruebas de normalidad para las variables Gestión Institucional

GRUPOS		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	IE 168	,181	30	,013	,887	30	,004
	IE 160	,326	30	,000	,813	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Según nuestros datos de investigación que son de más de 30 sujetos, se usó Shapiro - Wilk, para hallar la prueba de normalidad se observa que la variable gestión institucional no se acercan a una distribución normal para tal caso se acepta el sig. ($p < 0.05$). observamos también sus dimensiones no se acercan a una distribución normal para tal caso se acepta el sig. ($p < 0.05$), Por tanto, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Mann Whitney.

Hipótesis general: Diferencias de Gestión Institucional

Ho: No existen diferencias significativas de Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Ha: Existen diferencias significativas de Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tabla 12

Comparación de la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Rangos				
	GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
	IE 168	30	15,50	465,00
Gestión Institucional	IE 160	30	45,50	1365,00
	Total	60		

Estadísticos de contraste^a	
	Gestión Institucional
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	465,000
Z	-7,391
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: GRUPOS

Al comparar los promedios de Gestión institucional, en las mediciones efectuadas en los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y el grupo de docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (45.50), se observa una mayor media entre el grupo de docentes de las instituciones; sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0.05$): por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir existe diferencia significativa en gestión institucional entre las IE N° 160 “Solidaridad I” y IE N° 168 “Amistad Perú – Japón”, San Juan de Lurigancho – 2019

Hipótesis específica 1

Ho: No existe diferencia significativa de Reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Ha: Existe diferencia Significativa de Reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tabla 13

Comparación significativa de Reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

		Rangos			
		GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
		IE 168	30	17,00	510,00
Reglamento Interno - Organigramas		IE 160	30	44,00	1320,00
		Total	60		

Estadísticos de contraste ^a	
Reglamento Interno - Organigramas	
U de Mann-Whitney	45,000
W de Wilcoxon	510,000
Z	-6,658
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: GRUPOS

Al comparar los promedios de reglamento interno – organigrama, en las mediciones efectuadas en grupo de los docentes la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (17.00) y los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (44.00), se observa una mayor media en el grupo de los docentes de “solidaridad I”, sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en reglamento interno – organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Hipótesis específica 2

Ho: No existe diferencia significativa del manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Ha: Existe diferencia significativa del manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tabla 14

Comparación significativa del manual funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

		Rangos			
		GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
Manual de Funciones y Procedimientos		IE 168	30	15,50	465,00
		IE 160	30	45,50	1365,00
		Total	60		

Estadísticos de contraste ^a	
	Manual de Funciones y Procedimientos
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	465,000
Z	-7,331
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: GRUPOS

Al comparar los promedios del manual funciones y procedimientos, en las mediciones efectuadas en grupo de los docentes la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (45.50), se observa una mayor media en el grupo de los docentes de “solidaridad I”, sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en el uso del manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Hipótesis específica 3

Ho: Existe diferencia significativa de las comisiones de trabajo entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019.

Ha: Existe diferencia significativa de las comisiones de trabajo entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tabla 15

Comparación significativa de las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Rangos				
	GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
Comisiones de trabajo	IE 168	30	18,50	555,00
	IE 160	30	42,50	1275,00
	Total	60		

Estadísticos de contraste ^a	
Comisiones de trabajo	
U de Mann-Whitney	90,000
W de Wilcoxon	555,000
Z	-5,793
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: GRUPOS

Al comparar los promedios de las comisiones de trabajo, en las mediciones efectuadas en grupo de los docentes la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (18.50) y los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (42.50), se observa como resultado una mayor media en el grupo de los docentes de “solidaridad I”, sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, es decir, existe diferencias significativas en las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Hipótesis específica 4

Ho: No existe diferencia significativa de los canales de comunicación formal entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Ha: Existe diferencia significativa de los canales de comunicación formal entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tabla 16

Comparación significativa de los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Rangos				
	GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
	IE 168	30	19,00	570,00
Canales de comunicación Formal	IE 160	30	42,00	1260,00
	Total	60		

Estadísticos de contraste^a	
	Canales de comunicación Formal
U de Mann-Whitney	105,000
W de Wilcoxon	570,000
Z	-5,922
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: GRUPOS

Al comparar los promedios de los canales de comunicación formal, en las mediciones efectuadas en grupo de los docentes la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (19.00) y los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (42.00), se observa como resultado una mayor media en el grupo de los docentes de “solidaridad I”, sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa como resultado que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe una gran diferencia significativa en los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Hipótesis específica 5

Ho: Existe diferencia significativa del uso de tiempo y espacio entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Ha: Existe diferencia significativa del uso de tiempo y espacio entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tabla 17

Comparación significativa del uso de tiempo y espacio trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

		Rangos			
		GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
Uso de tiempo y espacio	IE 168		30	17,72	531,50
	IE 160		30	43,28	1298,50
	Total		60		

Estadísticos de contraste ^a	
Uso de tiempo y espacio	
U de Mann-Whitney	66,500
W de Wilcoxon	531,500
Z	-6,127
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: GRUPOS

Al comparar los promedios del uso de tiempo y espacio, en las mediciones efectuadas en grupo de los docentes la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (17.72) y los docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (43.28), se observa como resultado una mayor media en el grupo de los docentes de “solidaridad I”, sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe grandes diferencias significativas en el uso de tiempo y espacio entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

IV. DISCUSIÓN

Cuando se hace el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la variable *Gestión institucional* de las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I”, observamos con preocupación que el 100% de los encuestados de la primera institución educativa percibe que la gestión institucional está en el nivel *Deficiente*, mientras que la segunda institución no presenta niveles de *Deficiencia*. Por otro lado, se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de *Regular* y *Eficiencia* en 20% y 80% respectivamente. En cuanto a la contrastación de hipótesis general, se arribó a cifras de rango promedio (15,50) y (45,50) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que hay diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis utilizamos la prueba “U” Mann Whitney, y observamos que existen diferencias significativas ($p < 0.05$) y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen diferencias significativas en la *Gestión Institucional* entre ambas instituciones que pertenecen a la UGEL 05 – 2019. Los resultados de nuestro estudio son similares a la de Chapilliquen (2015) en la cual hace un estudio comparativo de la variable Gestión Educativa de dos instituciones educativas llegando a la conclusión que existe diferencias significativas entre ambos grupos. Sin embargo, Carhuapoma (2018), arriba a conclusiones controversiales al hacer un estudio comparativo de dos instituciones educativas sobre la variable calidad de servicio y encontró que no había diferencias significativas en ambos grupos. Teóricamente el MINEDU (2011) precisa que la gestión institucional identifica las formas cómo se organiza a los miembros de una comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. El resultado final, según esta definición, es que la gestión bien organizada dará excelentes resultados, e ira disminuyendo los índices de deficiencia poco a poco.

En la hipótesis específica 1, al realizar el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la dimensión *reglamento interno – organigrama* de las instituciones educativas “amistad Perú Japón” y “solidaridad I” observamos con mucho cuidado 53.3% de los encuestados de la primera institución educativa percibe que reglamento interno - organigrama es de nivel deficiente, mientras que la segunda institución no presenta niveles de deficiencia. Por otro lado, se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de regular y eficiente en 0.0% y 100% respectivamente. En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica se arribó a cifras de rango promedio (17.00) y (44.00) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que hay diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis utilizaremos

la prueba U de Mann Whitney, y observamos que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, es decir, existe diferencias significativas en promover el reglamento interno – organigrama entre ambas instituciones que pertenecen a la UGEL 05 – 2019. Los resultados de nuestro estudio tiene una coincidencia con la tesis de Torres (2017) donde concluye y afirma que es valioso y prioritario el crecimiento y desarrollo de una institución, además teóricamente MINEDU (2011) y al documento del Ministerio de educación (2013) se refirió que el reglamento interno - organigrama es el que promueve y valora el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y colectivas con el fin de que la institución pueda desarrollar ante los cambios de la sociedad.

