



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma
– Ancash, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ramos Osorio, Mavis Ercilia (ORCID: 0000-0003-4379-7593)

ASESOR:

Dr. Álvarez Carrillo, Nicolas (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional en mi vida profesional y personal, en especial a mis hijos.

Al director de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma, por permitirme desarrollar mi trabajo de investigación en la institución que dirige.

Mavis Ercilia

Agradecimiento

A los docentes de la institución educativa por estar dispuestos a realizar el cuestionario y brindarme información pertinente y lograr la culminación del estudio.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2.Variables y operacionalización	13
3.3.Población, muestra y muestreo	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5.Procedimiento	15
3.6.Método de análisis de datos	16
3.7.Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS	17
V.DISCUSIÓN	21
VI.CONCLUSIONES	24
VII.RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1.	Frecuencia del nivel de gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	17
Tabla 2.	Frecuencia de los valores institucionales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	18
Tabla 3.	Frecuencia del liderazgo en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	19
Tabla 4.	Frecuencia de las relaciones interpersonales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	20

Índice de figuras

Figura 1.	Barra del nivel de gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	17
Figura 2.	Barra de los valores institucionales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	18
Figura 3.	Barra del liderazgo en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	19
Figura 4.	Barra de las relaciones interpersonales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.	20

RESUMEN

El estudio se encuentra en la línea de gestión y calidad educativa, cuyo objetivo es: Describir el nivel de gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020. Bajo este aspecto se considera como tipo de estudio aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – Descriptivo, evitando intervenir en el comportamiento de la variable gestión institucional, y obteniendo datos en un solo momento, por lo que se considera transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una población integrada por 32 docentes, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se Logró 62.50 % para el nivel regular relacionado al manejo de la gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 62.50 % docentes, mientras que el 31.25 % de docentes, consideran a la gestión institucional como eficiente y el 6.25 % de docentes consideran a la gestión institucional como deficiente.

Palabras clave: Gestión institucional, valores institucionales, liderazgo, relaciones interpersonales

Abstract

The study is in line with educational management and quality, whose objective is to: Describe the level of institutional management in the IEE "Mariscal Luzuriaga" in Casma - Ancash, 2020. Under this aspect it is considered as a type of applied study, with a focus quantitative, non-experimental - descriptive design, avoiding intervening in the behavior of the institutional management variable, and obtaining data in a single moment, which is why it is considered transversal. For the development of the work, a population of 32 teachers was selected, selected through non-probability sampling. Using the survey technique and as an instrument the questionnaire, which had to go through the process of validity and reliability before its application, reaching the conclusion: 62.50% was achieved for the regular level related to the management of institutional management in the IEE "Mariscal Luzuriaga" of Casma - Ancash, 62.50% teachers, while 31.25% of teachers consider institutional management as efficient and 6.25% of teachers consider institutional management as deficient.

Keywords: Institutional management, institutional values, leadership, interpersonal relationships

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de una institución educativa es la imagen que refleja a la comunidad sobre la calidad educativa que brinda y asegura que los padres de familia y docentes confíen en la calidad docente, infraestructura que se cuenta y los procesos académicos que se realiza.

En España se analizó a las instituciones educativas públicas, respecto a la gestión que realizan para mejorar la calidad educativa, involucrando a la dirección, docentes y padres de familia, alcanzando indicadores que plasman los problemas de gestión como la falta de comunicación entre los elementos que conforman la institución (Acevedo, Valenti y Aguiñaga, 2017). Además, en México de la falta de comunicados sobre la entrega de notas a los padres de familia y la falta de monitoreo en el desarrollo de las clases, además de los logros de los docentes, lo que genera incomodidad en los padres de familia quienes requieren información sobre el progreso de sus hijos para tomar medidas correctivas que ayuden a fortalecer su aprendizaje y proceso educativo (Rojas y López, 2016). Todo lo contrario, sucede en las instituciones educativas privadas de Colombia en donde se preocupan por brindar el mejor servicio educativo posible a la comunidad y obtener más docentes, todo esto sucede que se preocupan por tener más ingresos económicos y la calidad educativa es su carta de presentación y sobre todo la gestión institucional que se realiza para alcanzarlo juega un papel esencial en todo este proceso (Tolozano, Ferrer y Forgas, 2018).

En Cuba se registraron problemas de gestión educativas públicas por lo que se necesitó un cambio total en los procesos que se realiza, referente a procesos administrativos y académicos, e involucrar más a los docentes para que pueda lograr mejorar las percepciones analizadas (Oseda, Mendivel y Durán, 2020). La capacitación realizada a los docentes logró mejorar sus procesos de enseñanza y comunicación con la dirección por lo que se planteó una capacitación periódica durante todo el año escolar (Tolozano, Ferrer y Forgas, 2017).

En Venezuela se tiene que la gestión Educativa afronta problemas de gestión surgidos por la influencia política que presenta la educación en el país, los cargos más altos de educación es influenciada por afinidades políticas y en muchas

ocasiones conlleva a una mala gestión, perjudicando las actividades de los docentes y la calidad educativa que se brinda a los docentes, además los padres se encuentran disconformes con los procesos de la institución que demorar mucho tiempo en ser procesados (Rico, 2016). También se puede evidenciar que la infraestructura de las instituciones educativas presenta deterioros, los cuales generan un peligro para los docentes y la falta de confianza para los padres de familia (Tolozano, Ferrer y Forgas, 2002).

En el Perú se puede evidenciar que, a pesar de los cambios realizados por el ministerio de educación, aun se puede seguir observando los problemas por los que afronta las diferentes instituciones educativas, lo más resaltante es en Lima, la capital del país, las instituciones públicas presentan problemas de gestión, como trámites engorrosos, respuesta largas e incomodidades de los padres de familia. Sumado a ello el descuido de los docentes, por aportes con ideas de mejora para optimizar sus procesos (Oseda, Mendivel y Durán, 2020).

En la Región Ancash, se puede ver los problemas en las diferentes instituciones educativas, a pesar que se cuenta con la supervisión de los Unidad de Gestión Educativa Local, en cada zona, se puede apreciar problemas de gestión que afrontan las instituciones educativas, principalmente las que se encuentran en zonas rurales, que son olvidados por las autoridades, dentro de este contexto se ubica la I. E. E” Mariscal Luzuriaga, en la ciudad de Casma, la cual se pretende analizar a través de la percepción de los docentes, como se lleva la gestión institucional. Se puede ver que la institución educativa afronta problemas de gestión por parte del director, quien no realiza las gestiones de capacitación para tener claro los procesos a realizar para cada trámite documentario, además no se actualiza el periódico mural con la información pertinente, respecto a la gestión pedagógica, hace falta involucrar a los docentes en taller de actualizar y coordinar con la UGEL, la visita y capacitación de los temas relevantes para los docentes, además trabajar de manera articulada con los padres de familia para un trabajo integrado.

De lo descrito se tiene como problema de investigación: ¿Cuál es el nivel de gestión institucional de la I. E. E “Mariscal Luzuriaga”, Casma - 2020?

Desarrollar el tema de la gestión institucional, es importante porque le permite al director conocer la percepción de los docentes sobre la labor que realiza, además de reflejar los problemas que se suscitan y no se pueden percibir de manera visual directamente, es por ello que se detalla lo siguiente. De manera social el estudio logra realizar un análisis profundo con los principales actores de la gestión institucional, mostrando las fortalezas y debilidades en toda la gestión realizada, además con ello se podrá realizar recomendaciones con los cuales se puede mejorar todos los problemas presentados durante el desarrollo del estudio, desde el punto de vista práctico se obtendrá resultados estadísticos que pudieron ser utilizados como datos históricos de la gestión y seguir evaluando de manera progresiva, mostrando los cambios y mejoras que se pueden realizar. Finalmente, desde el punto de vista metodológico, al desarrollar el estudio se presentó que elaborar un instrumento para analizar la problemática, con lo cual se plantea un instrumento que puede ser utilizada en otras investigaciones a futuro y como antecedente para mejorarlo y adaptarlo a otras realidades que se presente.

Como objetivo general se plantea: Describir el nivel de gestión institucional en la I. E. E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma – Ancash, 2020. Para ello se tiene como soporte a los objetivos específicos: Identificar el nivel de la práctica de los valores institucionales. El segundo objetivo es: Identificar el nivel del liderazgo y tercero identificar el nivel de las relaciones interpersonales.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de describir la problemática del estudio se mencionan a los trabajos previos encontrados para sustentar el estudio, resaltando lo siguiente:

Álvarez y Sagardía (2016), afirmaron que la gestión institucional es un proceso que se realiza con la finalidad de mantener un control de los procesos por los que pasa la institución y es responsabilidad del director que se puedan plantear mejoras, para ello se determinó que el 60.0 % de los docentes evaluados consideran que hay una deficiencia en la gestión de la institución y los procesos que se realizan, refiriéndose al apoyo que sienten del director, también mencionan que solo el 40.0 % se encuentran conformes con los procesos que se realizan.

Palomeque y Ruiz (2019), concluyeron que el impacto de la gestión institucional con respecto a la generación de comprensión científica dentro de los procesos educativos ecuatoriana de educación, se basa en el cumplimiento de los valores institucionales, de acuerdo con el análisis presentado a través del uso de métodos estadísticos, con un valor de 80.0 % de manera positiva, mencionando que es proporcional que la dirección fomente los valores institucionales a los integrantes como docentes, personal administrativo y esencialmente a los docentes. Se ha confirmado la prevalencia de la gestión institucional con respecto al capital humano, el capital relacional y el capital estructural, que con factores hacia la nula especulación; en donde la satisfacción del capital humano afecta positivamente la fabricación clínica en las universidades ecuatorianas.

Nacionales Garibaldi (2017), registró que las instituciones son organismos públicas o privadas ampliadas intrínsecamente que permiten el logro de los objetivos, dentro de las instituciones educativas del centro en investigación, se determinó que carecen de controles de garantía de calidad, por el estilo de vida de los mecanismos y tácticas. manuales en cada una de las estrategias. Dentro de la investigación del sector, la gestión institucional del medio educativo se otorga a personas que no tienen perfiles o comprensión del control de gestión, lo cual es obvio dentro de la escasa planificación, y pocas estrategias para el desarrollo de tutoriales mejor con referencia al 66.0 % de la muestra indicada a través de estudios de área.

