



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La gestión institucional y desarrollo organizacional de una
unidad de gestión educativa local de la región de Apurímac

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Alegria Merma, Wilber (ORCID: 0000-0003-2846-0001)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico con mucho cariño a mi querida Madre, quien ha sabido motivarme para esforzarme para ser cada vez un mejor profesional y un buen padre, por ello ofrezco el presente trabajo en ofrenda a su esfuerzo, paciencia y amor de madre.

Nunca te olvidare.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a mi familia, novia, docentes quienes se han esforzado por motivarme a continuar con este proyecto. Sencillo no ha sido todo el proceso, pero muchas gracias por incentivarme y trasmitirme conocimientos; los cuales han servido para desarrollar mi tesis y así lograr mi titulación post profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.1. Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población, muestra y muestreo.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIONES.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	53
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Definiciones de gestión</i>	11
Tabla 2 Operacionalización de la Gestión Institucional.....	25
Tabla 3 Operacionalización de la variable desarrollo organizacional.....	26
Tabla 4 Población de estudio.....	27
Tabla 5 Muestra de estudio.....	28
Tabla 6 Datos de los expertos	29
Tabla 7 Gestión y de planeación y organización.....	32
Tabla 8 Gestión de integración institucional.....	33
Tabla 9 Gestión de dirección	34
Tabla 10 Gestión de control.....	35
Tabla 11 Desarrollo de la visión.....	36
Tabla 12 Desarrollo de la delegación de autoridad.....	37
Tabla 13 Desarrollo de aprendizaje organizacional	38
Tabla 14 Desarrollo de resolución de problemas.....	39
Tabla 15 Equipos de trabajo	40
Tabla 16 Correlaciones entre gestión Institucional y el desarrollo organizacional	41
Tabla 17 <i>Correlaciones entre gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional</i>	42
Tabla 18 Correlaciones entre gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional	43
Tabla 19 Correlaciones entre gestión de dirección y el desarrollo organizacional	44
Tabla 20 <i>Correlaciones entre gestión de control y el desarrollo organizacional</i> ...	45

Índice de figuras

Figura 1	Proceso de desarrollo organizacional.....	21
Figura 2	Gestión, planeación y organización.....	32
Figura 3	Gestión de integración institucional.....	33
Figura 4	Gestión de dirección.....	34
Figura 5	Gestión de control	35
Figura 6	Desarrollo de la visión	36
Figura 7	Desarrollo de la delegación de autoridad	37
Figura 8	Desarrollo de resolución de problemas	39
Figura 9	Equipos de trabajo.....	40

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

Como metodología de investigación, el estudio fue de tipo básica, correlacional, cuantitativa y con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 317 trabajadores de las Unidades de Gestión Local de Apurímac. La muestra para la investigación fue de 72 trabajadores de la UGEL. Para la recolección de datos se aplicó como instrumento la encuestas y el cuestionario cerrado que ayudo a identificar las variables de la investigación estos instrumentos pasaran por procesos de validación (Juicio de expertos) y confiabilidad (Alfa de Cronbach) obteniendo para el instrumento Gestión institucional de 0,976 y para Desarrollo organizacional con 0,981, estos resultados implican que los instrumentos fueron confiables para su aplicación.

Por último, se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión Institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se obtuvo el nivel de significancia de 0.004 y muestra una correlación con Rho de Spearman igual a 0.338 que indica una relación baja

Palabra clave: gestión institucional, desarrollo organizacional, dirección y control.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between institutional management and the level of organizational development of a Local Educational Management Unit of the Apurímac Region.

As a research methodology, the study was basic, correlational, quantitative and with a non-experimental design. The population was made up of 317 workers from the Apurímac Local Management Units. The sample for the research was 72 UGEL workers. For data collection, the survey and the closed questionnaire were applied as an instrument that helped to identify the variables of the research, these instruments will go through validation processes (Expert judgment) and reliability (Cronbach's Alpha) obtaining for the Institutional Management of 0.976 and for Organizational Development with 0.981, these results imply that the instruments were reliable for their application.

Finally, it was concluded that there is a significant relationship between the Institutional management and the organizational development of a Local Educational Management Unit of the Apurímac Region, the significance level of 0.004 was obtained and it shows a correlation with Spearman's Rho equal to 0.338 indicating a low ratio

Keyword: institutional management, organizational development, direction and control.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo organizacional en el siglo XXI es fundamental para la vida de una organización, además de que el comprador puede tener un ambiente de trabajo óptimo, ser productivo, sentirse motivado, de esta manera también poder expresarse de manera clara y consistente, ser un gerente para presentarse ante cualquier malestar que pueda tener, opiniones para optimizar, ofrecer sugerencias exportar (Peña 2017).

Los directores de estos establecimientos deben competir en los servicios que prestan. Sus estrategias deben evolucionar de acuerdo a las tendencias administrativas y de gestión, como resultado de los cambios que se producen en las áreas de conocimiento, tecnología y servicios que los usuarios necesitan, esto es bajo el motor de la competencia (Valenzuela et al., 2015).

Según Sánchez (2002) citado en (Peña, 2017) en las organizaciones, los inconvenientes por rutina en cuanto al personal producen conflictos y situaciones que van contra la eficiencia, la cual les resulta bastante difícil continuar con las actividades. Los inconvenientes que muestran en Europa, Asia, Norteamérica entre otros, en ocasiones la compañía y los jefes no son confiables, cuando ocurren problemas dentro de las empresas muchas veces nadie se hace responsable, por el contrario, se culpan entre ellos y no buscan resoluciones en grupo.

A su vez, en empresas de otros territorios, que muchas veces no dependen de la tecnología sino de los propios directivos de la empresa, refiriéndose a cómo tratan con sus compradores internos, por eso es fundamental que un líder conozca su subordinados, para lograr un crecimiento organizacional de alto nivel (Peña, 2017).

En Perú, en la mayoría de las empresas públicas, se dedican a atender al consumidor; Sin embargo, los empleados a menudo están desmotivados o no están informados sobre los eventos internos, otros no conocen las tareas y las perspectivas, hay muchas rotaciones de empleados, por lo que es difícil continuar desempeñando el trabajo de manera regular. En un territorio tan competitivo, es fundamental que las organizaciones públicas cuiden a sus empleados internos, los motiven, sepan cómo se sienten en la organización, la comunicación debe ser la herramienta principal. Para avanzar estratégicamente y de esta manera, los

empleados tienen una interacción. y permitir un trabajo en equipo justo (Sánchez, 2015).

Asimismo, es fundamental modificar las tácticas de desarrollo organizacional existentes dentro de las organizaciones, para promover el trabajo en equipo, su liderazgo, sus prácticas y las condiciones necesarias que sus empleados necesitan para crecer de manera efectiva.

Una institución de gestión es un conjunto de procesos que comprende teorías, enfoques y principios destinados a proporcionarle un grado de organización y coherencia en los procesos de gestión. Cuando estudiamos la gestión institucional, implica delinear conceptos estrechamente relacionados como gobernanza, gestión y gobernanza. La gobernanza es el proceso de llevar a una organización a alcanzar sus metas. La gestión es el análisis de la información obtenida para la toma de decisiones. La gestión complementa los procesos de gestión y gestión, desarrollando la capacidad humana para alcanzar las metas de forma eficaz (Valenzuela et al., 2015).

Esto significa que para la gestión institucional se requiere una gestión estratégica de acuerdo a los componentes que generan eficiencia y efectividad, como el manejo de conflictos, se necesita tener habilidades en ideas creativas e innovación, así como la habilidad para tomar decisiones oportunas.

La gestión y administración de las Unidades Locales de Administración Educativa (UGEL) como organismo intermediario que gestiona el sistema educativo nacional, es el organismo de ejecución descentralizado del gobierno regional, aunque sean instituciones independientes con el objetivo de hacer la normativa aplicable correspondiente a esta institución a nivel nacional o regional en términos de instituciones reguladoras, además de evaluar los resultados institucionales bajo la base administrativa de modernización del Estado. Los directores de la UGEL son nombrados en forma de concurso público, organizado por el Ministerio de Educación Nacional (MINEDU), por un período de 3 años, una vez transcurrido el tiempo, un llamado concurso público. La misión de la UGEL es formular nuevas políticas educativas a nivel regional y nacional; Brindan apoyo administrativo y logístico a las instituciones educativas públicas, asesorándolas en la gestión administrativa y educativa; Además de promover e implementar estrategias y programas de alfabetización adecuados a las características socioculturales y

lingüísticas de sus ciudades, por ello, las agencias de desarrollo organizacional se encuentran una vez que se descubre que estas instituciones son incompetentes en su gestión y operación, lo cual se refleja en la ineficiencia de las instituciones educativas en la creación de procesos innovadores para optimizar la educación por su responsabilidad (Farfán & Reyes, 2017).

Así mismo, en las UGELs cada área es necesaria para lograr una meta, cada trabajador cumple efectivamente el trabajo asignado, el aporte de todos es fundamental para que la organización logre sus metas. Sin embargo, aún existe el inconveniente en la organización que les dificulta continuar, y al mismo tiempo, la estructura de esta organización para algunos de sus trabajadores, desconocen cuál es su punto de vista. Asimismo, no se trata de cumplir con los deberes, sino de tener un claro compromiso e identificación con la organización. No se garantiza la competencia técnica del personal que labora en la UGEL, hay preguntas de los docentes sobre el desempeño de los profesionales, Díaz (2017).

A partir de lo explicado, la investigación busca profundizar el manejo teórico de las variables gestión institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, ya que existen usuarios docentes e instituciones educativas que tienen una percepción de insatisfacción por el servicio prestado y de atención a las demandas y retos que se tiene en la educación. Radica su importancia en conocer y analizar estas variables que permitan construir un marco teórico epistemológico, sugerencias para el trabajo metodológico y las conclusiones que servirán para futuras investigaciones de corte experimental que permitan intervenir o manipular las variables que ayuden a minimizar el impacto en estas instituciones. El capital humano ha ganado importancia en el momento que asumen responsabilidades en una determinada institución por lo que las personas que asumen cargos deben estar bien preparados para la resolución de problemas que se pudieran suscitar (Triviño, 2020).

Por esta razón se plantea el problema, referido a la formulación formal de la idea de investigación, este proceso se ha estructurado de la siguiente manera: ¿De qué manera la gestión Institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la región de Apurímac?; entorno a la formulación de los problemas específicos tenemos: a) ¿De qué manera la gestión de planeación y organización se relaciona con el nivel de

desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?, b) ¿De qué manera la gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?, c) ¿De qué manera la gestión de dirección se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?, y d) ¿De qué manera la gestión de control se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?

Este estudio tiene una base teórica, ya que se pretende apoyar y consultar, para evaluar las brechas en cada área, lo que junto con los resultados de este estudio busca ganar credibilidad y lograr metas, objetivos planteados en la gestión de la educación local de la región de Apurímac. Asimismo, se llevó a cabo la creación e implementación de una herramienta de recolección de datos, que se ejecutó una encuesta a 77 trabajadores de la Administración Educativa Local de Abancay. Además, la investigación tiene relevancia social, porque beneficiará el avance de la región Apurímac, resultando en una mejora efectiva de los procesos de gestión en las diferentes instituciones educativas, aplicado en el principal proceso educativo la enseñanza - aprendizaje, sin embargo, también beneficiará a todos los trabajadores. de UGEL Abancay.

En cuanto a la concreción de los propósitos que se pretende alcanzar en la investigación, se formularon los objetivos de acuerdo a la coherencia con la formulación de problemas, el objetivo general se construyó de la siguiente manera: determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac; y los objetivos específicos de la siguiente manera: determinar la relación entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac; Determinar la relación entre la Gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac; Determinar la relación entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

Así mismo la formulación de las hipótesis, que nos permite construir proposiciones

tentativas que encaminan la investigación, en cuanto a ello la hipótesis general se formuló de la siguiente forma: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac y las hipótesis específicas a) Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, b) Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, c) Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, y d) Existe relación significativa entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al estado de cuestión, nos referimos a los antecedentes de la investigación, estos nos permiten revisar un conjunto de estudios anteriores sobre las variables de estudio, en este sentido se tendrá antecedentes internacionales y nacionales. Para el estado de cuestión internacional tenemos:

El desarrollo de esta investigación se basa en la revisión de diversos antecedentes internacionales entre los que se puede nombrar a Vera (2021), sobre el modelo de gestión organizacional, para el desarrollo institucional de un cuerpo de bomberos. Esta investigación de tipo cuantitativa, no-experimental y descriptiva, con una muestra conformada por ochenta y ocho individuos. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron cuestionarios aplicados a cada tipo de muestra por variable en estudio. El análisis de la información recopilada estuvo a cargo de diferentes métodos estadísticos es así, como los resultados arrojados señalan sobre la necesidad de la aplicación de un modelo de gestión que permita organizar las actividades y funciones del organismo, ya que carecen de una estructura de gestión institucional para su desarrollo organizacional. El autor de la investigación llevo a cabo el modelo de gestión necesario, a través de una propuesta de diseño.

De igual manera se revisó el aporte de Bastidas (2018) en su investigación quien llevó a cabo un trabajo sobre la estructura organizacional y la calidad de servicio en centros de educación inicial. La investigación fue de tipo descriptiva y cualitativa, basada en el análisis de la documentación investigada en relación con las variables del estudio. Los resultados que arrojó la revisión documental señalan que se pudo dar respuesta a las preguntas establecidas por el investigador al inicio de su trabajo, también este pudo verificar que esta visión de desarrollo organizacional se ha venido implementando anteriormente en las entidades públicas, aportando aspectos positivos a la misma, y que el actual Estado tiene la obligación de seguir con su implementación para continuar con la modernización de las instituciones del Estado.

Por su lado, Alcoser (2017) realiza un estudio sobre la gestión de la calidad y su influencia en el desarrollo organizacional de una universidad, el cual se apoyó en una investigación de tipo documental, comparativa, donde se aplicó un modelo

de gestión de calidad en el sitio objeto de la investigación. Para la recopilación de la información se utilizaron la entrevista y la observación directa, además de la investigación a fuentes bibliográficas, estos instrumentos fueron aplicados a la directiva de la universidad y se contó con la colaboración de toda la comunidad universitaria. Una vez obtenidos los resultados y analizados, estos arrojaron que la gestión de la calidad incide directamente en el desarrollo organizacional y sobre cada uno de los criterios planteados en la investigación. Con respecto al criterio Estudiantes, se determinó que este no incide de forma significativa en el desarrollo organizacional.

Ortega (2017) a cerca del desarrollo organizacional en un club deportivo. Apoyándose en una investigación de tipo descriptiva, cualitativa y cuantitativa, con una muestra no probabilística compuesta por todo el personal de la institución en estudio, y como técnica de recolección de la información se utilizó a encuesta. Luego de analizar los resultados se puede mencionar que el ente estudiado, lleva cabo sus funciones sin el apoyo de ningún procedimiento de gestión institucional que lo oriente al desarrollo, los trabajadores realizan sus funciones bajo un clima de improvisación total, por lo que el autor de la investigación consideró necesario el planteamiento de un proceso de gestión institucional para solventar la situación. Para finalizar con los antecedentes internacionales se verificó lo aportado por Karolys (2016) en su investigación sobre liderazgo y gestión administrativa en el desarrollo organizacional de una institución educativa. La investigación fue de tipo descriptiva, no-experimental y cuantitativa. La muestra estuvo conformada por tres directivos, cuatro sujetos del personal administrativo y treinta y seis docentes. En cuanto al alumnado la muestra fue probabilística y arrojó un total de doscientos ochenta y tres sujetos, en cuanto a la comunidad de padres de familia, la muestra fue de un total de doscientos sesenta y seis. Se les aplicó como instrumento de recolección de datos diversos cuestionarios adaptados a cada una de los tipos de muestra. Los resultados arrojaron la presencia de serias falencias que influyen determinantemente en el desarrollo organizacional, obstaculiza el proceso administrativo y académico, lo que hace necesario el diseño e implementación de un manual de procedimientos que permita regularizar los procedimientos y ayude a esta institución a alcanzar sus objetivos. Cabe destacar que le autor llevo a cabo la propuesta de dicho manual.

Asimismo, en cuanto a los antecedentes nacionales pudimos analizar los siguientes avances:

Morote (2020) con respecto a la habilidad directiva y desarrollo organizacional en una unidad de gestión educativa, apoyada en una investigación cuantitativa no-experimental, se escogió una muestra aleatoriamente conformada por setenta y nueve sujetos. Los instrumentos utilizados para reunir la información fueron cuestionarios de frecuencia. Los datos recogidos fueron analizados a través de herramientas estadísticas que señalaron que las variables habilidad directiva y desarrollo organizacional están estrechamente vinculadas. También se demostró que las habilidades directivas tienen un alto nivel, de igual forma las habilidades personales también tiene un alto nivel, relacionadas de manera significativa con el desarrollo organizacional, igualmente las habilidades interpersonales se vinculan significativamente con la primera variable estudiada. Finalmente, la variable habilidades grupales también arrojó una fuerte vinculación con la variable desarrollo organizacional y un nivel alto.

Por su parte, Tello & Villasis (2020) donde relacionan la comunicación interna y el desarrollo organizacional en una unidad de Gestión Educativa. Este estuvo basado en una investigación de tipo descriptiva, no-experimental, con una muestra no probabilística, conformada por setenta y dos sujetos, a quienes se les realizó un análisis socio- demográfico. En cuanto a los instrumentos de recolección de datos se utilizaron cuestionarios de preguntas validadas. El análisis de la información reunida se tabuló y se analizó a través de herramientas estadísticas conocidas. Los resultados arrojados a través de este análisis señalan que existe una estrecha y fuerte vinculación entre las variables comunicación interna y desarrollo organizacional. Igualmente, se midió la vinculación de las variables con el resto de los factores y se encontró un fuerte nivel de relación, por lo que los autores recomiendan hacer capacitaciones, implementar otras herramientas de comunicación más actualizadas, se recomienda a su vez la utilización de herramienta de empoderamiento organizacional, aplicar el liderazgo transformacional en la directiva de las unidades y reformular la visión y misión de las unidades.

De igual forma se verificó el aporte de Tirado (2018) que trata sobre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en una Institución Educativa, para

la cual utilizó un tipo de investigación descriptiva, cuantitativa y correlacional, donde se tomó una muestra constituida por ciento treinta y cuatro individuos, seleccionados a través de la técnica probabilística estratificada. En cuanto a las técnicas para reunir la información se utilizaron fichas de observación, encuestas y herramientas estadísticas para el análisis. Los resultados a cerca de las variables y sus dimensiones, señalan que la gestión institucional está por encima de cincuenta por ciento, con respecto a la calidad de servicio presentan una relación significativa, y altamente relacionados con factores como edad, formación académica y de post-grado. Si estos factores son deficientes, afectará también la calidad de la educación de los alumnos. Otro de los resultados más relevantes obtenidos es que el liderazgo directivo incide de forma significativa en el desarrollo organizacional de la institución, así mismo también la dinámica organizacional está relacionada.

De igual manera Vasquez (2018) ha aportado con su trabajo sobre la autoevaluación institucional y el clima organizacional de una Institución Educativa, donde a través de una investigación descriptiva y no-experimental, con una muestra conformada por ciento once sujetos e instrumentos para reunir la información constituidos por el cuestionario de preguntas validado de forma correcta, que permitió demostrar la vinculación significativa de las variables en estudio. Para el análisis de los datos y la validación de los instrumentos se recurrió a varias herramientas estadísticas. Los resultados obtenidos indican que entre las variables de la autoevaluación y el clima organizacional existe una vinculación directa, así mismo se demostró esta vinculación de forma directa entre los diferentes niveles estudiados como la participación, comunicación, confianza y motivación.