En la hipótesis específica 2, al realizar el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la dimensión *manual de funciones y procedimientos* de las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I”, observamos con mucho detenimiento el 73.3% de los encuestados de la primera institución perciben que el uso del manual de funciones y procedimientos están en un nivel deficiente, mientras que la segunda institución no presenta niveles de deficiencia. Por otro lado, se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de Regular y Eficientes en 0.00% y 100.00% respectivamente. En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica, se arribó a cifras de rango promedio (15.50) y (45.50) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que existen diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis empleamos la prueba U de Mann Whitney y observamos que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, es decir, existe diferencias significativas en el uso de manual de funciones y procedimientos entre ambas Instituciones de la UGEL 05 – 2019. Los resultados de nuestro estudio también hay una relación con la tesis de Cárdenas (2015) donde concluye la importancia del Manual de Organización y Funciones se relaciona con el Rendimiento Laboral, debido que en el Manual se detallan las características de cada puesto de trabajo, las responsabilidades y competencias que debe tener el trabajador. Teóricamente el MINEDU (2013) precisa que el presente Manual de Organización y Funciones de la empresa entidad pública o instituciones es un documento normativo que tiene por finalidad: Dar a conocer la estructura de las diferentes áreas que componen la empresa.

En la hipótesis específica 3, al realizar el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la dimensión *comisión de trabajo* de las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I”, observamos con mucho detenimiento el 50.0% de los encuestados de la primera institución perciben que las comisiones de trabajo están en un nivel deficiente, mientras que la segunda institución no presenta niveles de deficiencia. Por otro lado,

se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de Regular y Eficientes en 36.7% y 86.7% respectivamente. En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica, se arribó a cifras de rango promedio (18.50) y (42.50) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que existen diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis empleamos la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Los resultados a nuestro estudio, según Koontz y Weihrich (1999) proponen que una comisión o comité de trabajo es un conjunto de personas encargado como grupo de un asunto; de esa forma las organizaciones en diferentes comisiones de trabajo en una institución alivianaran a otros y así cada integrante podrá cumplir con lo que le corresponde para realizar actividades significativas en diferentes eventos importantes.

En la hipótesis específica 4, Cuando se hace el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la dimensión *Canales de Comunicación Formal* de las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I”, observamos con preocupación que el 20% de los encuestados de la primera institución educativa percibe que los canales de comunicación formal están en el nivel *Deficiente*, mientras que la segunda institución no presenta niveles de *Deficiencia*. Por otro lado, se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de *Regular* y *Eficiencia* en 56.7% y 100% respectivamente. En cuanto a la contrastación de hipótesis general, se arribó a cifras de rango promedio (19.00) y (42.0) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que hay diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis utilizamos la prueba “U” Mann Whitney, y observamos que existen diferencias significativas ($p < 0.05$) y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen diferencias significativas en los *Canales de Comunicación formal* entre ambas instituciones que pertenecen a la UGEL 05 – 2019. Los resultados de nuestro estudio son similares a la tesis comparativa de Hernández (2013) donde arribo que la comunicación que se presenta con los compañeros de una oficina fue evaluada en un 40% como excelente y buena y el 60% la encuentra regular; sin embargo considero la teoría de MINEDU (1999) precisa aquella donde los mensajes siguen los caminos oficiales dictados por la jerarquía y especificados en el organigrama de la organización para que una institución tenga una significativa labor con sus integrantes o miembros de la comunidad y no haya discrepancia de comunicación.

En la hipótesis específica 5, Cuando se hace el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la dimensión *Uso de Tiempo y Espacio* de las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I”, observamos con preocupación que el 76.6% de los

encuestados de la primera institución educativa percibe que la gestión institucional está en el nivel *Deficiente*, mientras que la segunda institución no presenta niveles de *Deficiencia*. Por otro lado, se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de *Regular* y *Eficiencia* en 63.3% y 36.7% respectivamente. En cuanto a la contrastación de hipótesis específica, se arribó a cifras de rango promedio (17.72) y (43.28) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que hay diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis utilizamos la prueba “U” Mann Whitney, y observamos que existen diferencias significativas ($p < 0.05$) y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen diferencias significativas en el *uso de tiempo y espacio* entre ambas instituciones que pertenecen a la UGEL 05 – 2019. Los resultados de nuestro estudio teóricamente el MINEDU (2011) donde considera la gestión del uso de tiempo y el uso del espacio se presenta en todo lugar de trabajo, según el horario que se le otorga al trabajador para desenvolver su eficiencia en la vida

V. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo pude visualizar que la gestión institucional es un proceso muy organizado que permite a una institución y/ o empresa grande o mediana a guiar con diferentes factores y direccionarlos hacia el éxito laboral.

Primera: Existe diferencia significativa en la gestión institucional entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0.05$): por lo tanto, existe diferencia significativa en la gestión institucional entre las IE N° 160 “Solidaridad I” y IE N° 168 “Amistad Perú – Japón”.

Segunda: existe diferencia significativa en reglamento interno – organigrama entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, existe diferencias significativas en reglamento interno – organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Tercera: existe diferencia significativa de manual de funciones y procedimientos entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, existe diferencias significativas en funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Cuarta: existe diferencia significativa en comisiones de trabajo entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, existe diferencias significativas en las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Quinta: existe diferencia significativa en los canales de comunicación formal entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, existe diferencias significativas en los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

Sexta: existe diferencia significativa en el uso de tiempo y espacio entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 0.05$); por lo tanto, existe diferencias significativas en el uso de tiempo y espacio entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda según los resultados obtenidos cada institución eleven su nivel de gestión institucional ya que juega un papel importante en el desarrollo de la entidad pública o institución para obtener un nivel eficiente, por lo tanto, cada institución debe tomar en cuenta cuales de las dimensiones tiene muchas debilidades y así promover su fortalecimiento, pues en conjunto forman un gran engranaje.

También se les recomienda que cada dimensión: reglamento interno – organigrama, el Manual de funciones – procedimientos, comisiones de trabajo, el canal de comunicación forma y el uso de tiempo – espacio los articulen unas a otras, porque tienen una relación entre sí para un mejor desarrollo en las entidades públicas, porque sin ellas no habría seriedad en el trabajo laboral

Se recomienda para futuras investigaciones referentes a la variable gestión institucional, es necesario realizar y ejecutar proyectos similares con las diferentes dimensiones educativas en otros centros educativos y/o empresas.

Incentivar otros maestristas en educación en la búsqueda de nuevos conocimientos en gestión institucional que les permitan superar metas y desafíos en la sociedad globalizada, en tratar de innovador y creativo en proyectar interés que respondan a la realidad de nuestra sociedad y evitar posibles plagios.

La gestión institucional debe estar de la mano con la identificación del trabajo de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, que sientan el compromiso de buscar una buena y excelente calidad