Troncos (2018), concluyó que el control institucional con aprecio por la cultura organizacional es cotidiano con 100.00 %, determinando que en una etapa de autoestima del 95% (0.00 - α), puede haber un gran acercamiento entre las variables control institucional y cultura organizacional en línea con los docentes de la Institución Educativa Juan Pablo II José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, duración 2017, determinando que la función del director es elemental para que los docentes apliquen los procedimientos correctos y se sientan acompañados en todo el proceso, además de la accesibilidad para comunicarse y el entorno de confianza que se puede generar.

Ramos (2016), confirmó que el control institucional, papá y mamá solo pueden participar en un solo nivel de aportaciones y no en las decisiones que se puedan tomar. Esta participación se coloca en una etapa fundamental; esto es, sin asumir un cierto grado de deber y tener una capacidad de toma de decisiones, a pesar de las disposiciones sobre delitos que esta característica le ofrece. Para los directores, la madre y el padre dentro de las instituciones educativas de capacitación preliminar son visibles como supervisores o controladores; ahora no como los que ayudan y colaboran en la gestión institucional.

Hurtado (2017), dijo que la hipótesis general de que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.893, indica que existe una datación de confiabilidad sólida entre las dos variables control institucional y el desempeño de los docentes con un análisis satisfactorio, y el grado de significancia es $p = 0.000$. En la encuesta, se encuentra lejos que el 55.0 % de los encuestados afirmaron que la administración es correcta, lo que confirmaremos que no tiene ningún efecto, para que, en la alta calidad de los servicios, el 20% más hábil de los encuestados no olvide que es bueno, lo que proporcionaría razones para realizar una nueva investigación sobre estas dos variables.

Llamo (2018), encontró que el objetivo de relación leve entre Gestión Institucional y Calidad Educativa de las Instituciones Educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06 se convirtió en determinado. Como se evidencia por medio de la verificación de hipótesis general (sig. (Bilateral) = 0.000. La mitad es menor que 0.05) y las cifras demostraron. Se decide un análisis moderado entre la gestión

de control y la calidad de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06. Como se evidencia con la ayuda de la prueba de hipótesis general (costo p o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.001 que es mucho menor que 0.05) y las cifras demostraron.

Otro tema esencial es el fundamento teórico de la gestión institucional, registrando que Chacón (2014) afirmó que "la gestión institucional puede entenderse como la utilidad de técnicas, instrumentos y procedimientos extensos y ágiles dentro del control de las instituciones y la mejora de las actividades que se pueden dar". (p. 17). Según este autor, se cree que la gestión institucional debería tener que ver con el buen control de las técnicas, a través de los dispositivos utilizados y la aplicación de diversas técnicas para ajustarse a lo que es deliberado en la gestión institucional.

Al respecto Rico (2016), comenta que la toma en consideración que la gestión institucional "es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para desarrollar las funciones administrativas que ayudan a la gestión pedagógica" (p.228). Al mismo tiempo, menciona hacer planes como una de las actividades de importancia en la gestión, así como en la institución, el comunicado, el control y la participación, destaca el mismo autor: "la gestión institucional debe basarse en las siguientes técnicas" (p. 235): Liderazgo: esto se describe debido a la capacidad que el individuo debe tener, de esta manera que al participar dentro de la institución tienen facilidad de movimiento para que pueda obtener los objetivos propuestos en el grupo.

Reforzado por Farro (2015), menciona que la gestión institucional "es la capacidad institucional para poner en vigencia su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarca, desagregando ampliamente los resultados de este último, a través de los planes de trabajo anuales" (p.186). Según las sugerencias del escritor, cada grupo académico debe haber desarrollado un plan estratégico, en el que la forma en que se deben realizar las acciones a lo largo de los años para mejorar la atención al usuario y a los padres de familia debe ser diseñada y explicada.

Al mismo tiempo Elera (2010), tenga en cuenta que el eje simple de mejora para la gestión institucional es la corporación acompañada con la ayuda de una gestión eficaz de personal calificado y que se mantenga actualizado, el mejor uso de las fuentes financieras, que generalmente pueden ser activos generados internamente, debido a la escasez del apoyo de la nación. Además de esto, también considera de excelente importancia las alianzas estratégicas entre el grupo académico y los padres de familia, ya que pueden permitirnos ofrecer oportunidades de actividades, así como apoyo para tareas educativas.

Dentro de ello se tiene Buitrón (2016), que menciona: Los aspectos determinantes para lo mejor de los centros educativos son: los materiales que se deben utilizar, las fuentes humanas, la gestión ejecutiva, educativa y la gestión del centro educativo, la mejora de los elementos pedagógicos, incluida la evaluación, los objetivos, contenidos y el tratamiento diverso del método didáctico dentro de la aplicación de las estrategias pedagógicas (p. 86).

para una excelente gestión institucional se considera como dimensiones a lo siguiente: la primera dimensión es valores institucionales, al respecto Sánchez (2005), se originan como estándares esenciales que dan forma al código de ética y que nombran a todos los contribuyentes de un grupo para una edición de movimiento de la empresa, constante con sugerencias y directrices institucionales; Representan convicciones fundamentales sobre qué forma de comportamiento es óptima para adoptar, basada totalmente en los deseos, necesidades y desafíos planteados por el contexto, dentro del marco de objetivos y funciones anteriormente enganchados (p. 37). En esta experiencia, se pueden seguir algunos valores institucionales que fueron considerados de la siguiente manera:

primero se tiene a la pertinencia: la evaluación técnica de la información generada como parte del director proporcionado debe ser oportuna y adecuada a las normas públicas. Segundo se tiene a la objetividad: Los materiales de los estudios y / o trabajos de difusión generados es confiable y verificable. Tercero está el compromiso: Enfoque asumiendo el deber completo de las capacidades asignadas y los efectos pronosticados, cuidando en todo momento las actividades del grupo y de la sociedad. Cuarto se encuentra la eficiencia: es la búsqueda

constante del mejor uso de los recursos humanos, tecnológicos y monetarios. Quinto se tiene a la honestidad: todas las acciones de las personas deben considerar una conducta recta de acuerdo con la ética experta y la obligación como servidores de la educación. Sexto se ubica la creatividad e innovación: se tiene en cuenta la calidad educativa con contenido auténtico y progresivo que cumple con los deseos estadísticos de la sociedad. Finalmente está el capital humano: ser un grupo que tiene su mejor capital en sus activos humanos, que respeta y fomenta el alcance, el pluralismo y el bienestar de sus individuos.

Otra dimensión es: Liderazgo: es el conocimiento y manera de dirigir una institución desde la situación moderna a una situación futura comparativamente mejor, en donde los humanos son el aspecto principal del intercambio. (Adonis, 2014; p. 63). El director debe buscar construir entornos de trabajo donde la eficiencia coincida con el enriquecimiento del autoconcepto con la capitalización personal de los docentes que laboran allí. Los directores que logran este resultado pueden ser líderes capaces de remodelar a su personal de tal manera que terminen sintiéndose mejor acerca de su trabajo, sus usuarios (padres de familia y docentes) y sus colegas.

Finalmente hay: Relaciones interpersonales: no siempre es posible cosechar que las actividades se realizan de manera efectiva y verde, si en la institución de trabajo hay una pérdida de área, ética profesional, valores y principalmente una muy buenas normas de respeto entre las personas que lo componen. La convivencia cotidiana puede ocasionar de vez en cuando fricciones que provocan un ecosistema de tensión y dolor por parte de los protagonistas y las personas que rodean el conflicto. Gonzales (2004). También es de vital importancia vender amabilidad y cordialidad, desarrollar un espíritu de colaboración entre los participantes del equipo de la institución, intentando ahora no hacer algo mayor o menos genuino a nadie, sin transmitir los errores públicamente, es constantemente mejor hacerlo en privado, lo más simple con el hombre o la mujer que cometió el error, ya sea por descuido o negligencia; dejarle reconocer, porque puede ser el caso, la selección que se ha hecho con respecto al problema planteado.

La educación en Perú en los últimos años ofreció escenarios únicos dentro de la técnica de conocer, para esto, el control es trascendental, el mismo que se refiere a la manera de estimular los aportes relevantes que intervienen dentro de la institución y el funcionamiento académico. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos incorporados horizontal y verticalmente en el sistema de instrucción para satisfacer los mandatos sociales (Torres, 2015).

La educación actualmente enfrenta muchos ajustes y desafíos. Esta fase tiene la ambición de resumir, a modo de advenimiento, una serie de situaciones exigentes que pueden hacerse a partir de cambios de paradigma a nivel interno, pero que se basan en transformaciones que han tenido lugar en la etapa social. Estas nuevas demandas provienen en parte de la sociedad de información y comprensión de vanguardia (Giménez, 2016; p. 52).

Son diversos los desafíos y las dificultades que pueden encontrar los decisores y gestores locales en la implementación de políticas en el campo de la institución. Debido a la singularidad y las características particulares de cada territorio, la aplicación de métodos generalizadas constituye un mecanismo sin grandes posibilidades de éxito (Garda y Mangiaterra, 2018). Pensar aproximadamente en la educación se limita regularmente a reflexionar desde un punto de vista arbitrario y sesgado: lo pedagógico, lo político, lo ejecutivo. Las tareas que se realizan en un centro académico, las actividades de una vez al año o semestrales a menudo se convierten en una costumbre fácil sin un significado único, impuestas mediante el uso de una versión educativa mundial y orientadas a alcanzar objetivos estadísticos (Questa, 2014).

La tradición institucional y los estilos de administración son componentes fundamentales de la dimensión institucional de la práctica docente. Los trabajos de los maestros se terminan dentro de una institución denominada escuela, en la que se expresan ideales, concepciones pedagógicas, tipos de comunicados, decisiones, organización, cortejos, valores, normas de comportamiento, relaciones interpersonales (De La Hoz, 2017; p. 42).

La evidencia sugiere que el modelo de gestión del centro académico dentro de la duración 1996-2009 estaba compuesto por signos y síntomas que fomentan

la aceptación como verdadera; Asimismo, se descubrió que comparte rasgos con modelos que privilegian a las personas y que le dan importancia a la democracia, el comunicado y el diálogo, y que hay una fecha cercana de las acciones emprendidas con la filosofía de la facultad de asignaturas de Touraine y la visión de Porter (2012; p. 67).