Para concluir con los antecedentes, se tomó el trabajo de investigación realizado por Peña (2017) sobre el nivel de desarrollo organizacional en una Unidad De Gestión Educativa, donde se tomó una muestra de cincuenta y nueve sujetos, a quienes se le aplicó un instrumento de recolección de información basado en cuestionarios que midieron la relación entre las variables. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios se procesaron utilizando herramientas estadísticas conocidas, cuyo análisis posterior indica que los niveles de organización institucional están fuertemente vinculados con los niveles de Visión Organizacional, Delegación de Autoridad, Aprendizaje Organizacional, Proceso de Resolución de

problemas y trabajo en equipo, también se identificó que los trabajadores tienen un buen compromiso laboral con la institución, aunque existe una baja capacitación pedagógica por lo cual se recomendó atacar esta deficiencia para así lograr los objetivos planteados en el menor tiempo posible. También se evidenció la falta de consistencia por la parte administrativa en cuanto a algunas decisiones, deficiencia que debe ser atendida. En cuanto al nivel de trabajo en equipo, debe ser atendido ya que los resultados señalan que muchos trabajadores no les gustan reunirse en equipo para llevar a cabo las actividades.

Constituyendo el engranaje de una investigación, le da el cimiento, siendo las bases teóricas, los aspectos a saber lo más atingente de toda investigación.

La gestión institucional. Tiene su origen en el ámbito empresarial y está ligada a la directiva. La gestión se refiere a la puesta en marcha de mecanismos, medidas y acciones necesarias para el logro de las metas de una organización. Entonces, la gestión, implica una fuerte relación con personas comprometidas con la organización y con ciertos principios que tiene que ver con la eficiencia de las actividades llevadas a cabo. Es así como se comprende que la dirección de una organización requiere de herramientas de gestión para la consecución de sus objetivos (Quintana, 2018).

Asimismo, la gestión institucional educativa requiere de acciones y toma de decisiones de autoridades dentro del ámbito político y administrativo que dirigen el desarrollo de las instituciones educativas de una comunidad. El alcance de estas decisiones llega hasta los departamentos, las provincias y todo el país. Por lo general estas decisiones que forman parte de la gestión educativa forman parte, a su vez, de políticas públicas que implementa el Estado y forma parte de un proyecto político-social (Quispe, 2020).

Este enfoque se refleja en la creación y dirección de proyectos y programas de educación para implementarlos en instituciones educativas, por lo que es necesario ejecutar estrategias a nivel administrativo y gerencial que incluya políticas laborales, económicas, presupuesto, planificación, organización, entre otras (Farfán & Reyes, 2017).

Para resumir un poco la definición de gestión institucional, en la siguiente tabla se muestran esas definiciones según sus principios:

Tabla 1

Definiciones de gestión

Principios :	La gestión es definida como:
Coordinación	Medio por el cual armoniza de manera eficiente los esfuerzos de los trabajadores.
Autoridad	Facultad por el cual se plantea y logra que se ejecuten las actividades de manera oportuna para lograr los objetivos.
Jerarquía	Estructura orgánica de una organización .
Funcionamiento	Principio por el cual los trabajadores se agrupan de acuerdo a sus habilidades.
Delegación	Se plantea ser autoridad de delegación a un subordinado y que asume responsabilidad sobre el cumplimiento de algunas actividades .

Nota: Adaptado de (Huayllani, 2018)

La gestión desde el punto de vista educativo está definida por una serie de procesos teóricos y prácticos dispuestos de manera vertical y horizontalmente en el interior del sistema educativo, con la finalidad de poder dar cumplimiento con órdenes de índole social. Su importancia se concentra en el diseño y activación de políticas públicas dentro del ámbito educativo a nivel general, las cuales influyen en el desarrollo de las instituciones educativas y sus procesos (Farfán & Reyes, 2017).

Es así como, la gestión educativa no sólo es la implementación de planes determinados, sino a su vez, es una estructura de teoría y práctica para el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, de todo el sistema educativo que incluye a la plana docente y la institución educativa, los salones de clases, el proceso de enseñanza y de aprendizaje, y los directivos (Quispe, 2020).

En la práctica, el área de gestión institucional, tiene como responsabilidad brindar el apoyo técnico al resto de las áreas que conforman la institución, los

cuales son: planificación, presupuesto, finanzas, infraestructura, racionalización, estadísticas, APAFA, etc. El jefe de cada área es designado por el director y rinde cuentas al él directamente.

Las funciones de la gestión institucional educativa se pueden resumir como sigue: orienta y supervisa la aplicación de las políticas y las reglas de la educación nacionales y regionales, con relación a la administración institucional, en los centros y programas educativos que se hallan en su jurisdicción; Prepara el proyecto estratégico de la Unidad de Gestión Educativa Local y otras herramientas de administración institucional para el desarrollo de las metas de una enseñanza de calidad y equitativa; Asesora y supervisa a los programas y centros educativos en la construcción y utilización de los instrumentos de administración institucional; prepara estudios a grado técnico para la autorización de toda la administración de los Centros y Programas educativos tanto del Estado como particulares, apoyándose en la normativa vigente; Diseña, organiza, realiza y supervisa los programas de formación continua, en administración institucional del personal educativo de forma integral; Evalúa y mide la eficiencia de la administración institucional e interviene en ocupaciones de evaluación y mejoramiento de la administración de los colegios educativos; Orienta y asesora en la preparación y evaluación del proyecto institucional y el proyecto de trabajo anual de las instituciones educativas: Prepara, hace y evalúa el presupuesto anual de las unidades de administración educativa y ejecuta modificaciones, apoyándose en las metas regionales y locales; Identifica el requerimiento del profesorado y administrativo considerando la demanda de la sociedad educativa; Racionaliza realmente los bienes materiales, infraestructura, financieros y humanos, utilizados en la prestación del servicio educativo; Prepara estadísticas educativas y crea indicadores para conceptualizar la calidad y pertinencia del servicio: Dota de forma progresiva de tecnología y sistemas digitales a las múltiples dependencias de la sede institucional e instituciones educativas; Identifica y sistematiza necesidades de infraestructura, conjuntos y muebles de institutos educativos solicitándolo a la Dirección Regional de Enseñanza: Mantiene actualizado el inventario de bienes inmuebles de su jurisdicción, llevando a cabo el saneamiento físico cuando se requiere: Elabora y difunde las normas técnicas de mantenimiento de la infraestructura escolares; Supervisa y da mantenimiento a las instalaciones de los

institutos educativos y lo comunica, antes de terminar el primer semestre de cada año a la Dirección Regional

La gestión institucional tiene sus dimensiones, estas son la gestión de planeación y organización, la gestión de integración institucional, gestión de dirección y gestión de control (Vázquez & Cerecedo, 2017).

La gestión de planeación y organización, implica conducir la institución educativa por el camino que lleva en el alcance de objetivos y metas partiendo de actividades de planificación, que necesitan apoyarse en los conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias de los temas relacionados con un fin, también implica las herramientas, técnicas y mecanismos que utilizan las personas que tienen que ver con el proceso (MINEDU, 2016). Es así como la planificación tiene una fuerte vinculación con la actividad de dirección, la definición de planificación se vuelve relevante ya que permite el desarrollo de actividades de dirección, administración y gestión en el ámbito educativo.

Es importante encontrar autonomía, y esto incluye mayores demandas y responsabilidades en la administración de la educación.

La gestión es el resultado del desarrollo o evolución natural de la gestión como disciplina social que puede cambiar la forma en que vemos el mundo, las personas y el entorno económico, político y ambiental influenciado y medido por el discurso de las políticas educativas, por sus cambios, desafíos y necesidades, y por la aplicación de datos de contextos locales, regionales y nacionales. (Farfan; & Saenz, 2016) la gestión educativa efectiva es un proceso orientado a las instituciones, proyectos educativos y por ende procesos educativos de enriquecimiento para satisfacer las necesidades educativas.

La administración educativa es ahora un aspecto muy importante en todos los procesos educativos y por ello, existen varias propuestas sobre aspectos de la administración educativa (Chambilla, 2016), que nos ayudarán a crear e implementar muchos proyectos y mejorar las condiciones de los estudiantes, conduciendo a mejorar la calidad y eficiencia.

Podemos tomar como ejemplo las políticas económicas y sociales del Estado cubano, incluida la exigencia de mejorar la calidad, el rigor y la eficiencia del proceso de educación digna con el fin de incrementar la eficiencia de la escuela y con ello afectar el nivel educativo de las personas. , de acuerdo con las exigencias

de la formación de los valores morales necesarios de los ciudadanos cubanos (Triana; et al., 2016).

Se ha encontrado elementos o variables de gestión institucional que rinden cuentas al director y tienen una influencia positiva en los resultados escolares, tales como: promover la colaboración, unificar metas de aprendizaje compartido, supervisión y control de la instrucción, procedimientos administrativos generacionales y sistemas de procesamiento de información colaboración con los padres, entre otros. (Acevedo; et al., 2017) explica que en cuanto a factores, se debe tener en cuenta que la relación profesor-alumno es importante para el pleno desarrollo y visión del proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes.

La planificación permite a la institución educativa seguir una ruta predicha para lograr los objetivos dentro de un tiempo establecido. Además, se ejecuta cada una de las actividades y potencia su desarrollo, además de mantener la esencia de la evaluación en la institución (Cruz; & Aguirre, 2021) estas evaluaciones cumplen un rol importante ya que ayudaran a los docentes mantener un nivel de enseñanza y poder acompañar de manera adecuada a los alumnos.

Se comenta y se exige mucho sobre la gestión educativa y el buen desempeño que cada docente debe ejercer en sus aulas, no obstante, la realidad demuestra que el alcance de este desempeño se ha desvalorizado justamente por cuestiones administrativas y la poca inversión en el activo personal docente. (Meza; et al., 2020) se ve poco interés por asistir a charlas o capacitaciones para poder mejorar y tener calidad de docentes tiene dificultades con el manejo en aula y eso se ve reflejado en los alumnos.

En particular, el aspecto institucional de la gestión educativa tiene que ver con conducir a la institución educativa hacia las metas, objetivos y objetivos con base en el plan educativo, que incluye conocimientos, habilidades y experiencias relacionadas con el entorno en el que se pretende operar, tales como las actividades y mecanismos utilizados por quienes se dedican a tareas educativas. (Chambilla; et al., 2016) explica que estas dimensiones cobran importancia ya que son importantes para un buen desarrollo de habilidades y mecanismos dentro de las tareas educativas.

En las instituciones educativas la expectativa de la comunidad educativa a que pueda generarse cualquier acción transformadora recae en la figura del director

(Armoa, 2021) el director es el que se hace cargo de las acciones ejecutivas entonces su papel es esencial por lo que el deberá emplear diferentes estrategias para poder manejar de mejor manera su institución y conseguir los resultados óptimos.

En este contexto de cambio sociocultural acelerado, los profesores transmiten a las nuevas generaciones todo un acervo cultural con el fin de que los/las estudiantes se apropien de este para producir nuevas ideas y conceptos que harán reaccionar a la sociedad desde el punto de vista socio epistemológico, por ello, se han institucionalizado políticas educativas que propenden a mejorar el estado de la educación, al punto que hoy se habla de «la calidad de la educación» (Sandoval, 2014) en las aulas es donde ambos conviven profesores-alumnos donde se interactúa socialmente, con historias de vida, experiencias vitales y valores; esta interacción se convierte en una parte vital en la gestión de conocimientos de los estudiantes.

Las instituciones educativas donde los sujetos pasan gran parte de su vida son claves para su desarrollo, por lo tanto, las mismas deben orientarse a desarrollar una óptima gestión educativa. (Ramirez, 2020) en los últimos años el cambio con respecto a la gestión educativa los avances tecnológicos demandan que tanto profesores y alumnos estén más preparados para poder llegar al éxito y la implementación de herramientas deben ser orientadas al logro de la eficacia y eficiencia de la institución educativa.

La planificación educativa se refiere a la facultad de prevenir las acciones que se necesitan ejecutar en una institución educativa con la finalidad de lograr los objetivos propuestos por el equipo de dirección. Estas actividades deben estar diseñadas para crear un impacto positivo en la institución y en los procesos de enseñanza y aprendizaje que en ella se imparten (MINEDU, 2016).

Los diferentes modelos de planificación empezaron a desarrollarse en los años 60, a nivel nacional e institucional. Durante la primera década de esos años, se destacó el modelo clásico o normativo de la planificación. Este modelo estuvo basado en un concepto racional con una metodología que comprendía el desarrollo de fases de acción consecutivas:

- Precisión de objetivos, para direccionar el logro.

- Creación de un diagnóstico para conocer los problemas.
- Determinación de las acciones a llevar a cabo.
- Efectuar las acciones que modifiquen la realidad diagnosticada.
- Evaluar el impacto de las acciones (Gutiérrez et al., 2018).

En los años 70, este modelo entró en crisis, resultando inadecuado ante la incertidumbre de la época, los aspectos y características propias de la actividad pedagógica en todas las instituciones educativas. En varias oportunidades, la planificación realizada por los directivos no se concretó ya que no podían reajustarse al cambio (Gutiérrez et al., 2018).

Por esta razón se originaron otras formas de planificación que acompañaron a la gestión institucional suministrando planes estratégicos adecuados para dar soluciones de forma concreta a los problemas de cada institución educativa.

Entonces comienza a implementarse el modelo de planificación estratégica, que es aplicado hoy en día en diferentes ámbitos académicos, económicos y políticos

La diferencia más relevante entre ambos modelos de planificación es que la estratégica se enfoca en las acciones sobre la realidad de cada una de las instituciones educativas, donde prioriza las acciones y directrices tomando en cuenta la importancia de cada problema (Gutiérrez et al., 2018).

De todas maneras, en este modelo es necesario la fijación de determinadas situaciones ideales que cumplan la función de objetivos y metas para generar la toma de decisión. Sin embargo, si estos ideales conducen a las acciones que ejecuta la dirección, la importancia está en la realidad de cada instituto educativo, en su marcha y naturaleza, que es lo que define a cada institución.

Hay que tomar en cuenta que fomentar la planificación estratégica en un plano más alto que el educativo, en el nivel central de la dirección de un sistema educativo, conlleva al riesgo de abandonar la visión del todo del sistema, esta era la mayor virtud de los modelos clásicos de la planificación. El diagnóstico de un sistema educativo en su totalidad; nacional, provincial o municipal, facilita obtener un mapeo de la oferta de todo el sistema que posibilita la toma de medidas para

compensar situaciones de desigualdad (Gutiérrez et al., 2018).

La herramienta de planificación educativa es el proyecto educativo institucional, esta herramienta es usada en el ámbito educacional en muchos países. De acuerdo con la Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento, el proyecto educativo institucional, es una herramienta orientada a la gestión de las instituciones educativas. Se trata de una herramienta de planeación a mediano plazo que orienta en la creación de documentos para la gestión como el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Reglamento Interno. El Proyecto Educativo institucional y el Plan Anual de Trabajo están estrechamente relacionados, siendo el Plan Anual de Trabajo el que establece los objetivos estratégicos del proyecto educativo institucional en planes que se llevan a cabo a lo largo del año escolar (MINEDU, 2016).

En cuanto a la gestión de integración institucional, es una actividad de organización y reordenamiento de todos los centros educativos que existen en un territorio. Este proceso se trata de tomar esos centros educativos que imparten educación básica o media para reunirlos en un único núcleo educativo, denominado Institución Educativa. Desde donde se controlará de forma integrada toda la función educativa, ofreciendo al estudiante y a sus familiares un proyecto coherente y eficiente, para enfrentar los problemas de la comunidad y el entorno de la institución (MINEDU, 2016).

La institución educativa se organiza a través de sedes, con razón social, área administrativa y con un proyecto educativo institucional. Sumando un conjunto de vivencias y esfuerzos en una gran conexión, representada por la institución educativa integrada.

Se entiende por integración institucional aquella organización en la cual cada uno de sus miembros lleva a cabo sus actividades en perfecta coordinación, sin perder su individualidad, persiguiendo un propósito en conjunto, para satisfacer necesidades específicas. La integración son acciones unificadas y flexibles (Polcan, 2017).

Para hablar de integración institucional, también hay que hablar de las personas que integran la institución, su sentimiento de pertenencia, que hacen que la institución exista.

Los objetivos que se plantean deben coincidir con las necesidades de

quienes la integran. El liderazgo del directivo es de suma importancia en la gestión de integración institucional, ya que este influye en el resto de los miembros de la institución y cada miembro debe ser partícipe del proceso de toma de decisiones (Polcan, 2017).

Sobre la gestión de dirección, el rol de la dirección es de vital importancia, para el logro de los objetivos del centro educativo; debe administrar de manera adecuada todos los recursos desde humanos hasta los recursos económicos de la institución. Esto quiere decir que la dirección educativa debe estar al día para el alcance de las metas del centro educativo, generando las condiciones necesarias para la mejora de los aprendizajes de los alumnos (Bueno et al., 2018)

La gestión de dirección tiene las siguientes características:

- Claridad de propósito, saber qué pretende alcanzar y adonde quiere llegar.
- Participativa, involucra a docentes, padres de familia y estudiantes.
- Efectiva, el objetivo es lograr que los estudiantes aprendan y adquieran las competencias que les permitan desenvolverse con éxito en la vida.
- De igual manera una óptima gestión de dirección logra fortalecer una cultura institucional que se caracteriza por:
 - Los estudiantes saben muy bien lo que los docentes esperan de ellos.
 - Los docentes tienen metas altas y depositan la confianza en los estudiantes.
 - Los resultados académicos de los estudiantes se informan a la comunidad.
 - La planificación admite sugerencias y críticas, se revisan en equipo.
 - Las debilidades son oportunidades de crecimiento.
 - El área directiva siempre está abierta.
 - Los padres y madres participan en los eventos y actividades.
 - Las normas de convivencia son creadas por toda la comunidad
 - El ambiente es agradable y favorece la convivencia y el aprendizaje (Ortíz et al., 2021).

El ambiente educativo se basa, en el desarrollo constante de actividades que tienen que ver con el área administrativa y el área pedagógica como: planificación, organización, dirección, control, atención a empleados, alumnos, padres, entre

otras, que son atendidas por el personal administrativo y docente, bajo la supervisión y guía de la dirección, quien ejerce liderazgo de la institución (Bueno et al., 2018).

La necesidad de una gestión directiva en las instituciones educativas, llevada a cabo de manera eficaz al éxito de las instituciones; esto quiere decir que el director es la autoridad máxima y el responsable junto con el resto de la comunidad, de la calidad del servicio educativo.

Se debe considerar como gestión de control todas aquellas técnicas que se aplican en el control interno de una organización, como las auditorías internas y externas a través de las cuales se analiza los ratios y puntos de equilibrio; donde el control de presupuestos, es una de las actividades fundamentales de la gestión de control en las organizaciones (Meléndez, 2016).

Son varias las definiciones que se le pueden dar a la gestión de control, las cuales varían según el autor y la época, lo cual indica que esta actividad ha ido evolucionando, como producto del cambio dentro del entorno empresarial que ha hecho a su vez cambiar la visión y la forma de pensar esta área y las herramientas que se emplean.

La gestión de control se puede definir también como una comparación entre lo planificado y el resultado de llevar a cabo esa planificación, es lógico pensar en querer verificar si lo planteado se ha logrado y como se ha hecho, si se siguieron las pautas previstas, o si requiere de ciertas modificaciones y medir los resultados obtenidos (Bueno et al., 2018).

También, se puede definir como un proceso mediante el cual la dirección influencia al resto de la organización lleven a cabo las estrategias. Requiere de una serie de actividades, como la planificación y coordinación de actividades de diferentes áreas de la organización, comunicación, evaluación, toma de decisiones (Polcan, 2017).

Analizando estas definiciones, se puede decir que se trata de un proceso muy estructurado y bien definido, orientado de manera cuantitativa, apoyado en estándares de desempeño con la finalidad de monitorear y poder comparar resultados finales con la planificación y hacer los reajustes que sean necesarios.

Es así como la directiva puede medir la eficiencia de las estrategias utilizadas y la eficiencia de la administración de los recursos (Meléndez, 2016). La gestión de

control es una manera de poder monitorear las actividades de la organización, a través del uso de herramientas.