VII. REFERENCIAS

- Acosta, L. y Ramírez, F. (2015). *Gestión administrativa y calidad de servicio según los usuarios de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Aguilar, Cruz, Miranda y Rivera (2013). *estudio comparativo sobre la aplicación de estrategias metodológicas por los y las docentes en la enseñanza de las ciencias naturales y su incidencia en el rendimiento académico de los y las estudiantes de bachillerato general del instituto nacional José maría peralta lagos de Quezaltepeque y el instituto nacional de apopa*, (Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Educación). San Salvador, El Salvador
- Alvarado Oyarce, Otoniel (1999). *Gestión Educativa. Enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo.
- Antunez (2003). *Formación de Directoras y Directores de Centros Educativos*. Universidad de Barcelona Virtual. (1ª ed.). San Salvador, El Salvador: Algier's.
- Avila Luis. (2006). *Investigación No Experimental*. Retrieved May , from. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2i.htm>
- Barreto, A. (2012). *La gestión institucional y la calidad educativa en la institución Educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho -2007*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Bastos, A. (2007). *Fidelización del cliente*. A Coruña, España: Ideas Propias S. L.
- Berigüete, J. y Segura, E. (2008). *La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media*. (Tesis de post grado). Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”. San Juan de la Maguana, República Dominicana.
- Berigüete, J. y Segura, E. (2008). *La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media*. (Tesis de post grado en el Instituto de Formación Docente) “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana. República Dominicana.
- Bonilla. G. (2008) *Elementos de Estadística Descriptiva y Probabilidad*. (1ª ed.). El Salvador: UCA. 1 – 529. ISBN 84-8405-199-4
- Barreto, A. (2008). *La gestión institucional y la calidad educativa en la institución educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho-2007*. (Tesis de maestría). UNE, 2008. Lima. Perú.
- Cabanilla C., S. E. (2018). *Gestión institucional y la calidad del servicio en la Red 16 -17 Carabayllo UGEL 04, 2017*. Lima. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Cambridge (2019). *Traductor de Cambridge*. University Press. Recuperada de <https://dictionary.cambridge.org/es/translate/>
- Cardenas (2015). “*El manual de organización y funciones y el rendimiento laboral del personal operativo de la empresa Olpi ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.*” (Tesis Doctoral). Universidad Técnica De Ambato, Quito, Ecuador.
- Carrasco (2014). *Metodología de la investigación científica* (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Carriego, C. (2007). *Gestión Institucional*. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría. Distrito Nacional Santo Domingo, República Dominicana: CORRIPIO C. POR A. Colección “Formación de Directivos”.
- Cayón (2007). en su trabajo titulado *Análisis Comparativo de la eficiencia de la empresa pública respecto la Empresa Privada tuvo como objetivo general realizar una evaluación comparativa de la eficiencia de la empresa pública respecto la eficiencia de empresas privadas.* (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma, Barcelona, España
- Certo (1985) *Administración Moderna*. 2da. Edición. México. Nueva Ed. Interamericana.
- Claros R., F. A. (2016). *Gestión institucional y calidad educativa en las instituciones educativas de Sayán - Huaura 2015*. Lima. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- De Gropello (2006). *A Comparative Analysis of School-based Management in Central America*. The World Bank, Washington, D.C. 20433, U.S.A.
- Devore (2008). *Probabilidad y Estadística*. (7a ed.) Mexico, D.F. [versión PDF] Recuperada de: <http://latinoamerica.cengage.com>
- Díaz, H. (2008). *Evaluación de Instituciones Educativas de Educación Básica*. Educared. MINEDU. Recuperado de: Recuperada de <http://politicassdeeducacion.educared.pe>
- Elera (2010) “*Gestión Institucional Y Su Relación Con La Calidad Del Servicio En Una Institución Educativa Pública De Callao*”. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú
- Eugeni d' Ors (1881-1954). *Manual De Procedimientos Administrativo* Stokiko Berrikuntza agenda de innovación local
- Fozia Fatima (2016). *Comparative Analysis of Safety and Security Measures in Public and Private Schools at Secondary Level*. Faculty of Higher Studies National University of Modern Languages, H-9, Islamabad, Pakistan, Tel: 0333-5064632; E-mail
- Frigerio, Poggi, Tiramonti (1995). *Las Instituciones Educativas Cara y Ceca Elementos Para Su Comprensión*. TROQVEL Educación Serie FLACSO-Acción.

- García, Pelayo y Gross (1986). *Diccionario Larousse. Lengua Actual*. México Distrito Federal: Larousse.
- Gómez (2012). *Metodología de la Investigación*. (1a. ed.). México: Red Tercer Milenio S.C.
- Google. (2019) *Traductor*. Recuperada de <https://www.onlinedoctranslator.com/es/traducir-de-ingles-a-espanol-en-es>
- Gotilla, Lilian y Edgar Cadima (y 1998). *Planificación administración educativa*. Bolivia: Universidad Americana.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.) México D. F. México: McGraw-Hill.
- Huayllani, F. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa*. Dinámicas institucionales en situaciones críticas. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- IJIRM (2016). *International Journal of Institutional Research and Management*.
Published semi-annually. Est. Printed: ISSN 2432-3675, Online: ISSN 2432-3683
- IPEBA (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión de instituciones educativas de Educación Básica Regular*. (1ª Ed.) Lima, Perú. [versión PDF]. Recuperada de: <https://www.sineace.gob.pe>
- Jarri (2017). *Estudio comparativo entre dos instituciones educativas sobre el proceso de evaluación interna en el ámbito del desempeño docente, dirigido a un grupo de maestras y directoras de la sección de educación inicial*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- Kogan, Maurice, Ed. *Evaluating Higher Education. Papers from the International Journal of Institutional Management in Higher Education, Centre for Educational Research and Innovation*, Organisation for Economic Co-operation and Development. Recuperada de <https://eric.ed.gov/?id=ED333808>
- Koontz y Weihrich (1999) *Administración una Perspectiva Global*, (11ª ed.). México D. F.: Mac Graw Hill International
- Manes (2014) *Gestión estratégica para instituciones educativas Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica SA. ISBN: 9789506411220
- MENDIVIL ZÚÑIGA, T. (2000). *¿Cómo Administrar mejor una Institución Educativa?* Universidad Santo Tomas. Bogotá, Colombia: UST
- Minedu (2003) *Ley General de Educación, ley Nª 28044*. Lima, Perú: Abedul.

- Ministerio de Educación (2005). *Programa Nacional de Formación en Servicio*. Dirección de Formación y Capacitación Docente (DINFOCAD). Lima, Perú
- Morrow (2017) *A Comparative Study of Student Performance, Attendance, and Discipline in a Community School in a Large Urban School District in the Southern United States*. University of Central Florida
- Rodríguez, Gregorio; Gil, Javier y García, Eduardo (1995) “*Enfoques en la investigación cualitativa*” en su *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España. Ed. Aljibe.
- Rodríguez, M. (2011). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán*. (Tesis de Maestría) Universidad de México. México Distrito Federal.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth S.R.L, 235 pp.
- Sineace. (2015). *Calidad en educación y derroteros*. Ministerio de Educación del Perú. Lima, Perú: MINEDU
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima, Perú: Importadores S.A.
- Tamayo Y Tamayo, Mario (2009). *El Proceso de Investigación Científica*. (5ª ed.) México: Limusa.
- Torres (2017). *Estudio comparativo entre dos instituciones educativas sobre el proceso de evaluación interna en el ámbito del desempeño docente, dirigido a un grupo de maestras y directora de la educación inicial en instituciones ubicadas en el sector norte de la ciudad de Quito*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Las Américas. Quito, Ecuador.
- UNESCO (2011). *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*. (1ª ed.). Lima, Perú: Lance Grafico S.A.C. ISBN N°: 978-9972-841-15-6

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estudio Comparativo de la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 - 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas de la gestión institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas de reglamento interno organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?</p> <p>¿¿Cuáles son las diferencias significativas del manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas de las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas de los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas del espacio y tiempo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Comparar la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Comparar el reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Comparar el manual de funciones y procedimientos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Comparar las comisiones de trabajo entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019.</p> <p>Comparar los canales de comunicación formal entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Comparar los espacios y tiempos entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existen diferencias significativas de Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Hipótesis Especifica</p> <p>Existe diferencia significativa de reglamento interno - organigrama entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Existe diferencia significativa del manual funciones y procedimientos entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019.</p> <p>Existe diferencia significativa de las comisiones de trabajo entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Existe diferencia significativa de los canales de comunicación formal entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Existe diferencia significativa del espacio y tiempo entre las Instituciones educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2020</p>	<p>Tipo Básico</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Método Descriptivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Población</p> <p>La población estará constituida por 60 docentes de las instituciones “Solidaridad I” y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Censo</p> <p>El censo estará constituida por 60 docentes de las instituciones “Solidaridad I” y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019</p> <p>Muestreo</p> <p>Es Censal</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 2: Cuestionarios

Encuesta Gestión Institucional

I. Datos Informativo:

1. I.E. N°:FECHA:/...../20.....
2. Nivel:

- II. INSTRUCCIONES: Señores profesores, la presente Ficha de Encuesta servirá para sondear sus opiniones acerca del cumplimiento de la Gestión Institucional, por lo que agradeceré lo haga con total seriedad y veracidad, el control es anónimo porque garantizamos su confidencialidad. Marque una de las alternativas de respuesta: **Siempre(S)**; **Algunas Veces (AV)** y **Nunca(N)**.

