



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA

**Gestión institucional en dos instituciones educativas de San
Martín de Porres - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Morejón Granda, Carmen Elizabeth ([0000-0003-2725-4281](tel:0000-0003-2725-4281))

ASESOR:

Dr. Gallarday Morales, Santiago Aquiles ([0000-0002-0452-5862](tel:0000-0002-0452-5862))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de manera muy especial a Dios por las fuerzas y bendiciones que me ha dado para seguir adelante, a mi esposo Julio e hijos Samuel y Ana por su apoyo y comprensión.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la vida permitida, sin ella no haríamos historia. Agradezco también a todos los catedráticos de nuestra “Alma mater” por sus consejos y enseñanzas.

Al Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales gracias a sus consejos y explicaciones, hizo posible la finalización de esta tesis

Índice de contenido

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	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Variables y operacionalización	33
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Procedimiento	36
3.6. Método de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Gestión institucional	61
Tabla 2	Docentes de la I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	32
Tabla 3	Docentes de la I.E.P. Marianne Frostig	32
Tabla 4	Juicio de expertos para la 'Gestión institucional'	34
Tabla 5	Estadístico de fiabilidad de los instrumentos	34
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la Gestión Institucional en dos Instituciones Educativas	37
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la Dimensión Liderazgo Directivo en dos Instituciones Educativas	38
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la Dimensión Planificación estratégica en dos Instituciones Educativas	39
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la Dimensión Evaluación de la Gestión en dos Instituciones Educativas	40
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la Dimensión Clima Institucional en dos Instituciones Educativas	41
Tabla 11	Rango promedio en la comparación de grupo de dos instituciones educativas según la U de Mann Whitney sobre la Gestión Institucional	42
Tabla 12	Estadístico de prueba según la U de Mann Whitney sobre la Gestión institucional en dos Instituciones educativas	43
Tabla 13	Rango promedio en la comparación de grupo de dos instituciones educativas según la U de Mann Whitney sobre las dimensiones de la Gestión Institucional.	44
Tabla 14	Estadístico de prueba según la U de Mann Whitney sobre las dimensiones de Gestión institucional	45

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Niveles porcentuales de la Gestión Institucional en ambas instituciones educativas	37
Figura 2	Niveles porcentuales de la Dimensión Liderazgo Directivo en dos Instituciones educativas.	38
Figura 3	Niveles porcentuales de la Dimensión Planificación estratégica en dos Instituciones educativas.	39
Figura 4	Niveles porcentuales de la Dimensión Evaluación de la Gestión en dos Instituciones educativas	40
Figura 5	Niveles porcentuales de la Dimensión Clima institucional en dos Instituciones educativas	41

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo comparar el nivel de Gestión institucional en una I.E. estatal y una I.E. Particular en el distrito de San Martín de Porres. Bajo un enfoque cuantitativo se analizó la variable de estudio, que estableció la medición y cuantificación, es decir describir los niveles de desarrollo mediante procesos estadísticos que permitan responder al objetivo de estudio.

La metodología fue un diseño no experimental de tipo básica, nivel descriptivo comparativo. La población de estudio se conformó por 70 docentes entre los niveles de Inicial y Primaria. En cuanto a la recolección de datos empíricos se optó como técnica la encuesta y se usó el cuestionario sobre la Gestión Institucional, del cual pasó por una validación por 3 juicios de expertos, el cual obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.863.

Los resultados determinaron que la I.E. Estatal el 88,6% alcanzó el nivel Medio a comparación de la I.E. Particular con un 80%, y mediante la contrastación de hipótesis mediante la U Mann Whitney con una sig, asintótica: $0,22 < 0.05$; por lo que se concluye que existen diferencias entre una I.E. Estatal y una I.E. Particular en el desarrollo de la Gestión Institucional.

Palabras clave: Gestión, planificación, evaluación, clima, diagnóstico.

Abstract

The objective of this research was to compare the level of institutional Management in an I.E. state and an I.E. Particular in the district of San Martín de Porres. Under a quantitative approach, the study variable was analyzed, which established the measurement and quantification, that is, to describe the levels of development through statistical processes that allow responding to the study objective.

The methodology was a non-experimental design of a basic type, comparative descriptive level. The study population was made up of 70 teachers between the levels of Initial and Primary. Regarding the collection of empirical data, the survey was chosen as a technique and the questionnaire on Institutional Management was used, of which it underwent a validation by 3 expert judgments, which obtained a Cronbach's alpha coefficient of 0.863.

The results determined that the I.E. 88.6% of the State reached the Medium level compared to the I.E. Particular with 80%, and by testing hypotheses using the Mann Whitney U with a sig, asymptotic: 0.22 <0.05; Therefore, it is concluded that there are differences between a I.E. State and an I.E. Particular in the development of Institutional Management.

Keywords: Management, planning, evaluation, climate, diagnosis.

I. Introducción

Bajo un esquema global de innovación, desarrollo y marcada competitividad, las organizaciones implementan de manera casi constante una serie de medidas correctivas y procuran el empleo de novedosas herramientas a fin de conseguir las deseadas mejoras en el rendimiento el cual está supeditado al personal que participa directamente en una organización; todo ello encausado a mejoras significativas de los niveles de desempeño en función de la productividad la cual se traduce en rentabilidad, imagen y posicionamiento en el mercado con el plus de marcar expectativa en su entorno. Por ello, para cualquier organización le resulta de capital trascendencia el poder conocer y ponderar el nivel de liderazgo, clima de la organización, desempeños, satisfacción laboral, ya que de tal manera se hallará facultada para integrar y direccionar todo su potencial y recursos hacia la consolidación de los objetivos organizacionales. (Simbron & Sanabria, 2020)

A nivel internacional se tiene que la problemática referida a los aspectos relativos a la gestión institucional, tal como en el caso del bloque europeo del este, Firsova et al. (2020) refirieron que mostraron indicadores de deficiencia en relación a la planificación estratégica, ya que los indicadores y estimaciones ponían en evidencia que algunos ejes puntuales de los mecanismos de gestión no eran ejecutados debidamente por los directivos. Dicha problemática también pudo reflejarse en el contexto norteamericano donde Grissom & Bartanen (2019) exhibieron que hubo desequilibrios en relación a los procesos de gestión a nivel de los centros educativos estatales al interior de algunos estados y que dicho problema se viene arrastrando en las últimas dos décadas hecho que ha mermado los niveles de desempeño en dichos centros. En latinoamericana Maya et al. (2019) dejaron entrever que la problemática en torno a los procesos de gestión en la región, en muchos de los casos, existen diversas deficiencias que son generadas por malos manejos o la consecución de políticas ajenas a las necesidades de las localidades en las cuales se aplican y que, a manera de plus, no hay una diversificación de información que coadyuve a replantear medidas paliativas al respecto.

Respecto del panorama nacional, se tiene que la problemática que viene atravesando la educación en los departamentos de la región norte del país (Lambayeque, Piura, Tumbes), en especial en los ámbitos rurales de sus

provincias, el Minedu (2019) ha reportado que, en relación con aspectos intrínsecos de la gestión institucional de los centros educativos, existen serias limitaciones en relación con el logro de objetivos respecto de la planificación estratégica, lo cual se ha visto relacionado directamente con falencias en el liderazgo directivo de muchos cuadros de gestión que han mostrado un desempeño no convencional con el cual no solo ha desmejorado la consumación de proyectos, sino que además de ello se ha visto comprometida la efectividad de equipos de trabajo docentes, hecho que ha repercutido sobre el clima institucional en diversas instituciones de la región norte, ya que entre otras cosas muchas de las fallidas gestiones poco o nada han podido generar como visos de solución, situación que ha comprometido la efectividad de los equipos docentes, y con ello escasas medidas para poder corregir/solucionar imprevistos que pudiesen suceder durante un determinado proceso de gestión. De acuerdo con (Farfán & Reyes, 2017) similares situaciones se han visto reflejadas en la región centro y sur del país, donde se han hallado muchas falencias en relación al liderazgo directivo y en especial los mecanismos de evaluación de la gestión. Añadido a ello mencionaron que muchos de los procesos de planificación estratégica, en zonas rurales, no han sido las más convenientes, situación en donde se siente la limitada cobertura escolar de la educación básica regular y la baja calidad educativa expresada en los mínimos aprendizajes que, además de no ser significativos tampoco son pertinentes ni funcionales, trayendo como consecuencia que la educación no responda a las necesidades e intereses de los estudiantes, y a las expectativas de la comunidad ni al desarrollo local y regional.

En el aspecto local, se tiene que la realidad problemática respecto al liderazgo directivo que se ha hallado en dos instituciones educativas, una pública y otra privada del distrito de San Martín de Porres, mostraron no ser las más idóneas, ello debido a una precaria visualización del liderazgo directo en el cuerpo docente ya que, el aspecto referido a la participación del trabajo en equipos no se venía cumpliendo al igual que no se definía un tipo de estilo de liderazgo por parte de las últimas gestiones, siendo ello más marcado en la institución privada, debido a su régimen de administración. A lo mencionado se halló que el diagnóstico que se ha venido realizando, en ambas instituciones, no contemplaba en la praxis la priorización de los problemas institucionales referidos al clima institucional ya que no se estaba contemplando hechos relativos a solución de conflictos y de relaciones

interpersonales al interior de las referidas instituciones, por lo que el liderazgo institucional respecto a la toma de decisiones frente a algunos hechos acontecidos deja entrever la carencia de un estilo de liderazgo definido por la gestión. También se ha visto situaciones de desidia respecto a la elaboración de proyectos, que si bien había algunos, la mayor parte de los mismos no se lograban terminar, lo cual se traducía en desatinos respecto de la planificación estratégica. También se pudo corroborar que no se concretaban las metas institucionales y que además respecto del clima institucional, los docentes no mostraban hechos concretos respecto a la solución de conflictos con sus pares o directivos lo cual socavaba las relaciones interpersonales y el desarrollo de valores por parte del personal docente y directo en algunos casos.

De acuerdo con lo expuesto cabe enunciar el interrogante eje de la presente investigación ¿Cuál es el nivel de Gestión institucional en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig del distrito de San Martín de Porres, 2021? De ello se desprendieron las siguientes interrogantes específicas: 1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig del distrito de San Martín de Porres, 2021?; 2. ¿Cuál es el nivel de planificación estratégica en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig del distrito de San Martín de Porres, 2021?; 3. ¿Cuál es el nivel de evaluación en su gestión en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig del distrito de San Martín de Porres, 2021?, 4. ¿Cuál es el nivel de clima institucional en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig del distrito de San Martín de Porres, 2021?

Respecto a las justificaciones se tuvo que, en lo teórico, la presente se sustenta en la recopilación de una serie de fuentes relacionadas de forma directa con la temática sobre hechos equivalentes sucedidos en diversas realidades a fin que aquellos que puedan consultar la presente, puedan contar no solo con información inherente a la temática investigada, sino que además tengan a su disposición datos de utilidad que permitan atraer la atención de futuros investigadores sobre este trascendental aspecto ya que se está buscando determinar los niveles de gestión institucional en dos realidades diferentes como lo

es la gestión pública frente a una privada, en un instante dado del tiempo y espacio y con ello contar con un referente circunstancial con información precisa. Respecto de lo metodológico, cabe hacer mención que, en función del actual contexto por la pandemia no se cuenta con un trabajo equivalente por lo que en esencia tiene relevancia y expectativa, ya que se presenta como un trabajo único por su naturaleza que servirá de herramienta consultiva. En lo práctico, se justifica que los datos que se presentan derivados del presente estudio permitirán que la actual gestión o posteriores cuenten con un marco de datos contrastados con la realidad que coadyuven a optimizar los mecanismos de gestión y/o ayuden a mejorar-corriger posibles desfases o desatinos en relación a la satisfacción del personal docente que se encuentra bajo su gestión.

Se tuvo que, el primordial objetivo del estudio se fundamenta en establecer la comparación del nivel de 'Gestión institucional' en dos IE en la locación de San Martín de Porres, 2021. De dicho objetivo se desprendieron los siguientes: Comparar el nivel de liderazgo directivo en dos IE en la locación de San Martín de Porres, 2021, seguido de la comparación del nivel de planificación estratégica en dos IE en la locación de San Martín de Porres; además de comparar el nivel de evaluación en su gestión en dos IE en la locación de San Martín de Porres; para finalmente comparar el nivel de clima institucional en dos IE en la locación de San Martín de Porres, 2021.

En el desarrollo de la presente investigación se han desarrollado una serie de hipótesis con el fin de ser desentrañadas y despejadas, tales como la principal que se enunció como la posible existencia de diferencias respecto del nivel de Gestión institucional en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig en el distrito de San Martín de Porres. En función del planteamiento anterior, se desprendieron de manera secuencial las siguientes hipótesis particulares, siendo la primera la existencia de diferencias en el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig en el distrito de San Martín de Porres; segunda la existencia de diferencias en el nivel de planificación estratégica en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig en el distrito de San Martín de Porres, tercera la existencia de diferencias en el nivel de evaluación en su gestión

en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig en el distrito de San Martín de Porres, 2021 y la cuarta la existencia de diferencias en el nivel de clima institucional en la institución educativa N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Mariann Frostig en el distrito de San Martín de Porres.

II. Marco teórico

Referente a los antecedentes internacionales, Maya et al. (2019) realizaron un estudio no experimental de nivel correlacional, tipo transaccional en un Liceo ubicado en una localidad venezolana, con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y los logros de una educación de calidad. Para ello trabajaron con 46 docentes a los que se les suministraron un par de cuestionarios de escala politómica. Al respecto, determinaron que si hubo un nexo positivo, pero bajo, entre los factores de estudio mencionados (rho de Spearman: ,190) concluyendo que el estilo del liderazgo directivo no era el más conveniente para la realidad del liceo, ya que los docentes entrevistados exhibieron una tendencia escasa al responder los cuestionarios.

También cabe hacer mención de la investigación comparativa desarrollada por Acevedo et al. (2017) se centró en los efectos de la participación de los actores del hecho educativo (maestros y padres) y la gestión institucional sobre el rendimiento académico de los estudiantes. Para tal hecho evaluaron la información de bases de datos sobre la Evaluación Nacional de Rendimiento Académico en Centros Escolares y del cuestionario 'Context' que fue aplicado a 63896 estudiantes del cuarto y sexto grado de instituciones públicas mexicanas. Los resultados mostraron que la participación tanto de maestros como de padres produjo una influencia positiva sobre el rendimiento académico de los estudiantes, asumiéndose que la intervención de los docentes fue lo más importante. Por otro lado, ninguna de las variables sobre gestión institucional fue significativa. Concluyeron reflexionando sobre la no significancia de otras variables de gestión institucional estudiadas que, según la teoría, son fundamentales para la mejora institucional.

Por su parte Uribe et al. (2019) realizaron un estudio de tipo mixto con el fin de planear un mecanismo de gestión educativa que estuvo estructurado por diversas estrategias focalizadas de tipo organizacional. El estudio se desarrolló por etapas siendo la primera el establecimiento de los elementos de tipo cualitativos que sustenten el desarrollo del sistema de gestión, seguido de planteamiento de estrategias que deberían de ser ejecutadas. Al respecto, hicieron un trabajo conjunto con todos los involucrados en el proceso y la participación de la comunidad, así como el empoderamiento de los miembros. Dicho proceso facilitó y

favoreció una mejora continua y sistemática de la gestión a nivel institucional, ya que lograron cumplir con los objetivos propuestos a sugerencia de la secretaría de educación pública de la ciudad de Hidalgo, México.