Para el desarrollo organizacional, existe varias definiciones de desarrollo organizacional, todas coinciden con que se trata de esfuerzos planificados de toda la organización, controlados por la jerarquía más alta para incrementar la efectividad y el bienestar a través de la intervención planificada en el proceso de la organización apoyándose en los conocimientos del desarrollo de la conducta (Ortíz et al., 2021). Esta definición se puede aplicar a cualquier entidad, bien sea política, económica, pública, privada, etc.

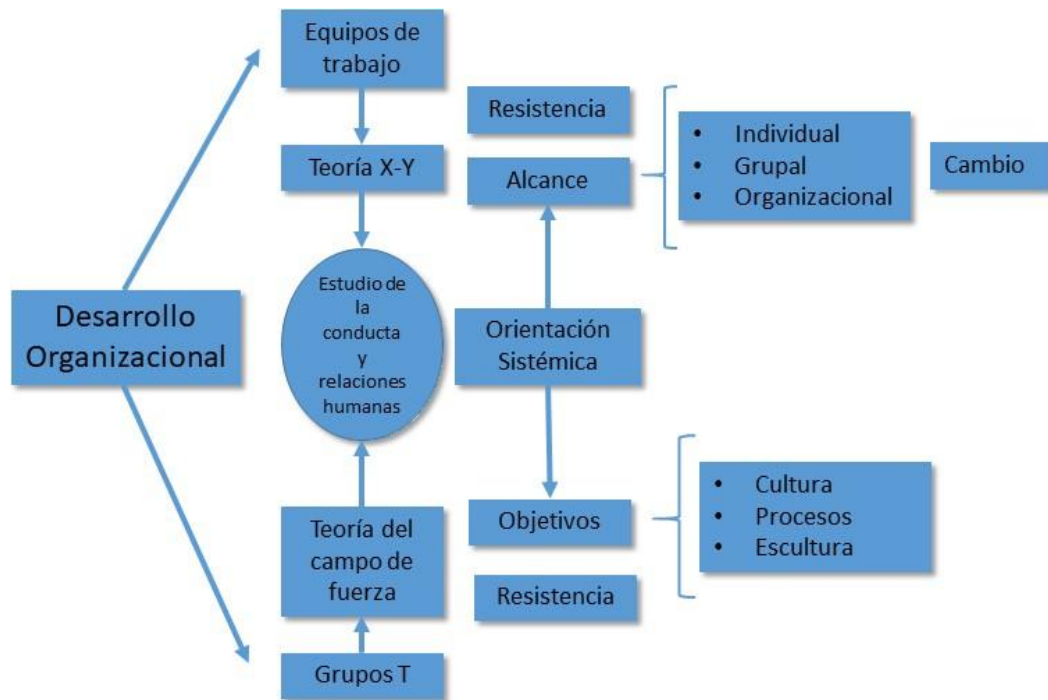
Otra definición lo señala como un instrumento para el logro de una mayor excelencia organizacional, lo cual se considera como una necesidad primordial en la actualidad, caracterizada por una intensa competencia en todo ámbito (Pilco, 2020).

Basada en una filosofía humanística y democrática el desarrollo organizacional tiene una serie de valores, que a continuación se resumen:

- Mejora de la competencia interpersonal.
- Cambio de valores, los sentimientos humanos pasan a ser importantes.
- Comprensión entre grupos de trabajo, para reducir las tensiones.
- Desarrollo de un equipo gerencial más eficiente.
- Desarrollo de métodos para solucionar conflictos (Torres, 2018).

Figura 1

Proceso de desarrollo organizacional



Nota: Adaptado de (Pilco, 2020).

En cuanto al desarrollo de la visión de una organización está determinado por los procesos a través de los cuales los trabajadores de una organización comparten la imagen acerca del servicio o producto que se ofrece, la manera como son producidos y como llegan al cliente (Ortíz et al., 2021).

La visión de una organización debe describir su objetivo, es decir lo que espera alcanzar en su futuro. Es una expectativa idealizada de lo que quiere lograr la organización, donde indica cómo conseguirlo. Sobre el desarrollo de la delegación de autoridad, se refiere a aquellas actividades de liderazgo y prácticas de la dirección que son delegadas al recurso humano y permite que todos los miembros de la organización puedan desarrollar sus capacidades para lograr las metas del desarrollo personal y el éxito de la organización (Ortíz et al., 2021).

Otra definición dentro del ámbito administrativo, se define como el proceso a través del cual un director o superior concede alguna actividad suya y algún compromiso a algún subalterno, para delegar alguna labor y poder ocuparse de otros asuntos de más prioridad, o también con la idea de que el subalterno reciba

una capacitación (Pilco, 2020).

El desarrollo de aprendizaje organizacional, está relacionado con los procesos interactivos, auditivos e introspectivos que facilitan el aprendizaje de los equipos y de la organización. Esto quiere decir que el éxito de una organización se debe en gran parte al éxito de sus miembros. Además de la preparación previa que posee cada miembro.

Las organizaciones de aprendizaje son aquellas donde las personas constantemente están desarrollando su capacidad de alcanzar el resultado que desean, fomentando patrones nuevos de pensamiento, construyendo nuevos conocimientos y desarrollando nuevas competencias en los miembros de la organización (Pilco, 2020).

Sobre el desarrollo de resolución de problemas, refiere a la metodología a través de la cual los miembros de la organización detectan situaciones que requieren de atención en función de crear soluciones para resolver problemas. Toman decisiones, emplean herramientas de control para emprender acciones en que corrijan los problemas detectados, se encarguen también de evaluar las oportunidades y los retos en el entorno organizacional e internamiento. Conjuntamente con una visión prometedora acerca del futuro deseado, compartida y respaldada por los miembros de la organización, creando un ambiente excelente que conlleve a la solución óptima de los problemas (Ortíz et al., 2021).

Sobre los equipos de trabajo, está encargado de organizar las actividades que comparte con los demás miembros de la institución educativa: docentes, personal administrativo, alumnos, auxiliares, padres y madres de familia y cualquier otro miembro de la comunidad educativa (Pilco, 2020).

A través de la organización, la directiva establece las actividades y responsabilidades de cada miembro, controla la ejecución de estas actividades, estableciendo momentos para el discernimiento y la reflexión sobre cada función, el equipo debe evaluarse y replantearse la organización de las actividades educativas en la institución (Ortíz et al., 2021).

Son aquellos términos que no se consideraron en las bases teóricas, pero por su atingencia, permite complementar e integrar la totalidad:

La gestión hace referencia a una serie de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr determinados objetivos, establecidos a través de

estrategias, que facilitan la toma de decisiones de una organización, independientemente de su naturaleza.

La organización, es una agrupación de individuos relacionados entre sí y utilizan recursos variados, con el propósito de lograr ciertos objetivos o metas, previamente establecidos.

El Aprendizaje, es el proceso mediante el cual los individuos adquieren capacidades, habilidades conocimientos y aptitudes, para su uso en el campo profesional futuro.

El Liderazgo, se refiere a la capacidad de un individuo de poder influir sobre otro u otros, con la finalidad de encaminarlos al alcance de fines comunes.

Delegar, es la acción de ceder funciones o responsabilidades a otra, que se considera en muchas oportunidades un subalterno.

Visión, se trata de la capacidad de poder ver más allá, en tiempo y espacio. Muchas veces se refiere a la imagen que una organización tiene de sí misma, donde la opinión y posición de sus miembros tiene un valor relevante.

Calidad, es una propiedad que posee un objeto de satisfacer las necesidades o deseo de algún individuo o grupo de individuos. Ese objeto puede ser tangible o intangible.

Desarrollo, es un proceso donde se experimenta un cambio o crecimiento de un individuo, organización u objeto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

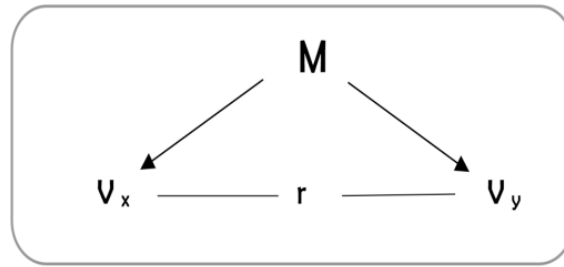
Tipo

El tipo de investigación por su finalidad se encuentra dentro del básico o pura, y en cuanto a su naturaleza se encuentra dentro del enfoque cuantitativo. Este proceso de investigación se caracteriza por la no manipulación de las variables, se observa la realidad empírica del fenómeno de acuerdo a la realidad. Del mismo modo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) señala que estas investigaciones se elaboran sin que pueda haber deliberadamente la manipulación de las variables de estudio, sobre la observación de las variables en su estado natural, se analiza e interpreta la información. Se aplicó el recojo de información de acuerdo a la clasificación de transeccional, en un solo momento.

Diseño

Por otra parte, en el diseño de la investigación se perfila dentro de un diseño no experimental, transversal y correlacional. Para (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), “no se manipulará las variables de estudio intencionalmente” El procedimiento consistió en medir en un grupo de personas las variables y proporcionar su descripción. Estos estudios son descriptivos en los cuales se establecen hipótesis. Como señala (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), Es correlacional por que el estudio ayuda identificar la correlación que existe entra las variables de estudio; su propósito es observar su comportamiento

La tipología a utilizarse será:



Dónde:

M : La muestra de estudio

V_x : Variable 1 (Gestión institucional)

V_y : Variable 2 (Desarrollo organizacional)

r : Nivel de relación entre las variables

La investigación es de nivel correlacional pues tiene el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, en este caso puede ser negativa o positiva.

3.1. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Institucional.

Es un proceso en cual evita cambios violentos, busca cambios en la administración tradicional con la finalidad de impulsar la dirección de la institución para cumplir los objetivos propuestos por medio de la planificación estratégica. Es la habilidad de organizar a todos los actores que conforma la institución para desarrollar, fortalecer y mejorar sus capacidades para conseguir los objetivos esperados (Huayllani, 2018).

Dimensiones: Establecen cuatro dimensiones: Gestión de planeación y organización (Ítems 1 al 8), gestión de integración institucional (Ítems 9 al 16), gestión de dirección (ítems 17 al 22) y gestión de control (ítems 23 al 30).

Escala de medición: La escala de medición es Likert. Está compuesto por 30 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la Gestión Institucional

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	Aplicación del instrumento de recojo de información de Gestión institucional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones:	Gestión de planeación y organización	- Planificación de actividades - Gestión organizativa - Gestión estratégica - Diseño de los documentos de gestión.	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1)
		Gestión de integración institucional	- Gestión de integración del personal. - Fortalecimiento de capacidades y participación	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)
	a) Gestión de planeación y organización.	Gestión de dirección	- Capacidad de administrar. - Uso de recursos económicos	En desacuerdo (3)
	b) Gestión de integración institucional.		- Registro de acciones	De acuerdo (4)
	c) Gestión de dirección.	Gestión de control	- Actividades y supervisión	Totalmente de acuerdo (5)
	d) Gestión de control.		- Evaluación de las actividades - Transparencia en la gestión.	

Nota. Elaboración propia

Variable 2: Desarrollo organizacional. Es un instrumento por el cual se busca el cambio con la finalidad de generar mayor eficiencia en la organización, se caracteriza por la competencia a nivel nacional e internacional. Los cambios se dan con previa planificación de acuerdo a las necesidades y exigencias de la organización; Es clave porque permite formar la estructura de la organización para dirigir los procesos de trabajo, el liderazgo y fortalecer trabajos en equipo. También, permite tomar decisiones de manera oportuna y rápida en momentos de conflicto que presente la organización. (Torres, 2018).

Dimensiones: Establecen cinco dimensiones: Desarrollo de la visión (ítems del 1 al 6), desarrollo de la delegación de la autoridad (ítems del 7 al 12), desarrollo del aprendizaje (ítems del 13 al 17), desarrollo de la resolución de problemas (ítems del 18 al 23), y equipos de trabajo (ítems del 24 al 30).

Escala de medición: La escala de medición es Likert. Está integrado por 30 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Tabla 3

Operacionalización de la variable desarrollo organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			- Objetivos y metas	Ordinal
Desarrollo organizacional	Aplicación del instrumento de recojo de información de Desarrollo organizacional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones:	Desarrollo de la visión Desarrollo de la delegación de autoridad Desarrollo de aprendizaje organizacional Equipos de trabajo	- Administración - Liderazgo - Conocimiento - Normas - Valores y actitudes - Toma de decisiones - Compromiso - Cooperación - Complementariedad	Totalmente en desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Nota. Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, Bernal (2016) infiere que, la población son la totalidad de elementos a los cuales se va referir la investigación. Se puede identificar también como el conjunto total de las unidades de muestreo.

En la presente investigación la población comprende a 317 trabajadores de las Unidades de Gestión Local de Apurímac.

En el sistema AIR de cada UGEL, se puede observar a todo el personal de planta, mientras que la cantidad del personal destacado por necesidad de servicio se ha obtenido por el área de administración de cada UGEL.

Tabla 4
Población de estudio

UGEL	Cantidad de trabajadores
Abancay	77
Aymaraes	40
Andahuaylas	50
Antabamba	12
Cotabambas	40
Chincheros	25
Grau	45
Huancarama	28
Total	317

Nota. Elaboración propia

Muestra, según Hernández-Sampieri (2018), define la muestra como la porción, considerablemente mayor y representativa, de un grupo, conjunto o población. En la ciencia, una muestra es la parte de un conjunto que es sometida a diversos estudios estadísticos para determinar resultados.

La muestra para la investigación comprende 72 trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay, según el manual de organizaciones y funciones (MOF)

Tabla 5
Muestra de estudio

UGEL -Abancay ÁREAS	Cantidad de trabajadores
Dirección	10
Área de Gestión Pedagógica	15
Área de Gestión Institucional	14
Administración	36
Total	72

Nota. Elaboración propia

Muestreo.

El muestreo es un método que permite seleccionar la muestra representativa de la población. Asimismo, (Muñoz, 2018) explica que consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población.

Por otra parte, el muestreo que se aplicó en la investigación fue no probabilístico por convivencia. En este tipo de muestreo, consiste en que no todas las unidades que componen la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados; denominada muestreo por conveniencia o deliberado, cada elemento de la población se desconoce su probabilidad de selección (Muñoz, 2018).

Criterios de inclusión

Se considerará a los trabajadores que están en actividad, tanto por medio sincrónica y asincrónica con la institución.

Criterios de exclusión

No se tomará en cuenta a los trabajadores que no estén laborando por motivos de ser susceptibles de la enfermedad del COVID – 19.

Validación y confiabilidad

Son dos pasos importantes para la validación interna de los instrumentos de recojo de información, en la investigación se consideró dos aspectos claves para la solidez del instrumento.

Primero, se ejecutó el proceso de validación, para lo cual se utilizó el juicio de expertos, se trabajó con 3 profesionales expertos en las variables de estudio con grado académico de magister o doctor.

Tabla 6

Datos de los expertos

Nombre y Apellidos	Grado/ título académico	Resultados
Raúl Cayllahua Ramirez	Doctor	Aplicable
Marco Antonio Ibarra Contreras	Doctor	Aplicable
Zelma Danila Silva Warthon	Magister	Aplicable

Los tres expertos indicaron mediante la carta de validación que los instrumentos son aplicables; es decir, cumplen con tener validez, pertinencia, relevancia y claridad para medir las variables Gestión institucional y Desarrollo organizacional. (Ver anexo 3)

Segundo, la prueba de confiabilidad, se usó el estadístico alfa de Cronbach. Este análisis trata de determinar el grado en el que están relacionados recíprocamente los reactivos o ítems y pueden hacerse a partir de una sola aplicación de una forma única de una prueba o instrumento (Almada, 2019). En el anexo 4, se muestra los resultados de los valores obtenidos en el coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de fiabilidad, para el instrumento Gestión institucional de 0,976 y para Desarrollo organizacional con 0,981 se interpretan como confiabilidad excelente, de acuerdo a Tuapanta et al. (2017), estos resultados implican que los instrumentos son confiables para su aplicación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta. Para Gomez (2012) señala que es un proceso que rodea a los hechos de estudio, permite obtener los recursos y el esfuerzo a través de la comunicación en el resultado, a través de la encuesta.

Sobre el instrumento de recojo de información se elaboró un cuestionario para cada variable de estudio. El cuestionario, es el diseño conformado por preguntas que permitirán la medición de las variables.

3.5. Procedimientos

En la investigación, se aplicará como instrumento un cuestionario para medir las variables de estudio: Gestión institucional y Desarrollo organizacional; estos instrumentos pasaran por procesos de validación (Juicio de expertos) y confiabilidad (Alfa de Cronbach)

Por el confinamiento o aislamiento social por la emergencia sanitaria nacional, se enviará la solicitud a la institución para su conocimiento; se pedirá vía email, celular u otro medio de comunicación para pedir el consentimiento personal de los trabajadores de la muestra de estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Sobre los métodos de análisis utilizados en la investigación. Se aplicó la estadística descriptiva, este permitió el análisis de la información por medio de tablas y figuras, en los cuales se pudo observar los niveles de frecuencia y porcentaje de cada una de las variables, dimensiones e indicadores. Del mismo modo se utilizó la estadística inferencial, para la prueba de hipótesis. Para el procesamiento estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 (IBM SPSS).

Para la confiabilidad de los instrumentos de investigación se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, además, para la contrastación de hipótesis se empleó el Rho de Spearman o Pearson que permita conocer los niveles de correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Según Normas Éticas Internacionales (1982), señala que una investigación debe guardar un principio de confiabilidad, en los procesos de recojo y procesamiento de la información, del mismo modo la honestidad y la ética en la presentación de los datos y resultados de un trabajo de investigación. La investigación en todo momento tuvo en cuenta la reserva de la información personal, la protección de los derechos, reglas de convivencia, no causar daño físico, psicológico, material, equipos y evitar cualquier efecto negativo que perjudique la investigación (Universidad César Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

V I: Gestión Institucional

Tabla 7

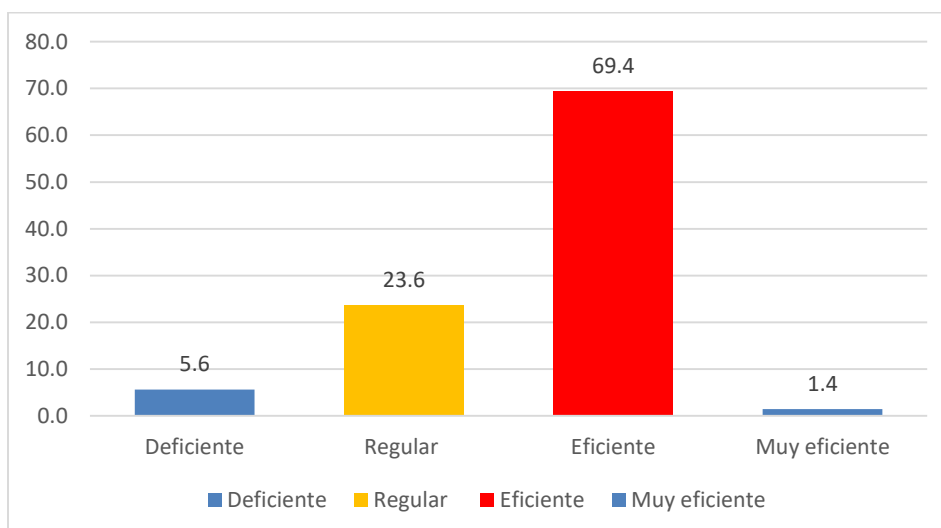
Gestión y de planeación y organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	5.6	5.6
Regular	17	23.6	29.2
Eficiente	50	69.4	98.6
Muy eficiente	1	1.4	100.0
Total	72	100.0	

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Gestión, planeación y organización



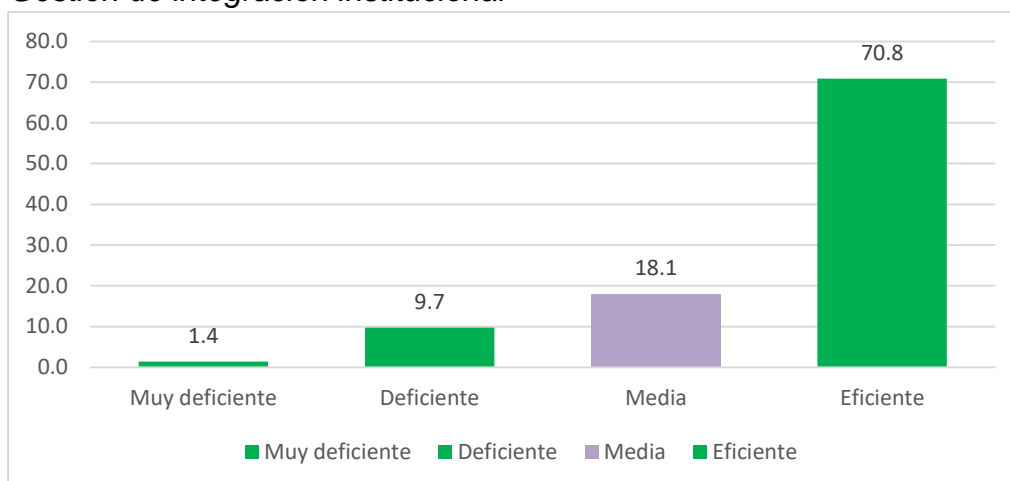
Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de gestión institucional

En la figura 2 de gestión, planeación y organización, se observa que, de 72 trabajadores encuestados, en referencia a la gestión, planeación y organización el 69.4% de los trabajadores se obtuvo que son eficientes, el 23.6% **se obtuvo** que la gestión, planeación y organización es regular, el 5.6% muestra que la gestión institucional es deficiente, por último, se obtuvo que el 1.4% es muy deficiente en la gestión y planeación y organización.