N°	ITEMS	S	AV	N
	DIMENSIÓN n° 1: ORGANIZACIÓN			
	Planificación			
1.	¿Cuenta Ud. con la planificación de sus unidades didácticas?			
2.	¿Considera Ud. que la Dirección les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular?			
3.	¿Cuentan con la planificación curricular de sus sesiones aprendizaje?			
4.	¿Realiza el Apoyo pedagógico de utilidad para planificación curricular?			
5.	¿Realiza Asesoría pertinente para planificación de sesiones de aprendizaje?			
6.	¿Organiza Sistema de planificación curricular colegiada?			
	DIMENSIÓN n° 2: MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS			
	Monitoreo del trabajo docente en el aula			
7.	¿Cumple el monitoreo del desempeño de los docentes en el aula?			
8.	¿Cumple con planificar el monitoreo de desempeño docentes?			
9.	¿El directivo maneja las rúbricas para evaluar el desempeño docente?			
10.	¿Ejecuta el monitoreo del desempeño de los docentes como se ha programado?			
11.	¿Realiza la sistematización resultados de observaciones de aula?			
	Seguimiento de los aprendizajes			
12.	¿Implementa medidas o estrategias de fortalecimiento docente?			
13.	¿Implementa medidas o estrategia de fortalecimiento docente basado en un diagnóstico preciso?			
14.	¿Desarrolla acciones de acompañamiento y fortalecimiento de utilidad para docentes?			
15.	¿Fomenta el trabajo colegiado?			
	DIMENSIÓN n° 3: COMISIÓN DE TRABAJO			
	Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente			
16.	¿Gestiona la entrega oportuna de informes de aprendizaje?			
17.	¿Realiza el seguimiento de los aprendizajes promocionando espacios de reflexión y estableciendo planes de mejora?			
18.	¿Califica de forma descriptiva en informes de aprendizaje?			
19.	¿Organiza planes de mejora a partir del diagnóstico?			
20.	¿Utiliza estrategias de intervención alineadas a enfoques curriculares?			
	Participación de la comunidad educativa			
21.	¿Organiza la constitución de instancias formales de participación de estudiantes (Municipio Escolar)?			
22.	¿Organiza la constitución de instancias formales con representación de diferentes miembros de la comunidad (CONEI)?			
23.	¿Promociona la participación de las familias?			
24.	¿Organiza la elección democrática de Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil?			
25.	¿Es un líder democrático del directivo para promover alta participación docente?			

26.	¿Promueve el funcionamiento del Municipio escolar?			
27.	¿Tiene Liderazgo democrático para promover participación docente?			
	DIMENSIÓN n° 4: CANALES DE COMUNICACIÓN FORMAL.			
	Clima escolar			
28.	¿Considera que el directivo los trata con respeto?			
29.	¿Las relaciones interpersonales entre los actores son buenas?			
30.	¿Promueve buenas relaciones interpersonales entre docentes?			
31.	¿Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar?			
	Convivencia escolar			
32.	¿Conduce la elaboración de normas de convivencia?			
33.	¿Registra actitudes de violencia escolar?			
34.	¿Organiza la elaboración participativa y difusión de normas?			
35.	¿Recepciona la atención adecuada de situaciones de violencia escolar?			
36.	¿Forma un comité para tomar acciones de prevención de violencia escolar?			
	DIMENSIÓN n° 5: USO DE TIEMPOS Y ESPACIOS.			
	Seguridad y salubridad			
37.	¿Conserva la IE como espacio libre de situaciones que amenacen la integridad física?			
38.	¿Mantiene la IE libre de riesgo sanitario?			
39.	¿Dirige el acondicionamiento físico del local para evacuaciones?			
40.	¿Conduce la organización de estudiantes y personal para evacuación efectiva?			
41.	¿Organiza acciones para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar?			
42.	¿Cuenta con alianzas estratégicas o estrategias efectivas con la comunidad educativa para prevención y atención de situaciones de riesgo?			
	Gestión de recursos educativos			
43.	¿Realiza la distribución oportuna de materiales a estudiantes?			
44.	¿Verifica el uso de material educativo para trabajar con estudiantes?			
45.	¿Evalúa la promoción del uso de recursos educativos?			
	Matrícula preservación del derecho a la educación			
46.	¿Realiza la matrícula y permanencia de estudiantes sin condicionamientos?			
47.	¿Tiene acceso diario a la IE sin condicionamiento?			
48.	¿Evalúa el cumplimiento de las horas lectivas?			
49.	¿Realiza el registro oportuno de matrícula en SIAGIE?			
50.	¿Programa la implementación de estrategias de apoyo a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la IE?			
	Gestión transparente de los recursos financieros			
51.	¿Promueve la constitución de Comité de Recursos Propios?			
52.	¿Es transparente en la captación y uso de recursos propios?			
53.	¿Orienta la administración eficiente de recursos propios y rendición de cuentas?			
54.	¿Realiza el registro oportuno en Wasichay sobre mantenimiento preventivo?			

Fuente: RM 271-2018 – MED, Evaluación de Directores

Fuente: RM 483 – 2018 - MINEDU

Anexo 3: Base de dato de la prueba piloto (de las dos variables)

IE N° 168 “Amistad Perú – Japón”

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	63,0000	265,733	,697	,944
VAR00002	63,4375	273,596	,201	,947
VAR00003	63,3125	255,563	,901	,942
VAR00004	63,5000	267,333	,413	,946
VAR00005	63,3750	269,183	,402	,946
VAR00006	63,8125	289,229	-,579	,951
VAR00007	63,1875	271,096	,407	,945
VAR00008	63,4375	271,863	,389	,946
VAR00009	63,5000	270,533	,408	,945
VAR00010	63,4375	279,196	-,183	,947
VAR00011	63,6250	277,450	,015	,947
VAR00012	63,3750	273,183	,393	,946
VAR00013	63,4375	273,996	,145	,947
VAR00014	63,6250	261,717	,780	,943
VAR00015	63,4375	279,196	-,183	,947
VAR00016	63,2500	280,200	-,118	,949
VAR00017	63,0625	290,463	-,535	,951
VAR00018	63,4375	275,063	,169	,946
VAR00019	63,5625	267,863	,367	,946
VAR00020	63,5000	276,400	,062	,947
VAR00021	63,4375	267,729	,372	,946
VAR00022	63,6875	262,763	,685	,944
VAR00023	63,3125	266,496	,616	,944
VAR00024	63,1250	263,717	,848	,944
VAR00025	63,1250	271,183	,383	,946
VAR00026	63,1250	267,983	,580	,945
VAR00027	63,4375	262,796	,656	,944
VAR00028	63,3125	260,363	,694	,944
VAR00029	63,3750	273,717	,345	,946
VAR00030	63,3125	260,363	,694	,944
VAR00031	63,0000	270,800	,392	,946
VAR00032	63,3125	262,363	,704	,944
VAR00033	63,3750	261,450	,794	,943
VAR00034	63,5000	260,400	,713	,944
VAR00035	62,9375	267,129	,617	,945
VAR00036	63,4375	258,263	,870	,943
VAR00037	63,2500	266,600	,573	,945
VAR00038	63,3750	261,450	,794	,943

VAR00039	63,1875	267,229	,515	,945
VAR00040	63,3125	253,696	,983	,942
VAR00041	63,4375	265,196	,545	,945
VAR00042	63,1875	265,629	,598	,944
VAR00043	63,5625	262,263	,815	,943
VAR00044	63,4375	269,196	,574	,945
VAR00045	63,3125	264,629	,724	,944
VAR00046	62,8125	267,229	,656	,944
VAR00047	62,7500	271,267	,425	,945
VAR00048	62,9375	267,796	,463	,945
VAR00049	63,4375	258,529	,673	,944
VAR00050	63,1875	260,829	,635	,944
VAR00051	63,0625	264,329	,544	,945
VAR00052	62,9375	261,129	,797	,943
VAR00053	62,8750	264,250	,814	,944
VAR00054	63,3125	264,363	,525	,945