El estudio analítico-reflexivo de corte autoetnográfico realizado por Marambio (2018), acerca de la práctica directiva y el nivel de gestión educativa institucional en dos recintos escolares de administración municipal ubicados en la Región Metropolitana en la ciudad de Santiago de Chile; aplicó el test de autodescubrimiento a fin de identificar valores, bajo los que se guía o lidera el grupo. Los resultados generaron un conocimiento de tipo analítico acerca de las prácticas realizadas por la dirección escolar y su equipo, proyectándose un mapa de desarrollo cultural organizacional para la identificación de urgencias y prioridades en el desarrollo institucional.

Según la perspectiva del estudio realizado por Oplatka & Arar (2017), la mayoría de los estudios sobre gestión institucional educativa están circunscriptas a países desarrollados, plantearon como objetivo de revisión el recopilar, documentar, escudriñar y analizar crítica y sistemáticamente la gestión educativa institucional en países árabes e identificar las fortalezas clave y debilidades en la literatura de investigación. Para ello llevaron a cabo una revisión sistemática de 48 artículos; hallando que la gran mayoría de las investigaciones sobre la gestión educativa árabe se enfocó en identificar patrones de estilos y orientaciones de liderazgo y las barreras que enfrentan los líderes educativos al aplicar algunos de los modelos de liderazgo originados en el occidente, o en su defecto, explorar y examinar las percepciones y prácticas gerenciales de los líderes tanto en tiempos de rutina como de reformas. Así mismo identificaron diversas limitaciones teóricas, conceptuales y metodológicas que contribuyeron y, en muchos casos, impidieron la capacidad de los investigadores para poder predecir o explicar la naturaleza de la gestión educativa árabe.

El trabajo de carácter cualitativo, fenomenológico y hermenéutico desarrollado por Cevallos & Romero (2017) tuvo por objetivo determinar el efecto que tuvieron los estándares de calidad sobre dos modelos de evaluación de la educación superior ecuatoriana desde la perspectiva de mejora continua y ello en cuánto han contribuido en el progreso de la Universidad. La metodología estuvo basada en el análisis documental, donde las unidades de documentación se

dividieron en diversos documentos relacionados con la gestión universitaria. Los resultados del estudio mostraron una marcada disparidad que se sucedió de modelo a modelo en relación de las métricas de evaluación, que evidenciaron brechas muy significativas, casi insuperables, las que fueron muy notorias en áreas de gestión determinadas, así como notables avances en otras. Al respecto hubieron sugerido que las mejoras de la calidad en las instituciones universitarias deberían de desarrollarse de manera escalonada, desestimando el logro de metas subjetivas y con ello una urgente necesidad de sistematizar los procesos orientados a la toma de decisiones primordiales enfocadas en su desarrollo.

Cabe mencionar el estudio no experimental, de carácter básico y de tipo correlativo causal, desarrollado por Medina (2017) para evaluar la situación del clima institucional al interior de una institución educativa particular en la ciudad de Quito Ecuador, ya que tuvo por objetivo determinar el nivel en que incidía el clima institucional sobre los desempeños de 65 docentes: Los resultados obtenidos los condujo a enunciar que el nexo entre los parámetros planteados que, aunque fueron positivos, resultaron bajos; con lo que procedieron a la implementación de planes de mejora continua aprovechando aquellos indicadores que proporcionaron valores significativos.

En el ámbito nacional cabe mencionar el estudio cuantitativo, de nivel descriptivo-explicativo, desarrollado por Huanca & Geldrech (2020), en el cual se estableció el nivel de incidencia de diversos factores tales como gestión estratégica, planificación educativa y gestión pedagógica en diversas instituciones educativas al sur del Perú. Para ello emplearon el tipo descriptivo-explicativo concretando un promedio de 47 profesores a los que se les aplicaron cuestionarios dirigidos para evaluar los niveles de los aspectos anteriormente mencionados. Los resultados indicaron que sí ocurrió nexo vinculante entre los factores establecidos en el estudio, añadiendo además que un 59% aproximadamente de los resultados estuvieron vinculados a procesos de la gestión educativa institucional. Además, concluyeron que es requerido un completo panorama sobre los procesos de planificación para asegurar una adecuada gestión institucional.

La investigación cuantitativa y descriptiva de tipo transversal desarrollada por Simbrón & Sanabria (2020) encaminada a correlacionar liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral, trabajó con una muestra conformada

por 35 docentes de una universidad privada ubicada en Lima Norte, a quienes les aplicaron tres cuestionarios dirigidos y diseñados para cada uno de los aspectos anteriormente mencionados. Sus resultados basados en el coeficiente de correlación de Pearson generaron un valor de $r = ,832$ respecto del liderazgo directivo y el clima organizacional, valor de $r = ,834$ respecto del liderazgo directivo y satisfacción laboral, y finalmente valor de $r = ,902$ respecto del clima organizacional y satisfacción laboral. A partir de dicha información concluyeron que ocurrió un nexo de orden estadístico y de rasgo significativo entre los aspectos anteriormente mencionados.

El trabajo no experimental, de índole correlacional-causal y transversal, orientado a determinar el nivel de influencia del clima y satisfacción laboral sobre el nivel de desempeño docente, desarrollado por Huaita & Luza (2018), trabajó con una muestra de 103 docentes pertenecientes a instituciones públicas de la zona de Barrios Altos, Lima; a quienes aplicaron tres cuestionarios dirigidos para captar las percepciones de los citados docentes sobre clima laboral, satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados hallados mostraron el nivel predictivo que tuvieron el clima y satisfacción laboral en el desempeño de los docentes con un valor de R cuadrado de Nagelkerke para el modelo a un 86,6% de la variable dependiente del estudio realizado.

El estudio de carácter mixto desarrollado por Espinoza (2018) se desarrolló con una muestra conformada por 109 participantes (30 directores y 79 docentes) pertenecientes a una asociación educativa privada conformada por 5 sub asociaciones del norte del país; tuvo por objetivo establecer el nivel predictor del clima institucional sobre el nivel de desempeño de los docentes. Sus resultados concluyeron que, en los establecimientos de la citada asociación, fue de carácter inverso como predictor del clima organizacional, pero al mismo tiempo significativo.

Otro estudio de carácter básico transeccional fue realizado por Sardón (2017) quién busco establecer el nexo entre la gestión escolar y el liderazgo de tipo transformacional en una IE de la región Puno, para lo cual aplicó cuestionarios dirigidos sobre los aspectos mencionados a 118 docentes pertenecientes a cuatro IE del sector de llave. Sus resultados mostraron que existió un nexo correlativo positivo ($,492$) de tipo moderado entre gestión institucional y el liderazgo.

El trabajo de tipo básico y correlacional desarrollado por Ruiz & Pinchi (2017) en una unidad de gestión educativa local (UGEL) ubicada en la zona de Ascope, se orientó a corroborar el nivel de impacto de la cultura organizacional sobre la gestión educativa institucional. Para ello trabajó con una población censal compuesta por veinte empleados de la citada institución a los que aplicó cuestionarios dirigidos. Sus resultados mostraron que el grado vinculante entre los aspectos arriba señalados fue ligeramente positivo y alto ($r = ,710$ y $p < ,01$) lo que remite como acertado el establecer que a medida que la cultura en la organización se incrementa, también lo hará el aspecto de la gestión institucional.

El trabajo no experimental, de tipo descriptivo, transeccional, desarrollado por Sosa (2017) se enfocó en establecer el nivel de influencia de la gestión institucional en una IE de Lima Norte; para lo cual aplicó un cuestionario a 294 docentes; concluyendo que los factores asociados a la gestión educativa institucional influyeron positivamente sobre los procesos programados en dicha institución.

El estudio de grado transeccional, correlativo y causal desarrollada por Barriga y Pando (2016) en una universidad privada del distrito de Jesús María, Lima; evaluando cuarenta docentes, se enfocó en el estudio del clima organizacional y tres dimensiones (diseño, cultura organizacional y talento humano) y desempeño de los docentes (con las dimensiones capacidad pedagógica, responsabilidad, relaciones y resultados). Los resultados indicaron la existencia de un vínculo directo y significativo entre el clima organizacional y desempeño docente (ρ de Spearman = $,755$)

También cabe mencionar el estudio desarrollado por Rosario (2016) quien desarrolló un estudio no experimental de enfoque cuantitativo, nivel básico y correlacional, de diseño transversal al interior de una institución educativa pública de Lima Norte, en el cual buscó establecer si ocurría relación alguna entre gestión institucional de la IE y el desempeño de los docentes del mencionado recinto; para lo cual trabajó con una muestra de 275 individuos a los que aplicó dos cuestionarios dirigidos. Sus resultados demostraron que si hubo correlación positiva, significativa y elevada entre los factores mencionados (ρ de Spearman: $,837$).

Los procesos relacionados con la gestión institucional, deriva del campo de la teoría de las relaciones humanas que nace como clara respuesta reactiva frente

a la teoría clásica de la administración. Dicha teoría se gestó al interior de la corriente humanística de la administración desarrollada por Elton Mayo en USA como pronta respuesta al llamado experimento de Hawthorne (Chiavenato, 2009). Dicha teoría, tal como se le conoce en la actualidad, deriva del campo empresarial y atañe en sí a la gerencia.

Para Alvarado (2018) la Gestión Institucional es la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. De igual manera la gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la institución. Por lo mencionado la gestión conlleva a la generación de elevado compromiso de sus miembros con la institución además de las bases de eficiencia y eficacia, así como de elevados valores en las acciones realizadas. Por otro lado, la gestión institucional, conlleva a desarrollar el manejo de una institución escolar, siempre con un norte definido teniendo como base la planificación educativa, lo cual se sienta sobre los saberes, experiencias, destrezas y habilidades de sus componentes, en función del entorno en el cual desarrollan sus actividades, lo que también abarca los mecanismos y procesos empleados por los actores de las tareas educativas. Sobre este último aspecto recae su nexo con la conducción que es donde los procesos de planificación toman cabal trascendencia ya que ello procura procesos de la gestión y administración de la institución.

Históricamente, la investigación y la literatura sobre gestión institucional ha estado dominada por el eje angloparlante de Australia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América. Este dominio ha disminuido en el siglo XXI a medida que se ha desarrollado el interés en el campo entre los responsables políticos, académicos y profesionales en muchos países, tras el creciente reconocimiento de que el liderazgo eficaz tiene un papel importante que desempeñar en la promoción de la mejora escolar (Bush, 2018).

De acuerdo con Bush (2019) las etiquetas empleadas para describir el panorama, ha cambiado desde la década de 1970, de la administración educativa a la gestión educativa y, para el siglo XXI, a liderazgo educativo. Así mismo mencionó que la idea de "administración" se utilizó, y sigue utilizándose, en muchos países, incluidos Australia, Canadá, Nueva Zelanda y EE. UU.; pero "gestión" se

prefirió de forma general en el Reino Unido y en algunas partes de Europa. Por ejemplo, en el caso de Rusia, Firsova et al. (2020) incidieron en la importancia de los mecanismos de gestión institucional para el desarrollo de la educación a todos los niveles en zonas rurales, ya que para su realidad es importante el rol del sistema regional de educación superior, ya que incide en el desarrollo innovador del sistema socioeconómico regional, por ello cabe la necesidad de diagnosticar el estado de congruencia y relación de estos sistemas y buscar las herramientas de gestión más efectivos, ya que los resultados permitirán desarrollar herramientas de elaboración de la gestión institucional que involucre a todos los actores del sistema en todos sus niveles.

De acuerdo con Connolly et al. (2019) el proceso de gestión institucional en el plano educativo es considerado como un concepto central que permite comprender la organización en las instituciones educativas. Por otro lado, el potenciar con información relevante la gestión institucional es de carácter primordial para evitar asuntos problemáticos como Prestes & Duarte (2018) lo mencionaron que una mala gestión conlleva, indefectiblemente, a pérdidas causadas por la evasión las cuales suelen ser grandes, diversas y complejas, que como lo señalan, en diversas instituciones de educación públicas o privadas, las pérdidas educativas y sociales se suman a las de carácter presupuestario, reflejándose en la oferta y calidad de la educación. Según Romero (2018) la gestión educativa es uno de los pilares primordiales para brindar educación de calidad, la misma que por su naturaleza es propensa a los cambios y ajustes procurando una mejora en sus procesos y cuyas correctas aplicaciones brindan mejores oportunidades de servicio en función de la realidad de los individuos que de la misma dependen.

Acerca de la gestión institucional, Uribe et al. (2019) se refirieron como la función orientada a generar y mantener protocolos administrativos y pedagógicos de esencia demográfica, con carácter equitativo y eficiente que a su vez permita que los que se valen de un servicio educativo puedan desarrollarse plenamente como individuos y ciudadanos que tengan la capacidad de concatenar sus objetivos y proyectos personales con la sociedad en su conjunto.

La gestión institucional en el campo educativo, deberá ser entendida en una compleja red de subprocesos, los que inician con la planeación estratégica la cual permite edificar en una entidad educativa la cultura de planificación orientada al

logro de objetivos educacionales (Hernández & Fernández, 2018). Respecto a la gestión institucional, Farfán & Reyes (2017) lo entienden como la forma por la que una determinada organización/institución traduce a la praxis lo refrendado en los planes y políticas; se entiende también como la manera por la cual los componentes aportan con sus particularidades al desarrollo de procesos en función de sus atribuciones y bajo un determinado lineamiento administrativo.

Por otro lado, la gestión institucional implica asumir la responsabilidad del buen funcionamiento de un sistema en una institución educativa en la que participan otros. La gestión institucional requiere de un individuo designado que asuma sobre sí la responsabilidad del funcionamiento de un sistema en el que otros individuos participan al interior de una institución educativa. Además, dicho aspecto contempla que puede haber casos en los que dicha responsabilidad pueda ser compartida, pero son excepciones (Connolly et al., 2019). La gestión institucional está sujeta, es decir, responde a una gran responsabilidad de rediseñar una estructura adecuada a las nuevas condiciones para funcionar a la par con la dinámica del contexto dado, respondiendo a sus requerimientos y necesidades (Beşliu, 2019).

Por otro lado, Bauer (2019) señaló que la gestión institucional se relaciona con un amplio abanico de iniciativas desarrolladas por diferentes órganos de gobierno, ya sea en materia de responsabilidades compartidas en la provisión de educación, o en otras acciones que desarrollan en sus áreas específicas de actividad. La gestión institucional, se sitúa en el nivel de la escuela y se refiere a tareas que caen bajo su ámbito. De acuerdo con Farfán & Reyes (2018) la gestión estratégica institucional es una novedosa manera de entender, organizar y conducir, tanto la organización escolar como al sistema educativo.