Tabla 8*Gestión de integración institucional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	1.4	1.4
Deficiente	7	9.7	11.1
Media	13	18.1	29.2
Eficiente	51	70.8	100.0
Total	72	100.0	

Nota. Elaboración propia

Figura 3*Gestión de integración institucional*

Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de gestión institucional

En la figura 3 de gestión de integración institucional, se observa que 72 trabajadores encuestados, en referencia a la gestión de integración institucional el 70.8% de los trabajadores se obtuvo que son eficiente, el 18.1% se obtuvo que la gestión de integración institucional es regular, el 9.7% muestra que la gestión institucional es deficiente, por último, se obtuvo que el 1.4% es muy deficiente en la gestión institucional.

Tabla 9

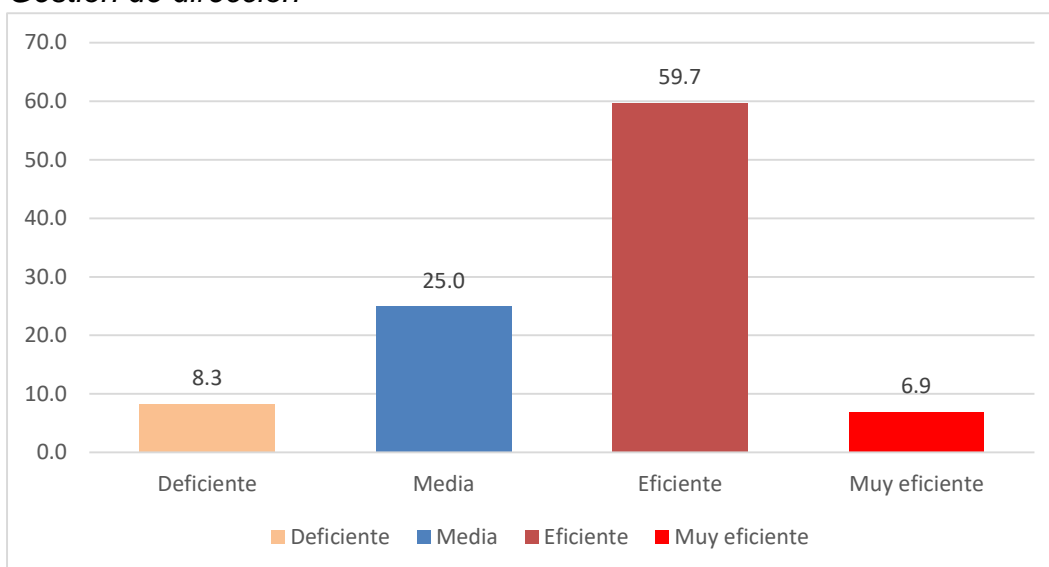
Gestión de dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	8.3	8.3
Media	18	25.0	33.3
Eficiente	43	59.7	93.1
Muy eficiente	5	6.9	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Gestión de dirección



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de gestión institucional

En la figura 4 de gestión de dirección se observa que 72 trabajadores encuestados de las unidades de gestión local de Apurímac, se observa que el 59.7% en referencia a la gestión de dirección se realiza eficientemente, mientras el 25% se obtiene una eficiencia media, por otro lado, el 8.3% es deficiente, por último, se menciona que 6.9% es muy deficiente.

Tabla 10

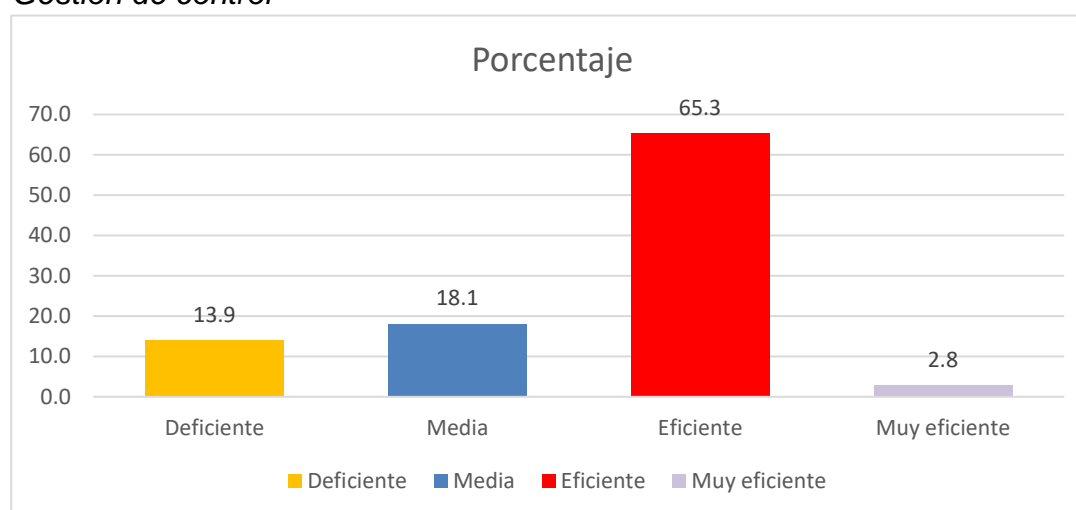
Gestión de control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	13.9	13.9
Media	13	18.1	31.9
Eficiente	47	65.3	97.2
Muy eficiente	2	2.8	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Gestión de control



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de gestión institucional

En la figura 5 de gestión de control se puede observar que de 72 encuestados, el 65.3% en referencia a los trabajadores de las unidades de Gestión Local de Apurímac, se obtuvo que la Gestión de control es eficiente, mientras que el 18.1% es una eficiencia media, por otro lado, 13.9% es deficiente Y por último se menciona que el 2.8% es muy deficiente.

Variable II: Desarrollo organizacional

Tabla 11

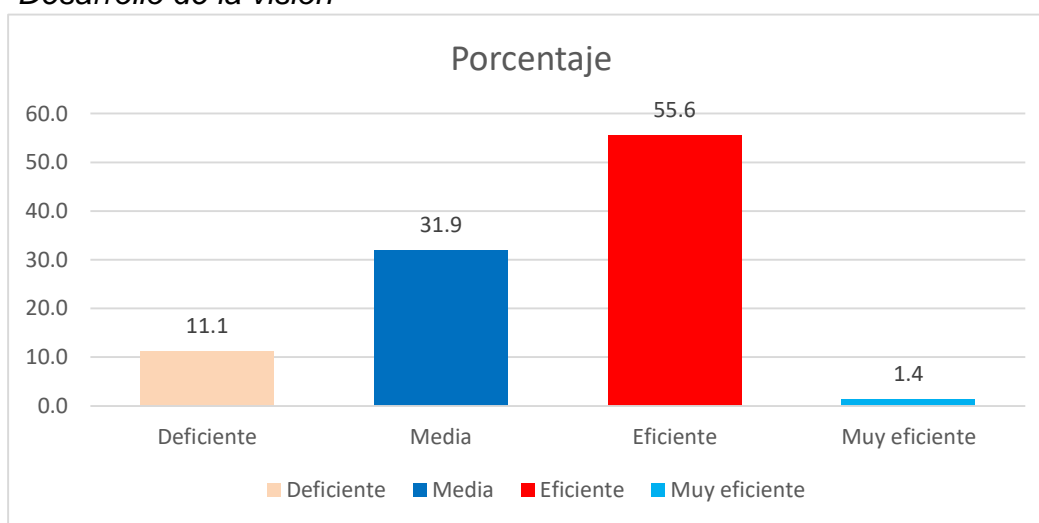
Desarrollo de la visión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	11.1	11.1
Media	23	31.9	43.1
Eficiente	40	55.6	98.6
Muy eficiente	1	1.4	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Desarrollo de la visión



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de desarrollo organizacional

En la figura 6 de desarrollo de la visión se puede observar que de los 72 encuestados de las Unidades de Gestión Local de Apurímac, se obtuvo que el 55.6% es eficiente en desarrollo de la visión, mientras que el 31.9% menciona que es media, por otro lado, se obtuvo que el 11.1% es deficiente y un 1.4% es muy deficiente.

Tabla 12

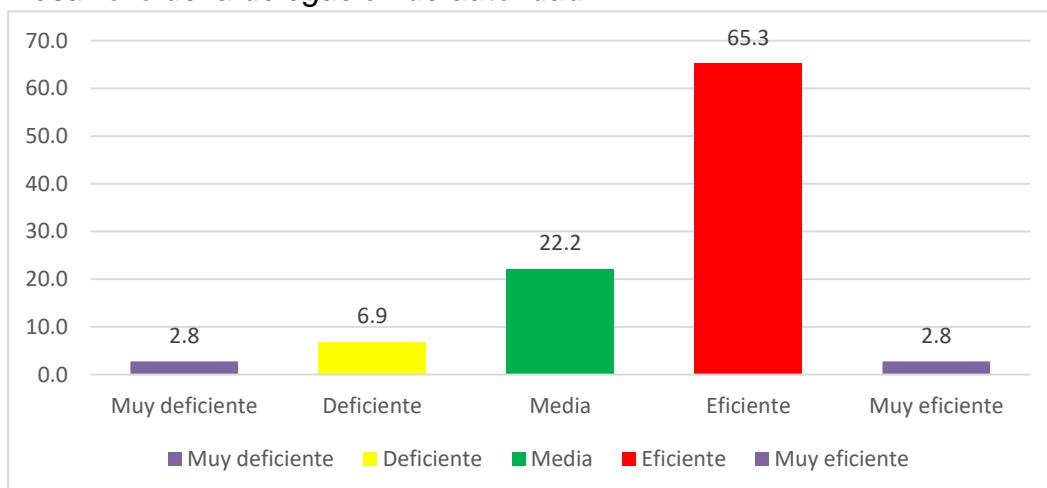
Desarrollo de la delegación de autoridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	2.8	2.8
Deficiente	5	6.9	9.7
Media	16	22.2	31.9
Eficiente	47	65.3	97.2
Muy eficiente	2	2.8	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Desarrollo de la delegación de autoridad



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de desarrollo organizacional

En la figura 7 de desarrollo de la delegación de autoridad se observa que 72 trabajadores encuestados de las unidades de Gestión Local de Apurímac, se obtuvo que el 65.3% es eficiente en referencia al desarrollo de la delegación de autoridad, mientras que el 22.2% muestra una eficiencia media, por otro lado, el 6.9% es deficiente y 2.8% es muy deficiente, por último, se menciona que el 2.8% es muy eficiente.

Tabla 13

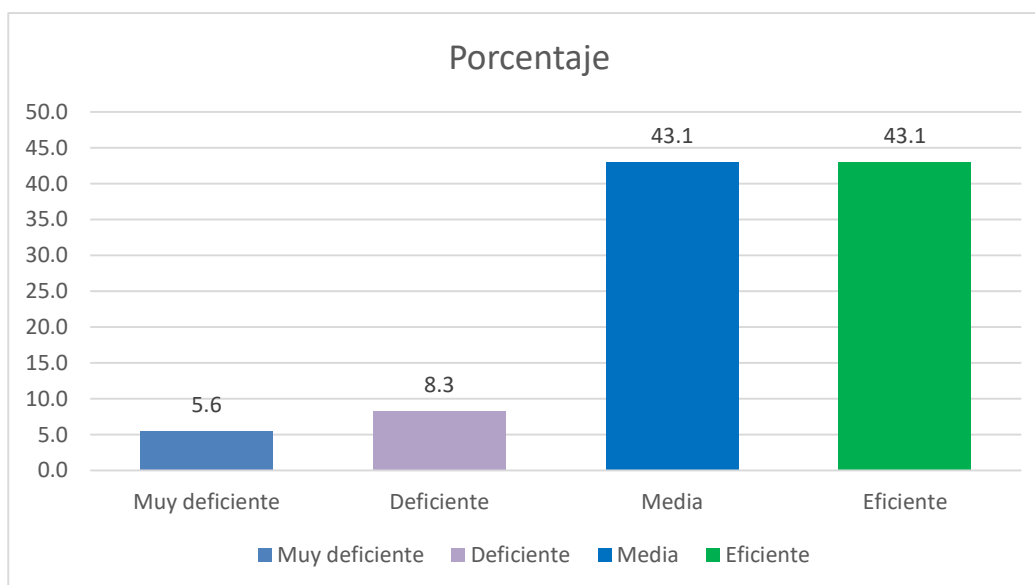
Desarrollo de aprendizaje organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	4	5.6	5.6
Deficiente	6	8.3	13.9
Media	31	43.1	56.9
Eficiente	31	43.1	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Desarrollo de aprendizaje organizacional



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de desarrollo organizacional

En la figura 10 de desarrollo de aprendizaje organizacional se observa que, 72 trabajadores encuestados de las unidades de Gestión local de Apurímac, se obtuvo que el 43.1% es eficiente en referencia al Desarrollo de aprendizaje organizacional, mientras el 43.1% es una eficiencia media en referencia al desarrollo de aprendizaje, por otro lado, se observó que el 8.3% es deficiente y por último se menciona que el 5.6% es muy deficiente.

Tabla 14

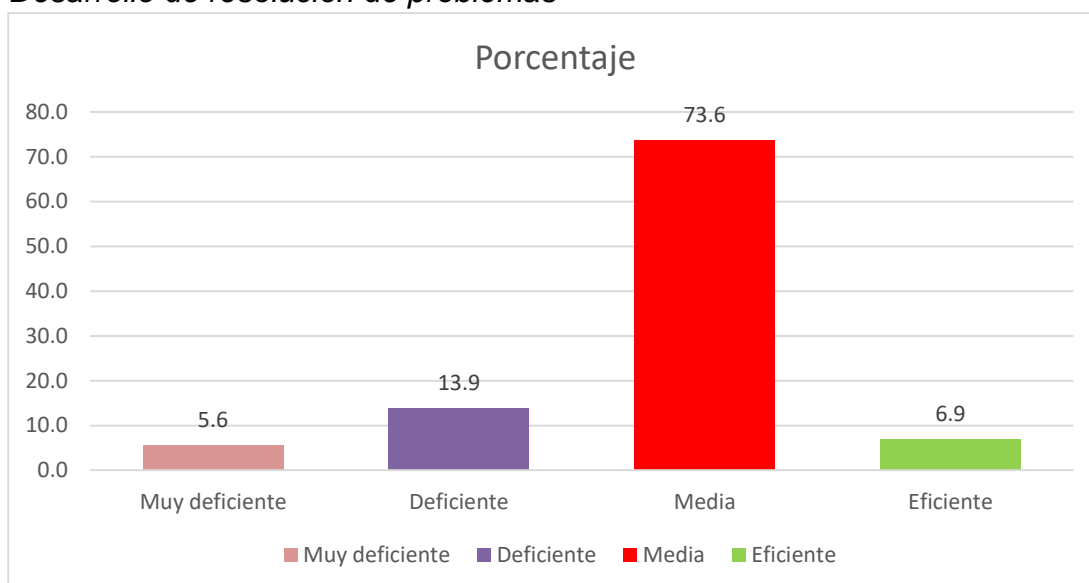
Desarrollo de resolución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	4	5.6	5.6
Deficiente	10	13.9	19.4
Media	53	73.6	93.1
Eficiente	5	6.9	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Desarrollo de resolución de problemas



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de desarrollo organizacional

En la figura 11 de desarrollo de la resolución de problemas, se puede observar que todos nuestros encuestados, el 6.9% es eficiente en referencia a los trabajadores de las Unidades de Gestión Local de Apurímac, en relación al desarrollo de resolución de problemas, mientras 73.6% muestra una eficiencia media, por otro lado, se menciona que el 13.9% es deficiente, por otro lado, se observa que el 5.6% es muy deficiente.

Tabla 15

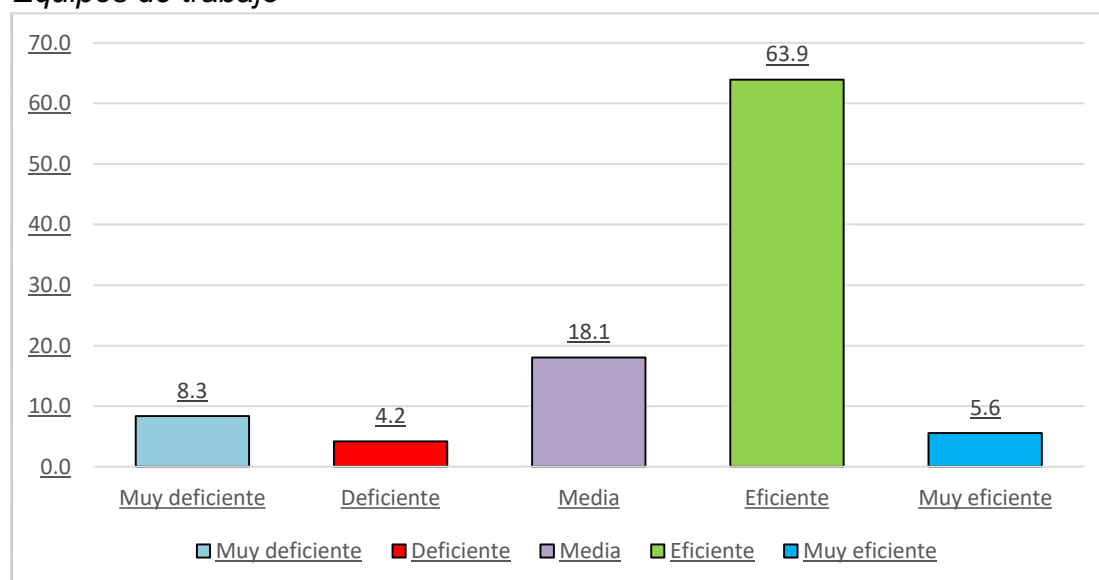
Equipos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	6	8.3	8.3
Deficiente	3	4.2	12.5
Media	13	18.1	30.6
Eficiente	46	63.9	94.4
Muy eficiente	4	5.6	100.0
Total	72	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Equipos de trabajo



Nota. Elaborado con la base de datos del cuestionario de desarrollo organizacional

En la figura 12 equipos de trabajo se observa que, 317 trabajadores encuestados de las Unidades de Gestión Local de Apurímac, se observa que el 63.9% es eficiente en referencia a equipos de trabajo, mientras el 18.1% muestra una eficiencia media tomando en cuenta el desarrollo de la delegación de autoridades, por otro lado, el 8.3% es deficiente y el 5.6% es muy deficiente, por último, se observa que el 4.2% es muy eficiente según los encuestados en relación con el desarrollo de la delegación de autoridades.