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00002	101,2500	18,867	-,378	,805
VAR00003	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00004	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00005	101,2500	18,867	-,378	,805
VAR00006	101,1250	16,383	,398	,767
VAR00007	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00008	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00009	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00010	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00011	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00012	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00013	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00014	101,1250	16,383	,398	,767
VAR00015	101,5000	18,133	-,182	,800
VAR00016	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00017	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00018	101,2500	14,333	,906	,737
VAR00019	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00020	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00021	101,2500	17,267	,036	,785
VAR00022	101,1250	16,383	,398	,767
VAR00023	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00024	101,2500	16,200	,333	,770
VAR00025	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00026	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00027	101,5000	17,600	-,062	,793
VAR00028	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00029	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00030	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00031	101,1250	16,383	,398	,767
VAR00032	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00033	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00034	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00035	101,1250	17,450	,012	,783
VAR00036	101,3750	17,050	,073	,785
VAR00037	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00038	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00039	101,0000	17,600	,000	,778

VAR00040	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00041	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00042	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00043	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00044	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00045	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00046	101,2500	13,800	,657	,746
VAR00047	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00048	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00049	101,0000	17,600	,000	,778
VAR00050	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00051	101,1250	16,383	,398	,767
VAR00052	101,1250	15,583	,705	,754
VAR00053	101,2500	15,400	,570	,757
VAR00054	101,2500	15,400	,570	,757

Anexo 5: Certificado de validez (la variable)

VALIDADOR 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Reglamento Interno - Organigramas							
1	¿Cuenta Ud. con la planificación de sus unidades didácticas?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que la Dirección les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular?	✓		✓		✓		
3	¿Cuentan con la planificación curricular de sus sesiones aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Realiza el Apoyo pedagógico de utilidad para planificación curricular?	✓		✓		✓		
5	¿Realiza Asesoría pertinente para planificación de sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿Organiza Sistema de planificación curricular colegiada?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cumple el monitoreo del desempeño de los docentes en el aula?	✓		✓		✓		
8	¿Cumple el monitoreo de desempeño docentes como se ha planificado?	✓		✓		✓		
9	¿El directivo maneja las rúbricas para evaluar el desempeño docente?	✓		✓		✓		
10	¿Ejecuta el monitoreo del desempeño de los docentes como se ha programado?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza la sistematización resultados de observaciones de aula?	✓		✓		✓		
12	¿Implementa medidas o estrategias de fortalecimiento docente?	✓		✓		✓		
13	¿Implementa medidas o estrategia de fortalecimiento docente basado en un diagnóstico preciso?	✓		✓		✓		
14	¿Desarrolla acciones de acompañamiento y fortalecimiento de utilidad para docentes?	✓		✓		✓		
15	¿Fomenta el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 COMISION DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Gestiona la entrega oportuna de informes de aprendizaje?	✓		✓		✓		
17	¿Realiza el seguimiento de los aprendizajes promocionando espacios de reflexión y estableciendo planes de mejora?	✓		✓		✓		
18	¿Califica de forma descriptiva en informes de aprendizaje?	✓		✓		✓		
19	¿Organiza planes de mejora a partir del diagnóstico?	✓		✓		✓		
20	¿Utiliza estrategias de intervención alineadas a enfoques curriculares?	✓		✓		✓		
21	¿Organiza la constitución de instancias formales de participación de estudiantes (Municipio Escolar)?	✓		✓		✓		
22	¿Organiza la constitución de instancias formales con representación de diferentes miembros de la comunidad (CONEI)?	✓		✓		✓		

23	¿Promociona la participación de las familias?	✓		✓		✓		
24	¿Organiza la elección democrática de Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil?	✓		✓		✓		
25	¿Es un líder democrático del directivo para promover alta participación docente?	✓		✓		✓		
26	¿Promueve el funcionamiento del Municipio escolar?	✓		✓		✓		
27	¿Tiene Liderazgo democrático para promover participación docente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CANALES DE COMUNICACIÓN FORMAL		Si	No	Si	No	Si	No	
28	¿Considera que el directivo los trata con respeto?	✓		✓		✓		
29	¿Las relaciones interpersonales entre los actores son buenas?	✓		✓		✓		
30	¿Promueve buenas relaciones interpersonales entre docentes?	✓		✓		✓		
31	¿Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar?	✓		✓		✓		
32	¿Conduce la elaboración de normas de convivencia?	✓		✓		✓		
33	¿Registra actitudes de violencia escolar?	✓		✓		✓		
34	¿Organiza la elaboración participativa y difusión de normas?	✓		✓		✓		
35	¿Recepiona la atención adecuada de situaciones de violencia escolar?	✓		✓		✓		
36	¿Forma un comité para tomar acciones de prevención de violencia escolar?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 USO DE ESPACIOS Y TIEMPOS		Si	No	Si	No	Si	No	
37	¿Conserva la IE como espacio libre de situaciones que amenacen la integridad física?	✓		✓		✓		
38	¿Mantiene la IE libre de riesgo sanitario?	✓		✓		✓		
39	¿Dirige el acondicionamiento físico del local para evacuaciones?	✓		✓		✓		
40	¿Conduce la organización de estudiantes y personal para evacuación efectiva?	✓		✓		✓		
41	¿Organiza acciones para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar?	✓		✓		✓		
42	¿Cuenta con alianzas estratégicas o estrategias efectivas con la comunidad educativa para prevención y atención de situaciones de riesgo?	✓		✓		✓		
43	¿Realiza la distribución oportuna de materiales a estudiantes?	✓		✓		✓		
44	¿Verifica el uso de material educativo para trabajar con estudiantes?	✓		✓		✓		
45	¿Evalúa la promoción del uso de recursos educativos?	✓		✓		✓		
46	¿Realiza la matrícula y permanencia de estudiantes sin condicionamientos?	✓		✓		✓		
47	¿Tiene acceso diario a la IE sin condicionamiento?	✓		✓		✓		
48	¿Evalúa el cumplimiento de las horas lectivas?	✓		✓		✓		
49	¿Realiza el registro oportuno de matrícula en SIAGIE?	✓		✓		✓		

50	¿Programa la implementación de estrategias de apoyo a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la IE?	✓		✓		✓	
51	¿Promueve la constitución de Comité de Recursos Propios?	✓		✓		✓	
52	¿Es transparente en la captación y uso de recursos propios?	✓		✓		✓	
53	¿Orienta la administración eficiente de recursos propios y rendición de cuentas?	✓		✓		✓	
54	¿Realiza el registro oportuno en Wasichay sobre mantenimiento preventivo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: DANIEL B. RODRIGUEZ GALAN DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODICIA DE LA INVESTIGACION

15 de 06 de 2019

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

VALIDADOR 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reglamento Interno - Organigramas							
1	¿Cuenta Ud. con la planificación de sus unidades didácticas?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que la Dirección les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular?	✓		✓		✓		
3	¿Cuentan con la planificación curricular de sus sesiones aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Realiza el Apoyo pedagógico de utilidad para planificación curricular?	✓		✓		✓		
5	¿Realiza Asesoría pertinente para planificación de sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿Organiza Sistema de planificación curricular colegada?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cumple el monitoreo del desempeño de los docentes en el aula?	✓		✓		✓		
8	¿Cumple el monitoreo de desempeño docentes como se ha planificado?	✓		✓		✓		
9	¿El directivo maneja las rúbricas para evaluar el desempeño docente?	✓		✓		✓		
10	¿Ejecuta el monitoreo del desempeño de los docentes como se ha programado?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza la sistematización resultados de observaciones de aula?	✓		✓		✓		
12	¿Implementa medidas o estrategias de fortalecimiento docente?	✓		✓		✓		
13	¿Implementa medidas o estrategia de fortalecimiento docente basado en un diagnóstico preciso?	✓		✓		✓		
14	¿Desarrolla acciones de acompañamiento y fortalecimiento de utilidad para docentes?	✓		✓		✓		
15	¿Fomenta el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 COMISION DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Gestiona la entrega oportuna de informes de aprendizaje?	✓		✓		✓		
17	¿Realiza el seguimiento de los aprendizajes promocionando espacios de reflexión y estableciendo planes de mejora?	✓		✓		✓		
18	¿Califica de forma descriptiva en informes de aprendizaje?	✓		✓		✓		
19	¿Organiza planes de mejora a partir del diagnóstico?	✓		✓		✓		
20	¿Utiliza estrategias de intervención alineadas a enfoques curriculares?	✓		✓		✓		
21	¿Organiza la constitución de instancias formales de participación de estudiantes (Municipio Escolar)?	✓		✓		✓		
22	¿Organiza la constitución de instancias formales con representación de diferentes miembros de la comunidad (CONEI)?	✓		✓		✓		