Por su parte Ramírez et al. (2017) especificaron que la gestión institucional en una institución educativa debe ser entendida como la colección de diversos planes y procesos de carácter teórico-prácticos los mismos que se articulan de forma horizontal como transversalmente en función del sistema educativo a fin de poder cumplir con las políticas y disposiciones en las que fueron generadas. Por ello dicha gestión puede entenderse como el conglomerado de acciones que son desarrolladas por los agentes encargados de la gestión.

Según lo mencionado por Cossio (2018), el sector público ha experimentado en los últimos años una reforma estructural que ha alterado significativamente las

concepciones y objetivos que orientan las formas de gestión y el funcionamiento de las instituciones. Dichas reformas administrativas consolidan nuevos discursos y prácticas derivados del sector privado y se utilizan como referencia para las organizaciones públicas en todos los niveles de gobierno. De acuerdo con el citado autor, los cambios sucedáneos que han ocurrido en materia relativa a la gestión y anexos han transitado por una serie de vertiginosos cambios, muchos de ellos de carácter trascendental y ello, indefectiblemente, se encuentra subordinado al desarrollo de protocolos de gestión cada vez más eficientes y moldeables a las realidades en las que se suelen aplicar. Según Beşliu (2018), la gestión del cambio es un proceso que permite a una organización modificar cualquier parte de su estructura, de modo que pueda afrontar de forma eficiente un entorno en modificación constante.

Según Farfán & Reyes (2017) las posibles investigaciones acerca de la problemática educativa referente a la gestión institucional es de capital importancia, debido a que deriva información de carácter relevante para el análisis de los diferentes actores educativos (alumnos, docentes y directivos preferentemente) en los distintos niveles y realidades educativas. Al respecto, Yang (2015) exploró los efectos del clima institucional en la satisfacción del desempeño en una universidad de Taiwán. Las diferencias de género en el clima institucional fueron una preocupación importante en el trabajo de Yang (2015). Más allá de esto, sin embargo, se sugirió la implementación de políticas a nivel gubernamental para abordar los problemas presentados. Una base sólida en la provisión de recursos y financiamiento fue un vínculo fortalecedor en las relaciones entre la facultad y la administración y la confianza general dentro de la institución (Yang, 2015).

De acuerdo con Cossio (2018) el control de las instituciones educativas públicas, bajo el alegato de transparencia y rendición de cuentas a la sociedad, por parte del gobierno y otros agentes públicos, ha generado un escenario fuertemente cuestionado por los medios, de descrédito en relación a la gestión de recursos y formas de administración, con impactos desastrosos para las comunidades académicas locales y para la educación nacional. De acuerdo con Bauer (2019) algunas investigaciones se enfocaron en analizar lo ocurrido al interior de las escuelas, buscando comprender cómo se dan estas relaciones desde la perspectiva del trabajo de los gestores escolares, directores o coordinadores

pedagógicos, así como los propios docentes en la gestión diaria del aula, buscando aprehender características del perfil de gestión o perfiles profesionales que marcan la diferencia.

De acuerdo con el caso ecuatoriano, Barbón & Fernández (2018) mencionaron que actualmente viene empleando aspectos relacionados al enfoque estratégico en la gestión de la educación, particularmente en las universidades ecuatorianas; contexto donde han conseguido un mayor afianzamiento, pero que debido a lo novedoso del asunto requiere modificaciones que permitan el perfeccionamiento continuo para poder posicionarse y responder a las nuevas demandas de la sociedad; para lo cual la planificación estratégica deberá asumir un rol estratégico ya que su aplicación aportará beneficios institucionales.

En la práctica, la gestión institucional gravita un aspecto trascendental como lo es la delegación, que implica ser asignado, aceptar y asumir la responsabilidad del buen funcionamiento de un sistema en el que participan otros de una institución educativa, y con ello asumir la existencia de una jerarquía organizativa. Por otro lado, la idea de asumir la responsabilidad viene a ser una descripción metafórica referente a un estado de ánimo y ello no implica necesariamente acciones, aunque por defecto las implica y con frecuencia las cataliza. Tales acciones son trascendentales en la vida organizacional de toda institución educativa (Connolly et al., 2019). De acuerdo con Beşliu (2019) la gestión orientada a los cambios, es un proceso complejo de organización, coordinación y evaluación de la transición de la organización desde una relativa estabilidad a la sociedad bajo la influencia de factores ambientales con el fin de adaptarse a las nuevas condiciones para el adecuado cumplimiento de la misión y objetivos planificados.

Acerca de la dimensión 'Liderazgo directivo', para deslindar del aspecto relativo al liderazgo educativo, Connolly et al. (2019) dejaron en claro que tal aspecto se desarrolla idealmente de manera responsable y que en la praxis ello no implica asumir la responsabilidad del funcionamiento de un sistema educativo en el que se ejerce la influencia; por ello gestión educativa y liderazgo educativo son conceptualmente diferentes.

De acuerdo con Simbrón & Sanabria (2020) se entiende por liderazgo directivo al rol principal de aquellos individuos que lideran o guían una determinada organización y que, con su nivel de desempeño e identificación, consolidan la

concreción de los objetivos planificados y las mejoras significativas de la misma. Como particularidades de su desempeño, los citados autores manifestaron que aquellos individuos comprometidos con el liderazgo directivo se hallan prestos a un flujo continuo de información, valorando la opinión de aquellos involucrados en su gestión y en función de las mismas tiende a generar y delegar roles y funciones detalladas y acordes con las características de su equipo de cómo y cuándo desarrollar las actividades encaminadas a resolver un determinado problema o reajustar un proceso dado. Por ello, dicho estilo de liderazgo suele ser idóneo en situaciones en las cuales la falta de tiempo o recursos suele limitar las posibilidades de detallar inconvenientes, ya que la atmosfera de vinculación y confianza del líder con sus subordinados facilita una toma de decisiones y ejecución de funciones con el mínimo de conflicto entre las partes.

Maya et al. (2019) manifestaron que el poder desarrollar un determinado estilo de liderazgo deberá entenderse que el rol que va a desempeñar el individuo o un grupo sobre la dirección y liderar una organización, tienen que exhibir una variedad de conductas y comportamientos que sean comunes para los miembros de la organización; recomendando que aquellos que se encuentren a cargo no deberán parapetarse a un único estilo, ya que de acuerdo al contexto van a necesitar cambiar el tipo de estilo de acuerdo a la situación o contexto.

Asumiendo las cualidades que debe tener un líder, se tiene el caso del denominado 'líder controlador' que de acuerdo con Weinstein et al. (2019) se caracteriza por una personalidad absorbente de las responsabilidades de desempeño del equipo a su cargo y por defecto de la toma de decisiones de los mismos, ya que es propio de tal manifestación conductual asumir un rol controlador/supervisor no solo de los desempeños de aquellos que se encuentran en su órbita, sino que además lo hace en relación a los resultados logrados; además de direccionar y tratar de absolver problemáticas. Los rasgos de tal tipo de liderazgo derivan en una serie de antagonismos que pueden, por su naturaleza, ser expresados o relegados, lo que de una u otra forma afectará el rendimiento de aquellos que se encuentran en tal predicamento y por ende de la organización.

Por otro lado, se tiene el 'liderazgo de contingencia', que de acuerdo Maya et al. (2019) suele ser percibido en los desempeños técnicos a través de una serie de componendas o transacciones sutiles que tienden a generar beneficios entre el

líder y los que se hallan bajo su tutela, pero solo de carácter circunstancial conciliatorio, los mismos que se evidencian a través de pactos o acuerdos de mutua reciprocidad.

El caso del “liderazgo transformacional” es uno de los que mejor se ha adaptado al rol de los docentes, tal como lo mencionan Aravena & Hallinger (2018) ya que dicho tipo de liderazgo se orienta a procurar el empoderamiento de los docentes al interior del accionar educativo y en diversas vertientes, donde la consumación de los logros es el catalizador principal que acicatea su accionar y cuya funcionalidad radica en generar el mayor rendimiento posible con una cantidad limitada de recursos de diversa naturaleza. Este tipo de liderazgo es aceptado como uno muy particular que adopta los desafíos, o en términos más sencillos, es aquel liderazgo que valiéndose de una serie de mecanismos de empoderamiento brinda la oportunidad de que los docentes puedan explorar y explotar su potencial generador y resolutorio frente a su contexto y necesidades.

Acerca de la dimensión ‘Planificación estratégica’, León (2016) mencionó que el desarrollo del entorno global y particularmente social en las últimas décadas ha generado una serie de cambios, algunos de ellos radicales, en especial respecto a los de índole político-económico, generando por defecto una mayor demanda y exigencia a los estamentos que tiene a su cargo la formación de los nuevos elementos útiles a la sociedad. Dicho panorama, según el citado autor, ha orientado la mira de dichos cambios hacia el sector educativo, por lo cual se ha buscado el aseguramiento de la calidad del servicio que presta el mismo a la sociedad, razón por la cual se ha buscado depurar los procesos de planificación estratégica con la finalidad de asegurar el desarrollo de perfiles idóneos al contexto según sus necesidades.

La revisión realizada por Pachas (2018), lo conllevó a enunciar que en toda institución educativa se deberá desarrollar la planificación estratégica, la cual será planeada y ejecutada por la gestión administrativa y directivos, priorizando desarrollar la identidad de la institución lo que equivale a decir desarrollar su misión basado en sus principios, bienes, servicios y funciones. De acuerdo con Hernández & Fernández (2018), la planificación estratégica se anexa estrechamente al caso de la administración educativa, ya que ambas coadyuvan a generar el estado cognitivo que permite moldear a los individuos capaces de aportar

significativamente a la construcción y potenciamiento de capacidades tanto sociales como espirituales; recurriendo para ello a la suma de esfuerzos al interior de una organización, que en base a la filosofía institucional será la base ontológica de la organización.

En su aspecto práctico, Pachas (2018) mencionó que para una adecuada planificación estratégica es necesaria una evaluación ello con la finalidad de poder optar por los denominados indicadores de desempeño, con los cuales se podrá monitorear y controlar el desarrollo de los avances y a partir de dicha información optar por las mejores decisiones a fin de plantear mejoras o cambios sustantivos en mejora de la institución. No cabe duda que muchos de los parámetros afines a la planificación de carácter estratégico, juegan un papel muy primordial para el desarrollo y mantenimiento de cualquier organización, siendo por ello enfático el citado autor en refrendar que deberá partirse de una realidad concreta dada, que en palabras del mismo se refiere a la evaluación, hecho que permitirá al cuerpo directivo no solo un correcto planeamiento de actividades, sino que además procurará que se pueda generar medidas correctivas a priori o posteriori siempre y cuando tiendan al monitoreo y control de los protocolos de desempeño establecidos y en función de los objetivos y urgencias de la institución.

La planificación estratégica se entiende como el proceso por el cual los diversos niveles que conforman una institución educativa se adaptan a fin que las actividades a desarrollar coadyuven al logro de metas organizacionales (Bauer, 2019). Por su parte Pachas (2018) lo define como producto de la praxis reflexiva transdisciplinaria que incorpora criterios de la calidad a fin que las instituciones educativas edifiquen una cultura orientada a la mejora continua. Según Garbanzo & Orozco (2010), la planificación estratégica se halla ligada a los mecanismos administrativos tales como planeamiento, organización, dirección y supervisión; capitalizando de forma efectiva empleando recursos materiales (instalaciones, equipamiento, biblioteca, campo deportivo, entre otros) y más aun con el desempeño de los miembros que la componen (administrativos, profesores, gestores, alumnos, entre otros) motivándolos a concretar las metas de la institución.

El tema de la evaluación es primordial en la planificación estratégica, ya que de la misma saldrán las medidas correctivas que permitirán direccionar el proceso de gestión institucional, orientando el cumplimiento de objetivos propuestos a nivel

organizacional y brindar un servicio de calidad para la sociedad. Por ello, se hace necesario emplear indicadores de gestión para una correcta evaluación de los desempeños, planes de acción, objetivos, entre otros, permitiendo conocer hasta que nivel se vienen desarrollando y cumpliendo frente a lo programado.

En cuanto a los indicadores, su utilidad radica en la capacidad de medición de todos los procesos de la gestión institucional con relación a los objetivos institucionales, lo que permitirá que la administración o equipo de gestión a cargo puedan adoptar las mejores decisiones. Así también, los indicadores son considerados como herramientas cuya utilidad estriba en generar y señalar información de carácter cuanti-cualitativo respecto de los desempeños ejecutados y además del manejo de bienes y servicios propios y adquiridos por una entidad educativa.

La importancia de emplear indicadores para efectos de la planificación estratégica se sustenta en los siguientes elementos: (1) que catalizan mecanismos de efectividad, calidad, eficiencia, trabajo en equipo, innovación, mejora continua, eficacia y mejor productividad. (2) Posibilitan un manejo adecuado del presupuesto y con ello optimiza la economía de la organización, así como la eficacia en la gestión de los diversos recursos con que cuenta la organización; así como los mecanismos de control del manejo del patrimonio. (3) Brindan la posibilidad de mejora continua en los procesos de gestión de una institución educativa.

Acercas de la dimensión 'Evaluación de la gestión', Cossio (2018) manifestó al respecto que se trata de invertir de manera inteligente no significa a no invertir más, sino hacer más con lo mismo, es decir, implica que la gestión institucional deberá articular su manejo de recursos a través de una base de datos y control de resultados, lo que, según el discurso actual, redundaría en calidad. Por otro lado, existen estudios que hacen mención de la urgencia de desarrollar investigaciones acerca de la evaluación de gestión de los maestros, aspecto que resulta especialmente oportuno en el contexto de la adopción generalizada de sistemas de evaluación aplicada a los docentes de múltiples áreas, que en el caso de los Estados Unidos se ha venido aplicando en los últimos años (Grissom & Bartanen, 2019; Steinberg & Donaldson, 2016).

Respecto de los mecanismos que se tienen acerca de la evaluación de la gestión, a menudo son ignorados en el discurso de políticas en torno a la evaluación

de maestros, a los directores, que son tanto objetivos como facilitadores importantes de dichos sistemas (Reinhorn, Johnson y Simon, 2017). Son objetivos en el sentido de que los requisitos de observaciones frecuentes y detalladas de los maestros empujan a los directores a recopilar y procesar sus propias pruebas sobre la eficacia de sus maestros. Son facilitadores en el sentido de que las capacidades de implementación y las opciones de inversión del director influyen directamente tanto en la calidad de los datos recopilados (en forma de puntajes de observación) como en la respuesta local a la información de la evaluación (Grissom y Loeb, 2017; Kraft y Gilmour, 2017). Estos roles sugieren que la efectividad del director puede ser un prerrequisito importante para que los sistemas de evaluación de maestros se den cuenta de su potencial para moldear la efectividad de la fuerza laboral de maestros de una escuela.

Respecto del mecanismo de la evaluación de la gestión, Master (2014) mencionó que una de las implicaciones clave de dicho proceso es el asumir que el director de la escuela es un componente importante (y, diríamos, en gran medida ignorado) de la teoría de la acción que vincula los sistemas de evaluación de maestros a gran escala con la remodelación de la fuerza laboral docente a través de la retención selectiva de maestros, que a menudo se utiliza como justificación de estos sistemas. En algunos contextos la desatención a la variación en las capacidades de los directores para recopilar datos de observación procesables y de actuar estratégicamente en respuesta a esos datos puede estar socavando la inversión en el sector respecto de los sistemas de evaluación de la gestión. (Kraft y Gilmour, 2017). Por su parte Grissom & Bartanen (2019) mencionaron que los sistemas de evaluación de la gestión de carácter significativo crean oportunidades para observar y evaluar el desarrollo de tales procesos al interior de una organización. La ausencia de un sistema de este tipo de evaluación genera barreras para el despido de los maestros de bajo rendimiento y para orientar los recursos, como la retroalimentación útil y oportunidades para el liderazgo de los maestros, hacia la retención de los de alto rendimiento.

Acerca de la dimensión 'Clima institucional', se tiene que, de acuerdo con Santos & Gomes (2018) el clima organizacional comprende una serie de percepciones que son compartidas por los integrantes de una determinada organización/institución en relación al aspecto laboral, el contexto en el cual ocurre,

las vinculaciones interpersonales que se suceden en torno al mismo y la multiplicidad de regulaciones de carácter formal que suelen afectar los desempeños; las cuales por su rasgo individualista determina que las percepciones se manifiesten de forma disímil por cada sujeto-actor. Según el citado autor puede salir a relucir que tal interactividad mediada bajo los parámetros del clima institucional, permiten a los componentes de una institución el poder materializar estados anímicos tales como alegría, tristeza, animosidad, entre otros que de una u otra forma tienden a generar una atmosfera que caracterizará dicho entorno y que en función de los estadios manifestados por sus componentes y de forma particular, por las condiciones en las cuales interaccionan, podrán ser positivas o negativas para los mismos, hecho que afectará en diversos índices sus desempeños y el cómo interiorizan su entidad laboral.

La mención que se tiene sobre clima laboral tiende a concebir en manera en la que percibe cada miembro de una determinada institución, que para asumir una idea más estructurada vendría a ser la interactuación de los componentes y sus perspectivas que, en cierta manera, es la suma de los climas o microclimas propios de cada uno de los recintos o sectores de una organización, las mismas que se articulan en función de las experiencias personales de sus componentes (Huaita & Luza, 2018). De acuerdo con Medina (2017) se sabe que los elementos inherentes al clima institucional comprenden, funciones, metas, nivel de organización orden, normativas y protocolos comunicacionales específicos, siendo quizás estos últimos los de mayor relevancia dentro de su percepción ya que del mismo dependerán los niveles y tipos de relaciones interpersonales entre los miembros de la organización.

En el proceso de cambio, Bauer (2019) mencionó que las condiciones relativas al clima organizacional determinan la respuesta de la gestión, la misma que a través de una adecuada planificación estratégica determina las reorganizaciones necesarias en relación a los recursos existentes (el recurso humano es fundamental), los cambios tecnológicos y otros factores internos. De acuerdo con Díaz (2018) los rasgos esenciales de un adecuado clima organizacional y su nivel de influencia sobre un desempeño docente óptimo viene a ser los insumos fundamentales que permiten lograr elevar los niveles de calidad en las instituciones educativas, lo cual requiere tener presente el desarrollo de los

principios basados en calidad y discriminar entre debilidades y fortalezas para afianzar el proceso.

Según lo expuesto por Hallinger & Hammad (2017) el denominado clima institucional es el resultado de la forma en la cual los miembros de una determinada organización perciben su realidad inmediata, la cual idealmente gravita sobre un ambiente armonioso, con un nivel comunicacional adecuado, donde la identificación y pertenencia con aquello que es propio del entorno genera una sensación satisfactoria siendo todo ello incisivo para generar niveles adecuados a óptimos de productividad y rendimiento.

Por otro lado, respecto de uno de los autores clásicos como lo es Chiavenato (2009), el clima organizacional puede ser entendido como aquella sensación de percepción de los empleados respecto a su entorno laboral y que de acuerdo con factores vinculantes tales como el nivel de identificación con la o las labores asignadas, posibilidades de realización profesional/personal, acceso a información y condiciones de trabajo complementarán de manera directa sobre el trabajo realizado. Los argumentos de Prati (2017) sobre el papel de las percepciones sobre el clima institucional pueden extenderse a otros contextos. Como los líderes organizacionales juegan un papel clave en la creación de clima laboral, también las autoridades locales y nacionales podrían jugar un papel clave en la creación de un clima institucional idóneo, adoptando políticas adecuadas y mostrando compromiso y esfuerzos concretos con el desarrollo proactivo de un clima idóneo al interior de una organización. Por ello asumieron que las normas sociales dentro de un entorno se generan a través de las percepciones de los miembros del clima institucional, el cual se define como las percepciones de las políticas, procedimientos y prácticas institucionales formales relacionados con el entorno institucional. El clima institucional describe la percepción que tienen los individuos sobre las políticas, los intereses y el compromiso de las autoridades con el trabajo y desarrollo de una institución.

De acuerdo con McDaniel (2017) a medida que la literatura se desarrolló a lo largo de la última parte del siglo XX, se estableció un entendimiento de que las percepciones de los administradores acerca del clima institucional fueron generalmente más positivas que las de los docentes. Este interesante concepto sentó las bases para un mayor desarrollo del concepto de los procesos de gestión

y cómo las percepciones de los miembros variaban de las de los administradores (Lerdpornkulrat et al., 2018). El establecimiento de metas y estándares de desempeño se han citado como factores que contribuyen a la creación y mantenimiento de un clima institucional positivo lo cual es posible mediante una mayor comunicación y comprensión de las bases de una institución y organización en particular.

Un clima organizacional adecuado para cualquier institución educativa podría conllevar al éxito o fracaso y con ello a la devaluación de sus componentes activos que la componen; es por ello que el liderazgo que logren ejercer los directivos desencadenará la evolución del potencial de los profesionales de los docentes. Por ello urge que aquellos directivos procuren buscar líderes y no sirvientes pasivos, siendo por ello requerido el empoderamiento de los docentes, la delegación de autoridad, generación de confianza respecto de las labores que realizan. (Díaz, 2018; Hernández & Cenicerros, 2018)

Los docentes han compartido preocupaciones sobre la tendencia de algunas instituciones a experimentar malas condiciones de trabajo y falta de apoyo, lo que genera efectos negativos en el aprendizaje de los estudiantes. Dicho aspecto está respaldado por el trabajo de Maxey y Kezar (2015), quienes estudiaron las condiciones climáticas institucionales que resultaron ser problemáticas entre los docentes sin titulación. Así mismo, encontraron que las prácticas de larga data eran uno de los obstáculos más importantes para desarrollar un cambio significativo dentro de una organización institucional. Descubrieron que el profesorado no permanente estaba excluido de la participación en muchas organizaciones y procesos administrativos debido a la naturaleza de sus puestos generalmente de docencia (Maxey y Kezar, 2015).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Según el referente metodológico dado por Hernández y Mendoza (2018) el trabajo presentado se encuadró en los lineamientos del enfoque cuantitativo, ya que como proceso se estructuró emplear primordialmente una colecta de datos de carácter válido para generar corroboración adecuada de las hipótesis que se propusieron en el estudio, utilizando para tal hecho el tratamiento numérico basada en análisis de estadísticas con la finalidad de discriminar patrones/reglas de regularidad de la variable propuesta.

Tipo

Respecto del tipo de investigación, se estableció emplear el tipo básico ya que los parámetros referidos a gestión institucional es el centro de las bases teóricas a estudiarse, siendo al mismo tiempo un referente de acumulación de conocimientos presto a enriquecer el marco teórico presentado y para su desarrollo. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) establecieron que la investigación de nivel básica tiende a caracterizarse por el nivel propio de teorización y del acúmulo de toda evidencia que conlleve a corroborar, amplificar y engrosar el corpus teórico de un sector específico de la realidad, ampliando constructos y ahondando sobre un problema.

Nivel

Cabe mencionar que se ha desarrollado una investigación descriptiva de nivel comparativo, la misma que de acuerdo con Hernández *et al.* (2014) se direcciona con poder comparar o sopesar el fenómeno en dos o más realidades en toda su magnitud y diferentes entre sí, abarcando conceptos o categorías definidas.

Diseño

Por otro lado, cabe hacer mención que se ha empleado un diseño de tipo no experimental que, de acuerdo con lo expuesto por Hernández *et al.*, (2014), dicho

aspecto admite el poder entender la realidad inmediata desde la óptica que tiene un investigador, el que se ve en la obligación de evitar, por cualquier situación, la alteración o transformación de la variable o alguna intromisión con el fin de alterar/transformar la realidad percibida, por razón sustentada en la búsqueda de registrar toda la serie de hechos tal y como se hubieron presentado en un momento de su observación a fin de no descontextualizarlos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Institucional

La Gestión Institucional es la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. Alvarado (2018). Ver anexo 1

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Respecto de la población, la misma estuvo establecida por 70 (setenta) docentes distribuidas en ambas instituciones educativas en el distrito limeño de San Martín de Porres, tal como se observa en las tablas 2 y 3. Cabe mencionar que se tuvo en cuenta que los docentes pertenecen a los 3 niveles (inicial, primaria y secundaria). Según lo sostenido por Hernández et al. (2014) se entiende por población a la agrupación de individualidades propias derivadas de un conjunto, las que mantienen vínculos directos entre sí y, además expresan caracteres comunes. Al respecto Hernández et al. (2018) describieron sobre el mencionado asunto que no siempre es factible la extracción de una muestra, sino que, en función de los rasgos propios del estudio y la posible accesibilidad a los individuos, tiende a incluirse a todos los posibles casos de la población. Frente a lo mencionado, se tomó la muestra de la misma población ya que hubo factibilidad para recolectar datos relevantes a la investigación.

Tabla 2

Docentes de la I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala

Nivel	Total
Inicial	12
Primaria	23
Total	35

Tabla 3

Docentes de la I.E.P. Marianne Frostig

Nivel	Total
Inicial	6
Primaria	12
Secundaria	17
Total	35

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández et al. (2018) se sabe que una encuesta es un proceso o mecanismo de carácter probatorio afín a las respuestas recabadas de un determinado grupo de individuos que, debido a sus niveles de elevada confiabilidad, se recurre emplear regularmente, donde se finiquitan programaciones nivelados con el fin de conseguir las mediciones ponderativas sobre un determinado y finito número de individuos con rasgos objetivos y subjetivos propios de la población. Frente a ello, se utilizó (como variable de estudio) la gestión institucional. Por otro lado, fue empleado como instrumento un cuestionario, que de acuerdo con Hernández et al. (2018) viene a ser la herramienta investigativa conformada por un listado de interrogantes, cuyas respuestas por lo regular son de carácter cerrado, presentándose secuenciados sistemáticamente, respetando dimensiones con el fin de conseguir información fehaciente y real sobre los fenómenos estudiados.

Ficha técnica de Gestión institucional

Nombre : Cuestionario sobre la Gestión Institucional

Autor : Alvarado, M. P. (2017)

Adaptación : Carmen Elizabeth Morejón Granda

Objetivo : Determinar el nivel de Gestión Institucional

Lugar : San Martín de Porres.

Aplicación : Directa

Duración : 30 (treinta) minutos.

Estructura : Conformado por cuatro dimensiones con 37 preguntas/ítems; Dimensiones de “Liderazgo directivo” (9 ítems), “Planificación estratégica” (9 ítems), “Evaluación de la gestión” (9 ítems), “clima institucional” (10 ítems). La escala para evaluar fue tipo Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1).

Para poder corroborar y sustentar la consistencia interna del instrumento, se recurrió al escrutinio de especialistas en el tema, quienes realizaron una revisión y juicio crítico, ya que los mismos hicieron una revisión exhaustiva del contenido y dominio teórico tanto para la variable, dimensiones con el fin de identificar o establecer un vínculo de carácter teórico y coherente con los indicadores propuestos, de la misma forma como estos últimos reflejan o expresan aspectos observables y medibles en los reactivos expuestos. Dicha vinculación lógica y de connotación desde lo teórico a lo empírico observable es la síntesis de una evidencia de validez de contenido del instrumento.

Tabla 4

Juicio de expertos para la ‘Gestión institucional’

Nº	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Evaluación
1	Mg. Jimmy Aviles Quispe	Si	Si	Si	Aplicable
2	Mg. Luis Alex Valenzuela Fernández	Si	Si	Si	Aplicable
3	Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales	Si	Si	Si	Aplicable

La confiabilidad estuvo caracterizada por el nivel en el cual la aplicación en serie o seguida y a diferentes tiempos del instrumento en los mismos entrevistados, reproduce resultados similares, consistentes y coherentes (Hernández et al., 2014).

Para consolidar dicho proceso, se procuró realizar un examen piloto a un grupo de participantes con características muy equivalentes a los de la muestra; luego los datos recolectados fueron analizados por coeficiente de confiabilidad de Cronbach facultado por el software SPSS versión 25, cuyos resultados se muestran en la tabla 5. En función de los valores conseguidos, se infirió que existió una confiabilidad bastante aceptable del instrumento desarrollado.

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos	Nivel de confiabilidad
Gestión Institucional	,863	37	Muy alta

3.5. Procedimientos

El aspecto procedimental tuvo que ver la manera de cómo se recolectaron los datos y la forma como se llegó a analizar para obtener resultados de la investigación. En tal sentido, desde la aprobación del proyecto, se tuvo por conocimiento tener que contactarse con las directivos de ambas instituciones educativas para poder realizar la recolección de datos mediante el instrumento, sin embargo, en las circunstancias recientes sobre la crisis sanitaria se tomó la decisión de hacer una recolección de datos mediante el uso de entornos virtuales para poder tener acceso a aplicar el instrumento de ‘Gestión institucional’ a los docentes, con las autorizaciones correspondientes por parte de los directivos de las instituciones. Llegado el día de la administración de la ficha de encuesta se proporcionaron algunas indicaciones claves para que puedan desarrollar sin ninguna dificultad el mismo. Luego, al cabo de unos días las respuestas fueron enviadas, vía correo electrónico, para hacer el vaciado de las puntuaciones en una base de datos procesada con el software MS Excel.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación, el proceso estadístico se facilitó mediante el empleo del software para evaluación estadística: SPSS (versión 25) IBM, para lo cual se ejecutó el proceso analítico y de posterior interpretación de los resultados. Según los resultados logrados en dicha evaluación, se elaboraron los diseños de los instrumentos y los ítems respectivos, así como las codificaciones de la data a fin de lograr la aplicación correcta de la misma. Para generar el cifrado de los instrumentos, se requirió la asignación de valores numerales para cada interrogante con el fin de facilitar el respectivo análisis y comparación. La información que se obtuvo del paso anterior se procesó con el software estadístico mencionado, basado en tabulación (politómica) previamente asignada con valores para el instrumento cuestionario de 'Gestión institucional': 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Referente a la estadística inferencial, la misma se realizó empleando la prueba de contrastación de las hipótesis, validadas por el coeficiente de U de Mann-Whitney, con el fin de establecer las diferencias de las variables asignadas al estudio y con ello la inminente generalización completa de los resultados generados. Además, se valió de la utilidad de la metodología deductiva para que se pueda reforzar por medio de bases probabilísticas la ponderación la data generada.

3.7. Aspectos éticos

Cabe mencionar que se ha respetado los aspectos afines con la ética en la investigación, que comprendió desde el momento de decidir de qué manera se ejecutará la investigación hasta los autores consultados al respecto. En dicho sentido se trabajó en continua comunicación con las IEs donde se ejecutó el estudio, a fin de poder recabar la solicitud del permiso correspondiente por parte de los directivos, así como dar a conocer el consentimiento informado. Asimismo, se trabajó la consulta de información científica pertinente y actualizada, para armar el marco teórico y la construcción del instrumento, así como en su aplicación por medio de la docente como informante, respetando en todo momento las fuentes y

su procedencia. Los datos de los docentes que participaron fueron reservados estrictamente cuidando su completo anonimato y completa discreción, así también como sus respuestas las cuales se trataron sin precisar identidad alguna de ningún participante, sino de manera global.

IV. Resultados

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la Gestión Institucional en dos Instituciones Educativas

Institución Educativa	Rango	Frecuencia	Porcentaje
I.E, N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	Bajo	1	2,8%
	Medio	31	88,6%
	Alto	3	8,6%
	Total	35	100.0%
I.E.P Marianne Frostig	Bajo	5	14,3%
	Medio	28	80,0%
	Alto	2	5,7%
	Total	35	100.0%

Nota: Programa Spss

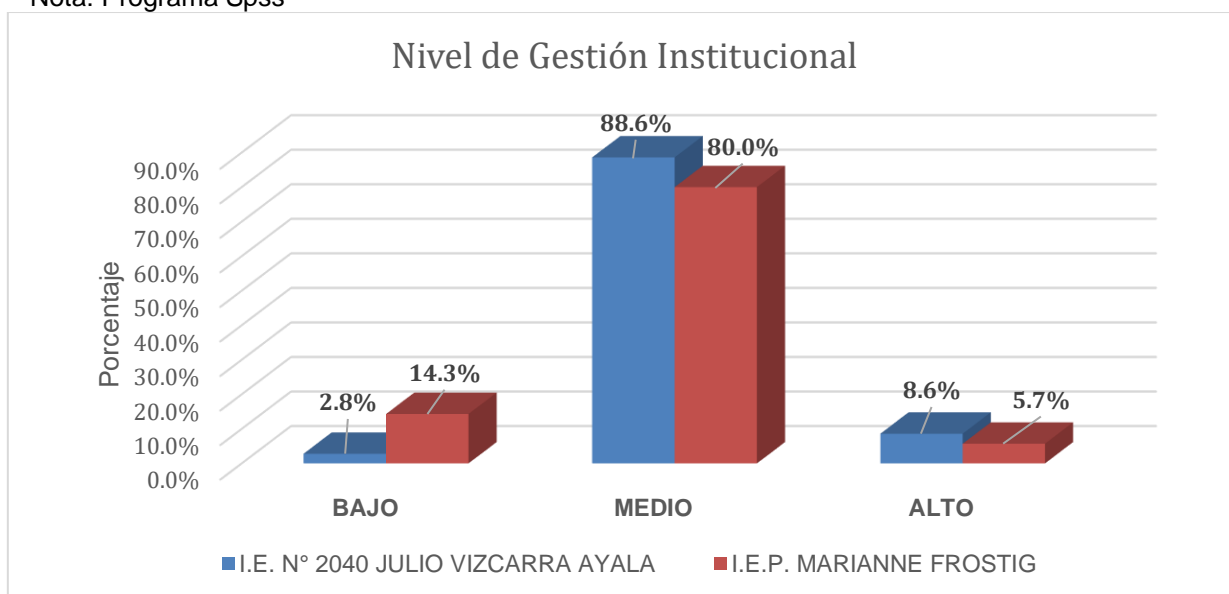


Figura 1

Niveles porcentuales de la Gestión institucional en ambas instituciones educativa

Como se observa en la tabla 6 y figura 1 respecto a la variable 'Gestión Institucional', se evidenció que en el "nivel Bajo" la I.E. Particular se encuentra en 14,3% (5 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 2,8% (1 docente), en cuanto al "nivel Medio" la I.E. Estatal se encuentra en 88,6% (31 docentes) a comparación de la I.E. Particular con el 80,6% (28 docentes). Por último, respecto del "nivel Alto" la I.E. Estatal fue establecido en el 8,6% (3 docentes) a comparación

de la I.E. Particular con el 5,7% (2 docentes). Los resultados mostrados permiten indicar una proyección en las diferencias sobre el aspecto analizado entre una I.E. Estatal y una I.E. Particular.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la Dimensión Liderazgo Directivo en dos Instituciones Educativas

Institución Educativa	Rango	Frecuencia	Porcentaje
I.E, N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	Bajo	4	11,4%
	Medio	22	62,9%
	Alto	9	25,7%
	Total	35	100.0%
I.E.P Marianne Frostig	Bajo	11	31,4%
	Medio	21	60,0%
	Alto	3	8,6%
	Total	35	100.0%

Nota: Programa Spss

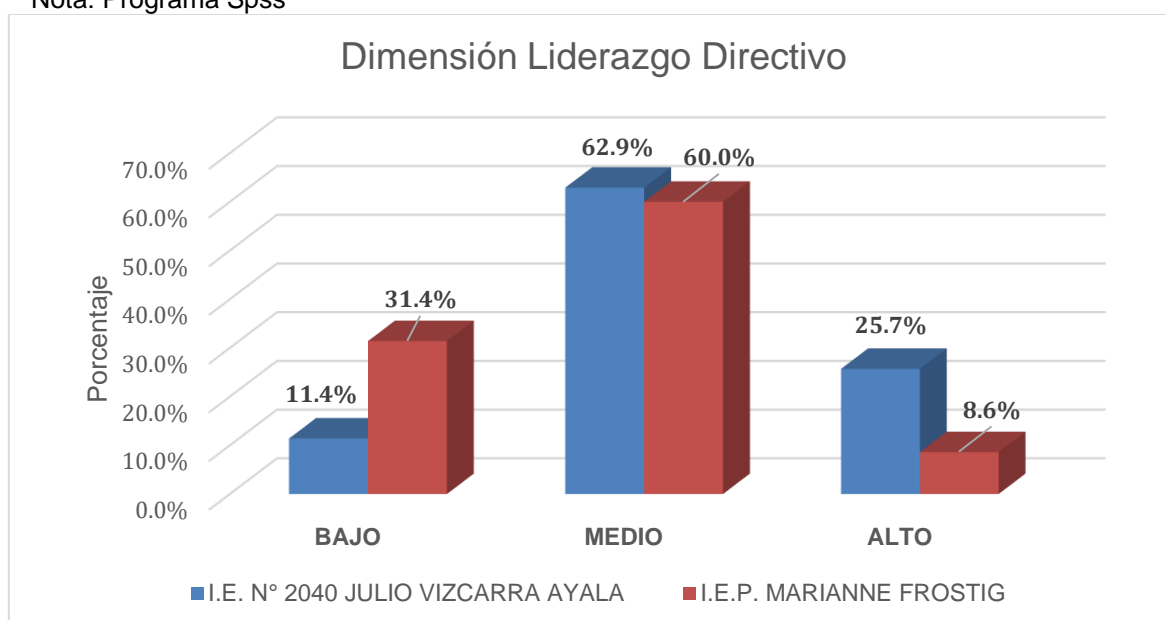


Figura 2

Niveles porcentuales de la Dimensión Liderazgo Directivo en dos Instituciones educativas.

Como se observa en la tabla 7 y figura 2 respecto a la dimensión ‘Liderazgo Directivo’, se evidenció que en el “nivel Bajo” la I.E. Particular se encuentra en 31,4% (11 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 11,4% (4 docentes), en cuanto al “nivel Medio” la I.E. Estatal se encuentra en 62,9% (22 docentes) a comparación de la I.E. Particular con el 60,0% (21 docentes). Por último, respecto el “nivel Alto” la I.E. Estatal fue establecido en el 25,7% (9 docentes) a comparación de la I.E. Particular con el 8,6% (3 docentes). Los resultados mostrados permiten indicar una proyección en las diferencias sobre el aspecto analizado entre una I.E. Estatal y una I.E. Particular.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la Dimensión Planificación estratégica en dos Instituciones Educativas

Institución Educativa	Rango	Frecuencia	Porcentaje
I.E, N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	Bajo	5	14,3%
	Medio	18	51,4%
	Alto	12	34,3%
	Total	35	100.0%
I.E.P Marianne Frostig	Bajo	6	17,1%
	Medio	22	62,9%
	Alto	7	20,0%
	Total	35	100.0%

Nota: Programa Spss

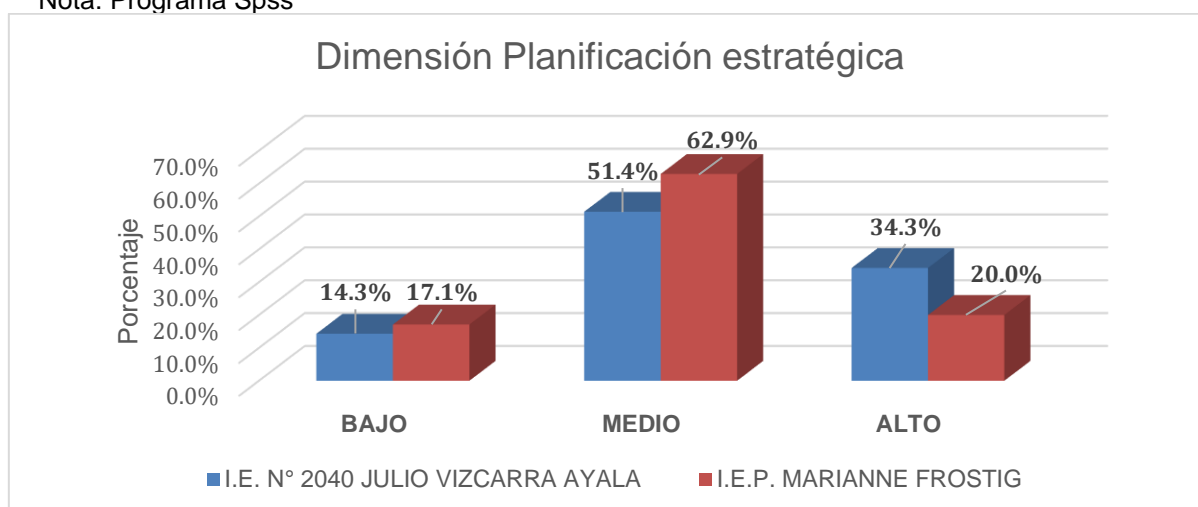


Figura 3

Niveles porcentuales de la Dimensión Planificación estratégica en dos Instituciones educativas.

Como se observa en la tabla 8 y figura 3 respecto a la dimensión 'Planificación estratégica', se evidenció que en el "nivel Bajo" la I.E. Particular se encuentra en 17,1% (6 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 14,3% (5 docentes), en cuanto al "nivel Medio" la I.E. Particular se encuentra en 62,9% (22 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 51,4% (18 docentes). Por último, respecto del "nivel Alto" la I.E. Estatal se estableció en el 34,3% (12 docentes) a comparación de la I.E. Particular donde fue solo el 20,0% (7 docentes). Los resultados mostrados permiten indicar una proyección en las diferencias sobre el aspecto analizado entre una I.E. Estatal y una I.E. Particular.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la Dimensión Evaluación de la Gestión en dos Instituciones Educativas

Institución Educativa	Rango	Frecuencia	Porcentaje
I.E, N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	Bajo	2	5,7%
	Medio	28	80,0%
	Alto	5	14,3%
	Total	35	100.0%
I.E.P Marianne Frostig	Bajo	3	8,6%
	Medio	32	91,4%
	Alto	0	0,0%
	Total	35	100.0%

Nota: Programa Spss

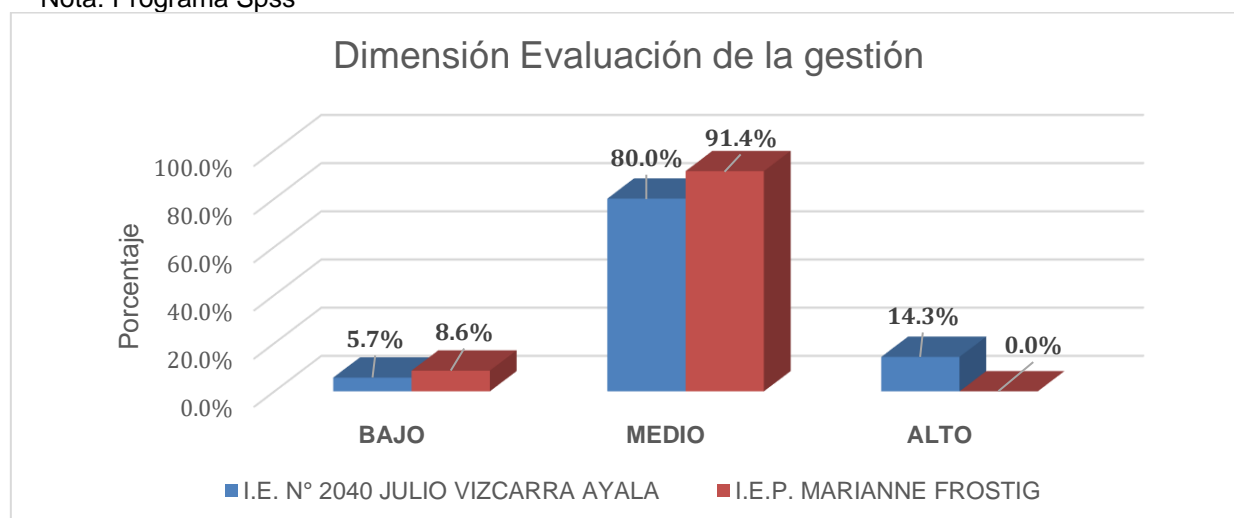


Figura 4

Niveles porcentuales de la Dimensión Evaluación de la Gestión en dos Instituciones educativas

Como se observa en la tabla 9 y figura 4 respecto a la dimensión ‘Evaluación de la gestión’, se evidenció que en el “nivel Bajo” la I.E. Particular se encuentra en 8,6% (3 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 5,7% (2 docentes), en cuanto al “nivel Medio” la I.E. Particular se encuentra en 91,4% (32 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 80,0% (28 docentes). Por último, respecto del “nivel Alto” la I.E. Estatal se estableció en el 14,3% (5 docentes) a comparación de la I.E. Particular con el 0,0% (0 docentes). Los resultados mostrados permiten indicar una proyección en las diferencias sobre el aspecto analizado entre una I.E. Estatal y una I.E. Particular.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la Dimensión Clima Institucional en dos Instituciones Educativas

Institución Educativa	Rango	Frecuencia	Porcentaje
I.E, N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	Bajo	2	5,7%
	Medio	27	77,2%
	Alto	6	17,1%
	Total	35	100.0%
I.E.P Marianne Frostig	Bajo	2	5,7%
	Medio	31	88,6%
	Total	35	100.0%

Nota: Programa Spss

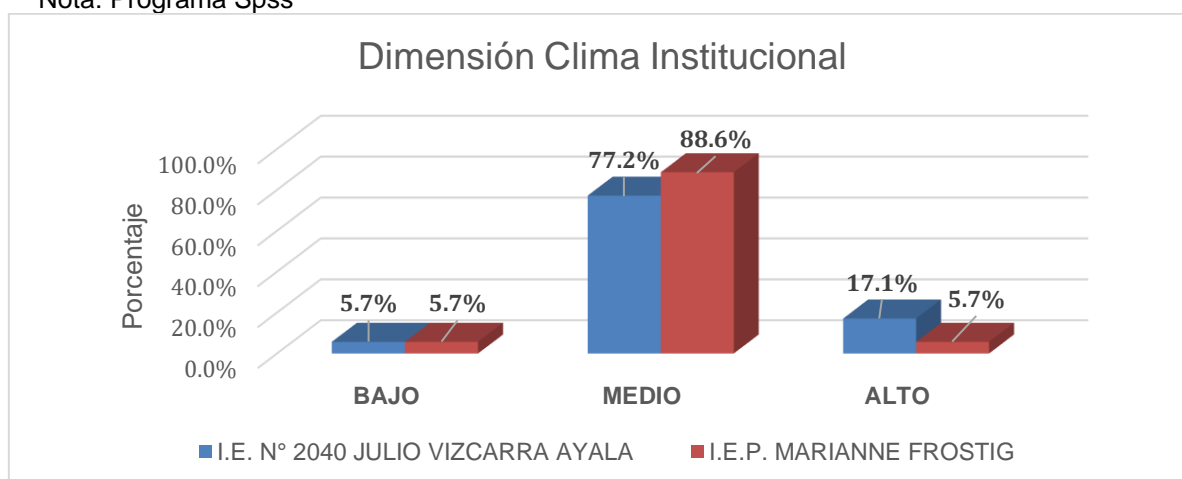


Figura 5

Niveles porcentuales de la Dimensión Clima institucional en dos Instituciones educativas

Como se observa en la tabla 10 y figura 5 respecto a la dimensión ‘Clima Institucional’, se evidenció que en el “nivel Bajo” la I.E. Particular se encuentra en 5,7% (2 docentes) al igual que la I.E. Estatal con el 5,7% (2 docentes), en cuanto al “nivel Medio” la I.E. Particular se encuentra en 88,6% (31 docentes) a comparación de la I.E. Estatal con el 77,2% (27 docentes). Por último, respecto del “nivel Alto” la I.E. Estatal se halló solo el 17,1% (6 docentes) a comparación de la I.E. Particular con el 5,7% (2 docentes). Los resultados mostrados permiten indicar una proyección en las diferencias sobre el aspecto analizado entre una I.E. Estatal y una I.E. Particular.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_i : Existen diferencias en el nivel de Gestión institucional en Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H_0 : No existen diferencias en el nivel de Gestión institucional en Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor < 0.05 entonces da pie al rechazo de H_0 .

Tabla 11.

Rango promedio en la comparación de grupo de dos instituciones educativas según la U de Mann Whitney sobre la Gestión Institucional

	Institución Educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión institucional	I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	35	39,16	1370,50
	I.E.P. Marianne Frostig	35	31,84	1114,50
	Total	70		

Nota: Programa Spss

De acuerdo a la tabla 11 donde se muestra el rango promedio acerca de la Gestión Institucional, se evidenció que la institución educativa Estatal presentó el mayor rango (39,16); mientras que la institución educativa particular estuvo por debajo (31,84) hecho que se tradujo en que existió diferencias respecto del nivel de Gestión Institucional entre ambas instituciones (estatal y particular).

Tabla 12

Estadístico de prueba según la U de Mann Whitney sobre la Gestión institucional en dos Instituciones educativas

	Gestión institucional
U de Mann-Whitney	484,500
W de Wilcoxon	1114,500
Z	-2,293
Sig. asintótica(bilateral)	,022

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

En lo que respecta a la Tabla 12 sobre el estadístico de prueba comparativa de grupos independientes sobre la evaluación de la Gestión institucional, se evidenció que el sig. bilateral fue menor al grado de significancia estadística (sig = ,022 < 0,05), hecho que confirmó que existieron diferencias ente la institución educativa estatal y particular respecto del aspecto evaluado. Por ello, se descartó la hipótesis nula, admitiéndose la alterna.

Hipótesis específicas

Hi: Existen diferencias en el nivel de Liderazgo directivo en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Ho: No existen diferencias en el nivel de Liderazgo directivo en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Hi: Existen diferencias en el nivel de Planificación estratégica en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Ho: No existen diferencias en el nivel de Planificación estratégica en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H_i: Existen diferencias en el nivel de Evaluación de la gestión en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₀: No existen diferencias en el nivel de Evaluación de la gestión en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H_i: Existen diferencias en el nivel de Clima institucional en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₀: No existen diferencias en el nivel de Clima institucional en dos Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor < 0,05 entonces da pie al rechazo de la H₀

Tabla 13

Rango promedio en la comparación de grupo de dos instituciones educativas según la U0 de Mann Whitney sobre las dimensiones de la Gestión Institucional.

	Institución Educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Liderazgo directivo	I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	35	39,67	1388,50
	I.E.P. Marianne Frostig	35	31,33	1096,50
	Total	70		
Planificación estratégica	I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	35	40,53	1418,50
	I.E.P. Marianne Frostig	35	30,47	1066,50
	Total	70		
Evaluación de la gestión	I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	35	40,76	1370,50
	I.E.P. Marianne Frostig	35	30,24	1058,50
	Total	70		
Clima institucional	I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala	35	41,81	1463,50
	I.E.P. Marianne Frostig	35	29,19	1021,50
	Total	70		

Nota: Programa Spss 25

De acuerdo a la Tabla 13 del rango promedio sobre las dimensiones de la variable Gestión Institucional, se evidenció en la dimensión ‘Liderazgo directivo’ la institución educativa Estatal presenta el mayor rango siendo de 39,67; mientras que la institución educativa particular está en 31,33; en la dimensión ‘Planificación estratégica’ la institución educativa Estatal presenta el mayor rango siendo de 40,53; mientras que la institución educativa particular está en 30,47; en la dimensión ‘Evaluación de la gestión’ la institución educativa Estatal presenta el mayor rango siendo de 40,76; mientras que la institución educativa particular está en 30,24; por último en la dimensión ‘Clima institucional’ la institución educativa Estatal presenta el mayor rango siendo de 41,81; mientras que la institución educativa particular está en 29,19; es decir existió diferencias en las dimensiones de Gestión Institucional entre la institución Estatal y particular.

Tabla 14

Estadístico de prueba según la U de Mann Whitney sobre las dimensiones de Gestión institucional

	Liderazgo directivo
U de Mann-Whitney	466,500
W de Wilcoxon	1096,500
Z	-2,010
Sig. asintótica(bilateral)	,044
	Planificación estratégica
U de Mann-Whitney	436,500
W de Wilcoxon	1066,500
Z	-2,071
Sig. asintótica(bilateral)	,038
	Evaluación de la gestión
U de Mann-Whitney	428,500
W de Wilcoxon	1058,500
Z	-2,174
Sig. asintótica(bilateral)	,030
	Clima institucional
U de Mann-Whitney	391,500
W de Wilcoxon	1021,500
Z	-2,609
Sig. asintótica(bilateral)	,009

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

En lo que respecta a la tabla 14 acerca del estadístico de prueba en la comparación de grupos independientes de las dimensiones del factor Gestión institucional, se evidenció que para la dimensión 'Liderazgo directivo' la sig. bilateral fue menor en relación al nivel/grado de significancia estadística siendo $\text{sig} = ,044 < 0,05$. Respecto de la dimensión 'Planificación estratégica' la sig. bilateral fue menor en relación al nivel/grado de significancia estadística siendo $\text{sig} = ,038 < 0,05$. De acuerdo con los valores para la dimensión 'Evaluación de la gestión' la sig. bilateral fue menor en relación al nivel/grado de significancia estadística siendo $\text{sig} = ,030 < 0,05$. Por último, en cuanto a la dimensión 'Clima institucional' la sig. bilateral fue menor en relación al nivel/grado de significancia estadística siendo $\text{sig} = ,009 < 0,05$. En función de los hallazgos mostrados cabe confirmar que sí existieron diferencias entre la institución educativa estatal y particular en lo que respecta a la Gestión institucional; por ello, fueron admitidas las hipótesis alternas.

V. Discusión

De acuerdo con los resultados, se halló que hubo diferencias en la gestión institucional entre la institución educativa pública N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa privada “Marianne Frostig”, ambas ubicadas en el distrito de San Martín de Porres en Lima. Dicho resultado fue corroborado por estadística inferencial comparativa entre las mencionadas instituciones ya que el p valor “sig. asintótica(bilateral)” fue ,022 menor a 0,05 con lo que se estaría comprobando que sí hubo diferencias respecto de la gestión institucional para ambas instituciones. Dicho resultado se alinea positivamente con los resultados de la investigación desarrollada en una institución educativa pública de Lima Norte por Sosa (2017), quien al respecto remarcó que si se adecuan aquellos factores asociados a la gestión en función de los actores del hecho educativo en función de sus requerimientos el nivel de percepción de los mismos será considerablemente alto, y ello se materializa en un servicio de calidad que es reconocido no sólo por la gestión/administración a cargo sino por aquellos que están directamente involucrados. Así mismo los resultados del presente trabajo guardaron cierta distancia con el estudio hecho por Acevedo et al. (2017) quienes determinaron que en las escuelas públicas mexicanas los referentes relacionados a la gestión institucional no fueron nada significativos en su contexto.

Ante la realidad expuesta, urge la necesidad de contar con información relevante acerca de cómo se ha venido desarrollando los procesos de ‘Gestión institucional’ en las dos instituciones educativas, ubicadas en el distrito de San Martín de Porres, con la finalidad de poder contar con un índice comparativo y objetivo que permita un diagnóstico más acertado, para poder replantear los mecanismos en cómo debe organizarse cada institución en función de sus planes y programas y que coadyuven significativamente a los replanteamientos necesarios, con el objetivo de corregir falencias y/o generar nuevas perspectivas que contribuyan a una mejor gestión institucional y con ello brindar servicios eficientes, de calidad teniendo en cuenta sus realidades.

Acerca del liderazgo directivo evaluado en dos instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, se tuvo que hubo diferencias significativas ya que el p valor “sig. asintótica(bilateral)” fue ,044 menor a 0,05 con lo que se estaría

comprobando que sí hubo diferencias respecto al liderazgo directivo, en las citadas instituciones educativas. Dicho aspecto se ve corroborado por los aspectos dados a conocer en la investigación desarrollada por Maya et al. (2019) en una localidad venezolana quienes determinaron en sus hallazgos que las instituciones nacionales que fueron evaluadas en su contexto, mostraron un elevado nivel de liderazgo directivo y además de ello se notó cambios significativos hacia una educación de calidad. En el plano nacional los resultados de la presente investigación guardaron similitudes con el trabajo de Simbrón & Sanabria (2020) que se encaminó a evaluar el liderazgo directivo de una universidad privada ubicada en Lima Norte, demostrando que ocurrió un nexo positivo y significativo en relación al liderazgo directivo en dicha institución frente a la gestión, hecho que expuso que el modelo privado de gestión tiene cierta validez solo si se presenta a nivel de educación superior, ello debido a mayores estándares de exigencia, cosa que no es regular a nivel de las instituciones educativas.

La urgencia de aportar en la mejora de los procesos de gestión institucional en las instituciones analizadas, ha brindado la oportunidad de determinar una metodología sustentada para realizar un trabajo comparativo actualizado que permita conocer el panorama de las necesidades y expectativas que se tienen al respecto. Por ello el protocolo de trabajo desarrollado en el presente estudio servirá de marco referencial para estudios posteriores a fin de determinar los niveles y recurrencias respecto de los procesos de gestión institucional evaluados.

Respecto del parámetro referido a la planificación estratégica en dos instituciones educativas (pública y privada) del distrito de San Martín de Porres, se tuvo que hubo diferencias significativas ya que el p valor “sig. asintótica(bilateral)” fue ,038 menor a 0,05 con lo que se estaría comprobando que sí hubo diferencias respecto de la planificación estratégica respecto de las citadas instituciones educativas. Los hallazgos mostraron una aproximación a lo reportado por Uribe et al. (2019) quienes mediante un estudio de carácter mixto mostraron que pudo generarse cambios positivos en el modelo de gestión educativa en una institución pública mexicana, en relación a la planificación estratégica empleando una serie de mecanismos viables como el empoderamiento de los actores en el proceso. Por otro lado, cabe hacer mención que los resultados del presente estudio fueron muy afines a los hallazgos hechos por Huanca & Geldrech (2020) quienes se enfocaron

en establecer el nivel de incidencia de la planificación estratégica y gestión pedagógica en diversas instituciones del sector educativo público en la región sur del Perú; ya que sus resultados indicaron que el factor liderazgo estratégico jugó cierta relevancia (59%) para concretar los objetivos de la gestión pedagógica.

La situación de los niveles de evaluación de la gestión que se obtuvieron para las dos instituciones ubicadas en el distrito de San Martín de Porres, se tuvo que hubo diferencias significativas ya que el p valor “sig. asintótica(bilateral)” fue ,030 menor a 0,05 con lo que se estaría comprobando que sí hubo diferencias respecto de los niveles de evaluación de la gestión en relación de las citadas instituciones educativas. Dicho aspecto dejó entrever que, en función de los indicadores estimados en el estudio tal como en la evaluación de los resultados, las instituciones privadas tuvieron un menor marcador, hecho que se tradujo en una falta de comunicación y empoderamiento de los docentes en dicha gestión, que en cierta manera, son relegados de los datos relevantes del cómo se viene desempeñando ya que los mismos son considerados como colaboradores, por lo que su papel activo en el proceso, así como sus opiniones no son tomadas en cuenta. De cierta manera, los resultados mostrados tuvieron aproximación a lo reportado por Rosario (2016) quien en un estudio realizado en una institución pública de Lima Norte exhibió que los niveles de evaluación de la gestión fueron significativamente altos cuando los mismos se alinearon al desempeño de los docentes con lo cual otros factores asociados mostraron mejores resultados.

El planteamiento realizado pone de manifiesto la importancia práctica del presente estudio por cuanto a través del mismo se pretende despertar la reflexión sobre la importancia de adecuados procesos de gestión institucional que incidan en mejores desempeños y el logro de objetivos. En lo práctico, el presente estudio constituye un material referente estructurado en información concreta cuyos datos beneficiará a las instituciones en las que se ha realizado, en miras de optar por las mejoras significativas en relación con la gestión educativa institucional y, con ello, lograr optimizar los procesos y mejorar el rendimiento de todos los actores inmiscuidos.

Respecto a la situación del clima institucional a nivel comparativo entre dos instituciones educativas ubicadas en San Martín de Porres, se tuvo que hubo diferencias significativas ya que el p valor “sig. asintótica(bilateral)” fue ,009 menor

a 0,05 con lo que se estaría comprobando que sí hubo diferencias respecto del clima institucional en relación de las citadas instituciones educativas. Dicho resultado se sustentó en los marcadores observados para la dimensión relaciones interpersonales, en la que docentes de la institución privada opinaron que fue baja, ello debido a que las condiciones en las que desarrollan su trabajo son percibidas como ajenas al docente y su nivel de identificación es mínimo y unido a ello es el aspecto marcado de estabilidad laboral que jugó un rol determinante, a diferencia de la institución educativa pública en la cual dicha referencia fue superior. Al respecto cabe mencionar el estudio desarrollado por Medina (2017) sobre la situación de más de media centena de docentes de una institución particular de la ciudad de Quito, respecto del clima institucional, cuyos resultados se alinean con lo mencionado en la presente, ya que el citado autor mencionó que, aunque sus resultados fueron positivos, resultaron bajos hecho que en cierta manera refrenda los hallazgos del presente estudio. Para el caso nacional se tuvo el estudio desarrollado por Simbrón & Sanabria (2020) respecto al clima organizacional en una institución de educación superior privada de Lima Norte, sus resultados mostraron marcadas diferencias frente al presente estudio a la razón de que se trató de una institución universitaria en la cual se evaluó el clima institucional frente a la relación con la satisfacción laboral, que dado el contexto en el cual se realizó dicho trabajo, difiere del presente estudio.

VI. Conclusiones

Primera.

Existen diferencias respecto a la variable de Gestión institucional entre las instituciones educativas estatal N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y la institución educativa particular Marianne Frostig.

Segunda.

Existen diferencias respecto del nivel de liderazgo directivo entre las instituciones educativas estatal y la institución educativa particular.

Tercera.

Existen diferencias respecto de la planificación estratégica entre las instituciones educativas estatal y la institución educativa particular.

Cuarta.

Existen diferencias respecto de la evaluación de la gestión entre las instituciones educativas estatal y la institución educativa particular.

Quinta.

Existen diferencias respecto del clima institucional entre las instituciones educativas estatal y la institución educativa particular.

VII. Recomendaciones

Primera.

Se recomienda al director de la institución educativa estatal N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y de la institución particular Marianne Frostig, replantear mecanismos de organización en función a sus planes y programas en función de sus realidades, para mejorar su gestión institucional.

Segunda.

Se recomienda al director de la institución educativa estatal y de la institución particular, motivar a la comunidad educativa a cumplir con los objetivos institucionales para mejorar el liderazgo directivo.

Tercera.

Se recomienda al director de la institución educativa particular y de la institución educativa estatal, realizar talleres para la elaboración de proyectos institucionales y mejorar la planificación estratégica.

Cuarta.

Se recomienda al director y docentes de la institución educativa particular y de la institución educativa estatal, realizar la evaluación periódica de los objetivos y metas institucionales, para mejorar la evaluación de la gestión.

Quinta

Se recomienda al director y docentes de la institución educativa particular y de la institución educativa estatal, promover el trabajo en equipo para mejorar el clima institucional.

Referencias

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la Educación*, (46), 53-95. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>.
- Alvarado-Herrera, M. V. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima - 2017 [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo. Perú]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13004>.
- Huaita-Acha, D. M., & Luza-Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>.
- Aravena-Castillo, F., & Hallinger, P. (2018). Systematic review of research on educational leadership and management in Latin America, 1991-2017. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(2), 207-225. <https://doi.org/10.1177/1741143217745882>.
- Barbón-Pérez, O. G., & Fernández-Pino, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>.
- Barriga-Rodríguez, R. D., & Pando-Ezcurra, T. (2018). El clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María-Lima, 2016. *Igobernanza*, 1(1), 14-28. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.7>.
- Bauer, A. (2019). Avaliação de Redes de Ensino e Gestão Educacional: aportes teóricos. *Educação & Realidade*, 44(1). <https://doi.org/10.1590/2175-623677006>.

- Beşliu, D. C. (2018). Institutional management of change. Resistance of the employees against organizational transformations. In *Proceedings of the Scientific Conference AFASES*, 8, 351-358.
- Bush, T. (2019). Distinguishing between educational leadership and management: Compatible or incompatible constructs? *Educational Management Administration & Leadership*, 1-3. doi:10.1177/1741143219839262.
- Bush, T. (2018). Research on educational leadership and management. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 359-361. doi:10.1177/1741143218758555 <https://doi.org/10.1177/1741143218758555>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México DF: Mc Graw-Hill
- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. <https://doi.org/10.1177/1741143217745880>.
- Cóssio, M. de F. (2018). A nova gestão pública: alguns impactos nas políticas educacionais e na formação de professores. *Educação*, 41(1), 66-73. <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2018.1.29528>
- Díaz-Tello, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123-130. doi: 10.33539/educacion.2018.v24n2.1325
- Espinoza-Poves, J. L. (2018). Clima organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *Tzhoecoen*, 10(1), 75-87. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>.
- Farfán-Cabrera, M. T., & Reyes-Adan, I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 29(73), 45-62. <https://bit.ly/3pQLue1>.
- Firsova, A. A., Makarova, E. L., & Tugusheva, R. R. (2020). Institutional management elaboration through cognitive modeling of the balanced

sustainable development of regional innovation systems. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 32-42.

Garbanzo-Vargas, G. M., & Orozco-Delgado, V. H. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34(1), 15-29. <https://bit.ly/3pKh6le>

Grissom, J. A., & Bartanen, B. (2019). Strategic retention: Principal effectiveness and teacher turnover in multiple-measure teacher evaluation systems. *American Educational Research Journal*, 56(2), 514-555. <https://doi.org/10.3102/0002831218797931>.

Grissom, J. A., & Loeb, S. (2017). Assessing principals' assessments: Subjective evaluations of teacher effectiveness in low- and high-stakes environments. *Education Finance and Policy*, 12, 369-395. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00210.

Hallinger P., & Hammad, W. (2017). Knowledge production on educational leadership and management in Arab societies: A systematic review of research. *Educational Management Administration & Leadership*, 20(10), 1-17. doi: 10.1177/1741143217717280.

Hernández-Castro, G. & Fernández-Jinesta, J. (2018). La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa. *Revista nacional de administración*, 9(1), 69-86. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2103>.

Hernández-Jáquez, L. F., & Cenicerros-Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación educativa*, 18(78), 171-192. <https://bit.ly/3lanimc>.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Interamericana Editores. México.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill-Interamericana. México.

- Huanca-Arohuanca, J. W., & Geldrech-Sánchez, P. (2020). Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú. *Conrado*, 16(76), 369-376. <https://bit.ly/2Nulpme>.
- Kraft, M. A., & Gilmour, A. F. (2017). Revisiting The Widget Effect: Teacher evaluation reforms and the distribution of teacher effectiveness. *Educational Researcher*, 46, 234-249. <https://doi.org/10.3102/0013189X17718797>.
- Lerdpornkulrat, T., Koul, R., & Poondej, C. (2018). Relationship between perceptions of classroom climate and institutional goal structures and student motivation, engagement and intention to persist in college. *Journal of Further and Higher Education*, 42(1), 102-115. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1206855>.
- León-Fuentes, H. (2016). Gestión de la planificación estratégica para el desarrollo profesional docente. *Gestión de la educación*, 6(1), 23-52. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v1i1.22719>.
- Marambio-Carrasco, C. A. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educar*, 54(1), 205-226. <https://bit.ly/3bbwWAK>.
- Master, B. (2014). Staffing for success: Linking teacher evaluation and school personnel management in practice. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 36, 207-227. <https://doi.org/10.3102/0162373713506552>.
- Maya, E., Aldana- Zavala, J. J. A., & Isea-Argüelles, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>.
- Maxey, D., & Kezar, A. (2015). Revealing Opportunities and Obstacles for Changing Non-Tenure-Track Faculty Practices: An Examination of Stakeholders' Awareness of Institutional Contradictions. *The Journal of Higher Education*, 86(4), 564-594. <https://doi.org/10.1080/00221546.2015.11777375>.
- McDaniel, M. (2017). Institutional climate and faculty governance in higher education: A shift from capitalist to shared governance models. *Workplace: A Journal for Academic Labor*, (29). <https://doi.org/10.14288/workplace.v0i29.186227>.

- Medina-Montesdeoca, N. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2NwUilV>.
- Oplatka, I., & Arar, K. (2017). The research on educational leadership and management in the Arab world since the 1990s: A systematic review. *Review of Education*, 5(3), 267-307. <https://doi.org/10.1002/rev3.3095>
- Pachas Huamán, J. (2019). *La planificación estratégica y su importancia en las instituciones educativas* [tesis de grado. <https://bit.ly/3bpAEpZ> Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/38vM0Z8>.
- Prati, G., Albanesi, C., & Pietrantonio, L. (2017). The interplay among environmental attitudes, pro-environmental behavior, social identity, and pro-environmental institutional climate. A longitudinal study. *Environmental Education Research*, 23(2), 176-191. <https://doi.org/10.1080/13504622.2015.1118752>.
- Prestes, E. M. D. T., & Duarte-Fialho, M. G. (2018). Evasão na educação superior e gestão institucional: o caso da Universidade Federal da Paraíba. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 26(100), 869-889. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362018002601104>.
- Ramírez-Solis, C. R., García-Ramírez, E. E., & Cruel-Angulo, J. P. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 378-390. <https://bit.ly/3dkNQ1Y>.
- Reinhorn, S. K., Johnson, S. M., & Simon, N. (2017). Investing in development: six high-performing, high-poverty schools implement Massachusetts' teacher evaluation policy. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39, 383-406. <https://doi.org/10.3102/0162373717690605>
- Romero-Medina, G. M. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *REXE-Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17(35), 91-103.

- Rosario-Flores, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016* [tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú]. Repositorio Institucional
- Ruiz-González, C., & Pinchi-Ramírez, W. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope-2014. *Revista Ciencia y Tecnología*, 12(1), 85-99. doi: 10.21703/rexe.20181735romero6.
- Santos-Gomes, S. D., & Gomes- De Melo, S. D. (2018). Políticas de avaliação e gestão educacional: articulações, interfaces e tensões. *Educação & Realidade*, 43(4), 1199-1216. <https://doi.org/10.1590/2175-623688386>.
- Sardon-Ari, L. D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>.
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sosa-Espinoza, G. V. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra* [tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2OQY146>.
- Steinberg, M. P., & Donaldson, M. L. (2016). The new educational accountability: Understanding the landscape of teacher evaluation in the post-NCLB era. *Education Finance and Policy*, 11, 340-359. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00186.
- Uribe-López, A., Arredondo-Cortés, S. A., & López-Mayoral, M. A. (2019). Diagnóstico de gestión Institucional: Un estudio de caso en educación básica. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 9-22. <https://bit.ly/3jBJEff>.

- Weinstein, J., Muñoz, G., & Flessa, J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Calidad en la educación*, (51), 10-14.
- Yang, C. (2015). The Effects of Higher Education's Institutional Organizational Climate on Performance Satisfaction: Perceptions of University Faculty in Taiwan. *IBR International Business Research*, 8(8), 103-117. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v8n8p103>.

Anexos

ANEXO 1:

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Gestión institucional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	La Gestión Institucional es la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. Alvarado (2018)	De acuerdo con Simbrón & Sanabria (2020) se entiende por liderazgo directivo al rol principal de aquellos individuos que lideran o guían una determinada organización y que, con su nivel de desempeño e identificación, consolidan la concreción de los objetivos planificados y las mejoras significativas de la misma.	Liderazgo directivo	- Toma de decisiones - Estilo de liderazgo - Participación y trabajo en equipo	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		La planificación estratégica se entiende como el proceso por el cual los diversos niveles que conforman una institución educativa se adaptan a fin que las actividades a desarrollar coadyuven al logro de metas organizacionales (Bauer, 2019).	Planificación estratégica	- Diagnóstico - Elaboración de proyectos - Priorización de problemas	
		Son objetivos en el sentido de que los requisitos de observaciones frecuentes y detalladas de los maestros empujan a los	Evaluación de la gestión	- Cumplimiento de las metas - Evaluación de la gestión - Evaluación de los resultados	

		directores a recopilar y procesar sus propias pruebas sobre la eficacia de sus maestros. (Grissom y Loeb, 2017; Kraft y Gilmour, 2017).		-	
		Hallinger & Hammad (2017) Clima institucional es el resultado de la forma en la cual los miembros de una determinada organización perciben su realidad inmediata, la cual idealmente gravita sobre un ambiente armonioso, con un nivel comunicacional adecuado, donde la identificación y pertenencia con aquello que es propio del entorno genera una sensación satisfactoria siendo todo ello incisivo para generar niveles adecuados a óptimos de productividad y rendimiento.	Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Solución de conflictos - Valores 	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de Gestión institucional en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Comparar el nivel de ‘Gestión institucional’ en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existen diferencias en el nivel de Gestión institucional en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021.</p>						
<p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de planificación estratégica en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Comparar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021</p> <p>2. Comparar el nivel de planificación estratégica en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existen diferencias en el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021.</p> <p>2. Existen diferencias en el nivel de planificación estratégica en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del</p>	Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Estilo de liderazgo - Participación y trabajo en equipo 	1,2,3 4,5,6 7,8,9	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces	Bajo Medio	
			Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico - Elaboración de proyectos - Priorización de problemas 	10,11,12 13,14,15 16,17,18	(4) Casi Siempre (5) Siempre	Alto	
			Evaluación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las metas - Evaluación de la gestión - Evaluación de los resultados 	19,20,21 22,23,24 25,26,27			
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Solución de conflictos - Valores 	28,29,30 31,32,33 34,35,36, 37			

<p>distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de evaluación en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de clima institucional en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p>	<p>San Martín de Porres, 2021</p> <p>3. Comparar el nivel de evaluación gestión en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021</p> <p>4. Comparar el nivel de clima institucional en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021</p>	<p>distrito de San Martín de Porres, 2021.</p> <p>3. Existen diferencias en el nivel de evaluación en su gestión en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021</p> <p>4. Existen diferencias en el nivel de clima institucional en dos Instituciones en la institución educativa N° 2040 “Julio Vizcarra Ayala” y la institución educativa particular “Marianne Frostig” del distrito de San Martín de Porres, 2021.</p>					
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				

<p>Nivel: Básico</p> <p>Tipo: Descriptivo comparativo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Método: cuantitativo</p> <p>Aplicación: transversal</p>	<p>Población: 70 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor:</p> <p>Año:</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. N° 2040 Julio Vizcarra Ayala y I.E.P. Mariane Frostig</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>En la investigación, el análisis estadístico se realizó mediado por el software para evaluación estadística: SPSS (versión 25), para lo cual se ejecutó el proceso analítico y de posterior interpretación de los resultados logrados. De función de los resultados generados en la evaluación del presente estudio, se elaboró el diseño de los instrumentos y sus respectivos ítems, así como codificaciones a fin de lograr la aplicación correcta del mismo. Para el cifrado de los instrumentos se requirió asignar valores numéricos para cada pregunta a fin de facilitar el respectivo análisis, así como la comparación. La información obtenida se procesó con el paquete estadístico mencionado, en base a la tabulación (politómica) previamente asignada con valores para el instrumento 'cuestionario Gestión Institucional', 1 = Nunca, 2= Casi Nunca, 3 A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre</p> <p>Respecto de la estadística inferencial, se realizó por medio de la prueba de contrastación de las hipótesis validadas por el coeficiente de Rho de Spearman, a fin de poder establecer el rango/grado de vinculación de las variables estudiadas y con ello la generalización completa de los posibles resultados generados. Además, se valió del empleo del método deductivo y reforzado por medio de las pruebas probabilística se ponderó la data generada.</p>
--	--	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE EVALUACION



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES

Estimado (a) colaborador:

Instrucciones.

El siguiente cuestionario tiene el propósito de recoger su opinión sobre las dimensiones de la variable "Gestión institucional", en donde cada una tiene características seguida de 5 alternativas de respuesta se debe escoger una de ellas. Responde escribiendo con (x) la alternativa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre 5	Casi Siempre 4	A veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
-----------	----------------	-----------	--------------	---------

Dimensión 1: Liderazgo directivo		S	CS	AV	CN	N
01	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa					
02	Las decisiones que toma el director están orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.					
03	Se facilita la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.					
04	El director motiva a la comunidad educativa a desarrollar sus habilidades para concluir exitosamente las tareas encomendadas.					
05	El director lidera los cambios en el proceso educativo.					
06	En los procesos de gestión el director demuestra un estilo democrático.					
07	En las reuniones de trabajo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión educativa institucional.					
08	Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas					
09	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes					
Dimensión 2: Planificación estratégica		S	CS	AV	CN	N

10	Se realiza el diagnóstico antes de elaborar el PEI.					
11	El personal de la I.E. participa con eficiencia en la elaboración del diagnóstico de la I.E.					
12	El personal de la I.E. tiene conocimiento sobre planificación estratégica.					
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, Plan de trabajo participan todos los trabajadores de la IE y la APAFA					
14	Todos los trabajadores de la IE participan en la elaboración del plan de seguimiento que impulse, informe y recoja información sobre el plan de mejora					
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.					
16	El director conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la institución.					
17	El director lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.					
18	El director prioriza la solución de problemas según su importancia.					
Dimensión 3: Evaluación de la gestión		S	CS	AV	CS	N
19	Se lograron las metas y objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.					
20	El director realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.					
21	El director motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E					
22	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión educativa institucional					
23	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión de Recursos Humanos.					
24	El director informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.					
25	El director promueve la autoevaluación del trabajo educativo					
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo					
Dimensión 4: Clima institucional		S	CS	AV	CS	N

28	El accionar de los diferentes estamentos de la IE demuestran transparencia.					
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.					
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.					
32	El director convoca a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.					
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.					
34	El director demuestra honestidad y transparencia en la entrega de cuentas					
35	El director está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.					
36	Para evitar discrepancias el director tolera la impuntualidad e incumplimiento de responsabilidades del personal.					
37	El director se preocupa por mantener la disciplina institucional y escolar para favorecer el trabajo educativo.					

Gracias

ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO							
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa	X		X		X		
2	Las decisiones que toma el director están orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Se facilita la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	El director motiva a la comunidad educativa a desarrollar sus habilidades para concluir exitosamente las tareas encomendadas.	X		X		X		
5	El director lidera los cambios en el proceso educativo.	X		X		X		
6	En los procesos de gestión el director demuestra un estilo democrático.	X		X		X		
7	En las reuniones de trabajo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión educativa institucional.	X		X		X		
8	Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas	X		X		X		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACION ESTRATEGICA							
10	Se realiza el diagnóstico antes de elaborar el PEI.	X		X		X		
11	El personal de la I.E. participa con eficiencia en la elaboración del diagnóstico de la I.E.	X		X		X		
12	El personal de la I.E. tiene conocimiento sobre planificación estratégica.	X		X		X		

13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, Plan de trabajo participan todos los trabajadores de la IE y la APAFA	X		X		X		
14	Todos los trabajadores de la IE participan en la elaboración del plan de seguimiento que impulse, informe y recoja información sobre el plan de mejora	X		X		X		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	X		X		X		
16	El director conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la institución.	X		X		X		
17	El director lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	X		X		X		
18	El director prioriza la solución de problemas según su importancia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA GESTION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se lograron las metas y objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
20	El director realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
21	El director motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E	X		X		X		
22	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión educativa institucional	X		X		X		
23	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión de Recursos Humanos.	X		X		X		
24	El director informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
25	El director promueve la autoevaluación del trabajo educativo	X		X		X		
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	X		X		X		
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
28	El accionar de los diferentes estamentos de la IE demuestran transparencia.	X		X		X		

29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	X		X		X		
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	X		X		X		
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	X		X		X		
32	El director convoca a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	X		X		X		
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.	X		X		X		
34	El director demuestra honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	X		X		X		
35	El director está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.	X		X		X		
36	Para evitar discrepancias el director tolera la impuntualidad e incumplimiento de responsabilidades del personal.	X		X		X		
37	El director se preocupa por mantener la disciplina institucional y escolar para favorecer el trabajo educativo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Jimmy J. Aviles Quispe **DNI: 44510523**

Especialidad del validador: Mtro. en Docencia Universitaria

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

Lima, 2 de Marzo del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO							
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa	X		X		X		
2	Las decisiones que toma el director están orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Se facilita la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	El director motiva a la comunidad educativa a desarrollar sus habilidades para concluir exitosamente las tareas encomendadas.	X		X		X		
5	El director lidera los cambios en el proceso educativo.	X		X		X		
6	En los procesos de gestión el director demuestra un estilo democrático.	X		X		X		
7	En las reuniones de trabajo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión educativa institucional.	X		X		X		
8	Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas	X		X		X		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACION ESTRATEGICA							
10	Se realiza el diagnóstico antes de elaborar el PEI.	X		X		X		
11	El personal de la I.E. participa con eficiencia en la elaboración del diagnóstico de la I.E.	X		X		X		
12	El personal de la I.E. tiene conocimiento sobre planificación estratégica.	X		X		X		

13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, Plan de trabajo participan todos los trabajadores de la IE y la APAFA	X		X		X		
14	Todos los trabajadores de la IE participan en la elaboración del plan de seguimiento que impulse, informe y recoja información sobre el plan de mejora	X		X		X		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	X		X		X		
16	El director conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la institución.	X		X		X		
17	El director lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	X		X		X		
18	El director prioriza la solución de problemas según su importancia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA GESTION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se lograron las metas y objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
20	El director realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
21	El director motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E	X		X		X		
22	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión educativa institucional	X		X		X		
23	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión de Recursos Humanos.	X		X		X		
24	El director informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
25	El director promueve la autoevaluación del trabajo educativo	X		X		X		
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	X		X		X		
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
28	El accionar de los diferentes estamentos de la IE demuestran transparencia.	X		X		X		

29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	X		X		X	
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	X		X		X	
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	X		X		X	
32	El director convoca a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	X		X		X	
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.	X		X		X	
34	El director demuestra honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	X		X		X	
35	El director está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.	X		X		X	
36	Para evitar discrepancias el director tolera la impuntualidad e incumplimiento de responsabilidades del personal.	X		X		X	
37	El director se preocupa por mantener la disciplina institucional y escolar para favorecer el trabajo educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Luis Alex Valenzuela Fernandez **DNI:**

Especialidad del validador: Mtro. en Docencia Universitaria

Lima, 2 de Marzo del 2021

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO							
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa	X		X		X		
2	Las decisiones que toma el director están orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Se facilita la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	El director motiva a la comunidad educativa a desarrollar sus habilidades para concluir exitosamente las tareas encomendadas.	X		X		X		
5	El director lidera los cambios en el proceso educativo.	X		X		X		
6	En los procesos de gestión el director demuestra un estilo democrático.	X		X		X		
7	En las reuniones de trabajo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión educativa institucional.	X		X		X		
8	Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas	X		X		X		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACION ESTRATEGICA							
10	Se realiza el diagnóstico antes de elaborar el PEI.	X		X		X		
11	El personal de la I.E. participa con eficiencia en la elaboración del diagnóstico de la I.E.	X		X		X		
12	El personal de la I.E. tiene conocimiento sobre planificación estratégica.	X		X		X		

13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, Plan de trabajo participan todos los trabajadores de la IE y la APAFA	X		X		X		
14	Todos los trabajadores de la IE participan en la elaboración del plan de seguimiento que impulse, informe y recoja información sobre el plan de mejora	X		X		X		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	X		X		X		
16	El director conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la institución.	X		X		X		
17	El director lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	X		X		X		
18	El director prioriza la solución de problemas según su importancia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LA GESTION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se lograron las metas y objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
20	El director realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
21	El director motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E	X		X		X		
22	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión educativa institucional	X		X		X		
23	El director, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión de Recursos Humanos.	X		X		X		
24	El director informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
25	El director promueve la autoevaluación del trabajo educativo	X		X		X		
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	X		X		X		
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
28	El accionar de los diferentes estamentos de la IE demuestran transparencia.	X		X		X		

29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	X		X		X		
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	X		X		X		
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	X		X		X		
32	El director convoca a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	X		X		X		
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.	X		X		X		
34	El director demuestra honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	X		X		X		
35	El director está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.	X		X		X		
36	Para evitar discrepancias el director tolera la impuntualidad e incumplimiento de responsabilidades del personal.	X		X		X		
37	El director se preocupa por mantener la disciplina institucional y escolar para favorecer el trabajo educativo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales **DNI: 25214954**

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación

Lima, 2 de Marzo del 2021

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Escala: GESTION INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	37

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LIDEDIREC1	115,44	216,105	,592	,844
LIDEDIREC2	115,24	217,404	,454	,846
LIDEDIREC3	115,41	222,884	,403	,848
LIDEDIREC4	115,67	215,151	,537	,844
LIDEDIREC5	115,51	218,862	,551	,845
LIDEDIREC6	115,83	222,318	,383	,849
LIDEDIREC7	115,69	210,306	,612	,842
LIDEDIREC8	115,91	222,166	,324	,850
LIDEDIREC9	115,36	220,668	,603	,845
PLANESTRA10	115,44	216,105	,592	,844
PLANESTRA11	115,24	217,404	,454	,846
PLANESTRA12	115,41	222,884	,403	,848
PLANESTRA13	115,67	215,151	,537	,844
PLANESTRA14	115,51	218,862	,551	,845
PLANESTRA15	115,37	217,280	,595	,844
PLANESTRA16	115,60	217,548	,529	,845
PLANESTRA17	115,51	209,413	,565	,843
PLANESTRA18	115,81	222,762	,297	,851
EVAGEST19	115,63	214,440	,581	,843
EVAGEST20	115,61	222,153	,379	,849
EVAGEST21	115,34	237,185	-,131	,859
EVAGEST22	115,90	227,599	,190	,853
EVAGEST23	115,41	231,927	,052	,856

EVAGEST24	115,90	229,743	,144	,854
EVAGEST25	115,77	236,961	-,108	,863
EVAGEST26	116,04	232,766	,020	,857
EVAGEST27	115,39	231,603	,099	,854
CLIMINST28	115,63	214,440	,581	,843
CLIMINST29	115,61	222,153	,379	,849
CLIMINST30	115,34	237,185	-,131	,859
CLIMINST31	115,90	227,599	,190	,853
CLIMINST32	115,41	231,927	,052	,856
CLIMINST33	115,90	229,743	,144	,854
CLIMINST34	115,77	236,961	-,108	,863
CLIMINST35	115,43	215,959	,490	,845
CLIMINST36	115,26	217,266	,543	,845
CLIMINST37	115,37	221,019	,347	,849

ANEXO 6: PANTALLAZO DE LA BASE DE DATOS

GESTION INSTITUCIONAL CARMEN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	IE	LIEDIRE C1	LIEDIRE C2	LIEDIRE C3	LIEDIRE C4	LIEDIRE C5	LIEDIRE C6	LIEDIRE C7	LIEDIRE C8	LIEDIRE C9	PLANES TRA10	PLANES TRA11	PLANES TRA12	PLANES TRA13	PLANES TRA14	PLANES TRA15	PLANES TRA16	PL T
1	I.E. N° 204...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A V...
2	I.E. N° 204...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	SIE...
3	I.E. N° 204...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A V...
4	I.E. N° 204...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A V...
5	I.E. N° 204...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIE...
6	I.E. N° 204...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	N...
7	I.E. N° 204...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI...
8	I.E. N° 204...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIE...
9	I.E. N° 204...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	A V...
10	I.E. N° 204...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIE...
11	I.E. N° 204...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A V...
12	I.E. N° 204...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI...
13	I.E. N° 204...	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	SIE...
14	I.E. N° 204...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A V...
15	I.E. N° 204...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	N...
16	I.E. N° 204...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A V...
17	I.E. N° 204...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CAS...
18	I.E. N° 204...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	SIE...
19	I.E. N° 204...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	N...
20	I.E. N° 204...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIE...
21	I.E. N° 204...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUN...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUN...	A V...
22	I.E. N° 204...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CAS...
23	I.E. N° 204...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIE...
24	I.E. N° 204...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	A V...
25	I.E. N° 204...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIE...
26	I.E. N° 204...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIE...
27	I.E. N° 204...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	N...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

2024 12/03/2021

GESTION INSTITUCIONAL CARMEN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
15	PLANESTR...	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	PLANESTR...	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	PLANESTR...	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	PLANESTR...	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	PLANESTR...	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	EVAGEST19	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	EVAGEST20	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	EVAGEST21	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	EVAGEST22	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	EVAGEST23	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	EVAGEST24	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	EVAGEST25	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	EVAGEST26	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	EVAGEST27	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	CLIMINST28	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	CLIMINST29	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	CLIMINST30	Numérico	4	0		(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	CLIMINST31	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	CLIMINST32	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	CLIMINST33	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	CLIMINST34	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	CLIMINST35	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	CLIMINST36	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	CLIMINST37	Numérico	4	0		(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	LIDERAZG...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
40	PLANIFICA...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	26	Derecha	Ordinal	Entrada
41	EVALUACI...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
42	CLIMAINSTI...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

2024 12/03/2021

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yone Fortunato Buiza Apestegui, director de la institución educativa N° 2040 “JULIO VIZCARRA AYALA” acepto voluntariamente participar en la investigación “Gestión institucional de dos instituciones educativas de San Martín de Porres” conducido por la investigadora Carmen Elizabeth Morejón Granda, con el fin de obtener el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa por la Universidad César Vallejo.

Estoy informado de los objetivos alcances y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencias algunas por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio puedo contactar al investigador Carmen Elizabeth Morejón Granda al celular 950924845.

San Martín de Porres, 11 de marzo del 2021

 
.....
Yone F. Buiza Apestegui
DIRECTOR

YONE FORTUNATO. BUIZA APESTEGUI

Director I.E. N°2040 “JULIO VIZCARRA AYALA”

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Rebeca Valenzuela Vitor, directora de la institución educativa privada "MARIANNE FROSTIG" acepto voluntariamente participar en la investigación "Gestión institucional de dos instituciones educativas de San Martín de Porres" conducido por la investigadora Carmen Elizabeth Morejón Granda, con el fin de obtener el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa por la Universidad César Vallejo.

Estoy informado de los objetivos alcances y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencias algunas por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio puedo contactar al investigador Carmen Elizabeth Morejón Granda al celular 950924845.

San Martín de Porres, 08 de marzo del 2021



REBECA VALENZUELA VITOR
Directora I.E.P. "Marianne Frostig"