Resultados inferenciales

- **Prueba de Hipótesis**
- **Prueba de hipótesis General**

H0: **No** existe relación significativa entre la gestión Institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac

H1: Existe relación significativa entre la gestión Institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac

Tabla 16*Correlaciones entre gestión Institucional y el desarrollo organizacional*

		Gestión institucional	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	1.000	0,338
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	72	72
	Desarrollo organizacional	0,338	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	72	72

Nota. Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla de correlaciones entre gestión y el desarrollo organizacional, se muestra la relación entre gestión Institucional y el desarrollo organizacional, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.338, indica que existe una relación baja. Así mismo, esta relación es positiva; es decir, un incremento de la gestión institucional, en la misma dirección la variable desarrollo organizacional aumentara en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. El valor de la significancia bilateral es 0.004 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa, aceptando la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

H0: **No** existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac

H1: Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac

Tabla 17

Correlaciones entre gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional

				Gestión de planeación y organización	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	de Gestión de planeación y organización	de y	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.105
			N	72	72
	Desarrollo organizacional		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.105	1.000
			N	72	72

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla de correlaciones entre gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional, se muestra la relación entre la gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.105, indica que existe una relación muy baja. Así mismo, esta relación es positiva; es decir, un incremento de la gestión de planeación y organización, en la misma dirección la variable desarrollo organizacional aumentara en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. El valor de la Significancia bilateral es 0.023 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa, aceptando la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

H0: **No** existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac

H1: Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac

Tabla 18

Correlaciones entre gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional

			Gestión de integración institucional	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	de Gestión de integración institucional	de	1.000	0,392
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	72	72
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,392	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	72	72

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 20, se muestra la relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.392, indica que existe una relación baja. Así mismo, esta relación es positiva; es decir, un incremento de la gestión de integración institucional, en la misma dirección la variable desarrollo organizacional aumentara en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. El valor de la significancia bilateral es 0.001 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa, aceptando la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

H0: **No** existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

H1: Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

Tabla 19*Correlaciones entre gestión de dirección y el desarrollo organizacional*

				Gestión de dirección	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión de dirección	de	Coeficiente de correlación	1.000	0,255
			Sig. (bilateral)		0.031
			N	72	72
	Desarrollo organizacional		Coeficiente de correlación	0,255	1.000
			Sig. (bilateral)	0.031	
			N	72	72

Nota. Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla de correlaciones entre gestión de dirección y el desarrollo organizacional, se muestra la relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.255, indica que existe una relación baja. Así mismo, esta relación es positiva; es decir, un incremento de la gestión de dirección, en la misma dirección la variable desarrollo organizacional aumentara en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. El valor de la significancia bilateral es 0.031 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa, aceptando la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

- **Prueba de hipótesis específica 4**

H0: **No** existe relación significativa entre la Gestión de control y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión de control y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.

Tabla 20*Correlaciones entre gestión de control y el desarrollo organizacional*

		Gestión de control	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión de control	1.000	0,247
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.037
	N	72	72
	Desarrollo organizacional	0,247	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.037	
	N	72	72

Nota. Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla 22, se muestra la relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.247, indica que existe una relación baja. Así mismo, esta relación es positiva; es decir, un incremento de la gestión de control, en la misma dirección la variable desarrollo organizacional aumentara en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. El valor de la significancia bilateral es 0.037 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa, aceptando la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general de la presente investigación que fue determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, respecto a la gestión institucional Quintana (2018), define a esta variable como el conjunto de mecanismos, estrategias y acciones que son necesarias para el logro de eficiencia en cuanto al cumplimiento de las metas organizacionales, por su parte Farfán y Reyes (2017), respecto a la misma variable que es la ejecución de estrategias en todos los niveles de la organización tanto, recursos humanos, departamentos financieros, presupuesto entre otras. El nivel de desarrollo institucional, para Pilco (2020), son el instrumento para medir el logro excelencia de la organización, según Ortiz et al. (2021), son los esfuerzos de planificación de la organización para generar mayor eficiencia y bienestar a través de políticas y estrategias.

Los resultados para las dimensiones de la variable gestión institucional se presentan en las discusiones para los objetivos específicos, los resultados de las dimensiones de la variable desarrollo organizacional son: Para desarrollo de la visión, se pudo observar el 55.6% considera que es eficiente, el 31.9% menciona que es eficiencia media, el 11.1% señala que es deficiente y para el 1.4% es muy deficiente. Desarrollo de la delegación de autoridad, el 65.3% considera que es eficiente, el 18.1% es media, el 12.5% considera que es deficiente y el 4.2% considera que es muy deficiente. Para la dimensión desarrollo de aprendizaje organizacional, el 66.7% considera que es eficiente, mientras que el 30.6% indica que es eficiencia media y finalmente el 2.8% señala que es deficiente. Respecto al desarrollo de aprendizaje organizacional, el 43.1% considera que es eficiente, otros 43.1% consideran una eficiencia media, el 8.3% es deficiente y por último el 5.6% señala que es muy deficiente. En cuanto al desarrollo de resolución de problemas, se pudo observar que para el 6.9% es eficiente, para el 73.6% es eficiencia media, para el 13.9% es deficiente y para el 5.6% es muy deficiente. Equipos de trabajo, los resultados muestran que, el 63.9% es eficiente, el 18.1% eficiencia media, el 8.3% es deficiente, el 5.6% es muy deficiente, por último, se observó que para el 4.2% es muy eficiente.

En base a los resultados obtenidos para el objetivo general, el coeficiente Rho

de Spearman es igual a 0.338, lo cual implica la existencia de una relación baja positiva, vale decir, el incremento de la variable gestión institucional conllevará a que la variable desarrollo organizacional aumente en la misma dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. El valor de significancia bilateral es igual 0.004 por lo que se puede afirmar que la relación es significativa estadísticamente por lo que se acepta la hipótesis de la investigación con una confiabilidad del 95%.

Para la discusión de los resultados obtenidos en la investigación se toma a la tesis de Tirado (2018) el cual, en su estudio, que trata sobre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en una Institución Educativa, en su estudio se propuso como objetivo general determinar de qué manera se relaciona la Gestión institucional con el desarrollo organizacional en la institución educativa José Antonio Encinas, Santa Anita – 2017. Se evidencia el valor del estadístico Spearman es de 0,709 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que la correlación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional es directa, alta y significativa.

Respecto a los resultados para el primer objetivo específico del estudio, donde se buscó determinar la relación entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, con ese fin, la gestión de planeación para Vázquez & Cerecedo (2017), es una de las dimensiones de la gestión institucional que implica el planteamiento de los objetivos institucionales alcanzables en un periodo de tiempo.

Siendo así, los resultados obtenidos para la gestión de planeación fueron, el 69.4% de los empleados consideran que es eficiente, el 23.6% regular, 5.6% deficiente y el 1.4% consideran que es muy deficiente. Respecto a la asistencia de la relación entre las variables, los resultados mostraron que se considera los resultados de la hipótesis 1, que muestra un nivel de p valor bilateral Rho de Spearman es 0.023 menor a 0.05, el cual infiere estadísticamente que existe una relación significativa entre gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Cabe indicar que no se encontró un antecedente de tipo correlacional, el cual se discutirás de forma descriptiva según el estudio de Karolys (2016) el cual

trata sobre el liderazgo y la gestión administrativa en el diseño organizacional de una institución educativa, al ser descriptiva los resultados identificaron una serie de falencias que influye determinadamente en referencia al desarrollo organizacional, el cual obstaculiza el proceso administrativo, según el investigador menciona que es necesario un manual de procedimientos con el fin de regularizar los procedimientos.

En relación al segundo objetivo específico de la investigación, donde se busca determinar la relación existente entre la gestión de integración institucional con la variable 2 de la investigación en la unidad de estudio, para ello se menciona a MINEDU (2016), que señala, que la gestión de integración institucional, es parte de la integración institucional, que conlleva a acciones dentro de las instituciones para el ordenamiento de centros de educación dentro del ámbito de su alcance.

Los resultados obtenidos para la gestión de integración institucional, del total de los empleados encuestados, el 70.8% indican que es eficiente, mientras que el 18.1% señala que es regulara, el 9.7% considere como deficiente y el 1.4% como muy deficiente. En cuanto a la relación existente, los resultados muestran la existencia de relación significativa entre la gestión de integración institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, en base a nuestro resultado muestra en la hipótesis 2, el cual muestra un nivel de p valor bilateral en Rho de Spearman es igual 0.001 menor a 0.05, según la estadística menciona que existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. para poder discutir se considera un antecedente descriptivo, se tomó el estudio de Tirado (2018) considera la gestión institucional y el desarrollo organizacional en una Institución Educativa, según sus resultados se evidencio que la Gestión institucional se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo organizacional.

En relación al tercer objetivo específico, el cual es determinar la relación existente entre la gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional en la unidad de estudio, cuya definición para la gestión de dirección según Bueno et al. (2018), es la ejecución de los políticas y normas con hechos medibles que finalmente lleve a la consecución de objetivos de las instituciones.

Los resultados obtenidos para la gestión de dirección en la Unidad de Gestión

Educativa Local de la Región de Apurímac del total de trabajadores encuestados, el 59.7% mencionan que es eficiente, mientras el 25% indican que tiene una eficiencia media, el 8.3% que es deficiente y el 6.9% señala que es muy deficiente. Respecto a la relación entre ambas variables, los resultados muestra que, si existe relación significativa entre la gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, en parte de los resultados muestra en base a Rho de Spearman igual a 0.255, el cual indica, un nivel de relación baja, pero es positiva e indica que el valor p bilateral es 0.031 menor a 0.05, el cual infiere que existe relación significativa entre la Gestión de control y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Para discutir se consideró un antecedente de tipo descriptivo, el cual se consideró el estudio de Morote (2020) utiliza a respecto de la gestión directiva y el desarrollo organizacional en la unidad de gestión educativa, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación que existe que existe entre las gestión de dirección y desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2020, en el estudio se evidencia que las gestión directiva tiene un alto nivel, por el cual se relaciona de manera significativa con el desarrollo organizacional.

Para el cuarto objetivo específico que fue determinar la relación entre la gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, donde la gestión de control según Bueno et al. (2018), es la comparación entre lo que se ha planificado con los resultados, en base al nivel de cumplimiento de metas y circunstancias adversas que se hayan presentado en el transcurso.

El análisis de los datos ha arrojado resultados para la gestión de control, del total de los empleados a los que se les aplicó la encuesta señalaron los siguientes, el 65.3% consideran que es eficiente, mientras que el 18.1% consideran como eficiencia media, el 13.9% señala que es deficiente y el 2.8% indica como muy deficiente. En cuanto a la relación existente entre las variables, los resultados muestran en base a Rho de Spearman es igual a 0.247, el cual muestra una relación baja, pero es positiva, el cual de valor p bilateral es 0.037 menor a 0.05 por lo que existe relación significativa entre la Gestión de control y el desarrollo organizacional

de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. para la discusión se consideró el siguiente antecedente de tipo descriptivo, de la investigación de Vásquez (2018) su trabajo es sobre el control institucional y el clima organizacional de una Institución Educativa, en su estudio permitió demostrar la vinculación significativa de las variables en estudio, se evidencia en los resultados que las variables de gestión institucional y el clima organizacional existe una vinculación directa

En base al análisis de los datos se evidencia en los resultados que para el desarrollo de visión se puede observar que de los 72 encuestados de las Unidades de Gestión Local de Apurímac, se obtuvo que el 55.6% es eficiente en desarrollo de la visión, mientras que el 31.9% menciona que es media, por otro lado, se obtuvo que el 11.1% es deficiente y un 1.4% es muy deficiente, cabe indicar que el desarrollo de visión es una dimensión del desarrollo organizacional, se toma como referencia la integración institucional y el desarrollo organización de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se observa que el valor de la significancia bilateral es 0.001 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa, por ende la integración institucional guarda algunos aspectos de relación con el desarrollo de visión. En base a los datos de la investigación podemos compararlo con el estudio de Vasquez (2018) en su investigación realizada a través de una investigación descriptiva y no-experimental, con una muestra conformada por ciento once sujetos e instrumentos para reunir la información constituidos por el cuestionario de preguntas validado de forma correcta, en su base a sus resultados muestra que entre las variables de la autoevaluación y desarrollo de visión existe una vinculación directa, así mismo se demostró esta vinculación de forma directa entre los diferentes niveles estudiados como la participación, comunicación, confianza y motivación, el cual el clima desarrollo de visión en relación con la autoevaluación, se observa que para el desarrollo de una organización se considera el desarrollo de visión.

Por otro lado, en la gestión de integración institucional en base al análisis de datos, se evidencia en los resultados que 72 trabajadores encuestados en base a la dimensión de la gestión de integración institucional, evidencia que el 70.8% de

los trabajadores se obtuvo que son eficiente, el 18.1% se obtuvo que la gestión de integración institucional es regular, el 9.7% muestra que la gestión institucional es deficiente, por último, se obtuvo que el 1.4% es muy deficiente, considerando que hay mayor eficiencia en la gestión de integración institucional. Por ende, se considera que entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organización hay un valor de la significancia bilateral es 0.001 menor a 0.05, por lo se infiere que estadísticamente la relación es significativa. En base a dichos datos se discute en base al estudio de Tirado (2018) que menciona que señalan que la gestión institucional está por encima de cincuenta por ciento, con respecto a la calidad de servicio presentan una relación significativa, y altamente relacionados con factores como edad, formación académica y de post-grado, por ende, Si estos factores son deficientes, afectará también la calidad de la educación de los alumnos, que crean un efecto en la integración institucional en relación de cómo se presentan los servicios de calidad, como se observa en nuestros resultados que la gestión de integración con el desarrollo organizacional guarda relación baja, y en base a Tirado (2018) la gestión de integración se ve implicada al nivel de calidad de servicio que se presente, por ende crea aspectos negativos o positivos en relación al desarrollo organizacional.

Por su parte, Vera (2021), en su investigación sobre el modelo de gestión organizacional, para el desarrollo institucional de un cuerpo de bomberos. Esta investigación fue de tipo cuantitativa, no-experimental y descriptiva, con una muestra conformada por 88 individuos. Finalmente, la investigación arribó a los resultados en el cual señaló sobre la necesidad de la aplicación de un modelo de gestión que permita organizar las actividades y funciones del organismo, ya que carecen de una estructura de gestión institucional para su desarrollo organizacional. A partir de ello discutimos que dicho antecedente no guarda similitud alguna con la presente investigación puesto que, se planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional, concluyendo que existe relación significativa entre la gestión Institucional y el desarrollo organizacional, se obtuvo el nivel de significancia de 0.004 y muestra una correlación con Rho de Spearman es igual a 0.338 que indica una relación baja.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye de forma general que existe relación significativa entre la gestión Institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se obtuvo el nivel de significancia de 0.004 y muestra una correlación con Rho de Spearman es igual a 0.338 que indica una relación baja.

Primera: Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se obtuvo un nivel de significancia de 0.023 y muestra una correlación con Rho de Spearman es igual a 0.105 que indica una relación baja.

Segunda: Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se obtuvo un nivel de significancia de 0.001 y muestra un nivel una correlación de Rho de Spearman es igual a 0.392 que indican una relación baja.

Tercera: Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se obtuvo un nivel de significancia de 0.031 y muestra un nivel de correlación de Rho Spearman es igual a 0.225 que indica una relación baja.

Cuarta: Existe relación significativa entre la Gestión de control y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, se obtuvo un nivel de significancia de 0.037 y muestra un nivel de correlación de Rho Spearman es igual a 0.247 que indica una relación baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se sugiere a la municipalidad con respecto a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, que proceda en considerar que debe tomar decisiones en el ser más eficiente en la gestión institucional, para poder mejorar el desarrollo organizacional.

Segunda: En base a que la relación es positiva, se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac que debe mantener y mejorar la gestión de planeación y organización, puesto que dicho incremento genera según el estudio un incremento de los niveles del desarrollo organizacional.

Tercera: En base a que la relación es positiva, se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac que debe proceder en realizar mejoras en la gestión de integración institucional, para poder incrementar en la institución el nivel de desarrollo organizacional.

Cuarto: en base a que la relación es positiva, se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac que la gestión de dirección necesita incrementar más procesos de gestión de dirección, para así poder incrementar el nivel del desarrollo organizacional.

Quinto: En base a que la relación es positiva, se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac, que proceda en mejorar en la gestión de control, para aumentar el nivel de desarrollo organizacional.

REFERENCIAS

- Acevedo;, C., Valenti;, G., & Aguiñaga, E. (2017). *Gestion institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas publicas de Mexico*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Alcoser, F. (2017). *Estudio de la Gestión de la Calidad y su Influencia en el Desarrollo Organizacional de una Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*.
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Almada, A. (2019). *Utilización de los Métodos de Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos en los Trabajos de Tesis de Postgrado*.
Universidad Tecnológica Intercontinental.
- Armoa, M. (2021). *La gestion del cambio en instituciones Educativas publicas de la ciudad de pilar, 2019-2020*. 5.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.222
- Bastidas, G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. PEARSON.
- Bueno, R., Ramos, M., & Berrelleza, C. (2018). *Elementos Básicos de la Administración*.
- Chambilla;, Y., Dueñas;, F., & Montes, R. (2016). *Aplicacion de programas de asistencia tecnica para mejorar la gestion Institucional escolar*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22386/ca.v6i1.111>
- Chambilla, Y. (2016). *Aplicacion de programas de asistencia tecnica para mejorar la geston institucional escolar*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22386/ca.v6i1.111>

- Cruz;, C., & Aguirre, J. (2021). *Gestion de Directivos y calidad del Servicio Educativo en un colegio Parroquial de la region Callao*. 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.2754>
- Farfan;, A., & Saenz, J. (2016). *Consideraciones Generales acerca de la Gestion educativa*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.225>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. 28(2448–6647).
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*.
- Gutiérrez, C., Gutiérrez, J., & Gutiérrez, J. (2018). *Estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje con un enfoque lúdico*.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion Hernandez Sampieri 6a Edicion*.
- Huayllani, C. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. Universidad Nacional de Enrique Guzmán y Valle.
- Karolys, A. (2016). *Liderazgo y Gestión Administrativa en el Desarrollo Organizacional de la Escuela Club Rotatorio. Diseño de un Manual de Procesamientos Administrativos*. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Meléndez, J. (2016). *Control Interno*. 978-612-4308-03-1.
- Meza;, L., Torres;, J., & Mamani, O. (2020). *Gestion Educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educacion basica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Peru*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

MINEDU. (2016). *Planificación escolar: la toma de decisiones informadas. Texto del módulo 2.*

Morote, G. (2020). *Habilidades directivas y desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2020.* Universidad Cesar Vallejo.

Muñoz, B. (2018). *Ventajas y Desventajas del Muestreo Probabilístico y No Probabilístico en Investigaciones Científicas.* UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES.

Ortega, N. (2017). *Desarrollo Organizaacional en el Club Deportivo Performance de Triatlón.* Universidad de Cundinamarca.

Ortíz, M., Galindo, A., Valbuena, P., & Duarte, D. (2021). *Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. 14.*

Peña, M. (2017). El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017. In *Universidad César Vallejo (Vol. 1).*

Pilco, C. (2020). *Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín, 2019.* Universidad César Vallejo.