23	¿Promociona la participación de las familias?	✓		✓		✓	
24	¿Organiza la elección democrática de Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil?	✓		✓		✓	
25	¿Es un líder democrático del directivo para promover alta participación docente?	✓		✓		✓	
26	¿Promueve el funcionamiento del Municipio escolar?	✓		✓		✓	
27	¿Tiene Liderazgo democrático para promover participación docente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 CANALES DE COMUNICACIÓN FORMAL		SI	No	SI	No	SI	No
28	¿Considera que el directivo los trata con respeto?	✓		✓		✓	
29	¿Las relaciones interpersonales entre los actores son buenas?	✓		✓		✓	
30	¿Promueve buenas relaciones interpersonales entre docentes?	✓		✓		✓	
31	¿Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima-escolar?	✓		✓		✓	
32	¿Conduce la elaboración de normas de convivencia?	✓		✓		✓	
33	¿Registra actitudes de violencia escolar?	✓		✓		✓	
34	¿Organiza la elaboración participativa y difusión de normas?	✓		✓		✓	
35	¿Repercibe la atención adecuada de situaciones de violencia escolar?	✓		✓		✓	
36	¿Forma un comité para tomar acciones de prevención de violencia escolar?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 USO DE ESPACIOS Y TIEMPOS		SI	No	SI	No	SI	No
37	¿Conserva la IE como espacio libre de situaciones que amenacen la integridad física?	✓		✓		✓	
38	¿Mantiene la IE libre de riesgo sanitario?	✓		✓		✓	
39	¿Dirige el acondicionamiento físico del local para evacuaciones?	✓		✓		✓	
40	¿Conduce la organización de estudiantes y personal para evacuación efectiva?	✓		✓		✓	
41	¿Organiza acciones para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar?	✓		✓		✓	
42	¿Cuenta con alianzas estratégicas o estrategias efectivas con la comunidad educativa para prevención y atención de situaciones de riesgo?	✓		✓		✓	
43	¿Realiza la distribución oportuna de materiales a estudiantes?	✓		✓		✓	
44	¿Verifica el uso de material educativo para trabajar con estudiantes?	✓		✓		✓	
45	¿Evalúa la promoción del uso de recursos educativos?	✓		✓		✓	
46	¿Realiza la matrícula y permanencia de estudiantes sin condicionamientos?	✓		✓		✓	
47	¿Tiene acceso diario a la IE sin condicionamiento?	✓		✓		✓	
48	¿Evalúa el cumplimiento de las horas lectivas?	✓		✓		✓	
49	¿Realiza el registro oportuno de matrícula en SIAGE?	✓		✓		✓	

30	¿Programa la implementación de estrategias de apoyo a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la IE?	✓		✓		✓	
31	¿Promueve la constitución de Comité de Recursos Propios?	✓		✓		✓	
32	¿Es transparente en la captación y uso de recursos propios?	✓		✓		✓	
33	¿Orienta la administración eficiente de recursos propios y rendición de cuentas?	✓		✓		✓	
34	¿Realiza el registro oportuno en Wasichay sobre mantenimiento preventivo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^o/M^g: FABIAN ROJAS, FEMIN EMPERAN DNE: 241685

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE ASESORES

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

22 de junio de 2019



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumento (carta de presentación)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 26 de junio de 2019

Carta P.999 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Lic. Marilda
160 Solidaridad I
ATENCIÓN:
Directora



Asunto: Carta de Presentación del estudiante ANA ISABEL GUTIERREZ POMA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANA ISABEL GUTIERREZ POMA identificado(a) con DNI N.° 20018216 y código de matrícula N.° 6500046707; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: "SOLIDARIDAD I" Y "AMISTAD PERÚ - JAPÓN", UGEL 05 - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 26 de junio de 2019

Carta P.998 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mg. Olga Rodríguez Caballero

168 Amistad Perú Japón

ATENCIÓN:

Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante ANA ISABEL GUTIERREZ POMA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANA ISABEL GUTIERREZ POMA** identificado(a) con DNI N.° 20018216 y código de matrícula N.° 6500046707; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: "SOLIDARIDAD I" Y "AMISTAD PERÚ - JAPÓN", UGEL 05 - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



ARTICULO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estudio comparativo de la gestión institucional en las instituciones educativas

“Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 – 2019

Autora

Br. Ana Isabel Gutiérrez Poma

Anitapeujapon3000@hotmail.com

Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación titulada: Estudio Comparativo de la Gestión Institucional en las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 – 2019 tiene por objetivo comparar la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas de la UGEL 05 – 2019.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 docentes de dos instituciones. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico Alfa Cronbach.

En la presente investigación dio como resultado estadístico que la variable gestión institucional en las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I” muestran que el 100% los docentes de la IE N° 168 expresan que la gestión institucional es deficiente a un 80% a la IE N° 160 “Solidaridad I” manifiesta que es eficiente. Así mismo, se concluyó al contrastar en aspectos generales, en los cálculos efectuados a los grupo (15.50) y (45.50) respectivamente y se visualizó una mayor media en el grupo de docentes de ambas instituciones, sin embargo, al utilizar la prueba U de Mann Whitney, se observa que las diferencias son significativas ($p < 005$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencia significativa en la organización, guía y conducción en gestión institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I” y “Amistad Perú - Japón”, UGEL 05 – 2019

Palabras claves: Gestión, institucional, educativa.

Abstract

The research entitled: Comparative Study of Institutional Management in the Educational Institutions "Solidaridad I" and "Friendship Peru - Japan", UGEL 05 - 2019 is aimed at the Institutional Management of Educational Institutions of the UGEL 05 - 2019.

The type of research according to its purpose was substantive of the comparative descriptive level, with a quantitative approach, the non-experimental design was used. The population consisted of 60 teachers from two institutions. The technique used to collect the information

was the survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Alfa Cronbach statistic

In the present investigation it resulted in a statistical result that the institutional management variable in the educational institutions “Amistad Peru Japan” and “Solidaridad I” show that 100% of the teachers of EI N ° 168 express that institutional management is deficient at 80 % to EI N ° 160 "Solidarity I" states that it is efficient. Likewise, it was concluded when comparing in general aspects, in the calculations made to the group (15.50) and (45.50) respectively and a higher average was visualized in the group of teachers of both institutions, however, when using the U test of Mann Whitney, it is observed that the differences are significant ($p < 005$); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, that is, there is a significant difference in the organization, guidance and conduction in institutional management between the Educational Institutions "Solidarity I" and "Amistad Peru - Japan", UGEL 05 - 2019.

Keywords: Management, institutional, educational.

Introducción

Los nuevos cambios, estudios globales y mundiales influyen directamente en todas las organizaciones, empresas e instituciones sociales y educativas, por lo que las motivan a emprender y mejorar a rápidas transformaciones competitivas. La Gestión Institucional en todas las grandes y medianas empresas juegan un papel de gran importancia para el desarrollo eficaz y eficiente dentro de las tareas de formación general; además cumplen una función primordial en el marco de referencia, pues se encarga de orientar la organización de diversas actividades y tareas, cumpliendo con su reglamento, funciones los medios o vías de comunicación y el uso de tiempo – espacio en la transparencia, la formación de comisiones, las formas de comunicación dentro del quehacer institucional; todo ello se genera a través de la autonomía que otorga una gran responsabilidad de gobernabilidad.

Si hablamos de nuestro país, Perú, el sistema educativo en gestión institucional posee grandes problemas. El que más destaca de todos ellos es el servicio que ofrece a sus miles de niños a nivel nacional, ya que en muchos casos existe un déficit en la atención y medios que se les otorga por derecho como peruano; si bien es cierto que se ha hecho una lucha para superar estas falencias en la educación, aun no son suficiente.