La necesidad de articular el cambio institucional con el cambio pedagógico, un tema que en la etapa macroestructural se materializó en procesos de descentralización tutorial y autonomía, en la extensión de la escolaridad obligatoria, en nuevas capacidades de evaluación y transparencia, dentro de la definición de un marco normativo hecho viable de eso, entre otros. Asimismo, la idea de autonomía institucional, como correlato de los métodos de descentralización, otorgó una extraordinaria centralidad al status que de la escuela y su control, destacando su relevancia para desarrollar enfoques excepcionales de coaching-dominio (Manziona, 2014; p. 75).

La administración institucional es en muchos casos un acto para la toma de decisiones que debe hacerse visible para extraer prácticas correctas y evitar errores. De esta manera, el trabajo de los directores de instituciones que cuentan con esta responsabilidad tarde o temprano se pueden facilitar (Rodríguez y Artilles, 2017; p. 38). Controlar el buen uso de los activos, planificar estructuras de desarrollo institucional, evaluar procesos, efectos y talentos a través de un sistema coherente y sistemático de todos los elementos, hacer selecciones de acuerdo con las políticas modernas, centradas en las funciones y procedimientos de la escuela, preparar el trabajo redes y sistemas que permiten responder de manera eficiente, requerida y segura a las necesidades y actividades, además de estimular y vincular las relaciones de trabajo a través de una versión integradora (Finol y García, 2012; p. 54).

En relación con la buena conducta académica, el interés dentro del desafío se ha extendido exponencialmente en el panorama global de los últimos años. La literatura al respecto es abundante, sin embargo, es muy difícil precisar la idea de educación de primer nivel. Distintos autores perciben esta falta como un peligro de confusión que se manifiesta como un obstáculo en múltiples componentes de la

existencia del profesorado (Quintana, 2018; p. 29). La gestión en las escuelas, como una cuestión de reorganización institucional, ha tenido como referencia una cadena de cambios cruciales en órdenes únicos de existencia social en los años actuales. Sin tratar de simplificar la complejidad y el tipo de estas variaciones dentro de las naciones exclusivas de América Latina, abordaremos factores en el escenario macro que han afectado los medios de escolarización en nuestros días (Pérez, 2014; p. 86).

La gestión institucional se ha convertido en el año 2020 como un desafío para los directores, quienes tienen que afrontar un cambio radical en la educación, generado por la pandemia que se vive actualmente, muchos de estos retos se encuentran en gestionar la educación remota, encontrándose debilidades en el manejo de las herramientas tecnológicas. Es por ello que la gestión del director se convierte en un elemento primordial para que pueda trabajar de manera articulada con la UGEL y se brinde el servicio de educación de calidad a los docentes de todo el país.

Es importante tener en cuenta que la razón de ser de toda institución educativa es que sus docentes reciban una educación de calidad, es por ello que los docentes deben trabajar para seguir brindando el servicio educacional a los docentes.

Este capítulo culmina mencionando la justificación epistemológica, basándose en las fuentes teóricas que hablan sobre la gestión institucional y el respaldo descrito para las dimensiones consideradas en el estudio, sumado a ello el análisis realizado por la investigadora de la problemática que afronta la institución educativa, más aun en los tiempos de pandemia que pasa el País y la institución analizada, porque la gestión institucional se ha convertido en un factor más complejo de manejar porque no se tiene alcance a todo el personal y la manera de monitorearlos, además de los problemas tecnológicos que se presenta por todos los integrantes de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Es aplicada, con enfoque cuantitativo, expuesto por Arias, Villasís y Miranda (2016), quien considera que en los estudios de este tipo se basan en el análisis de información teórica para analizar una problemática y tener objetivos tentativos para alcanzar, además basado en análisis numéricos, plasmados en tablas y figuras de barra, siendo positivista no experimental (González et al., 2017).

Diseño:

El diseño es no experimental - descriptivo simple, al respecto Parella y Martins (2012), expresan que este tipo de estudios se basa en evitar la intervención de la investigadora en el comportamiento de la variable, extrayendo información en un solo momento por lo que se considera de alcance temporal transversal (Baena, 2017), finalmente es descriptivo porque se basa en el análisis de la variable de estudio y responder a los objetivos establecidos (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema que se utiliza es:

m O

Donde:

M: Muestra de estudio

O: Observación de la variable gestión institucional

3.2. Variables y operacionalización

Variabl	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable de estudio: Gestión Institucional	Es la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas (Rojas y López, 2016).	Es el proceso que se realiza en la institución educativa con la finalidad de conocer el nivel de gestión que se realiza, analizada mediante una escala ordinal.	Valores institucionales	Práctica de la Pertinencia	1	Ordinal Deficiente (24 - 56) Regular (57 - 88) Eficiente (89 - 120)
				Objetividad	2	
				Compromiso	3	
				Eficiencia	4	
				Honestidad	5	
				Creatividad e innovación	6	
				Capital humano	7	
			Liderazgo	Trato al personal: Asertividad - Empatía	8	
				Capacidad para mediar conflictos	9	
				Tipo de autoridad	10	
				Capacidad de dirección	11	
				Autocrítica	12	
				Autonomía	13,14	
				Aceptación del personal	15,16	
			Relaciones Interpersonales	Respeto	17	
				Comunicación	18	
				Confianza	19	
				Expectativa – Aspiraciones	20	
				Tensión – Estrés Laboral	21	
				Compañerismo	22	
				Satisfacción - Frustración	23,24	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Se considera como población al total de sujetos que se encuentran involucrados en una problemática que se está analizando y se representa por las personas que conocen sobre el tema analizar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el estudio la población estuvo conformada por 32 docentes de la institución educativa Emblemática Mariscal Luzuriaga, Casma.

Muestra:

Según Sánchez y Reyes (2015), la muestra es un fragmento o parte de la población, que en ocasiones puede ser considerada a toda la población como muestra, cuando es un grupo reducido o de fácil alcance. En el estudio la muestra estuvo representada por los 32 docentes de primaria de la institución, de los diferentes grados de estudio (Cabezas et al., 2018).

Muestreo:

En el estudio se consideró un muestreo no probabilístico intencionado evitando el uso de estadística para la selección de la muestra (Gómez, 2012).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se aplicó la encuesta, considerada por Ventura (2017), como las acciones que se realizan en una investigación con la finalidad de recopilar opiniones de sujetos que se encuentren involucrados en una problemática y puedan dar respuesta a objetivos establecidos en el estudio.

Instrumento:

Se utilizó el cuestionario, expuesta por Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013), como medio tangible palpable que se utilizan en una investigación con la finalidad de recoger y categorizar las opiniones, a través de opciones dicotómicas o politómicas, utilizada en estudios cuantitativos.

En el caso del estudio el cuestionario es de opciones cerradas, se conforma por 24 interrogantes, segmentadas en 3 dimensiones, la primera dimensión denominada valores institucionales, corresponde del ítem 1 al 7, la segunda dimensión es liderazgo, que corresponde del ítem 8 al 16 y la dimensión relaciones Interpersonales que lo conforman el ítem 17 al 24, con opciones múltiples de 5 categorías.

Validez:

Según Troncoso y Amaya (2016), la validez es el grado de veracidad que presenta un instrumento analizado mediante el juicio de expertos. En el desarrollo del estudio se consideró a la validez, a la aplicación de la matriz de validación, organizando los ítems por dimensiones y variable, para luego ser analizada por 2 especialistas en educación y proporcionar su dictamen y determinar si el instrumento es aplicable o requiere ser ajustado.

Confiabilidad:

En el desarrollo del estudio la confiabilidad estuvo conformada por la aplicación de una prueba piloto compuesta por 12 docentes, a quienes se les aplicó el instrumento y se determinó el alfa de Cronbach, valor que se analizó para determinar si el instrumento es confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio (Acoltzin, 2014). Para ello se logró una confiabilidad de 0.843, considerada como aceptable para su aplicación.

3.5. Procedimiento

En este proceso se tiene en cuenta que se identificó la problemática dentro de la institución educativa, luego se determinó la variable de estudio, para luego operacionalizarla y obtener el instrumento para aplicar, luego de ello se obtuvieron resultados que sirvan para responder a los objetivos y llegar a conclusiones (Gallardo, 2017).

3.6. Método de análisis de datos

En este proceso se tiene en cuenta al programa Excel y SPSS para el análisis estadístico descriptivo, organizando las opiniones de los integrantes de la muestra de estudio en tablas, mostrando frecuencias porcentajes (Arias, 2012), además figuras de barra, que plasman de manera visual los resultados, luego serán interpretados y organizados por objetivos, durante el desarrollo del estudio (Espinoza, 2019).

3.7. Aspectos éticos

Uno de los aspectos relevantes en el estudio es la originalidad, expresado en el uso de las normas APA, para citar a toda la información expuesta en el estudio, respetando los derechos de autoría (Cohen y Gómez, 2019). Por otro lado, se tiene al consentimiento informado, basado en informar la finalidad del estudio a todos los docentes que integran la muestra (Concepción et al., 2019). También se tiene al respeto, puesto que no se interviene en el comportamiento de la muestra y las opiniones que puedan proporcionar (Cienfuegos y Cienfuegos, 2016).

IV. RESULTADOS

Luego de procesar los datos de los cuestionarios aplicados a los 20 docentes que fueron parte de la muestra, se presentan los resultados en tablas y figuras, posterior a la tabulación de datos:

4.1 Del objetivo general

Tabla N°4.1. Frecuencia del nivel de gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Niveles	fi	%
Deficiente (24 - 56)	2	6.25%
Regular (57 - 88)	20	62.50%
Eficiente (89 – 120)	10	31.25%
Total	32	100.00%

Fuente: Base de datos anexo

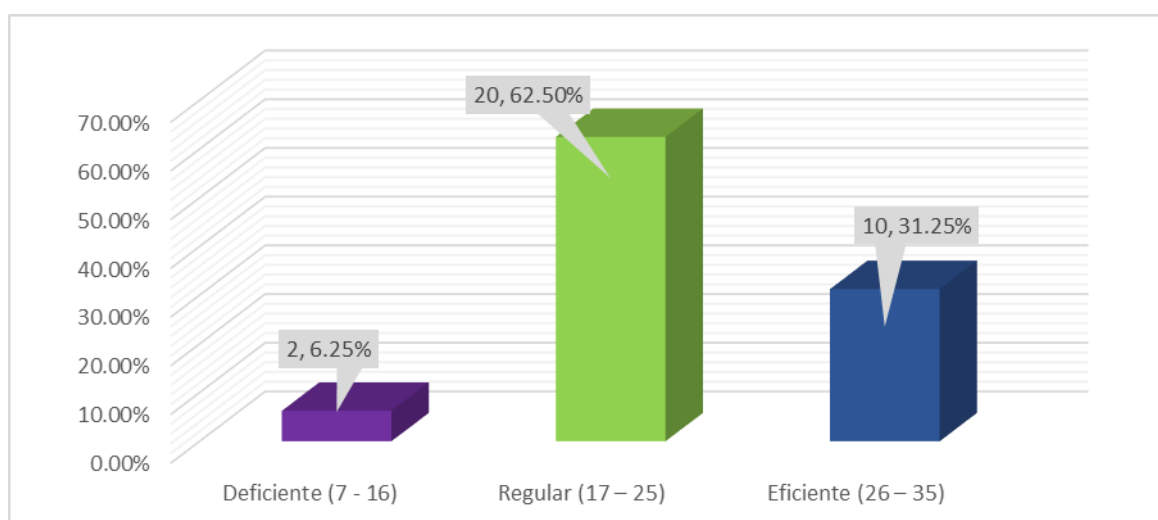


Figura N 4.1. Barra del nivel de gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Descripción estadística: Con lo registrado relaciona a la gestión institucional se tiene que 2 (6.25 %) docentes cae en el intervalo de (24 - 56), para ser considera como gestión institucional deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (57 - 88), considerando que la gestión institucional es regular, finalmente se tiene que 10 (31.25 %) docentes caen en el intervalo de (89 - 120), considerando a la gestión institucional como eficiente.

4.2 De los objetivos específicos

4.2.1. Del objetivo específico 1.

Tabla 4.2. Frecuencia de los valores institucionales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Niveles	fi	%
Deficiente (7 - 16)	1	3.13%
Regular (17 - 25)	24	75.00%
Eficiente (26 – 35)	7	21.88%
Total	32	100.00%

Fuente: Base de datos anexo

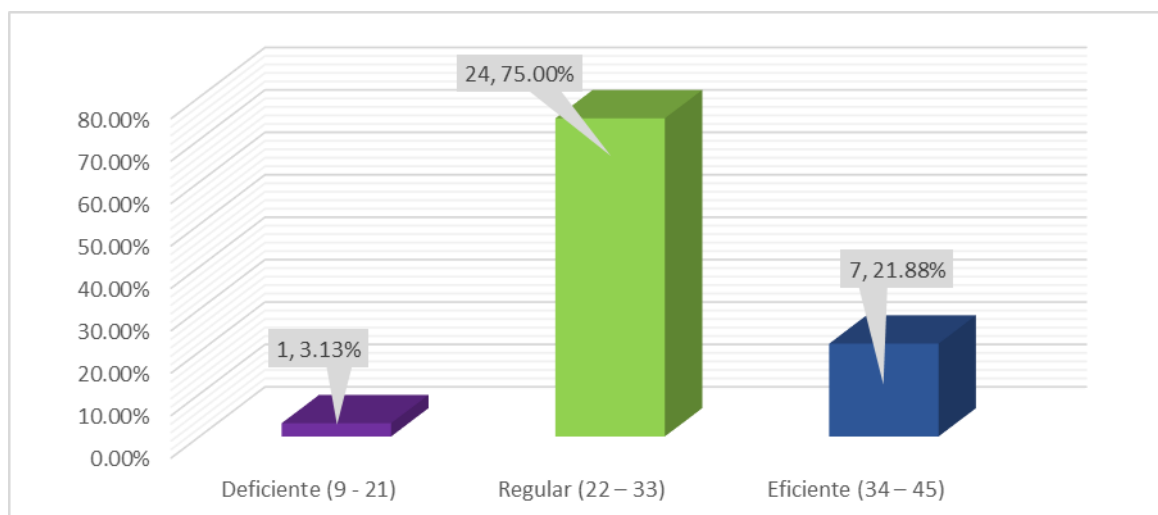


Figura 4.2. Barra de los valores institucionales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Descripción estadística: Con lo registrado relaciona a los valores institucionales se tiene que 1 (3.13 %) docentes caen en el intervalo de (7 - 16), para ser considera como valor institucional deficiente, seguido de 24 (75.00 %) docentes caen en el intervalo de (17 - 25), considerando que el valor institucional es regular, finalmente se tiene que 7 (21.88 %) docentes caen en el intervalo de (26 - 35), considerando al valor institucional como eficiente.

4.2.1. Del objetivo específico 2.

Tabla 4.3. Frecuencia del liderazgo en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Niveles	fi	%
Deficiente (9 - 21)	0	0.00%
Regular (22 - 33)	20	62.50%
Eficiente (34 – 45)	12	37.50%
Total	32	100.00%

Fuente: Base de datos anexo

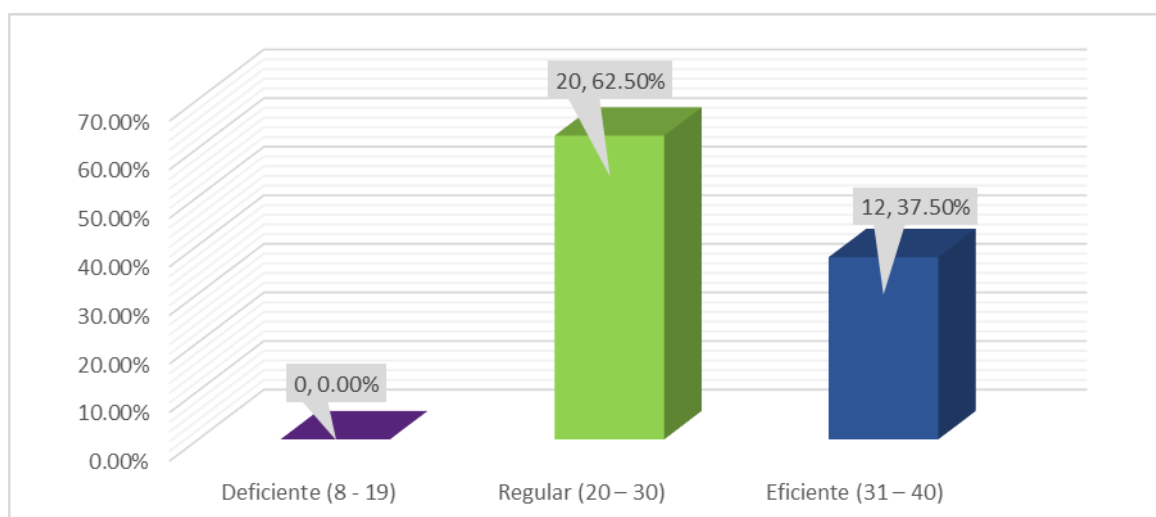


Figura 4.3. Barra del liderazgo en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Descripción estadística: Con lo registrado relacionado al liderazgo se tiene que 0 (0.00 %) docentes caen en el intervalo de (9 - 21), para ser considera como liderazgo deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (22 - 33), considerando que el liderazgo es regular, finalmente se tiene que 12 (37.50 %) docentes caen en el intervalo de (34 - 45), considerando al liderazgo como eficiente.

4.2.1. Del objetivo específico 3.

Tabla 4.4. Frecuencia de las relaciones interpersonales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Niveles	fi	%
Deficiente (8 - 19)	0	0.00%
Regular (20 - 30)	24	75.00%
Eficiente (31 – 40)	8	25.00%
Total	32	100.00%

Fuente: Base de datos anexo

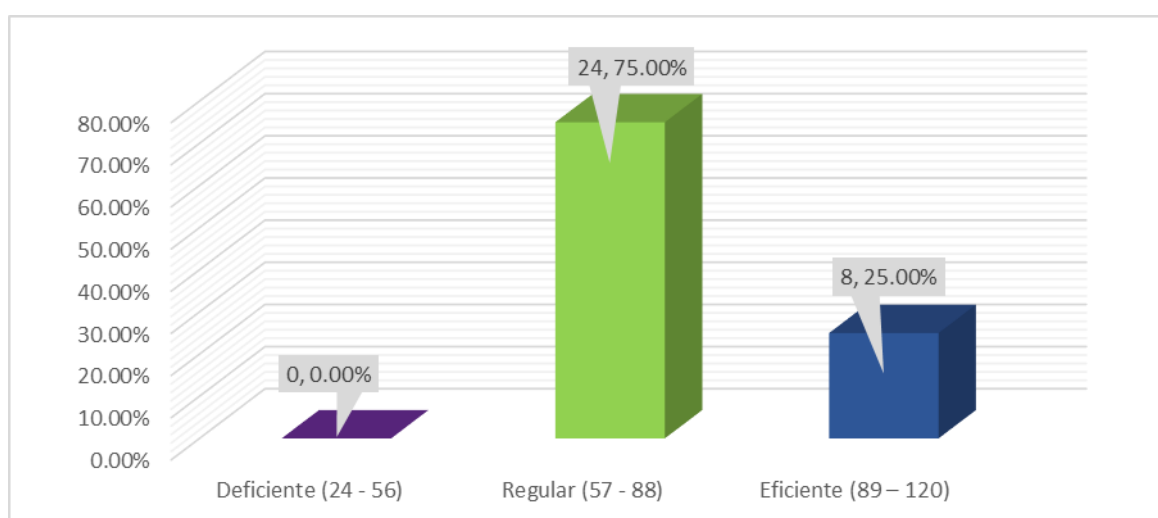


Figura 4.4. Barra de las relaciones interpersonales en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.

Descripción estadística: Con lo registrado relacionado a las relaciones interpersonales se tiene ningún docente cae en el intervalo de (8 - 19), para ser considera como relaciones interpersonales deficiente, seguido de 24 (75.00 %) docentes caen en el intervalo de (20 - 30), considerando relaciones interpersonales regular, finalmente se tiene que 8 (25.00 %) docentes caen en el intervalo de (31 - 40), considerando a las relaciones interpersonales como eficiente.

V. DISCUSIÓN

Con lo registrado en la tabla N° 4.1 y figura N° 4.1 relaciona a la gestión institucional se tiene que 2 (6.25 %) docentes cae en el intervalo de (24 - 56), para ser considera como gestión institucional deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (57 - 88), considerando que la gestión institucional es regular, finalmente se tiene que 10 (31.25 %) docentes caen en el intervalo de (89 - 120), considerando a la gestión institucional como eficiente, estos resultados se ajustan a lo indicado por Rodríguez y Artiles (2017), comentan que la administración institucional es en muchos casos un acto para la toma de decisiones que debe hacerse visible para extraer prácticas correctas y evitar errores. De esta manera, el trabajo de los directores de instituciones que cuentan con esta responsabilidad son los responsables de los procesos que se realicen (p. 38). Estos resultados se relacionan con los encontrados por Álvarez y Sagardía (2016), afirmaron que la gestión institucional es un proceso que se realiza con la finalidad de mantener un control de los procesos por los que pasa la institución y es responsabilidad del director que se puedan plantear mejoras, para ello se determinó que el 60.0 % de los docentes evaluados consideran que hay una deficiencia en la gestión de la institución y los procesos que se realizan, refiriéndose al apoyo que sienten del director, también mencionan que solo el 40.0 % se encuentran conformes con los procesos que se realizan. De lo que podemos comentar que el adecuado funcionamiento de la institución educativa cae en el director y la gestión que puede ejercer con los docentes y personal administrativo que labore en la institución educativa, además es importante que los padres de familia se involucren en los procesos de la institución como seguimiento del trabajo de los docentes y las actividades que realicen.

Con lo registrado en la tabla N° 4.2 y figura N° 4.2 relaciona a los valores institucionales se tiene que 1 (3.13 %) docentes caen en el intervalo de (7 - 16), para ser considera como valor institucional deficiente, seguido de 24 (75.00 %) docentes caen en el intervalo de (17 - 25), considerando que el valor institucional es regular, finalmente se tiene que 7 (21.88 %) docentes caen en el intervalo de (26 - 35), considerando al valor institucional como eficiente, estos resultados se ajustan a lo indicado por Quintana (2018), en relación con la buena conducta académica,

el interés dentro del desafío se ha extendido exponencialmente en el panorama global de los últimos años, basado en los cambios sociales que ocurren en el contexto educacional y personal de los docentes (p. 29). Estos resultados se relacionan con los encontrados por Palomeque y Ruiz (2019), concluyeron que el impacto de la gestión institucional con respecto a la generación de comprensión científica dentro de los procesos educativos ecuatoriana de educación, se basa en el cumplimiento de los valores institucionales, de acuerdo con el análisis presentado a través del uso de métodos estadísticos, con un valor de 80.0 % de manera positiva, mencionando que es proporcional que la dirección fomente los valores institucionales a los integrantes como docentes, personal administrativo y esencialmente a los docentes. A partir de lo descrito se puede decir que los valores instituciones conforman una parte esencial en todo proceso educativa y su aplicación y supervisión cae en la responsabilidad del director, además de ello se tiene que es importante que los docentes transmitan estos valores institucionales a los docentes.

Con lo registrado en la tabla N° 4.3 y figura N° 4.3 relacionado al liderazgo se tiene que 0 (0.00 %) docentes caen en el intervalo de (9 - 21), para ser considera como liderazgo deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (22 - 33), considerando que el liderazgo es regular, finalmente se tiene que 12 (37.50 %) docentes caen en el intervalo de (34 - 45), considerando al liderazgo como eficiente, estos resultados se ajustan a lo indicado por Adonis (2014), mencionado que el liderazgo es el conocimiento y manera de dirigir una institución desde la situación moderna a una situación futura comparativamente mejorando procesos, en donde los humanos son el aspecto principal del contexto (p. 63). Estos resultados se relacionan con los encontrados por Nacionales Garibaldi (2017), registró que las instituciones son organismos públicas o privadas ampliadas intrínsecamente que permiten el logro de los objetivos, dentro de las instituciones educativas del centro en investigación, se determinó que carecen de controles de garantía de calidad, por el estilo de vida de los mecanismos y tácticas. manuales en cada una de las estrategias. Dentro de la investigación del sector, la gestión institucional del medio educativo se otorga a personas que no tienen perfiles o comprensión del control de gestión, lo cual es obvio dentro de la escasa planificación, y pocas estrategias para el desarrollo de tutoriales mejor con

referencia al 66.0 % de la muestra indicada a través de estudios de área. Con lo expresado se puede decir que el liderazgo es muy esencial en toda institucional porque permite que el personal que lo integre, sienta que existe un apoyo para realizar los procesos de manera eficiente, es por ello que el director se convierte en el pilar de toda institución.

Con lo registrado en la tabla N° 4.4 y figura N° 4.4 relacionado a las relaciones interpersonales se tiene ningún docente cae en el intervalo de (8 - 19), para ser considera como relaciones interpersonales deficiente, seguido de 24 (75.00 %) docentes caen en el intervalo de (20 - 30), considerando relaciones interpersonales regular, finalmente se tiene que 8 (25.00 %) docentes caen en el intervalo de (31 - 40), considerando a las relaciones interpersonales como eficiente, estos resultados se ajustan a lo indicado por Giménez (2016), quien asegura que la educación actualmente enfrenta muchos ajustes y desafíos. Esta fase tiene la ambición de resumir, a modo de advenimiento, una serie de situaciones exigentes que pueden hacerse a partir de cambios de paradigma a nivel de docentes, pero que se basan en transformaciones que han tenido lugar en la etapa social, basado en conductas (p. 52). Estos resultados se relacionan con los encontrados por Troncos (2018), concluyó que el control institucional con aprecio por la cultura organizacional es cotidiano con 100.00 %, determinando que en una etapa de autoestima del 95% (0.00 - α), puede haber un gran acercamiento entre las variables control institucional y cultura organizacional en línea con los docentes de la Institución Educativa Juan Pablo II José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, duración 2017, determinando que la función del director es elemental para que los docentes apliquen los procedimientos correctos y se sientan acompañados en todo el proceso, además de la accesibilidad para comunicarse y el entorno de confianza que se puede generar. A partir de lo mencionado se puede decir que las relaciones interpersonales que se presente en la institución dependen mucho de la actitud del director para generar un ambiente de confianza, en donde los integrantes puedan expresar sus ideas y sugerencias en los procesos administrativos, además de ser la imagen que se percibe por los usuarios conformados por los docentes y padres de familia.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar el trabajo, a los resultados encontrado relacionado a la gestión institucional, se presenta las conclusiones, teniendo como referencia a lo siguiente:

Primera: Se Logró 62.50 % para el nivel regular relacionado al manejo de la gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 62.50 % docentes, mientras que el 31.25 % de docentes, consideran a la gestión institucional como eficiente y el 6.25 % de docentes consideran a la gestión institucional como deficiente.

Segunda: Se encontró 75.00 % para el nivel regular relacionado a los valores institucionales de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, con 24 (75.00 %), mientras que el 21.88% de docentes consideran al valor institucional como eficiente y finalmente el 3.13 % de docentes consideran como valor institucional deficiente.

Tercera: Se demostró 62.50 % para el nivel regular relacionado al liderazgo de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, con 20 (62.50 %), mientras que el 37.50 % docentes consideran al liderazgo como eficiente y finalmente ningún docente consideran como liderazgo deficiente.

Cuarta: Se encontró 75.00 % para el nivel regular relacionado las relaciones interpersonales de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, mientras que 25.00% de docentes consideran relaciones interpersonales eficiente y finalmente ningún docente considera a las relaciones interpersonales deficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de la I.E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma trabajar de manera articulada con los docentes para que las sesiones remotas que se están desarrollando en estas épocas de pandemia mantengan el estándar de calidad y los padres de familia se sientan satisfechos con la gestión que se realiza.

Segunda: A los docentes de la I.E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma transmitir los valores institucionales a los estudiantes y hacer conocer a los padres de familia para que se conviertan en un refuerzo en el proceso de incorporación de valores a los estudiantes.

Tercera: Al director de la I.E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma realizar capacitaciones enfocadas al liderazgo y manejo de personal, para que la gestión que realiza se pueda desarrollar con eficiencia y los docentes que conforman la familia institucional sientan el apoyo y guía del director.

Cuarta: A toda la comunidad institucional de la I.E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma, director, docentes, estudiantes y padres de familia, comunicarse entre cada uno de los miembros para que las relaciones que se pueda presentar sean cordiales y se genere la confianza de comunicarse entre todos.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. y Sagardía, R. (2016). *Diseño de un modelo de gestión institucional para la escuela de grumetes "Alejandro Navarrete Cisterna" de la armada de Chile*. (Tesis de maestría). Universidad Andrés Bello de Chile. Recuperado de http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2752/a116261_Alvarez_D_Dise%c3%b1o_de_un_modelo_de_2016_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acoltzin, C. (2014). *Estadística descriptiva y selección de la prueba*. Revista Scielo. 25 (2). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-21982014000200009
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2. ISSN: 0002-5151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición.
- Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2017). *Institutional management, teacher and parental involvement in Public Schools in Mexico*. Revista Scielo. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>
- Adonis, L. (2014). *Liderazgo de la Educadora de Párvulos*. Santiago de Chile: Universidad de Chile - Facultad de Ciencias Sociales.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Buitrón, L. (2016). Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional. Federico Villarreal. Lima.
- Chacón, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. Revista Redalyc. ISSN: 1315-8856. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>
- De La Hoz, J. (2017). *Styles of Management and corporate Culture in the School Organizations*. Revista Redalyc. ISSN 1692-5858. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4766/476655855004.pdf>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). *The interview, a flexible and dynamic resource*. Revista Scielo. ISSN 2007-5057. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Finol, M. y García, M. (2012). *Directive Management in the Framework of Institutional Evaluation in Educational Organizations*. *Revista Redalyc*. ISSN 1317-2255. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109014.pdf>

Farro, F. (2015). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima, Perú: UDEGRAF.

Graffe, G. (2002). *Educational management for school transformation*. *Revista Scielo*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_arttext

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. ISBN 978-607-733-149-0. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003

- Garibaldi, C. (2017). *Diseño de un modelo de gestión operativa institucional como mejoramiento de la calidad y equidad de la educación media en la provincia de Manabí - Cantón Santa Ana*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3710/1/RE_DOCT_ADM_CARMEN.GARIBALDI_MODELO.DE.GESTION_DATOS.PDF
- Gonzalez, R. (2004). *Relaciones Interpersonales*. México: Lider Empresarial Año X N° 110.
- Garda, B. y Mangiaterra, R. (2018). *Local Health Situation Room: A Tool for Strengthening Management of Healthy Municipalities and Communities*. Revista Scielo. ISSN 1853-810X. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-810X2018000100007&script=sci_arttext&lng=es
- Giménez, A. (2016). *The role of management of educational institutions in competencybased learning*. Revista Páginas de Educación. ISSN: 1688-5287. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n1/v9n1a01.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Hurtado, C. (2017). *Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10849/Hurtado_ACR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1605/TM%20CE-Ge%203518%20LI1%20-%20Llamo%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzione, M. (2014). *Acerca de la gestión educativa: conceptualizaciones, actores y prácticas*. Revista Redalyc. ISSN: 1515-9485. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539801002.pdf>
- Oседа, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). *Potential for innovation and institutional management at the National University of Cañete-Peru*. Revista Scielo. Recuperado de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100207
- Oседа, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). *Potential for innovation and institutional management at the National University of Cañete-Peru*. Revista Scielo. ISSN 1390-3861. Recuperado de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100207
- Pérez, A. (2014). *Approaches to School Management: An Approximation from the Latin American Perspective*. Revista Redalyc. ISSN: 0123-1294. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>
- Porter, L. (2012). "Por qué MIT-Harvard son las mejores universidades del mundo", en Revista U2000, 12 de marzo de 2012.
- Palomeque, I. y Ruiz, J. (2019). *Impact of institutional management on the generation of scientific knowledge in higher education institutions*. ISSN 0798 1015. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p14.pdf>

- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. ISBN: 980-273-445-4. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (FEDUPEL). La editorial pedagógica de Venezuela.
- Questa, G. (2014). *Contributions to the management of the institutional image of educational centers*. Revista Redalyc. ISSN: 1510-2432. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443643895007.pdf>
- Quintana, Y. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. Revista Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/834/83460719005/html/index.html>
- Ramos, I. (2016). *Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del Nivel Inicial Ugel - Canchis – Cusco 2015*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/776/TESIS%20T036_24702756_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rico, A. (2016). *Education management: toward optimization of teacher training in higher education in Colombia*. Revista Scielo. ISSN (electrónico): 2346-0806 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rojas, M. y López, D. (2016). *Accreditation of Institutional Management in Chilean Universities*. Revista Scielo. ISSN 1607-4041. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000200014
- Rodríguez, J. y Artiles, J. (2017). *Learning and Good Practices for Higher Education Institution Management*. Revista Redalyc. ISSN: 1696-4713. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55149730008.pdf>
- Sanchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio compartivo de tres universidades*. Lima - Perú: UNMSM.

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport
- Tolozano, M., Ferrer, M. y Forgas, J. (2017). *Institutional educative management project based on competences for the training of health technicians*. Revista Scielo. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192017000400013
- Tolozano, F., Ferrer, S. y Forgas, L. (2018). *School management and educational quality*. Revista Scielo. ISSN 0257-4314. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016
- Troncos, M. (2018). *Relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional en la institución educativa 40631 Juan Pablo II, José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8059/EDMtrchm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2016). *Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research*. Revista Scielo. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Torres, E. (2015). *Education management and its relation with teaching practices in emblematic educational institutions of the city of Puno - 2014 – Peru*. Revista Scielo. ISSN 2219-7168. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006
- Valderrama, S. (2012). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2a ed.). Perú: San Marcos.

Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. Revista Scielo.
ISSN 1561-3127. Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable de estudio: Gestión Institucional	Es la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas (Rojas y López, 2016).	Es el proceso que se realiza en la institución educativa con la finalidad de conocer el nivel de gestión que se realiza, analizada mediante una escala ordinal.	Valores institucionales	Práctica de la Pertinencia	1	Ordinal Deficiente (24 - 56) Regular (57 - 88) Eficiente (89 - 120)
				Objetividad	2	
				Compromiso	3	
				Eficiencia	4	
				Honestidad	5	
				Creatividad e innovación	6	
				Capital humano	7	
			Liderazgo	Trato al personal: Asertividad - Empatía	8	
				Capacidad para mediar conflictos	9	
				Tipo de autoridad	10	
				Capacidad de dirección	11	
				Autocrítica	12	
				Autonomía	13,14	
				Aceptación del personal	15,16	
			Relaciones Interpersonales	Respeto	17	
				Comunicación	18	
				Confianza	19	
				Expectativa – Aspiraciones	20	
				Tensión – Estrés Laboral	21	
				Compañerismo	22	
				Satisfacción - Frustración	23,24	

Anexo 02: Cálculo del tamaño de la muestra

Para la población se tomo a todos los docentes de la institución educativa y para la muestra se tomo a todos los docentes por ser un numero reducido y de fácil alcance para investigadora, por eso no fue necesario que se aplique formulas estadísticas para el calculo de la muestra.

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

A continuación, se presenta una serie de ítems elaborados para que analices la gestión institucional, así como las dimensiones que intervienen en éste, para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una equis (X) tu respuesta.

ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Valores institucionales					
1. Los valores institucionales son oportunos y se adecuan a la misión y visión de la I.E.					
2. Son objetividad los valores institucionales de acuerdo al PEI					
3. Hay un compromiso Institucional de los miembros de la I.E. en cumplir los valores institucionales					
4. Se demuestra eficiencia a través de los valores institucionales en la actitud de sus miembros					
5. La Honestidad de sus miembros de la I.E. se refleja en los valores institucionales					
6. Sus miembros demuestran creatividad e innovación a través de los valores institucionales					
7. El capital humano se refuerza a través de los valores institucionales					
Liderazgo					
8. Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en la I.E.					
9. La asertividad de sus miembros demuestra liderazgo en la I.E.					
10. Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en la I.E.					
11. Se manifiesta la capacidad para mediar conflictos a través del liderazgo					

12. Existe un liderazgo de acuerdo al tipo de autoridad en la I.E.					
13. Existe liderazgo en la capacidad de dirección en la I.E.					
14. Se practica la autocrítica entre los miembros de la I.E. como parte de liderazgo institucional					
15. Existe autonomía de acuerdo al liderazgo institucional					
16. El liderazgo institucional permite una aceptación personal entre sus miembros					
Relaciones Interpersonales					
17. Se practica el respeto entre los miembros de la I.E					
18. Existe comunicación adecuada en las relaciones interpersonales en la I.E					
19. Las relaciones interpersonales crean la confianza necesaria entre sus miembros					
20. Las relaciones interpersonales crean Expectativa – Aspiraciones entre sus miembros					
21. Las relaciones interpersonales permiten experimentar la Tensión y el Estrés Laboral en la I.E.					
22. Las relaciones interpersonales promueven el compañerismo en la I.E.					
23. Las relaciones interpersonales tienen carácter de satisfacción entre sus miembros					
24. Las relaciones interpersonales tienen carácter de frustración entre sus miembros					

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **NOMBRE** : Escala de gestión institucional
2. **AUTORA** : Mavis Ercilia Ramos Osorio
3. **AÑO** : 2020
4. **ADMINISTRACIÓN**: individual.
5. **DURACIÓN** : 20 minutos.
6. **NIVEL DE APLICACIÓN** : Gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 2020.
7. **FINALIDAD**:

Evaluar el nivel de participación de los docentes de Primaria en relación a la gestión institucional.
8. **MUESTRA** : 20 docentes.
9. **VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**:

Para la validación se consideró el método de consulta a expertos, a través del cual se dio el visto bueno para su aplicación, se espera que la valoración del instrumento sea en la escala “Alto”. Con referencia a la confiabilidad del instrumento su determinación se dará mediante la aplicación de una prueba piloto a 12 docentes de primaria que presentan características similares a la muestra; los resultados hallados serán sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et al. (2010); el cálculo de confiabilidad que obtenga el instrumento *Escala de gestión institucional* se espera que se ubique en el nivel “Fuerte” con un puntaje superior a 0,807.
10. **DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO**:

El instrumento es una escala de estimación que consta de 24 ítems alineados a 3 dimensiones pre establecidas, como son Valores institucionales (7 ítems), Liderazgo (9 ítems), Relaciones Interpersonales (8 ítems), ítems que serán evaluados por la docente que se encuentra a cargo

de los docentes considerando como escala de valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

11. MATERIALES QUE SE REQUIERE PARA SU APLICACIÓN:

- Hojas impresas con el instrumento.
- Lápiz o lapicero.
- Borrador o corrector.
- Conexión virtual con el docente, mediante video conferencia.

Para su procesamiento los puntajes obtenidos a nivel de dimensiones y a nivel de variable se tomaron en cuenta los siguientes baremos.

NIVEL	Valores institucionales	Liderazgo	Relaciones Interpersonales	VARIABLE Gestión institucional 24 ítems
Deficiente	7 - 16	9 - 21	8 - 19	24 - 56
Regular	17 – 25	22 – 33	20 – 30	57 - 88
Eficiente	26 – 35	34 – 45	31 – 40	89 – 120

Anexo 04: Validez y confiabilidad de instrumentos

Gestión institucional de la I. E. Emblemática Mariscal Luzuriaga, Casma – 2020

TITULO DE LA TESIS:

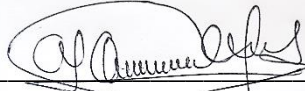
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión institucional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión institucional	Valores institucionales	- Práctica de la Pertinencia	1. Los valores institucionales son oportunos y se adecuan a la misión y visión de la I.E.									x		x		x			
		- Objetividad	2. Son objetividad los valores institucionales de acuerdo al PEI										x		x		x		
		- Compromiso	3. Hay un compromiso Institucional de los miembros de la I.E. en cumplir los valores institucionales										x		x		x		
		- Eficiencia	4. Se demuestra eficiencia a través de los valores institucionales en la actitud de sus miembros							x			x		x		x		
		- Honestidad	5. La Honestidad de sus miembros de la I.E. se refleja en los valores institucionales										x		x		x		
		- Creatividad e innovación	6. Sus miembros demuestran creatividad e innovación a través de los valores institucionales										x		x		x		
		- Capital humano	7. El capital humano se refuerza a través de los valores institucionales										x		x		x		
	Liderazgo	- Trato al personal: Asertividad - Empatía	8. Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en la I.E.							x			x		x		x		
		- Capacidad para mediar conflictos	9. La asertividad de sus miembros demuestra liderazgo en la I.E.										x		x		x		

		- Tipo de autoridad	10. Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en la I.E.								x		x		x				
		- Capacidad de dirección	11. Se manifiesta la capacidad para mediar conflictos a través del liderazgo									x		x		x			
		- Autocrítica	12. Existe un liderazgo de acuerdo al tipo de autoridad en la I.E.									x		x		x			
		- Autonomía	13. Existe liderazgo en la capacidad de dirección en la I.E.										x		x		x		
			14. Se practica la autocrítica entre los miembros de la I.E. como parte de liderazgo institucional										x		x		x		
		- Aceptación del personal	15. Existe autonomía de acuerdo al liderazgo institucional										x		x		x		
	16. El liderazgo institucional permite una aceptación personal entre sus miembros											x		x		x			
	Relaciones Interpersonales		- Respeto	17. Se practica el respeto entre los miembros de la I.E								x		x		x			
			- Comunicación	18. Existe comunicación adecuada en las relaciones interpersonales en la I.E									x		x		x		
			- Confianza	19. Las relaciones interpersonales crean la confianza necesaria entre sus miembros									x		x		x		
			- Expectativa – Aspiraciones	20. Las relaciones interpersonales crean Expectativa – Aspiraciones entre sus miembros									x		x		x		
			- Tensión – Estrés Laboral	21. Las relaciones interpersonales permiten experimentar la Tensión y el Estrés Laboral en la I.E.									x		x		x		
			- Compañerismo	22. Las relaciones interpersonales promueven el compañerismo en la I.E.									x		x		x		
			- Satisfacción - Frustración	23. Las relaciones interpersonales tienen carácter de satisfacción entre sus miembros										x		x		x	
24. Las relaciones interpersonales tienen													x		x		x		

			carácter de frustración entre sus miembros																	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión institucional

OBJETIVO: Obtener información de la gestión institucional

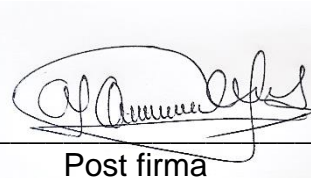
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Nicolas Álvarez Carrillo
: Doctor en Educación



Post firma
DNI 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional de la I. E. Emblemática Mariscal Luzuriaga, Casma – 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión institucional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Gestión institucional	Valores institucionales	- Práctica de la Pertinencia	1. Los valores institucionales son oportunos y se adecuan a la misión y visión de la I.E.									x			x		x			
		- Objetividad	2. Son objetividad los valores institucionales de acuerdo al PEI										x			x		x		
		- Compromiso	3. Hay un compromiso Institucional de los miembros de la I.E. en cumplir los valores institucionales										x			x		x		
		- Eficiencia	4. Se demuestra eficiencia a través de los valores institucionales en la actitud de sus miembros							x			x			x		x		
		- Honestidad	5. La Honestidad de sus miembros de la I.E. se refleja en los valores institucionales										x			x		x		
		- Creatividad e innovación	6. Sus miembros demuestran creatividad e innovación a través de los valores institucionales										x			x		x		
		- Capital humano	7. El capital humano se refuerza a través de los valores institucionales										x			x		x		
	Liderazgo	- Trato al personal: Asertividad - Empatía	8. Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en la I.E.								x				x		x			
		- Capacidad para mediar conflictos	9. La asertividad de sus miembros demuestra liderazgo en la I.E.										x			x		x		

		- Tipo de autoridad	10. Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en la I.E.									x		x		x		
		- Capacidad de dirección	11. Se manifiesta la capacidad para mediar conflictos a través del liderazgo									x		x		x		
		- Autocrítica	12. Existe un liderazgo de acuerdo al tipo de autoridad en la I.E.									x		x		x		
		- Autonomía	13. Existe liderazgo en la capacidad de dirección en la I.E.									x		x		x		
			14. Se practica la autocrítica entre los miembros de la I.E. como parte de liderazgo institucional									x		x		x		
		- Aceptación del personal	15. Existe autonomía de acuerdo al liderazgo institucional									x		x		x		
	16. El liderazgo institucional permite una aceptación personal entre sus miembros										x		x		x			
	Relaciones Interpersonales	- Respeto	17. Se practica el respeto entre los miembros de la I.E									x		x		x		
		- Comunicación	18. Existe comunicación adecuada en las relaciones interpersonales en la I.E									x		x		x		
		- Confianza	19. Las relaciones interpersonales crean la confianza necesaria entre sus miembros									x		x		x		
		- Expectativa – Aspiraciones	20. Las relaciones interpersonales crean Expectativa – Aspiraciones entre sus miembros									x		x		x		
		- Tensión – Estrés Laboral	21. Las relaciones interpersonales permiten experimentar la Tensión y el Estrés Laboral en la I.E.									x		x		x		
		- Compañerismo	22. Las relaciones interpersonales promueven el compañerismo en la I.E.									x		x		x		
		- Satisfacción - Frustración	23. Las relaciones interpersonales tienen carácter de satisfacción entre sus miembros									x		x		x		
24. Las relaciones interpersonales tienen											x		x		x			

			carácter de frustración entre sus miembros																	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma
DNI: 44199834

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión institucional

OBJETIVO: Obtener información de la gestión institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Elvis Ponte Quiñones

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Maestro en investigación y docencia universitaria



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma
DNI 44199834

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 05: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Institución Educativa "Mariscal Luzuriaga"
CASMA - ANCASH



.....
"Año de la universalización de la salud"

A U T O R I Z A C I O N

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "MARISCAL
LUZURIAGA" DE CASMA, QUE SUSCRIBE;

A U T O R I Z A:

A Doña: Mavis Ercilia Ramos Osorio, identificada con DNI N°
32128341, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), para que
realice su proyecto de Tesis e investigación denominado: "Gestión institucional en la
I. E. E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma – Ancash, 2020", y aplicar un cuestionario a los
docentes de Educación Primaria de esta prestigiosa casa de estudios.

Por lo que se solicita brindar todas las facilidades del caso, a la
mencionada estudiante, durante la realización de dicho proyecto.

Casma, 30 de junio de 2020



Mag. Whión E. Tuya León
D. RECTOR

Anexo 06: Base de datos

TABULACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

ENCUESTADO	PREGUNTAS																												VARIABLE TOTAL
	DIMENSION: Valores institucionales								DIMENSION: Liderazgo								DIMENSION: Relaciones Interpersonales												
	1	2	3	4	5	6	7	SUB	8	9	10	11	12	13	14	15	16	SUB	17	18	19	20	21	22	23	24	SUB		
1	2	3	4	3	4	2	3	21	2	3	4	3	4	3	4	3	4	30	4	3	3	3	4	5	4	4	30	81	
2	3	5	4	3	4	3	2	24	3	2	3	4	3	4	3	4	3	29	3	4	4	3	4	5	4	5	32	85	
3	4	3	4	5	4	2	3	25	4	3	5	3	5	5	4	3	4	36	4	3	5	4	3	4	5	4	32	93	
4	5	4	4	5	4	5	4	31	3	2	3	2	3	4	3	4	3	27	3	4	4	3	4	5	4	3	30	88	
5	4	3	5	4	3	4	3	26	4	3	5	3	4	3	4	3	4	33	4	3	5	4	3	4	3	4	30	89	
6	3	4	2	3	4	3	2	21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	3	4	4	3	4	5	4	3	30	82	
7	4	5	5	4	3	4	3	28	4	4	4	3	2	3	4	3	2	29	4	3	5	4	5	4	3	4	32	89	
8	3	4	4	3	4	5	4	27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	3	4	4	5	4	3	3	3	29	87	
9	4	3	3	4	3	4	5	26	4	3	2	3	2	3	2	3	2	24	2	3	3	4	5	4	4	4	29	79	
10	2	2	2	3	1	2	2	14	3	4	2	4	3	2	3	4	3	28	3	4	4	5	4	5	5	3	33	75	
11	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	2	3	4	3	2	27	4	5	5	4	5	4	4	4	35	85	
12	5	2	4	3	4	3	4	25	3	4	3	2	3	2	3	4	3	27	3	4	4	5	4	5	5	3	33	85	
13	4	3	3	4	3	4	3	24	3	2	3	2	3	4	4	3	2	26	4	4	3	4	3	4	4	4	30	80	
14	5	4	4	5	4	3	4	29	2	3	2	3	2	2	2	3	2	21	4	3	4	3	4	3	4	5	30	80	
15	1	2	1	2	2	2	2	12	4	3	4	5	4	5	4	3	4	36	5	4	5	4	5	3	4	3	33	81	
16	2	4	4	3	2	3	4	22	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	4	4	3	4	3	4	5	4	31	92	
17	3	5	3	4	3	4	3	25	4	5	4	3	4	5	4	5	4	38	3	4	5	4	3	4	5	4	32	95	
18	5	4	4	3	4	3	2	25	3	4	5	4	3	4	5	4	3	35	4	5	4	5	4	3	4	5	34	94	
19	4	5	3	4	3	5	5	29	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39	5	4	5	4	5	4	3	4	34	102	
20	4	5	4	4	2	3	4	26	5	4	5	4	3	4	3	4	5	37	4	3	4	5	4	3	4	5	32	95	

Anexo 7: Artículo científico

1. TITULO: Gestión institucional en la I. E. E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma – Ancash, 2020

2. AUTORA: Mavis Ercilia Ramos Osorio
Correo electrónico: leo88125@hotmail.com

3. RESUMEN:

El estudio se encuentra en la línea de gestión y calidad educativa, cuyo objetivo es: Describir el nivel de gestión institucional en la I. E. E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma – Ancash, 2020. Bajo este aspecto se considera como tipo de estudio aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – Descriptivo, evitando intervenir en el comportamiento de la variable gestión institucional, y obteniendo datos en un solo momento, por lo que se considera transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una población integrada por 32 docentes, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se Logró 62.50 % para el nivel regular relacionado al manejo de la gestión institucional en la I. E. E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma – Ancash, 62.50 % docentes, mientras que el 31.25 % de docentes, consideran a la gestión institucional como eficiente y el 6.25 % de docentes consideran a la gestión institucional como deficiente.

4. PALABRAS CLAVE: Gestión institucional, valores institucionales, liderazgo, relaciones interpersonales

5. ABSTRACT:

The study is in line with educational management and quality, whose objective is to: Describe the level of institutional management in the IEE "Mariscal Luzuriaga" in Casma - Ancash, 2020. Under this aspect it is considered as a type of applied study, with a focus quantitative, non-experimental - descriptive design, avoiding intervening in the behavior of the institutional management variable, and obtaining data in a single moment, which is why it is considered transversal. For the development of the work, a population of 32 teachers was selected, selected through non-probability sampling. Using the survey technique and as an instrument the questionnaire, which had to go through the process of validity and

reliability before its application, reaching the conclusion: 62.50% was achieved for the regular level related to the management of institutional management in the IEE "Mariscal Luzuriaga" of Casma - Ancash, 62.50% teachers, while 31.25% of teachers consider institutional management as efficient and 6.25% of teachers consider institutional management as deficient.

6. KEYWORD:

Institutional management, institutional values, leadership, interpersonal relationships

7. INTRODUCCIÓN:

En la Región Ancash, se puede ver los problemas en las diferentes instituciones educativas, a pesar que se cuenta con la supervisión de los Unidad de Gestión Educativa Local, en cada zona, se puede apreciar problemas de gestión que afrontan las instituciones educativas, principalmente las que se encuentran en zonas rurales, que son olvidados por las autoridades, dentro de este contexto se ubica la I. E. E" Mariscal Luzuriaga, en la ciudad de Casma, la cual se pretende analizar a través de la percepción de los docentes, como se lleva la gestión institucional. Se puede ver que la institución educativa afronta problemas de gestión por parte del director, quien no realiza las gestiones de capacitación para tener claro los procesos a realizar para cada trámite documentario, además no se actualiza el periódico mural con la información pertinente, respecto a la gestión pedagógica, hace falta involucrar a los docentes en taller de actualizar y coordinar con la UGEL, la visita y capacitación de los temas relevantes para los docentes, además trabajar de manera articulada con los padres de familia para un trabajo integrado.

Luego de describir la problemática del estudio se mencionan a los trabajos previos encontrados para sustentar el estudio, resaltando lo siguiente: Álvarez y Sagardía (2016), afirmaron que la gestión institucional es un proceso que se realiza con la finalidad de mantener un control de los procesos por los que pasa la institución y es responsabilidad del director que se puedan plantear mejoras, para ello se determinó que el 60.0 % de los docentes evaluados consideran que hay una deficiencia en la gestión de la institución y los procesos que se realizan,

refiriéndose al apoyo que sienten del director, también mencionan que solo el 40.0 % se encuentran conformes con los procesos que se realizan.

Palomeque y Ruiz (2019), concluyeron que el impacto de la gestión institucional con respecto a la generación de comprensión científica dentro de los procesos educativos ecuatoriana de educación, se basa en el cumplimiento de los valores institucionales, de acuerdo con el análisis presentado a través del uso de métodos estadísticos, con un valor de 80.0 % de manera positiva, mencionando que es proporcional que la dirección fomente los valores institucionales a los integrantes como docentes, personal administrativo y esencialmente a los docentes. Se ha confirmado la prevalencia de la gestión institucional con respecto al capital humano, el capital relacional y el capital estructural, que con factores hacia la nula especulación; en donde la satisfacción del capital humano afecta positivamente la fabricación clínica en las universidades ecuatorianas.

Otro tema esencial es el fundamento teórico de la gestión institucional, registrando que Chacón (2014) afirmó que "la gestión institucional puede entenderse como la utilidad de técnicas, instrumentos y procedimientos extensos y ágiles dentro del control de las instituciones y la mejora de las actividades que se pueden dar". (p. 17). Según este autor, se cree que la gestión institucional debería tener que ver con el buen control de las técnicas, a través de los dispositivos utilizados y la aplicación de diversas técnicas para ajustarse a lo que es deliberado en la gestión institucional.

Al respecto Rico (2016), comenta que la toma en consideración que la gestión institucional "es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para desarrollar las funciones administrativas que ayudan a la gestión pedagógica" (p.228). Al mismo tiempo, menciona hacer planes como una de las actividades de importancia en la gestión, así como en la institución, el comunicado, el control y la participación, destaca el mismo autor: "la gestión institucional debe basarse en las siguientes técnicas" (p. 235): Liderazgo: esto se describe debido a la capacidad que el individuo debe tener, de esta manera que al participar dentro de la institución tienen facilidad de movimiento para que pueda obtener los objetivos propuestos en el grupo.

Reforzado por Farro (2015), menciona que la gestión institucional "es la capacidad institucional para poner en vigencia su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarca, desagregando ampliamente los resultados de este último, a través de los planes de trabajo anuales" (p.186). Según las sugerencias del escritor, cada grupo académico debe haber desarrollado un plan estratégico, en el que la forma en que se deben realizar las acciones a lo largo de los años para mejorar la atención al usuario y a los padres de familia debe ser diseñada y explicada.

MÉTODO:

De acuerdo a los lineamientos de Arias, Villasís y Miranda (2016), quien considera que en los estudios de este tipo se basan en el análisis de información teórica para analizar una problemática y tener objetivos tentativos para alcanzar, además basado en análisis numéricos, plasmados en tablas y figuras de barra, siendo positivista no experimental (p. 46). El diseño es descriptivo simple, al respecto Parella y Martins (2012), expresan que este tipo de estudios se basa en evitar la intervención de la investigadora en el comportamiento de la variable, extrayendo información en un solo momento por lo que se considera de alcance temporal transversal, finalmente es descriptivo porque se basa en el análisis de la variable de estudio y responder a los objetivos establecidos., trabajo con una población censal conformada por 32 docentes, obtenida a través de un método no probabilístico, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario estructurado, pasando por un proceso de validez a través de juicio de experto y un proceso de confiabilidad a través de una prueba piloto.

8. RESULTADOS:

Con lo registrado relaciona a la gestión institucional se tiene que 2 (6.25 %) docentes cae en el intervalo de (24 - 56), para ser considera como gestión institucional deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (57 - 88), considerando que la gestión institucional es regular, finalmente se tiene que 10 (31.25 %) docentes caen en el intervalo de (89 - 120), considerando a la gestión institucional como eficiente.

Con lo registrado relaciona a los valores institucionales se tiene que 1 (3.13 %) docentes caen en el intervalo de (7 - 16), para ser considera como valor

institucional deficiente, seguido de 24 (75.00 %) docentes caen en el intervalo de (17 - 25), considerando que el valor institucional es regular, finalmente se tiene que 7 (21.88 %) docentes caen en el intervalo de (26 - 35), considerando al valor institucional como eficiente.

Con lo registrado relacionado al liderazgo se tiene que 0 (0.00 %) docentes caen en el intervalo de (9 - 21), para ser considera como liderazgo deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (22 - 33), considerando que el liderazgo es regular, finalmente se tiene que 12 (37.50 %) docentes caen en el intervalo de (34 - 45), considerando al liderazgo como eficiente.

Con lo registrado relacionado a las relaciones interpersonales se tiene ningún docente cae en el intervalo de (8 - 19), para ser considera como relaciones interpersonales deficiente, seguido de 24 (75.00 %) docentes caen en el intervalo de (20 - 30), considerando relaciones interpersonales regular, finalmente se tiene que 8 (25.00 %) docentes caen en el intervalo de (31 - 40), considerando a las relaciones interpersonales como eficiente.

9. DISCUSIÓN:

Con lo registrado en la tabla N° 4.1 y figura N° 4.1 relaciona a la gestión institucional se tiene que 2 (6.25 %) docentes cae en el intervalo de (24 - 56), para ser considera como gestión institucional deficiente, seguido de 20 (62.50 %) docentes caen en el intervalo de (57 - 88), considerando que la gestión institucional es regular, finalmente se tiene que 10 (31.25 %) docentes caen en el intervalo de (89 - 120), considerando a la gestión institucional como eficiente, estos resultados se ajustan a lo indicado por Rodríguez y Artiles (2017), comentan que la administración institucional es en muchos casos un acto para la toma de decisiones que debe hacerse visible para extraer prácticas correctas y evitar errores. De esta manera, el trabajo de los directores de instituciones que cuentan con esta responsabilidad son los responsables de los procesos que se realicen (p. 38). Estos resultados se relacionan con los encontrados por Álvarez y Sagardía (2016), afirmaron que la gestión institucional es un proceso que se realiza con la finalidad de mantener un control de los procesos por los que pasa la institución y es responsabilidad del director que se puedan plantear mejoras, para ello se determinó que el 60.0 % de los docentes evaluados consideran que hay una deficiencia en la gestión de la institución y los procesos que se realizan,

refiriéndose al apoyo que sienten del director, también mencionan que solo el 40.0 % se encuentran conformes con los procesos que se realizan. De lo que podemos comentar que el adecuado funcionamiento de la institución educativa cae en el director y la gestión que puede ejercer con los docentes y personal administrativo que labore en la institución educativa, además es importante que los padres de familia se involucren en los procesos de la institución como seguimiento del trabajo de los docentes y las actividades que realicen.

10. CONCLUSIONES:

Luego de realizar el trabajo, a los resultados encontrado relacionado a la gestión institucional, se presenta las conclusiones, teniendo como referencia a lo siguiente:

Conclusión 1.

Se Logró 62.50 % para el nivel regular relacionado al manejo de la gestión institucional en la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, 62.50 % docentes, mientras que el 31.25 % de docentes, consideran a la gestión institucional como eficiente y el 6.25 % de docentes consideran a la gestión institucional como deficiente.

Conclusión 2.

Se encontró 75.00 % para el nivel regular relacionado a los valores institucionales de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, con 24 (75.00 %), mientras que el 21.88% de docentes consideran al valor institucional como eficiente y finalmente el 3.13 % de docentes consideran como valor institucional deficiente.

Conclusión 3.

Se demostró 62.50 % para el nivel regular relacionado al liderazgo de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, con 20 (62.50 %), mientras que el 37.50 % docentes consideran al liderazgo como eficiente y finalmente ningún docente consideran como liderazgo deficiente.

Conclusión 4.

Se encontró 75.00 % para el nivel regular relacionado las relaciones interpersonales de la I. E. E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma – Ancash, mientras

que 25.00% de docentes consideran relaciones interpersonales eficiente y finalmente ningún docente considera a las relaciones interpersonales deficiente.

11. REFERENCIAS:

Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2. ISSN: 0002-5151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2017). *Institutional management, teacher and parental involvement in Public Schools in Mexico*. *Revista Scielo*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>

Graffe, G. (2002). *Educational management for school transformation*. *Revista Scielo*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_arttext

Garibaldi, C. (2017). *Diseño de un modelo de gestión operativa institucional como mejoramiento de la calidad y equidad de la educación media en la provincia de Manabí - Cantón Santa Ana*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3710/1/RE_DOCT_ADM_CARMEN.GARIBALDI_MODELO.DE.GESTION_DATOS.PDF