Polcan, H. (2017). *Organizaciones sanas y Organizaciones que enferman. 978-987-1896-72-1.*

Quintana, Y. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. 21(0123-1294).* <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>

Quispe, J. (2020). *Gestión educativa y su relación con el manejo de residuos sólidos en la institución educativa Tarapoto, 2019.* Universidad Cesar Vallejo.

Ramirez, M. (2020). *Gestion Educativa y practica docente: Reflexiones sobre la*

dimension

investigativa.

1.

<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>

Sánchez, G. (2009). El desarrollo Organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. España: Espinardo. *REdalyc*, 12, 235–254.

Sandoval, M. (2014). *Convicencia y clima escolar: Claves de la gestion del conocimiento*. 22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000200007>

Tello, L., & Villasis, E. (2020). *Relación de la Comunicación Interna y el Desarrollo Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto2020*. Universidad Cesar Vallejo.

Tirado, M. (2018). *La gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa José Antonio Encinas, Santa Anita – 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Torres, G. (2018). *El Empoderamiento del Personal Administrativo y Trabajadores Como Herramienta en el Desarrollo Organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. Uniiversidad Tecnológica de Ambato.

Triana;, B., Romeno;, J., Perez;, O., & Garcia, M. (2016). *Gestion de los colectivos de años academicos en la educacion supeior Cubana: Tendencias historicas*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/ravi.1705>

Triviño, C. (2020). *Capital Humano*. 16 de Abril. https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAKNTY0MDU7Wy1KLizPw8WyMDIwMDE0MTtbz8lNQqF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX_OSQyoJU27TEEnOJUtdSk_PxsFJPi4SaUJCYV-2QWI9h6AAAnHdLf8olxVlxMAMINt2HoAAAA=WKE

Valenzuela, J., Muñoz, C., & Gomez, V. (2015). *Motivación escolar: Claves para la*

formación motivacional de futuros docentes.

Vasquez, R. (2018). *La autoevaluación institucional y el clima organizacional de la Institución Educativa Emblemática “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 – Lima – 2016.* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle.

Vázquez, A., & Cerecedo, T. (2017). *Gestión institucional educativa: la regionalización educativa en Yucatán.* 51(1606–845).

Vera, Á. (2021). *Modelo de gestión organizacional, para el desarrollo institucional de los Cuerpos de Bomberos en la Provincia de los Ríos.* Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

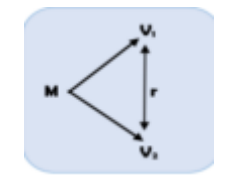
Vergara;, E., Cruz;, M. de la, Fernandez;, F., Quispe;, D., & Vertiz, R. (2021). *Gestion Institucional y Planificacion estrategica en una institucion educativa pública del distrito de jaén, Cajamarca, Perú.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables Dimensiones	Metodología
¿De qué manera la gestión Institucional se relaciona con el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?	Determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Existe relación significativa entre la gestión Institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Variable 1 Gestión institucional ➤ Gestión de planeación organización ➤ Gestión de integración institucional ➤ Gestión de dirección ➤ Gestión de control	Tipo de investigación ➤ Según su finalidad se encuentra dentro de la <u>investigación básica o pura.</u> ➤ Según su naturaleza es una investigación <u>cuantitativa.</u>
Específicos ➤ ¿De qué manera la Gestión de planeación y organización se relaciona con el desarrollo organizacional de	Específicos ➤ Determinar la relación entre la gestión de planeación y el nivel de desarrollo organizacional de	Específicos ➤ Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión		Nivel de investigación ➤ Correlacional Diseño de investigación

<p>una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?</p>	<p>una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.</p>	<p>Educativa Local de la Región de Apurímac.</p>	<p>Variable 1</p>	<p>➤ No experimental</p>
<p>➤ ¿De qué manera la Gestión de integración institucional se relaciona con el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?</p>	<p>➤ Determinar la relación entre la gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.</p>	<p>➤ Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.</p>	<p>Desarrollo organizacional</p> <p>➤ Desarrollo de la visión.</p> <p>➤ Desarrollo de la delegación de la autoridad.</p> <p>➤ Desarrollo de aprendizaje organizacional.</p> <p>➤ Desarrollo de resolución de problemas.</p> <p>➤ Equipos de trabajo.</p>	<p></p> <p>Población</p> <p>➤ 317 trabajadores de la UGEL</p> <p>Muestra</p> <p>➤ 72 trabajadores de la UGEL Abancay.</p>
<p>➤ ¿De qué manera la Gestión de dirección se relaciona con el desarrollo organizacional de</p>	<p>➤ Determinar la relación entre la Gestión de dirección y el nivel de desarrollo</p>	<p>➤ Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.</p>	<p>➤ Equipos de trabajo.</p>	<p>➤ Equipos de trabajo.</p>

una Unidad de organizacional de
Gestión Educativa una Unidad de
Local de la Región de Gestión Educativa
Apurímac? Local de la Región de
Apurímac.

- ¿De qué manera la
Gestión de control se relaciona con el
desarrollo organizacional de
una Unidad de
Gestión Educativa
Local de la Región de
Apurímac?
- Determinar la
relación entre la
Gestión de control y
el nivel de desarrollo
organizacional de
una Unidad de
Gestión Educativa
Local de la Región de
Apurímac.
- Existe relación
significativa entre la
Gestión de control y el
desarrollo
organizacional de una
Unidad de Gestión
Educativa Local de la
Región de Apurímac.
-

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	Es un proceso en cual evita cambios violentos, busca cambios en la administración tradicional con la finalidad de impulsar la dirección de la institución para cumplir los objetivos propuestos por medio de la planificación estratégica. Es la habilidad de organizar a todos los actores que conforma la institución para desarrollar, fortalecer y mejorar sus capacidades	Aplicación del instrumento de recojo de información de Gestión institucional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: a) Gestión de planeación y organización. b) Gestión de integración institucional.	Gestión de planeación y organización	➤ Planificación de actividades.	Ordinal
				➤ Gestión organizativa.	
				➤ Gestión estratégica.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)
				➤ Diseño de los documentos de gestión	
				➤ Gestión de integración del personal.	De acuerdo (4)
➤ Fortalecimiento de capacidades y participación	Totalmente de acuerdo (5)				
➤ Capacidad de Administrar.					
➤ Uso de recursos económico					

	para conseguir los objetivos esperados (Huayllani, 2018).	c) Gestión de dirección d) Gestión de control.	de de de	Gestión de control	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de acciones. ➤ Actividades y supervisión. ➤ Evaluación de las actividades. ➤ Transparencia en la gestión 	
Desarrollo organizacional	Es un instrumento por el cual se busca el cambio con la finalidad de generar mayor eficiencia en la organización, se caracteriza por la competencia a nivel nacional e internacional. Los cambios se dan con previa planificación de acuerdo a las necesidades y exigencias de la organización; Es clave porque permite	Aplicación del instrumento de recojo información	del de de	Desarrollo de la visión	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivos y metas. ➤ Administración 	Ordinal
		Desarrollo organizacional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones:		Desarrollo de la delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo 	Totalmente en desacuerdo (1)
		e) Desarrollo de la visión.		Desarrollo de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimiento. ➤ Normas. ➤ Valores y actitudes 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)
				Desarrollo de resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones 	En desacuerdo (3)
				Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso. ➤ Cooperación. 	De acuerdo (4)

<p>formar la estructura de la organización para dirigir los procesos de trabajo, el liderazgo y fortalecer trabajos en equipo. También, permite tomar decisiones de manera oportuna y rápida en momentos de conflicto que presente la organización (Torres, 2018).</p>	<p>f) Desarrollo de la delegación de autoridad. g) Desarrollo de aprendizaje organizacional h) Desarrollo de resolución de problemas i) Equipos de trabajo</p>	<p>➤ Complementariedad</p>	<p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
--	---	----------------------------	----------------------------------

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Raúl Cayllahua Ramírez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es **La Gestión Institucional y el Desarrollo Organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Wilber Alegria Merma

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1:

La Gestión Institucional

Es un proceso en cual evita cambios violentos, busca cambios en la administración tradicional con la finalidad de impulsar la dirección de la institución para cumplir los objetivos propuestos por medio de la planificación estratégica. Es la habilidad de organizar a todos los actores que conforma la institución para desarrollar, fortalecer y mejorar sus capacidades para conseguir los objetivos esperados (Huayllani, 2018).

Dimensiones de las variables:

- Gestión de planeación y organización
- Gestión de integración institucional
- Gestión de dirección
- Gestión de control

Variable 2:

Desarrollo Organizacional

Es un instrumento por el cual se busca el cambio con la finalidad de generar mayor eficiencia en la organización, se caracteriza por la competencia a nivel nacional e internacional. Los cambios se dan con previa planificación de acuerdo a las necesidades y exigencias de la organización; Es clave porque permite formar la estructura de la organización para dirigir los procesos de trabajo, el liderazgo y fortalecer trabajos en equipo. También, permite tomar decisiones de manera oportuna y rápida en momentos de conflicto que presente la organización. (Torres, 2018).

Dimensiones de las variables:

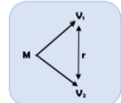
- Desarrollo de la visión
- Desarrollo de la delegación de autoridad
- Desarrollo de aprendizaje organizacional
- Desarrollo de resolución de problemas
- Equipos de trabajo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	Es un conjunto de procesos y acciones que están enfocadas en responsabilidad de equipos de trabajo en la elaboración, diseño y evaluación de las actividades institucionales. La gestión institucional es una habilidad para el desarrollo de formas innovadoras de direccionamiento institucional, los cuales son insertados a una institución de modo democrático apoyado en el ejercicio laboral del personal y los directivos por medio de estrategias acorde a las demandas y necesidades. El director de la UGEL, representa a la autoridad, con funciones y responsabilidades. (Penadillo, 2012).	Aplicación del instrumento de recojo de información de Gestión institucional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: d) Gestión de planeación y organización e) Gestión de integración institucional f) Gestión de dirección Gestión de control.	Gestión de planeación y organización	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades - Gestión organizativa - Gestión estratégica - Diseño de los documentos de gestión 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Gestión de integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de integración del personal - Fortalecimiento de capacidades y participación 	
			Gestión de dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de Administrar. - Uso de recursos económico 	
			Gestión de control	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de acciones y supervisión - Evaluación de las actividades - Transparencia en la gestión 	
Desarrollo organizacional	Es un trabajo que se realiza estratégicamente guiado y apoyado por los directivos con el objetivo de mejorar la visión, la delegación de autoridad, el aprendizaje y los	Aplicación del instrumento de recojo de información de Desarrollo organizacional a los	Desarrollo de la visión	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos y metas - Administración 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1)
			Desarrollo de la delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo 	
	procesos de resolución de problemas de una organización y de equipos de trabajo por medio de una administración (Wendell y French, 1996)	trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: f) Desarrollo de la visión. g) Desarrollo de la delegación de autoridad. h) Desarrollo de aprendizaje organizacional i) Desarrollo de resolución de problemas j) Equipos de trabajo	Desarrollo de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Normas - Valores y actitudes 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Desarrollo de resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones 	
			Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Cooperación - Complementariedad 	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General	Dimensiones	
¿De qué manera la gestión Institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?	Determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Existe relación significativa entre la gestión Institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Variable 1 Gestión Institucional - Gestión de planeación y organización de integración institucional de Gestión de dirección de Gestión de control Variable 2 Desarrollo Organizacional - Desarrollo de la visión - Desarrollo de la delegación de autoridad - Desarrollo de	Tipo de investigación - Según su Finalidad se encuentra dentro de la <u>investigación básica o pura</u> . - Según se Naturaleza es una investigación <u>cuantitativa</u> Nivel de Investigación - Correlacional. Diseño de investigación - Descriptivo - Correlacional  Población - 317 trabajadores de la UGEL Muestra - 77 trabajadores de la UGEL- Abancay
Específicos	Específicos	Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera la Gestión de planeación y organización se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? - ¿De qué manera Gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? - ¿De qué manera Gestión de dirección se relaciona con el nivel de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Determinar la relación entre la gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Determinar la relación entre la Gestión de dirección y el nivel de 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Existe relación 		
<ul style="list-style-type: none"> organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? - ¿De qué manera Gestión de control se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? 	<ul style="list-style-type: none"> desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Determinar la relación entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. 	<ul style="list-style-type: none"> significativa entre la gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Existe relación significativa entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. 	<ul style="list-style-type: none"> aprendizaje organizacional de resolución de problemas de Equipos de trabajo 	Muestreo - No probabilístico, tipo conveniencia Instrumentos de recojo de datos - Cuestionario para Gestión Institucional - Cuestionario Desarrollo Institucional

Fuente: Elaboración propia



Certificado de validez de contenido del instrumento Gestión Institucional

Dimensión: Gestión de planeación y organización /Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Las actividades que se desarrollan en la institución están planificadas en los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
2.	La planificación se realiza al inicio de año con participación de todos los trabajadores de la institución.	X		X		X		
3.	La planificación de actividades está orientada por objetivos y metas concretas.	X		X		X		
4.	La institución está organizada en estamentos que agilizan los procesos de gestión.	X		X		X		
5.	Las funciones de las instancias están establecidas en documentos y son de conocimiento del personal.	X		X		X		
6.	En la institución se tienen definidos objetivos y metas anuales claras.	X		X		X		
7.	Las estrategias definidas para alcanzar las metas son del conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
8.	Los recursos para el logro de las metas y objetivos están disponibles para su empleo.	X		X		X		
Dimensión: Gestión de integración institucional / Ítems								
9.	Todos los miembros de la institución conocen sus responsabilidades en el logro de las metas.	X		X		X		
10.	Los documentos institucionales son elaborados con participación de todo el personal de la institución.	X		X		X		
11.	Se orienta al personal de la institución sobre los procesos de elaboración de los documentos de gestión.	X		X		X		
12.	En la planificación de actividades se consideran acciones de integración del personal.	X		X		X		
13.	Hay disposición del personal para participar de las diferentes actividades y en la organización de la institución.	X		X		X		
14.	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son horizontales.	X		X		X		



15.	Se prioriza la capacitación del personal al inicio de cada periodo lectivo.	X		X		X		
16.	Para la gestión es importante contar con personal competente y capacitado.							
Dimensión: / Items								
17.	Se asignan las funciones y cargos de acuerdo a las capacidades y competencias del personal.	X		X		X		
18.	El personal responsable en cada instancia es competente para la gestión administrativa de su responsabilidad.	X		X		X		
19.	Los recursos económicos de la institución son administrados con responsabilidad.	X		X		X		
20.	Hay disponibilidad de recursos económicos para viabilizar las actividades previstas.	X		X		X		
21.	Existe una estrategia para registrar las actividades que se están realizando.	X		X		X		
22.	Se rinde cuentas de las acciones que se están realizando a través de diversos documentos y es de conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
Dimensión: / Items								
23.	Se realiza supervisión de las acciones que se ejecutan.	X		X		X		
24.	Se evalúan permanentemente las actividades y se toman decisiones de acuerdo a los avances alcanzados.							
25.	La participación es institucional en los procesos de evaluación de la gestión.							
26.	Las evaluaciones son oportunas y se realizan en base a una práctica institucional.	X		X		X		
27.	Se realizan la rendición de cuentas de todas las acciones que se ejecutan en la institución.	X		X		X		
28.	Los informes que se realizan de las acciones efectuadas son satisfactorios para toda la comunidad institucional.	X		X		X		
29.	Los recursos con que cuenta la gestión se utilizan de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.	X		X		X		

30.	Hay conformidad de los usuarios de los servicios que brinda y ejecuta la instancia.	X		X		X		
-----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

Doctor. Raúl Cayllahua Ramírez

Magister y Doctor en Educación

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0003-4318-1043

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

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

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

Abancay, 09 de octubre del 2021.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
 Dirección Regional de Educación Aps. un. de
 Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
 Especialista Educación Secundaria
 MATEMÁTICA

Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
ORCID: 0000-0003-4318-1043



Cuestionario De Gestión Institucional

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información respecto de su percepción de la gestión que se desarrolla en la institución donde labora, es un cuestionario totalmente anónimo, por lo tanto, esperamos que sus respuestas correspondan a la experiencia que Ud. tiene del espacio de desempeño. Gracias por su participación.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión	N°	Items	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Gestión de planeación y organización	1	Las actividades que se desarrollan en la institución están planificadas en los documentos de gestión institucional.					
	2	La planificación se realiza al inicio de año con participación de todos los trabajadores de la institución.					
	3	La planificación de actividades está orientada por objetivos y metas concretas.					
	4	La institución está organizada en estamentos que agilizan los procesos de gestión.					
	5	Las funciones de las instancias están establecidas en documentos y son de conocimiento del personal.					
	6	En la institución se tienen definidas objetivos y metas anuales claras.					
	7	Las estrategias definidas para alcanzar las metas son del conocimiento de todo el personal.					
	8	Los recursos para el logro de las metas y objetivos están disponibles para su empleo.					
Gestión de integración institucional	9	Todos los miembros de la institución conocen sus responsabilidades en el logro de las metas.					
	10	Los documentos institucionales son elaborados con participación de todo el personal de la institución.					
	11	Se orienta al personal de la institución sobre los procesos de elaboración de los documentos de gestión.					
	12	En la planificación de actividades se consideran acciones de integración del personal.					
	13	Hay disposición del personal para participar de las diferentes actividades y en la organización de la institución.					



	14	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son horizontales.					
	15	Se prioriza la capacitación del personal al inicio de cada periodo lectivo.					
	16	Para la gestión es importante contar con personal competente y capacitado.					
Gestión de dirección	17	Se asignan las funciones y cargos de acuerdo a las capacidades y competencias del personal.					
	18	El personal responsable en cada instancia es competente para la gestión administrativa de su responsabilidad.					
	19	Los recursos económicos de la institución son administrados con responsabilidad.					
	20	Hay disponibilidad de recursos económicos para viabilizar las actividades previstas.					
	21	Existe una estrategia para registrar las actividades que se están realizando.					
	22	Se rinde cuentas de las acciones que se están realizando a través de diversos documentos y es de conocimiento de todo el personal.					
Gestión de control	23	Se realiza supervisión de las acciones que se ejecutan.					
	24	Se evalúan permanentemente las actividades y se toman decisiones de acuerdo a los avances alcanzados.					
	25	La participación es institucional en los procesos de evaluación de la gestión.					
	26	Las evaluaciones son oportunas y se realizan en base a una práctica institucional.					
	27	Se realizan la rendición de cuentas de todas las acciones que se ejecutan en la institución.					
	28	Los informes que se realizan de las acciones efectuadas son satisfactorios para toda la comunidad institucional.					
	29	Los recursos con que cuenta la gestión se utilizan de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.					
	30	Hay conformidad de los usuarios de los servicios que brinda y ejecuta la instancia.					

Gracias por su participación



Certificado de validez de contenido del Instrumento

Desarrollo Organizacional

Dimensión: Desarrollo de la visión / Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Las metas y objetivos de la institución son formulados en función a un diagnóstico situacional	X		X		X		
2.	La participación de todos los miembros de la institución es fundamental en el establecimiento de metas y objetivos.	X		X		X		
3.	Se toman en cuenta las opiniones de todo el personal cuando se establecen las metas y objetivos.	X		X		X		
4.	Los responsables de la conducción de las instancias demuestran conocimiento de administración.	X		X		X		
5.	Hay satisfacción del personal respecto de la administración de los recursos y de los trabajadores de la Institución	X		X		X		
6.	La distribución del personal obedece a criterios administrativos precisos.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de la delegación de autoridad / Ítems								
7.	Se promueve el liderazgo compartido en la institución.	X		X		X		
8.	En ausencia de los responsables de las instancias hay disposición del personal para la continuidad de las tareas.							
9.	Los directivos tienen la capacidad de influenciar en los demás para la concreción de metas y objetivos.							
10.	Se promueve el desarrollo de las competencias y capacidades del personal de la institución.	X		X		X		
11.	Se practica el apoyo solidario respecto del nuevo personal para su adaptación al entorno.	X		X		X		
12.	Se asisten técnicamente a todo el personal que se integra en la institución respecto de sus funciones y las normas institucionales.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de aprendizaje organizacional / Ítems								
13.	Las normas y acuerdos son elaborados con participación de todos los trabajadores.	X		X		X		
14.	Las normas establecidas promueven la unidad de la institución.	X		X		X		
15.	Existe una cultura de actitudes y comportamientos establecido en la institución.	X		X		X		
16.	El sistema de creencias que poseen los trabajadores de la institución coadyuva al desarrollo de la organización.	X		X		X		
17.	Existe satisfacción de los usuarios respecto de las formas como son atendidos en la institución por el personal.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de la resolución de problemas / Ítems								

Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre su percepción del desarrollo organizacional en la institución donde labora, es un cuestionario totalmente anónimo, por lo tanto, esperamos que sus respuestas correspondan a la experiencia que Ud. recoge del espacio de desempeño. Gracias por su participación.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones	N°	Ítems	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Desarrollo de la visión	1	Las metas y objetivos de la institución son formulados en función a un diagnóstico situacional					
	2	La participación de todos los miembros de la institución es fundamental en el establecimiento de metas y objetivos.					
	3	Se toman en cuenta las opiniones de todo el personal cuando se establecen las metas y objetivos.					
	4	Los responsables de la conducción de las instancias demuestran conocimiento de administración.					
	5	Hay satisfacción del personal respecto de la administración de los recursos y de los trabajadores de la institución					
	6	La distribución del personal obedece a criterios administrativos precisos.					
Desarrollo de la delegación de autoridad	7	Se promueve el liderazgo compartido en la institución.					
	8	En ausencia de los responsables de las instancias hay disposición del personal para la continuidad de las tareas.					
	9	Los directivos tienen la capacidad de influenciar en los demás para la concreción de metas y objetivos.					
	10	Se promueve el desarrollo de las competencias y capacidades del personal de la institución.					
	11	Se practica el apoyo solidario respecto del nuevo personal para su adaptación al entorno.					
	12	Se asisten técnicamente a todo el personal que se integra en la institución respecto de sus funciones y las normas institucionales.					
Desarrollo de aprendizaje organizacional	13	Las normas y acuerdos son elaborados con participación de todos los trabajadores.					
	14	Las normas establecidas promueven la unidad de la institución.					
	15	Existe una cultura de actitudes y comportamientos establecido en la institución.					
	16	El sistema de creencias que poseen los trabajadores de la institución coadyuva al desarrollo de la organización.					



	17	Existe satisfacción de los usuarios respecto de las formas como son atendidos en la institución por el personal.					
Desarrollo de la resolución de problemas	18	Los problemas que se generan en la institución son atendidos inmediatamente.					
	19	Los directivos involucran a todos en la solución de los problemas que afecta a toda la institución.					
	20	Las decisiones que se asumen son en base al criterio fundamental de respeto a la persona					
	21	Las decisiones que se toman en la institución son con participación y consenso de todos o de la mayoría.					
	22	Se respetan y toman en cuenta los aportes de todos en la toma de decisiones.					
	23	Existe compromiso y disposición de todos para aportar en la institución.					
Equipos de trabajo	24	En las tareas asignadas cada uno cumple en los periodos establecidos.					
	25	Las tareas se distribuyen en acuerdos conjuntos y en base a sus competencias.					
	26	Se promueve el trabajo cooperativo para el logro de las metas.					
	27	El trabajo en equipo esta institucionalizado en la organización.					
	28	Las responsabilidades de las acciones los asumen todos en conjunto.					
	29	La comprensión y diálogo prima en el trabajo colectivo de la institución.					
	30	En la institución hay una cultura de compartir ideas y conocimientos que complementan y coadyuvan al trabajo en equipo.					

Gracias por su participación.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es **La Gestión Institucional y el Nivel de Desarrollo Organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Wilber Alegria Merma



Definición Conceptual de las Variables y Dimensiones

Variable 1:

La Gestión Institucional

Es un proceso en cual evita cambios violentos, busca cambios en la administración tradicional con la finalidad de impulsar la dirección de la institución para cumplir los objetivos propuestos por medio de la planificación estratégica. Es la habilidad de organizar a todos los actores que conforma la institución para desarrollar, fortalecer y mejorar sus capacidades para conseguir los objetivos esperados (Huayllani, 2018).

Dimensiones de las variables:

- Gestión de planeación y organización
- Gestión de integración institucional
- Gestión de dirección
- Gestión de control

Variable 2:

Desarrollo Organizacional

Es un instrumento por el cual se busca el cambio con la finalidad de generar mayor eficiencia en la organización, se caracteriza por la competencia a nivel nacional e internacional. Los cambios se dan con previa planificación de acuerdo a las necesidades y exigencias de la organización; Es clave porque permite formar la estructura de la organización para dirigir los procesos de trabajo, el liderazgo y fortalecer trabajos en equipo. También, permite tomar decisiones de manera oportuna y rápida en momentos de conflicto que presente la organización (Torres, 2018).

Dimensiones de las variables:


- Desarrollo de la visión
- Desarrollo de la delegación de autoridad
- Desarrollo de aprendizaje organizacional
- Desarrollo de resolución de problemas
- Equipos de trabajo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	Es un conjunto de procesos y acciones que están enfocadas en responsabilidad de equipos de trabajo en la elaboración, diseño y evaluación de las actividades institucionales. La gestión institucional es una habilidad para el desarrollo de formas innovadoras de direccionamiento institucional, los cuales son insertados a una institución de modo democrático apoyado en el ejercicio laboral del personal y los directivos por medio de estrategias acorde a las demandas y necesidades. El director de la UGEL, representa a la autoridad, con funciones y responsabilidades. (Penadillo, 2012).	Aplicación del instrumento de recojo de información de Gestión institucional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: d) Gestión de planeación y organización e) Gestión de integración institucional f) Gestión de dirección Gestión de control.	Gestión de planeación y organización	<ul style="list-style-type: none"> – Planificación de actividades – Gestión organizativa – Gestión estratégica – Diseño de los documentos de gestión 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Gestión de integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión de integración del personal – Fortalecimiento de capacidades y participación 	
			Gestión de dirección	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidad de Administrar. – Uso de recursos económico 	
			Gestión de control	<ul style="list-style-type: none"> – Registro de acciones – Actividades y supervisión – Evaluación de las actividades – Transparencia en la gestión 	
Desarrollo organizacional	Es un trabajo que se realiza estratégicamente guiado y apoyado por los directivos con el objetivo de mejorar la visión, la delegación de autoridad, el aprendizaje y los	Aplicación del instrumento de recojo de información de Desarrollo organizacional a los	Desarrollo de la visión	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivos y metas – Administración 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1)
			Desarrollo de la delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> – Liderazgo 	
	procesos de resolución de problemas de una organización y de equipos de trabajo por medio de una administración (Wendell y French, 1996)	trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: f) Desarrollo de la visión. g) Desarrollo de la delegación de autoridad. h) Desarrollo de aprendizaje organizacional i) Desarrollo de resolución de problemas j) Equipos de trabajo	Desarrollo de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento – Normas – Valores y actitudes 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Desarrollo de resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> – Toma de decisiones 	
			Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso – Cooperación – Complementariedad 	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General	Dimensiones	
¿De qué manera la gestión Institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?	Determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Existe relación significativa entre la gestión Institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Variable 1 Gestión Institucional - Gestión de planeación y organización de integración institucional de Gestión de dirección de Gestión de control Variable 2 Desarrollo Organizacional - Desarrollo de la visión de delegación de autoridad de Desarrollo de	Tipo de investigación - Según su Finalidad se encuentra dentro de la <u>investigación básica o pura</u> . - Según se Naturaleza es una investigación <u>cuantitativa</u> Nivel de Investigación - Correlacional. Diseño de investigación - Descriptivo Correlacional  Población - 317 trabajadores de la UGEL Muestra - 77 trabajadores de la UGEL- Abancay
Específicos	Específicos	Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la Gestión de planeación y organización se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? ¿De qué manera Gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? ¿De qué manera Gestión de dirección se relaciona con el nivel de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Determinar la relación entre la gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Determinar la relación entre la Gestión de dirección y el nivel de 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Existe relación 		
<ul style="list-style-type: none"> organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? ¿De qué manera Gestión de control se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? 	<ul style="list-style-type: none"> desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Determinar la relación entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. 	<ul style="list-style-type: none"> significativa entre la gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. Existe relación significativa entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. 	<ul style="list-style-type: none"> aprendizaje organizacional de resolución de problemas de Equipos de trabajo 	Muestreo <ul style="list-style-type: none"> No probalístico, tipo conveniencia Instrumentos de recojo de datos <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario para Gestión Institucional Cuestionario Desarrollo Institucional

Fuente: Elaboración propia

Certificado de validez de contenido del instrumentola Gestión Institucional

Dimensión: Gestión de planeación y organización Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Las actividades que se desarrollan en la institución están planificadas en los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
2.	La planificación se realiza al inicio de año con participación de todos los trabajadores de la Institución.	X		X		X		
3.	La planificación de actividades está orientada por objetivos y metas concretas.	X		X		X		
4.	La institución está organizada en estamentos que agilizan los procesos de gestión.	X		X		X		
5.	Las funciones de las instancias están establecidas en documentos y son de conocimiento del personal.	X		X		X		
6.	En la institución se tienen definidas objetivos y metas anuales claras.	X		X		X		
7.	Las estrategias definidas para alcanzar las metas son del conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
8.	Los recursos para el logro de las metas y objetivos están disponibles para su empleo.	X		X		X		
Dimensión: Gestión de integración institucional / Ítems								
9.	Todos los miembros de la institución conocen sus responsabilidades en el logro de las metas.	X		X		X		
10.	Los documentos institucionales son elaborados con participación de todo el personal de la institución.	X		X		X		
11.	Se orienta al personal de la institución sobre los procesos de elaboración de los documentos de gestión.	X		X		X		
12.	En la planificación de actividades se consideran acciones de integración del personal.	X		X		X		
13.	Hay disposición del personal para participar de las diferentes actividades y en la organización de la institución.	X		X		X		
14.	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son horizontales.	X		X		X		
15.	Se prioriza la capacitación del personal al inicio de cada periodo lectivo.	X		X		X		
16.	Para la gestión es importante contar con personal competente y capacitado.							
Dimensión: / Ítems								
17.	Se asignan las funciones y cargos de acuerdo a las capacidades y competencias del personal.	X		X		X		
18.	El personal responsable en cada instancia es competente para la gestión administrativa de su responsabilidad.	X		X		X		
19.	Los recursos económicos de la institución son administrados con responsabilidad.	X		X		X		
20.	Hay disponibilidad de recursos económicos para viabilizar las actividades previstas.	X		X		X		
21.	Existe una estrategia para registrar las actividades que se están realizando.	X		X		X		
22.	Se rinde cuentas de las acciones que se están realizando a través de diversos documentos y es de conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
Dimensión: / Ítems								
23.	Se realiza supervisión de las acciones que se ejecutan.	X		X		X		



24.	Se evalúan permanentemente las actividades y se toman decisiones de acuerdo a los avances alcanzados.						
25.	La participación es institucional en los procesos de evaluación de la gestión.						
26.	Las evaluaciones son oportunas y se realizan en base a una práctica institucional.	X		X		X	
27.	Se realizan la rendición de cuentas de todas las acciones que se ejecutan en la institución.	X		X		X	
28.	Los informes que se realizan de las acciones efectuadas son satisfactorios para toda la comunidad institucional.	X		X		X	
29.	Los recursos con que cuenta la gestión se utilizan de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.	X		X		X	
30.	Hay conformidad de los usuarios de los servicios que brinda y ejecuta la instancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

Doctor. Marco Antonio Ibarra Contreras

Magister Investigación y Docencia Universitaria

Doctor Administración de la Educación

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

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

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

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

Abancay, 09 de octubre del 2021.



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario de Gestión Institucional

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información respecto de su percepción de la gestión que se desarrolla en la institución donde labora, es un cuestionario totalmente anónimo, por lo tanto, esperamos que sus respuestas correspondan a la experiencia que Ud. tiene del espacio de desempeño. Gracias por su participación.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión	N°	Ítems	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Gestión de planeación y organización	1	Las actividades que se desarrollan en la institución están planificadas en los documentos de gestión institucional.					
	2	La planificación se realiza al inicio de año con participación de todos los trabajadores de la institución.					
	3	La planificación de actividades está orientada por objetivos y metas concretas.					
	4	La institución está organizada en estamentos que agilizan los procesos de gestión.					
	5	Las funciones de las instancias están establecidas en documentos y son de conocimiento del personal.					
	6	En la institución se tienen definidas objetivos y metas anuales claras.					
	7	Las estrategias definidas para alcanzar las metas son del conocimiento de todo el personal.					
	8	Los recursos para el logro de las metas y objetivos están disponibles para su empleo.					
Gestión de integración institucional	9	Todos los miembros de la institución conocen sus responsabilidades en el logro de las metas.					
	10	Los documentos institucionales son elaborados con participación de todo el personal de la institución.					
	11	Se orienta al personal de la institución sobre los procesos de elaboración de los documentos de gestión.					
	12	En la planificación de actividades se consideran acciones de integración del personal.					
	13	Hay disposición del personal para participar de las diferentes actividades y en la organización de la institución.					
	14	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son horizontales.					
	15	Se prioriza la capacitación del personal al inicio de cada periodo lectivo.					
	16	Para la gestión es importante contar con personal competente y capacitado.					
Gestión de dirección	17	Se asignan las funciones y cargos de acuerdo a las capacidades y competencias del personal.					
	18	El personal responsable en cada instancia es competente para la gestión administrativa de su responsabilidad.					



	19	Los recursos económicos de la institución son administrados con responsabilidad.					
	20	Hay disponibilidad de recursos económicos para viabilizar las actividades previstas.					
	21	Existe una estrategia para registrar las actividades que se están realizando.					
	22	Se rinde cuentas de las acciones que se están realizando a través de diversos documentos y es de conocimiento de todo el personal.					
Gestión de control	23	Se realiza supervisión de las acciones que se ejecutan.					
	24	Se evalúan permanentemente las actividades y se toman decisiones de acuerdo a los avances alcanzados.					
	25	La participación es institucional en los procesos de evaluación de la gestión.					
	26	Las evaluaciones son oportunas y se realizan en base a una práctica institucional.					
	27	Se realizan la rendición de cuentas de todas las acciones que se ejecutan en la institución.					
	28	Los informes que se realizan de las acciones efectuadas son satisfactorios para toda la comunidad institucional.					
	29	Los recursos con que cuenta la gestión se utilizan de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.					
	30	Hay conformidad de los usuarios de los servicios que brinda y ejecuta la instancia.					

Gracias por su participación.



Certificado de validez de contenido del instrumento Desarrollo Organizacional

Dimensión: Desarrollo de la visión / Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Las metas y objetivos de la institución son formulados en función a un diagnóstico situacional	X		X		X		
2.	La participación de todos los miembros de la institución es fundamental en el establecimiento de metas y objetivos.	X		X		X		
3.	Se toman en cuenta las opiniones de todo el personal cuando se establecen las metas y objetivos.	X		X		X		
4.	Los responsables de la conducción de las instancias demuestran conocimiento de administración.	X		X		X		
5.	Hay satisfacción del personal respecto de la administración de los recursos y de los trabajadores de la institución	X		X		X		
6.	La distribución del personal obedece a criterios administrativos precisos.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de la delegación de autoridad / Ítems								
7.	Se promueve el liderazgo compartido en la institución.	X		X		X		
8.	En ausencia de los responsables de las instancias hay disposición del personal para la continuidad de las tareas.							
9.	Los directivos tienen la capacidad de influenciar en los demás para la concreción de metas y objetivos.							
10.	Se promueve el desarrollo de las competencias y capacidades del personal de la institución.	X		X		X		
11.	Se practica el apoyo solidario respecto del nuevo personal para su adaptación al entorno.	X		X		X		
12.	Se asisten técnicamente a todo el personal que se integra en la institución respecto de sus funciones y las normas institucionales.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de aprendizaje organizacional / Ítems								
13.	Las normas y acuerdos son elaborados con participación de todos los trabajadores.	X		X		X		
14.	Las normas establecidas promueven la unidad de la institución.	X		X		X		
15.	Existe una cultura de actitudes y comportamientos establecido en la institución.	X		X		X		
16.	El sistema de creencias que poseen los trabajadores de la institución coadyuva al desarrollo de la organización.	X		X		X		
17.	Existe satisfacción de los usuarios respecto de las formas como son atendidos en la institución por el personal.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de la resolución de problemas / Ítems								
18.	Los problemas que se generan en la institución son atendidos inmediatamente.	X		X		X		
19.	Los directivos involucran a todos en la solución de los problemas que afecta a toda la institución.	X		X		X		
20.	Las decisiones que se asumen son en base al criterio fundamental de respeto a la persona	X		X		X		
21.	Las decisiones que se toman en la institución son con participación y consenso de todos o de la mayoría.	X		X		X		
22.	Se respetan y toman en cuenta los aportes de todos en la toma de decisiones.	X		X		X		
23.	Existe compromiso y disposición de todos para aportar en la institución.	X		X		X		
Dimensión: Equipos de trabajo / Ítems								
24.	En las tareas asignadas cada uno cumple en los periodos establecidos.	X		X		X		



25.	Las tareas se distribuyen en acuerdos conjuntos y en base a sus competencias.	X		X		X	
26.	Se promueve el trabajo cooperativo para el logro de las metas.	X		X		X	
27.	El trabajo en equipo esta institucionalizado en la organización.	X		X		X	
28.	Las responsabilidades de las acciones los asumen todos en conjunto.	X		X		X	
29.	La comprensión y diálogo prima en el trabajo colectivo de la institución.	X		X		X	
30.	En la institución hay una cultura de compartir ideas y conocimientos que complementan y coadyuvan al trabajo en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

Doctor. Marco Antonio Ibarra Contreras

Magister Investigación y Docencia Universitaria

Doctor Administración de la Educación

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

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

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

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

Abancay, 09 de octubre del 2021.



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre su percepción del desarrollo organizacional en la institución donde labora, es un cuestionario totalmente anónimo, por lo tanto, esperamos que sus respuestas correspondan a la experiencia que Ud. recoge del espacio de desempeño. Gracias por su participación.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones	N°	Ítems	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Desarrollo de la visión	1	Las metas y objetivos de la institución son formulados en función a un diagnóstico situacional					
	2	La participación de todos los miembros de la institución es fundamental en el establecimiento de metas y objetivos.					
	3	Se toman en cuenta las opiniones de todo el personal cuando se establecen las metas y objetivos.					
	4	Los responsables de la conducción de las instancias demuestran conocimiento de administración.					
	5	Hay satisfacción del personal respecto de la administración de los recursos y de los trabajadores de la institución					
	6	La distribución del personal obedece a criterios administrativos precisos.					
Desarrollo de la delegación de autoridad	7	Se promueve el liderazgo compartido en la institución.					
	8	En ausencia de los responsables de las instancias hay disposición del personal para la continuidad de las tareas.					
	9	Los directivos tienen la capacidad de influenciar en los demás para la concreción de metas y objetivos.					
	10	Se promueve el desarrollo de las competencias y capacidades del personal de la institución.					
	11	Se practica el apoyo solidario respecto del nuevo personal para su adaptación al entorno.					
	12	Se asisten técnicamente a todo el personal que se integra en la institución respecto de sus funciones y las normas institucionales.					
Desarrollo de aprendizaje organizacional	13	Las normas y acuerdos son elaborados con participación de todos los trabajadores.					
	14	Las normas establecidas promueven la unidad de la institución.					
	15	Existe una cultura de actitudes y comportamientos establecido en la institución.					
	16	El sistema de creencias que poseen los trabajadores de la institución coadyuva al desarrollo de la organización.					



	17	Existe satisfacción de los usuarios respecto de las formas como son atendidos en la institución por el personal.					
Desarrollo de la resolución de problemas	18	Los problemas que se generan en la institución son atendidos inmediatamente.					
	19	Los directivos involucran a todos en la solución de los problemas que afecta a toda la institución.					
	20	Las decisiones que se asumen son en base al criterio fundamental de respeto a la persona					
	21	Las decisiones que se toman en la institución son con participación y consenso de todos o de la mayoría.					
	22	Se respetan y toman en cuenta los aportes de todos en la toma de decisiones.					
	23	Existe compromiso y disposición de todos para aportar en la institución.					
Equipos de trabajo	24	En las tareas asignadas cada uno cumple en los periodos establecidos.					
	25	Las tareas se distribuyen en acuerdos conjuntos y en base a sus competencias.					
	26	Se promueve el trabajo cooperativo para el logro de las metas.					
	27	El trabajo en equipo esta institucionalizado en la organización.					
	28	Las responsabilidades de las acciones los asumen todos en conjunto.					
	29	La comprensión y diálogo prima en el trabajo colectivo de la institución.					
	30	En la institución hay una cultura de compartir ideas y conocimientos que complementan y coadyuvan al trabajo en equipo.					

Gracias por su participación.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Mg. Zelma Danila Silva Warthon

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es **La Gestión Institucional y el Desarrollo Organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Wilber Alegría Merma



Definición Conceptual de las Variables Y Dimensiones

Variable 1:

La Gestión Institucional

Es un proceso en cual evita cambios violentos, busca cambios en la administración tradicional con la finalidad de impulsar la dirección de la institución para cumplir los objetivos propuestos por medio de la planificación estratégica. Es la habilidad de organizar a todos los actores que conforma la institución para desarrollar, fortalecer y mejorar sus capacidades para conseguir los objetivos esperados (Huayllani, 2018).

Dimensiones de las variables:

- Gestión de planeación y organización
- Gestión de integración institucional
- Gestión de dirección
- Gestión de control

Variable 2:

Desarrollo Organizacional

Es un instrumento por el cual se busca el cambio con la finalidad de generar mayor eficiencia en la organización, se caracteriza por la competencia a nivel nacional e internacional. Los cambios se dan con previa planificación de acuerdo a las necesidades y exigencias de la organización; Es clave porque permite formar la estructura de la organización para dirigir los procesos de trabajo, el liderazgo y fortalecer trabajos en equipo. También, permite tomar decisiones de manera oportuna y rápida en momentos de conflicto que presente la organización. (Torres, 2018).

Dimensiones de las variables:

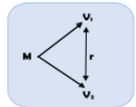
- Desarrollo de la visión
- Desarrollo de la delegación de autoridad
- Desarrollo de aprendizaje organizacional
- Desarrollo de resolución de problemas
- Equipos de trabajo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	Es un conjunto de procesos y acciones que están enfocadas en responsabilidad de equipos de trabajo en la elaboración, diseño y evaluación de las actividades institucionales. La gestión institucional es una habilidad para el desarrollo de formas innovadoras de direccionamiento institucional, los cuales son insertados a una institución de modo democrático apoyado en el ejercicio laboral del personal y los directivos por medio de estrategias acorde a las demandas y necesidades. El director de la UGEL, representa a la autoridad, con funciones y responsabilidades. (Penadillo, 2012).	Aplicación del instrumento de recojo de información de Gestión institucional a los trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: d) Gestión de planeación y organización e) Gestión de integración institucional f) Gestión de dirección Gestión de control.	Gestión de planeación y organización	<ul style="list-style-type: none"> – Planificación de actividades – Gestión organizativa – Gestión estratégica – Diseño de los documentos de gestión 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Gestión de integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión de integración del personal – Fortalecimiento de capacidades y participación 	
			Gestión de dirección	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidad de Administrar. – Uso de recursos económico 	
			Gestión de control	<ul style="list-style-type: none"> – Registro de acciones – Actividades y supervisión – Evaluación de las actividades – Transparencia en la gestión 	
Desarrollo organizacional	Es un trabajo que se realiza estratégicamente guiado y apoyado por los directivos con el objetivo de mejorar la visión, la delegación de autoridad, el aprendizaje y los	Aplicación del instrumento de recojo de información de Desarrollo organizacional a los	Desarrollo de la visión	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivos y metas – Administración 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1)
			Desarrollo de la delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> – Liderazgo 	
	procesos de resolución de problemas de una organización y de equipos de trabajo por medio de una administración (Wendell y French, 1996)	trabajadores de la UGEL – Abancay, sobre la base de las dimensiones: f) Desarrollo de la visión. g) Desarrollo de la delegación de autoridad. h) Desarrollo de aprendizaje organizacional i) Desarrollo de resolución de problemas j) Equipos de trabajo	Desarrollo de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento – Normas – Valores y actitudes 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Desarrollo de resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> – Toma de decisiones 	
			Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso – Cooperación – Complementariedad 	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General	Dimensiones	
¿De qué manera la gestión Institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac?	Determinar la relación entre la gestión institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Existe relación significativa entre la gestión Institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac.	Variable 1 Gestión Institucional - Gestión de planeación y organización de integración institucional de dirección de control Variable 2 Desarrollo Organizacional - Desarrollo de la visión de delegación de autoridad de	Tipo de investigación - Según su Finalidad se encuentra dentro de la <u>investigación básica o pura</u> . - Según se Naturaleza es una investigación <u>cuantitativa</u> Nivel de Investigación - Correlacional. Diseño de investigación - Descriptivo Correlacional  Población - 317 trabajadores de la UGEL Muestra - 77 trabajadores de la UGEL- Abancay
Específicos	Específicos	Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera la Gestión de planeación y organización se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? - ¿De qué manera Gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? - ¿De qué manera Gestión de dirección se relaciona con el nivel de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Determinar la relación entre la gestión de integración institucional se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Determinar la relación entre la Gestión de dirección y el nivel de 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre la gestión de planeación - organización y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Existe relación significativa entre la gestión de integración institucional y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. - Existe relación 		
organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera Gestión de control se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac? 	desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. 	significativa entre la gestión de dirección y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre la Gestión de control y el nivel de desarrollo organizacional de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región de Apurímac. 	aprendizaje organizacional <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de resolución de problemas de Equipos de trabajo 	Muestreo <ul style="list-style-type: none"> - No probalístico, tipo conveniencia Instrumentos de recojo de datos <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario para Gestión Institucional - Cuestionario Desarrollo Institucional

Fuente: Elaboración propia

Certificado de validez de contenido del instrumento la Gestión Institucional

Dimensión: Gestión de planeación y organización Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Las actividades que se desarrollan en la institución están planificadas en los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
2.	La planificación se realiza al inicio de año con participación de todos los trabajadores de la institución.	X		X		X		
3.	La planificación de actividades está orientada por objetivos y metas concretas.	X		X		X		
4.	La institución está organizada en estamentos que agilizan los procesos de gestión.	X		X		X		
5.	Las funciones de las instancias están establecidas en documentos y son de conocimiento del personal.	X		X		X		
6.	En la institución se tienen definidas objetivos y metas anuales claras.	X		X		X		
7.	Las estrategias definidas para alcanzar las metas son del conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
8.	Los recursos para el logro de las metas y objetivos están disponibles para su empleo.	X		X		X		
Dimensión: Gestión de integración institucional / Ítems								
9.	Todos los miembros de la institución conocen sus responsabilidades en el logro de las metas.	X		X		X		
10.	Los documentos institucionales son elaborados con participación de todo el personal de la institución.	X		X		X		
11.	Se orienta al personal de la institución sobre los procesos de elaboración de los documentos de gestión.	X		X		X		
12.	En la planificación de actividades se consideran acciones de integración del personal.	X		X		X		
13.	Hay disposición del personal para participar de las diferentes actividades y en la organización de la institución.	X		X		X		
14.	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son horizontales.	X		X		X		
15.	Se prioriza la capacitación del personal al inicio de cada periodo lectivo.	X		X		X		
16.	Para la gestión es importante contar con personal competente y capacitado.							
Dimensión: / Ítems								
17.	Se asignan las funciones y cargos de acuerdo a las capacidades y competencias del personal.	X		X		X		
18.	El personal responsable en cada instancia es competente para la gestión administrativa de su responsabilidad.	X		X		X		
19.	Los recursos económicos de la institución son administrados con responsabilidad.	X		X		X		
20.	Hay disponibilidad de recursos económicos para viabilizar las actividades previstas.	X		X		X		
21.	Existe una estrategia para registrar las actividades que se están realizando.	X		X		X		
22.	Se rinde cuentas de las acciones que se están realizando a través de diversos documentos y es de conocimiento de todo el personal.	X		X		X		
Dimensión: / Ítems								
23.	Se realiza supervisión de las acciones que se ejecutan.	X		X		X		

24.	Se evalúan permanentemente las actividades y se toman decisiones de acuerdo a los avances alcanzados.						
25.	La participación es institucional en los procesos de evaluación de la gestión.						
26.	Las evaluaciones son oportunas y se realizan en base a una práctica institucional.	X		X		X	
27.	Se realizan la rendición de cuentas de todas las acciones que se ejecutan en la institución.	X		X		X	
28.	Los informes que se realizan de las acciones efectuadas son satisfactorios para toda la comunidad institucional.	X		X		X	
29.	Los recursos con que cuenta la gestión se utilizan de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.	X		X		X	
30.	Hay conformidad de los usuarios de los servicios que brinda y ejecuta la instancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

Zelma Danila Silva Warthon

Magister en Gestión Educativa

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0002-1781-8859

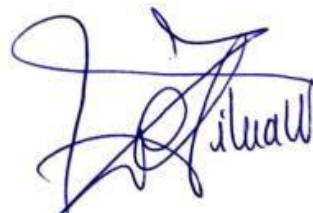
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Abancay, 09 de octubre del 2021



Mg. Zelma Danila Silva Warthon

ID ORCID: 0000-0002-1781-8859

Cuestionario de Gestión Institucional

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información respecto de su percepción de la gestión que se desarrolla en la institución donde labora, es un cuestionario totalmente anónimo, por lo tanto, esperamos que sus respuestas correspondan a la experiencia que Ud. tiene del espacio de desempeño. Gracias por su participación.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión	N°	Ítems	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Gestión de planeación y organización	1	Las actividades que se desarrollan en la institución están planificadas en los documentos de gestión institucional.					
	2	La planificación se realiza al inicio de año con participación de todos los trabajadores de la institución.					
	3	La planificación de actividades está orientada por objetivos y metas concretas.					
	4	La institución está organizada en estamentos que agilizan los procesos de gestión.					
	5	Las funciones de las instancias están establecidas en documentos y son de conocimiento del personal.					
	6	En la institución se tienen definidas objetivos y metas anuales claras.					
	7	Las estrategias definidas para alcanzar las metas son del conocimiento de todo el personal.					
	8	Los recursos para el logro de las metas y objetivos están disponibles para su empleo.					
Gestión de integración institucional	9	Todos los miembros de la institución conocen sus responsabilidades en el logro de las metas.					
	10	Los documentos institucionales son elaborados con participación de todo el personal de la institución.					
	11	Se orienta al personal de la institución sobre los procesos de elaboración de los documentos de gestión.					
	12	En la planificación de actividades se consideran acciones de integración del personal.					
	13	Hay disposición del personal para participar de las diferentes actividades y en la organización de la institución.					
	14	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son horizontales.					
	15	Se prioriza la capacitación del personal al inicio de cada periodo lectivo.					
	16	Para la gestión es importante contar con personal competente y capacitado.					
Gestión de dirección	17	Se asignan las funciones y cargos de acuerdo a las capacidades y competencias del personal.					
	18	El personal responsable en cada instancia es competente para la gestión administrativa de su responsabilidad.					



	19	Los recursos económicos de la institución son administrados con responsabilidad.						
	20	Hay disponibilidad de recursos económicos para viabilizar las actividades previstas.						
	21	Existe una estrategia para registrar las actividades que se están realizando.						
	22	Se rinde cuentas de las acciones que se están realizando a través de diversos documentos y es de conocimiento de todo el personal.						
Gestión de control	23	Se realiza supervisión de las acciones que se ejecutan.						
	24	Se evalúan permanentemente las actividades y se toman decisiones de acuerdo a los avances alcanzados.						
	25	La participación es institucional en los procesos de evaluación de la gestión.						
	26	Las evaluaciones son oportunas y se realizan en base a una práctica institucional.						
	27	Se realizan la rendición de cuentas de todas las acciones que se ejecutan en la institución.						
	28	Los informes que se realizan de las acciones efectuadas son satisfactorios para toda la comunidad institucional.						
	29	Los recursos con que cuenta la gestión se utilizan de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.						
	30	Hay conformidad de los usuarios de los servicios que brinda y ejecuta la instancia.						

Gracias por su participación.

Certificado de validez de contenido del Instrumento Desarrollo Organizacional

Dimensión: Desarrollo de la visión / Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Las metas y objetivos de la institución son formulados en función a un diagnóstico situacional	X		X		X		
2.	La participación de todos los miembros de la institución es fundamental en el establecimiento de metas y objetivos.	X		X		X		
3.	Se toman en cuenta las opiniones de todo el personal cuando se establecen las metas y objetivos.	X		X		X		
4.	Los responsables de la conducción de las instancias demuestran conocimiento de administración.	X		X		X		
5.	Hay satisfacción del personal respecto de la administración de los recursos y de los trabajadores de la institución	X		X		X		
6.	La distribución del personal obedece a criterios administrativos precisos.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de la delegación de autoridad / Ítems								
7.	Se promueve el liderazgo compartido en la institución.	X		X		X		
8.	En ausencia de los responsables de las instancias hay disposición del personal para la continuidad de las tareas.							
9.	Los directivos tienen la capacidad de influenciar en los demás para la concreción de metas y objetivos.							
10.	Se promueve el desarrollo de las competencias y capacidades del personal de la institución.	X		X		X		
11.	Se practica el apoyo solidario respecto del nuevo personal para su adaptación al entorno.	X		X		X		
12.	Se asisten técnicamente a todo el personal que se integra en la institución respecto de sus funciones y las normas institucionales.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de aprendizaje organizacional / Ítems								
13.	Las normas y acuerdos son elaborados con participación de todos los trabajadores.	X		X		X		
14.	Las normas establecidas promueven la unidad de la institución.	X		X		X		
15.	Existe una cultura de actitudes y comportamientos establecido en la institución.	X		X		X		
16.	El sistema de creencias que poseen los trabajadores de la institución coadyuva al desarrollo de la organización.	X		X		X		
17.	Existe satisfacción de los usuarios respecto de las formas como son atendidos en la institución por el personal.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollo de la resolución de problemas / Ítems								
18.	Los problemas que se generan en la institución son atendidos inmediatamente.	X		X		X		
19.	Los directivos involucran a todos en la solución de los problemas que afecta a toda la institución.	X		X		X		
20.	Las decisiones que se asumen son en base al criterio fundamental de respeto a la persona	X		X		X		
21.	Las decisiones que se toman en la institución son con participación y consenso de todos o de la mayoría.	X		X		X		
22.	Se respetan y toman en cuenta los aportes de todos en la toma de decisiones.	X		X		X		
23.	Existe compromiso y disposición de todos para aportar en la institución.	X		X		X		
Dimensión: Equipos de trabajo / Ítems								
24.	En las tareas asignadas cada uno cumple en los periodos establecidos.	X		X		X		

25.	Las tareas se distribuyen en acuerdos conjuntos y en base a sus competencias.	X		X		X	
26.	Se promueve el trabajo cooperativo para el logro de las metas.	X		X		X	
27.	El trabajo en equipo esta institucionalizado en la organización.	X		X		X	
28.	Las responsabilidades de las acciones los asumen todos en conjunto.	X		X		X	
29.	La comprensión y diálogo prima en el trabajo colectivo de la institución.	X		X		X	
30.	En la institución hay una cultura de compartir ideas y conocimientos que complementan y coadyuvan al trabajo en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	()	Aplicable	(X)	No aplicable	()
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

Zelma Danila Silva Warthon

Magister en Gestión Educativa

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0002-1781-8859

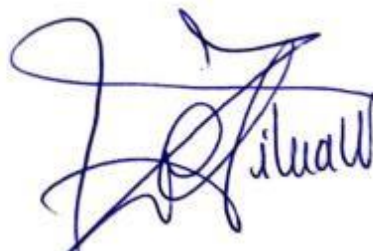
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Abancay, 09 de octubre del 2021



Mg. Zelma Danila Silva Warthon

ID ORCID: 0000-0002-1781-8859

Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre su percepción del desarrollo organizacional en la institución donde labora, es un cuestionario totalmente anónimo, por lo tanto, esperamos que sus respuestas correspondan a la experiencia que Ud. recoge del espacio de desempeño. Gracias por su participación.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones	N°	Ítems	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Desarrollo de la visión	1	Las metas y objetivos de la institución son formulados en función a un diagnóstico situacional					
	2	La participación de todos los miembros de la institución es fundamental en el establecimiento de metas y objetivos.					
	3	Se toman en cuenta las opiniones de todo el personal cuando se establecen las metas y objetivos.					
	4	Los responsables de la conducción de las instancias demuestran conocimiento de administración.					
	5	Hay satisfacción del personal respecto de la administración de los recursos y de los trabajadores de la institución					
	6	La distribución del personal obedece a criterios administrativos precisos.					
Desarrollo de la delegación de autoridad	7	Se promueve el liderazgo compartido en la institución.					
	8	En ausencia de los responsables de las instancias hay disposición del personal para la continuidad de las tareas.					
	9	Los directivos tienen la capacidad de influenciar en los demás para la concreción de metas y objetivos.					
	10	Se promueve el desarrollo de las competencias y capacidades del personal de la institución.					
	11	Se practica el apoyo solidario respecto del nuevo personal para su adaptación al entorno.					
	12	Se asisten técnicamente a todo el personal que se integra en la institución respecto de sus funciones y las normas institucionales.					
Desarrollo de aprendizaje organizacional	13	Las normas y acuerdos son elaborados con participación de todos los trabajadores.					
	14	Las normas establecidas promueven la unidad de la institución.					
	15	Existe una cultura de actitudes y comportamientos establecido en la institución.					
	16	El sistema de creencias que poseen los trabajadores de la institución coadyuva al desarrollo de la organización.					



	17	Existe satisfacción de los usuarios respecto de las formas como son atendidos en la institución por el personal.					
Desarrollo de la resolución de problemas	18	Los problemas que se generan en la institución son atendidos inmediatamente.					
	19	Los directivos involucran a todos en la solución de los problemas que afecta a toda la institución.					
	20	Las decisiones que se asumen son en base al criterio fundamental de respeto a la persona					
	21	Las decisiones que se toman en la institución son con participación y consenso de todos o de la mayoría.					
	22	Se respetan y toman en cuenta los aportes de todos en la toma de decisiones.					
	23	Existe compromiso y disposición de todos para aportar en la institución.					
Equipos de trabajo	24	En las tareas asignadas cada uno cumple en los periodos establecidos.					
	25	Las tareas se distribuyen en acuerdos conjuntos y en base a sus competencias.					
	26	Se promueve el trabajo cooperativo para el logro de las metas.					
	27	El trabajo en equipo esta institucionalizado en la organización.					
	28	Las responsabilidades de las acciones los asumen todos en conjunto.					
	29	La comprensión y diálogo prima en el trabajo colectivo de la institución.					
	30	En la institución hay una cultura de compartir ideas y conocimientos que complementan y coadyuvan al trabajo en equipo.					

Gracias por su participación.

Alfa de Cronbach

Instrumento: Gestión institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	30

Instrumento Desarrollo organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	30

Los valores obtenidos en el coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de fiabilidad, para el instrumento Gestión institucional de 0,976 y para Desarrollo organizacional con 0,981 se interpretan como confiabilidad excelente, de acuerdo a Tuapanta et al. (2017), estos resultados implican que los instrumentos son confiables para su aplicación.