El servicio educativo en los colegios se rige y parte de lineamientos, políticas y normas que son supervisados directamente por la UGEL de su jurisdicción; y estas son emitidas por el MINEDU a través de la DRELM, quien supervisa la gestión institucional por medio de la UGEL a las instituciones educativas en concordancia con la política educativa nacional. En Lima Metropolitana las tareas más importantes en gestión institucional en las diferentes instituciones tienen deficiencia en organización, conducción hacia las políticas educativas y prácticas adecuadas de los recursos humanos en diferentes actividades; por otro lado, muchos de los líderes en gestión tienen dificultades y pocas veces cumplen con sus funciones, ya que su capacidad y competitividad es deficiente, ya que el estado exige un compromiso hacia la comunidad. Las instituciones no se familiarizan con su entorno para direccionar el desarrollo de sus acciones y actividades focalizando tareas de emprendimiento que redundan en hacer lo mismo en la gestión institucional, la cual necesita practicar e ejecutar una mejor organización con la conformación de equipos o comisiones de trabajo con un mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para sus empleados o trabajadores que a través de los canales de comunicación sean más eficiente en las relaciones interpersonales, una comunicación adecuada, formal y hacer del trabajo en equipo una favorable opción que permita cultivar y desarrollar jornadas laborales con eficiencia y eficacia.

En la Institución educativa N.º 168 “Amistad Perú – Japón”, ubicado en el más grande Distrito de San Juan de Lurigancho de la Urb. Flores 78, se ha evidenciado en estos últimos cinco años una mayor deficiencia en el área de Gestión Institucional, en el límite adecuado de las diferentes citas para orientar la organización su reglamento interno y la jerarquía con los organigramas, las funciones y procedimientos, el trabajo por comisiones, los medios de comunicación formal e informal, el tiempo - espacio y el informe del balance de los ingresos de los recursos humanos, económicos, técnicos e insumos en las tareas de orden institucional; además carece de instrumentos y/o documentos institucionales en orden y actualizados, no fomenta la integración de actividades significativas proactivas del personal docente, no se promueve el uso del portal Perú Educa emitidos por el ministerio con las nuevas tendencias, no se monitorea frecuentemente las actividades de aprendizaje de todo el personal en ambos niveles y, todo ello, permite que no se visualice una buena formación de Gestión.

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en el antecedente nacional del autor Chapilliquen (2015) en su trabajo de investigación titulado Estudio comparativo de la gestión educativa en la práctica docente de dos instituciones educativas, Lima 2015, tesis para optar el grado académico de Doctor en educación; documento muy importante que ayudará a solidificar y sustentar algunas teorías y corroborar el estudio comparativo entre entidades en diferentes factores, causa o consecuencias; tuvo como objetivo de la investigación de estudio determinar la relevancia de la conducción y liderazgo en gestión educativa en la tarea laboral progresiva del docente de dos instituciones educativas, Lima 2015, el autor como muchos otros en su investigación desean esclarecer cuán importante y la gran relevancia en la gestión educativa en el servicio de las entidades públicas. El tipo de estudio que empleo es un estudio básico, ejecutada con un diseño no experimental transversal. Es decir, la variable no se manipula ni se aplican estrategias, en una muestra igual a la población considerada e integrada por 96 docentes de la Institución Elvira García y García y 26 docente de la Institución Educativa Parroquial Jesús Reparador. Interviene y participan los profesores de la Institución de forma voluntaria. Se ejecutó el cuestionario como herramienta a los profesores que laboran y son parte de las instituciones educativas en mención con una encuesta de 29 ítems que está en el instrumento como insumo para calcular el nivel significativo de la gestión educativa y 48 ítems en el instrumento que ha de validar la práctica laboral diaria del docente; dos factores que delimitan en la tarea laboral de todo maestro en el quehacer educativo en forma permanente, los instrumentos como recursos cumplen con la validez significativa de tres expertos, que son muy necesarios e importantes para ser aplicados en cada institución, y tiene un coeficiente viable de confiabilidad según los resultados de la medición con Alfa de Crombach igual a 0,917 que indica y le da un valor de muy alta confiabilidad para la aplicación y ejecución el instrumento de gestión educativa y 0,958 para el instrumento que mide la práctica diaria del docente, una medición que verificó según el valor obtenido y su escala viable para que el instrumento se pueda aplicar con firmeza y sean aceptables. Los resultados muestran y revelan que la gestión en el área educativa apoya, determina con mucha relevancia en la práctica del maestro que desarrolla su trabajo laboral dentro de la I. E. Elvira García y García siendo el valor $R = 0,735$ y $R^2 = 0,541$; por lo tanto, se estima con gran relevancia valorativa de la gestión educativa que influyó en forma determinante en el 54,1% de la práctica diaria del quehacer del maestro y $p=0,000$, siendo muy significativa y muy relevante en la tarea que desempeñan en forma constante. En la I. E. Jesús Reparador los valores fueron $R = 0,787$ y $R^2 = 0,619$; por lo tanto, se estima de forma progresiva que la gestión educativa determinó asertivamente y eficiente en el 61,9 % de la práctica docente y $p=0,000$, siendo muy asertiva; por lo tanto, es muy importante y relevante valorar el desempeño docente en el quehacer diario pues ayuda directamente y

progresiva en fortalecer la gestión educativa con sus dimensiones y espacios necesarios en ambas entidades, para forjar competitividad y gran relevancia, así generar más el servicio a la comunidad con interés, eficiencia y eficacia hacia un mayor desarrollo con emprendimiento y avance científico.

Revisión de la literatura

Con la finalidad de explicar el comportamiento de gestión institucional, a continuación, se hace referencia a los conceptos y modelos teóricos que explican las variables de estudio.

Variable independiente: Gestión Institucional.

UNESCO (2011) explica que la gestión institucional identifica las diversas formas sobre cómo se armonizan la conducción de una determinada entidad, así como los integrantes, elementos humanos de una institución, comunidad o entidad para el buen servicio de una determinada población y la marcha de la institución; puesto que dentro de ello se encuentra una normativa para la organización, ejecución y el análisis de las tareas, actividades enmarcadas a diversos aspectos y factores de organización que en cada centro de labor educativa presentan en cuanto a un estilo y ritmo de funcionamiento. (p.35).

Formulación al problema

El problema general planteado consiste en conocer ¿Cuáles son las diferencias significativas de la gestión institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019?

Objetivo

El objetivo general fue Comparar la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. Asimismo, los objetivos específicos serán sobre las dimensiones el reglamento interno – organigrama, manual de funciones y procedimientos, comisiones de trabajo, canales de comunicación formal, uso de tiempos y espacio

Método

El diseño utilizado para esta investigación fue no experimental, transversal, según Hernández, et al, (2010) “la investigación no experimental trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las dimensiones” (p. 152). Además, fue transversal debido a que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único, ya que la prueba fue suministrada en una sola sesión por participante (Bernal, 2010). Asimismo, el estudio fue descriptivo, según Hernández, et al, (2010), mencionan que estos diseños “se relacionan en un determinado momento, estableciendo diferencia entre las dimensiones, precisando las diferencias significativas, con la variable”

(p.58). La muestra estuvo conformada por 60 docentes de las instituciones educativas Solidaridad I y Amistad Perú - Japón”.

Se utilizó la técnica de la encuesta que según Bernal (2010) “es un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de forma indirecta de las personas y es además la técnica de recolección de datos más usada” (p. 194). Para esta investigación se utilizó para hallar la Comparar la Gestión Institucional entre las Instituciones Educativas “Solidaridad I y “Amistad Perú Japón” de la UGEL 05-2019. Los estadísticos utilizados para la presente investigación estuvieron compuestos por el análisis de la distribución de normalidad de Rho de Spearman, se logró determinar que la muestra era no paramétrica, por lo que se aplicó para la contratación de hipótesis la prueba de regresión Shapiro - Wilk, para hallar la prueba de normalidad se observa que la variable gestión institucional no se acercan a una distribución normal para tal caso se acepta el sig. ($p < 0.05$). observamos también sus dimensiones no se acercan a una distribución normal para tal caso se acepta el sig. ($p < 0.05$), Por tanto, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Mann Whitney.

Pruebas de normalidad							
	GRUPOS	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	IE 168	,181	30	,013	,887	30	,004
	IE 160	,326	30	,000	,813	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Resultados

Los resultados demuestran que existe diferencia significativa entre la variable de estudio, y sus dimensiones reglamento interno – organigrama, manual de funciones y procedimientos, comisiones de trabajo, canales de comunicación formal, uso de tiempos y espacio se encontraron diferencia significativa, por la cual se aceptó la hipótesis existente y se rechaza la nula.

Rangos				
	GRUPOS	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión Institucional	IE 168	30	15,50	465,00
	IE 160	30	45,50	1365,00
	Total	60		

Al comparar los promedios de Gestión institucional, en las mediciones efectuadas en

los docentes de la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y el grupo de docentes de la IE N° 160 “Solidaridad I” (45.50), se observa una mayor media entre el grupo de docentes de las instituciones; sin embargo, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0.05$): por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir existe diferencia significativa en gestión institucional entre las IE N° 160 “Solidaridad I” y IE N° 168 “Amistad Perú – Japón”, San Juan de Lurigancho – 2019

Discusión

Cuando se hace el análisis comparativo mediante la estadística descriptiva para la variable Gestión institucional de las instituciones educativas “Amistad Perú Japón” y “Solidaridad I”, observamos con preocupación que el 100% de los encuestados de la primera institución educativa percibe que la gestión institucional está en el nivel Deficiente, mientras que la segunda institución no presenta niveles de Deficiencia. Por otro lado, se observa que la institución “Solidaridad I” ocupa los niveles de Regular y Eficiencia en 20% y 80% respectivamente. En cuanto a la contrastación de hipótesis general, se arribó a cifras de rango promedio (15,50) y (45,50) para ambos grupos lo que aparentemente nos dice que hay diferencias significativas; para corroborar esta hipótesis utilizamos la prueba “U” Mann Whitney, y observamos que existen diferencias significativas ($p < 0.05$) y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen diferencias significativas en la Gestión Institucional entre ambas instituciones que pertenecen a la UGEL 05 – 2019. Los resultados de nuestro estudio son similares a la de Chapilliquen (2015) en la cual hace un estudio comparativo de la variable Gestión Educativa de dos instituciones educativas llegando a la conclusión que existe diferencias significativas entre ambos grupos. Sin embargo, Carhuapoma (2018), arriba a conclusiones controversiales al hacer un estudio comparativo de dos instituciones educativas sobre la variable calidad de servicio y encontró que no había diferencias significativas en ambos grupos. Teóricamente el MINEDU (2011) precisa que la gestión institucional identifica las formas cómo se organiza a los miembros de una comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. El resultado final, según esta definición, es que la gestión bien organizada dará excelentes resultados, e ira disminuyendo los índices de deficiencia poco a poco.

En relación a las conclusiones de la presente investigación, se determina que existe diferencia significativa en la gestión institucional entre la IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” (15.50) y la IE N° 160 “Solidaridad I” de San Juan de Lurigancho – 2019, al emplear la prueba U de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0.05$): por lo tanto, existe diferencia significativa en la gestión institucional entre las IE N° 160 “Solidaridad I” y

IE N° 168 “Amistad Perú – Japón” de igual forma se visualiza la diferencia significativa que hay en las dimensiones el reglamento interno – organigrama, manual de funciones y procedimientos, comisiones de trabajo, canales de comunicación formal, uso de tiempos y espacio .

Se recomienda según los resultados obtenidos a cada institución eleven su nivel de gestión institucional ya que juega un papel importante en el desarrollo de la entidad pública o institución para obtener un nivel eficiente, por lo tanto, cada institución debe tomar en cuenta cuales de las dimensiones tiene muchas debilidades y así promover su fortalecimiento, pues en conjunto forman un gran engranaje. También se les recomienda que cada dimensión: reglamento interno – organigrama, el Manual de funciones – procedimientos, comisiones de trabajo, el canal de comunicación forma y el uso de tiempo – espacio los articulen unas a otras, porque tienen una relación entre sí para un mejor desarrollo en las entidades públicas, porque sin ellas no habría seriedad en el trabajo laboral

Referencias

- Acosta, L. y Ramírez, F. (2015). Gestión administrativa y calidad de servicio según los usuarios de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014 (Tesis). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Aguilar, Cruz, Miranda y Rivera (2013) estudio comparativo sobre la aplicación de estrategias metodológicas por los y las docentes en la enseñanza de las ciencias naturales y su incidencia en el rendimiento académico de los y las estudiantes de bachillerato general del instituto nacional José maría peralta lagos de Quezaltepeque y el instituto nacional de apopa
- Alvarado Oyarce, Otoniel (1999) Gestión Educativa. Enfoques y procesos. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima
- Antunez (2003) formación de Directoras y Directores de Centros Educativos. El Salvador.
- Avila Luis. (2006). Investigación No Experimental. Retrieved May 6, 2016, from <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2i.htm>
- Barreto, A. (2012). La gestión institucional y la calidad educativa en la institución Educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho -2007. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación. Lima
- Bastos, A. (2006). Fidelización del cliente. Madrid, España: Editorial Ideas Propias.
- Berigüete, J. y Segura, E. (2008). La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media. Tesis de post grado en el Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana, República Dominicana.
- Bernal, C. (2010). *Proceso de la investigación científica. Metodología de la investigación*. (p 118). Colombia: Pearson.
- Bonilla. G. (2008) Elementos de Estadística Descriptiva y Probabilidad. El Salvador. Editorial UCA.
- Boy Barreto, A. (2008). La gestión institucional y la calidad educativa en la institución educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho-2007. Tesis de maestría UNE, 2008. Lima.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw Hill.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L

- Sineace. (2015). Calidad en educación y derroteros. En Sistema nacional de evaluación acreditación y certificación de la calidad educativa. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú
- Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. Lima, Perú: Editores Importadores S.A.
- UNESCO (2011) Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas
- Fozia Fatima (2016), Comparative Analysis of Safety and Security Measures in Public and Private Schools at Secondary Level. Faculty of Higher Studies National University of Modern Languages, H-9, Islamabad, Pakistan, Tel: 0333-5064632; E-mail



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-08-2019
Página : 1 de 1

Yo, Darién Barramedo Rodríguez Galán, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada **"ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS "SOLIDARIDAD I" Y "AMISTAD PERÚ - JAPÓN", UGEL 05 - 2019"**, del (de la) estudiante **Ana Isabel Gufierrez Poma**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 3 de agosto del 2019

Firma

Darién Barramedo Rodríguez Galán

DNI: 20044257

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC
			Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Estudio comparativo de la gestión institucional en las instituciones educativas "Solidaridad I" y "Amistad Perú - Japón", UGEL 05 - 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bra. Ana Isabel Gutierrez Poma
(ORCID: 0000-0002-3726-6588)

ASESOR:

Dr. Darién Barramuelo Rodríguez Galán
(ORCID: 0000-0001-6298-7419)



Resumen de coincidencias

24 %

- 1 Entregado a Universida... 12 %
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 3 %
Fuente de Internet
- 3 repositorio.unsa.edu.pe 3 %
Fuente de Internet
- 4 Entregado a Universida... 1 %
Trabajo del estudiante
- 5 ri.ues.edu.sv 1 %
Fuente de Internet
- 6 Entregado a UNIV DE L... <1 %
Trabajo del estudiante
- 7 dokumen.tips <1 %
Fuente de Internet



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-08-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **Ana Isabel GUTIERREZ POMA** identificado con DNI N° **20018216**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS "SOLIDARIDAD I" Y "AMISTAD PERÚ - JAPÓN", UGEL 05 - 2019"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 20018216

FECHA: 18 de setiembre del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BACHILLER ANA ISABEL GUTIERREZ POMA

INFORME TÍTULADO:

“ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS “SOLIDARIDAD I” Y “AMISTAD PERÚ - JAPÓN”, UGEL 05 - 2019”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN