



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción de la gestión institucional de siete instituciones
educativas según variables sociodemográficas

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Nancy Gladys Córdova López

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión educativa

LIMA- PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CORDOVA LOPEZ, NANCY GLADYS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia Y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE SIETE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Fecha: 28 de febrero de 2019

Hora: 3:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR MAYORÍA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

MEJORAR EL ESTILO APA

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por ser la luz que ilumina mi camino a mi familia por el apoyo incondicional a mi esposo e hijos.

Agradecimiento

A mi asesor Noel Alcas y toda la plana docente de la Universidad César Vallejo por el apoyo en la realización del trabajo de investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Nancy Gladys Córdova López estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas según variables socio demográficas" presentada, en 111 folios para la obtención del grado académico de Maestro, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima, 31 de marzo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 06 de enero del 2019


Firma

DNI N°08625050

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento la Tesis titulada: Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas según variables sociodemográficas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primer capítulo se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de la variable y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, y los objetivos. En el segundo capítulo se presenta la variable en estudio, la operacionalización de la variable, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado obtenido en la encuesta y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas y finalmente los anexos correspondientes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xi
Abstract	xiv
I Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación del estudio	37
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	38
II. Método	39
2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variables, operacionalización	40
2.3 Población y muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	46
III: Resultados	47
IV: Discusión	79
V: Conclusiones	84
VI: Recomendaciones	87

VIII. Referencias	89
Anexos	94
Anexo 1. Matriz de consistencia	97
Anexo 2 Instrumentos	92
Anexo 3 Documentos de validación	99
Anexo 4 Formato de validación	96
Anexo 5 Validación de los instrumentos	98
Anexo 6 Confiabilidad	103
Anexo 7 Base de datos	102

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión institucional	41
Tabla 2	Población de estudio	42
Tabla 3	Muestra de estudio	43
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable gestión institucional	44
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de gestión institucional	45
Tabla 6	Confiabilidad de la variable gestión Institucional	46
Tabla 7	Frecuencia de la variable sexo	48
Tabla 8	Frecuencia de la variable edad	49
Tabla 9	Frecuencia de la variable escala	50
Tabla 10	Frecuencia de la variable tiempo de servicio	51
Tabla 11	Frecuencia de los niveles de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	52
Tabla 12	Niveles de las dimensiones de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	53
Tabla 13	Frecuencia de los niveles de la dimensión Formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	54
Tabla 14	Frecuencia de los niveles de la dimensión Formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	55

Tabla 15	Frecuencia de los niveles de la dimensión normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	56
Tabla 16	Frecuencia comparativa de los niveles de la variable gestión institucional de las siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	57
Tabla 17	Frecuencia de las variables sexo y gestión institucional	58
Tabla 18	Frecuencia de las variables edad y gestión institucional	60
Tabla 19	Frecuencia de las variables tiempo de servicio y gestión institucional	61
Tabla 20	Frecuencia de las variables escala y gestión institucional	62
Tabla 21	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según el sexo	63
Tabla 22	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según tiempo de servicio	64
Tabla 23	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la edad	66
Tabla 24	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la escala magisterial	67
Tabla 25	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según sexo	68
Tabla 26	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según el tiempo de servicios	70
Tabla 27	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la edad	71

Tabla 28	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la escala magisterial	72
Tabla 29	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según el sexo	73
Tabla 30	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según la edad	74
Tabla 31	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según la escala magisterial	76
Tabla 32	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según tiempo de servicio	77

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Frecuencia de la variable sexo	48
Figura 2	Frecuencia de la variable edad	49
Figura 3	Frecuencia de la variable escala	50
Figura 4	Frecuencia de la variable tiempo de servicio	51
Figura 5	Frecuencia de los niveles de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	52
Figura 6	Niveles de las dimensiones de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	53
Figura 7	Frecuencia de los niveles de la dimensión Formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	54
Figura 8	Frecuencia de los niveles de la dimensión Formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	55
Figura 9	Frecuencia de los niveles de la dimensión normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	56
Figura 10	Frecuencia comparativa de los niveles de la variable gestión institucional de las siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017	57
Figura 11	Frecuencia de las variables sexo y gestión institucional	59
Figura 12	Frecuencia de las variables edad y gestión institucional	60
Figura 13	Frecuencia de las variables tiempo de servicio y gestión institucional	61

Figura 14	Frecuencia de las variables escala y gestión institucional	63
Figura 15	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según el sexo	64
Figura 16	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según tiempo de servicio	65
Figura 17	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la edad	66
Figura 18	Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la escala magisterial	68
Figura 19	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según sexo	69
Figura 20	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según el tiempo de servicios	70
Figura 21	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la edad	71
Figura 22	Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la escala magisterial	73
Figura 23	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según el sexo	74
Figura 24	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según la edad	75
Figura 25	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según la escala magisterial	77
Figura 26	Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según tiempo de servicio	78

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar el nivel de Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas según variables socio demográficas

En cuanto al enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, debido a que no se manipulan las variables, el tipo fue básica y el alcance fue descriptivo de diseño no experimental transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La población conformada por 97 docentes del nivel primaria y la muestra está conformada por 77 docentes del nivel primaria, extraído mediante muestreo no probabilístico intencionado. La validez fue mediante juicio de expertos y la confiabilidad fue de Alpha de Cronbach.

En referencia al objetivo general se concluye que se encuentra en el nivel regular con el 81.8% de las percepciones de los docentes , segundo del nivel deficiente que representa el 10.4%. Esto se debe a factores que están asociados a las competencias profesionales de los docentes, liderazgo de las autoridades, actitud de los agentes educativos como los docentes y padres de familia. Así mismo pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general.

Palabras clave: Gestión institucional, Formas cómo se organiza la institución, docente

Abstract

The purpose of the research was to determine the level of institutional management of seven educational institutions at the primary level UGEL 02, 2017.

Regarding the approach was quantitative, non-experimental design, because the variables were not manipulated, the type was basic and the scope was descriptive of transversal non-experimental design. The technique was the survey and the instrument the questionnaire. The population consists of 97 teachers at the primary level and the sample consists of 77 teachers at the primary level, extracted by intentional non-probabilistic sampling. The validity was through expert judgment and the reliability was from Alpha de Cronbach.

The research concluded that it is at the regular level with 81.8% of teachers' perceptions, second of the deficient level that represents 10.4%. This is due to factors that are associated with the professional competencies of teachers, leadership of the authorities, attitude of educational agents such as teachers and parents. Also, you can see some influence of the little affinity of educational institutions with the community in general.

Key words: Institutional management, Forms how the institution is organized

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional, la gestión Institucional representa un tema preocupante y las investigaciones discuten los problemas de gestión institucional, como la distribución de beneficios del trabajo conjunto y las conductas de los docentes y directivos en las escuelas públicas; este no es un tema nuevo en el sector educativo, pero el limitado conocimiento de la gestión institucional no posibilita el cambio en las escuelas, ni la adecuada gestión; además señala la necesidad de revisar qué factores personales, organizacionales e institucionales facilitan u obstaculizan el desarrollo de la gestión institucional.

La Institución de las Naciones Unidas (ONU); exhortan a los gobernantes de américa latina a que construyan y practicar política y estrategia de educación que tengan solidez y sean pertinentes. Por otro lado, Instituto Internacional de Planeamientos de Educación de dicha institución desempeña las funciones esenciales de contribuir con el desarrollo de las capacidades de planificaciones y gestiones de la educación.

Las gestiones institucionales representa una problemática que se debe atender, por la importancia que expresa Cassasus (2005) quién manifestó que el logro de una administración institucional instructiva poderosa se compara con el avance y la mejora. Más importante aún, si la administración se comprende como un dispositivo para desarrollar en productividad, viabilidad, importancia, adaptabilidad, desarrollo y transparencia más adelante. influirá en un procedimiento de progreso.

Por otro lado, en educación básica regular se plantea el objetivo de fomentar una gestión institucional que mejore la participación de las escuelas en las toma de decisiones, responsabilizando a los diversos actores sociales y de la educación, y promover seguridad de los estudiantes y docentes; por lo que el objetivo claramente establece la relación de la gestión institucional y todas las estrategias que puedan desarrollar los actores educativos, especialmente de los docentes.

En nuestro país las debilidades de los sistemas educativos, en la gestión de centros educativos y en la práctica del docente, da a lugar a que, en Leyes Generales de Educación 28044 y la Leyes de CPM 29062 se reglamenta las responsabilidades del director como responsable de la dirección de los procesos

de gestión pedagógica y administrativa de su institución. Así mismo; es explícita en relación a las responsabilidades del docente para asegurar el bienestar del educando.

La realidad actual de nuestro marco instructivo está demostrando que los fundamentos son las insuficiencias en la administración institucional, la ausencia de una regla de democracias internas para interesarse en las instituciones institucionales. Otros factores es la ausencia de responsabilidades de los directores, deficiencias en la planificación de la gestión de la institución.

Las características locales de la Red 11 de la Ugel 02, que pertenecen al distrito del Rímac tiene problemas en la gestión Institucional debido a que la institución Institucional presenta problemas en diversos aspectos; tales como la distribución de tareas, y además presentan dificultades en las formas cómo se organiza la institución, especialmente en los espacios de interaprendizaje que deben desarrollar los docentes, dificultades en las formas de relacionarse y en el establecimiento de normas explícitas e implícitas, que son importantes para alcanzar objetivos institucionales.

Para la presente investigación se toman en cuenta las características locales de la Red 11 de la Ugel 02, que pertenecen al distrito del Rímac y tiene directivos y docentes con título a nombre de la nación, cada uno de ellos se desempeña en las áreas que fueron preparados; atienden a estudiantes del distrito y distritos cercanos a la zona Norte de Lima.

En cuanto al contexto educativo local, las actividades de enseñanza – aprendizaje, arraigadas en las Instituciones Educativas son las que no solo pretenden que los niños aprendan, y adquieren conocimiento y habilidades acerca de algún tema en específico, también espera un aprendizaje integral o de competencias; tal como lo propone el currículo.

En cuanto al pronóstico se puede expresar que de no realizar la presente investigación el problema no se podría demostrar y presentar alternativas de solución pertinentes al problema.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Tomalá (2017) afirmó que la aplicación de la reingeniería en el Colegio, debiendo entenderse en el ámbito de una mirada diversa que espera eficiencias y efectividades en gestiones administrativas y pedagógicas para conseguir una mejor calidad educativa. La transformación plantea un cambio en el interior como al exterior de la institución, buscando la satisfacción de la comunidad samborondeña; dicho de otra manera. La matriz de marco lógico como la de validación de resultados obtenidos sobre el desempeño profesional de directivos y docentes será una acción correctiva para la constante mejoría institucional, cabe mencionar que el Ministerio de Educación evalúa el desempeño profesional de los actores del quehacer educativo, de esta manera estaríamos contribuyendo en el desarrollo personal ante los desafíos impuestos por los organismos competentes en optimizar la calidad de la educación de todo el país.

López, Sánchez y Rojas (2015) afirmaron que los descubrimientos encontraron que las actividades abarcadas se elevaron por encima de la extensión del uso de los diseños de examen e incorporaron los ejercicios distintivos del enfoque instructivo, convirtiéndose en una instancia de entusiasmo para el entorno mexicano (y quizás latinoamericano). Se conectará, en una ruta de gran alcance y contextualizada, para descubrir cómo transformarlo en su propio modelo de administración institucional. La presente investigación realizó el estudio sobre las acciones realizadas en la gestión institucional y como estas cubren diversas áreas del ámbito educativo; debido posiblemente a que la gestión institucional operativiza el alcance básico de funciones administrativas con la finalidad de alcanzar resultados y objetivos previstos. Además, la investigación propone que la gestión institucional es mejorada mediante la aplicación de acciones de gestión institucional propia para cada institución, que presente liderazgo compartido con la finalidad de que los docentes alcancen dominios de aprendizaje.

Riffo (2014) concluyó que fueron 16% propusieron acciones que tienden a establecer metas y acciones que sean consensuadas por la comunidad escolar, 20% respondió que se incorporan acciones que implementan mecanismos de seguimiento a los métodos de trabajo, 12% indicaron que se incorporan prácticas de involucramiento de los directivos en los procesos técnicos pedagógicos, 43% instalan en sus planes de mejoramiento educativo y de los procesos de planificación

global de las enseñanzas.

Trabajos previos nacionales

Quispe (2016) concluyó que existe una conexión inmediata y enorme entre la administración institucional y la calidad instructiva; Para decidir la conexión entre los factores, se utilizó la medición del coeficiente de relación de Spearman, adquiriendo $\rho = 0.728$ y $p = 0.000$ más bajo que el nivel de sig ($\alpha = 0.05$), de este modo existen correlación entre la capacitación institucional y la calidad instructiva en los establecimientos instructivos.

Hurtado (2017) Concluyó: La gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad de servicio en la institución educativa, verificando que tiene una correlación de 0.893.

Roldan (2017) precisó que el 9.1% de la muestra obtuvo un nivel malo en la variable gestión institucional, el 36.4% un nivel regular y el 54.5% un nivel bueno. El 1.8% de la muestra obtuvo un nivel deficiente en la variable rendimiento académico, el 34.5% un nivel regular y el 63.6% un nivel bueno. Se concluye que la variable se relaciona el rendimiento académico, porque se obtuvo en la prueba de Rho de Spearman un $p=0,001$ menor que 005. El nivel de correlación fue de 0,601 interpretándose una relación media bueno.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías sobre la gestión Institucional

Enfoques educativos sobre la gestión Institucional.

Enfoque de autonomía relativa.

Para Tedesco (1992) la institución se constituyen en una escuela revestidas de "autonomía relativa" ante los objetivos del Estado y a pesar de los objetivos del Estado y las divisiones dominantes de la sociedad. Su objetivo de necesidad es la transmisión y asignación de aprendizajes sistematizados. Es allí donde el aprendizaje se exhibe con mayor claridad y se encuentra en el espacio de la sustancia y en el avance de las capacidades subjetivas y social. La institución, por lo tanto, tiene el límite y las capacidades para crear sus propios elementos y procedimientos (sustancia, tipo de correspondencia, utilización de sistemas, técnicas de administración, etc.) que no dependen tanto de las variables externas, pero sobre el rumbo y el centro para la asociación de la etapa escolar que imprime a los artistas escénicos que conforma, es decir, la red instructiva.

Desde este punto de vista, consideramos que la administración de la escuela y la escuela se describen por ser de varios niveles y tiranos, por lo que están configurados para que los alumnos de estudio se incorporen al público en general con las estructuras sociales, políticas y financieras del dictador. Inesperadamente, si la administración de la escuela está basada en la popularidad y son participativas, es decir, los vínculos que en la base son la petición dialógada y dinámica, la preparación de los estudiantes para la vida libre, tolerantes y justas. Al final del día, la experiencia de la asociación y la administración de la vida cotidiana pesa en la institución de jóvenes y en los jóvenes que en la sustancia formal que intenta dar forma a su área metropolitana, pequeña voz.

Se ha demostrado que el cambio de los procedimientos instructivos en los suplentes de las partes prevalecientes, no se encuentran en la idea privada, sin embargo, en los elementos de la institución. Implican que el cambio de la ejecución instructiva se centra en el significado de una empresa institucional instructiva, en la cual los factores actúan, por ejemplo, el plan común de los objetivos, la presencia de costumbres específicas y los sistemas de trabajo construidos en conjunto, el alma del Recopilación y la obligación mutua de resultados. Así, la constitución de un carácter institucional.

Enfoque estratégico para la gestión

Para Rovere (1993) el enfoque estratégico para la planificación o la forma clave de lidiar con los arreglos y la administración social se propone como una opción para organizar y administrar filosofías dependientes de metodologías funcionalista-estructurales y positivas que imaginan las realidades desde lógicas fundacionales, que supone las posibilidades de que la situación externa sea la verdad con respecto a los artistas, la pieza de una investigación "objetiva" de la realidad social y la "homogeneidad" de la planta de los caracteres, procedimientos y modelos en pantalla como un comienzo para el mejoramiento metodológico de la administración y la organización.

La forma vital de tratar y la administración social se propone como una opción para organizar y administrar técnicas dependientes de metodologías funcionalista-estructurales y positivas que imaginan las realidades desde una lógica fundamental, que supone la posibilidad de situar la verdad en el exterior con respecto a la realidad. Los personajes de la pantalla, la pieza de un examen "objetivos" de las realidades sociales y la "homogeneidades" de los personajes, procedimientos y modelo en pantalla de una introducción en el avance metodológicos de la

administración y la institución.

La institución y la administración social se ven, en un nivel muy básico, como un procedimiento que no solo contiene los sistemas para ilustrar un acuerdo, sino que además demuestra las conexiones, los intereses y la inversión de las reuniones o artistas escénicos comprometidos con la actividad social y el Espacio donde se produce.

Desde el punto de vista del agente, desde la perspectiva clave al objetivo vital, lo básico con lo subjetivo, lo general con lo específico, lo específico de aceptación y derivación; Y lúcido el cuerdo y el tacto en la comprensión del mundo real.

Teoría de sistemas

Taylor (1991) un sistema es una parte de partes separadas El sistema se adapta al intercambio que se realiza con el entorno y la adaptabilidad. En el campo de la educación, son propuesta metodológica que se basan en enfoques sistémicos propuesto para análisis de la educación como subsistemas que forman parte de sistemas generales que los sistemas sociales. Desde este punto de vista, ¿qué es? y los productos que están disponibles en este entorno o entorno.

A nivel de institución, el enfoque es recursivo y establece que once como sistemas abiertos que interactúan con el entorno, como la comunidad y, por lo tanto, para intervención en él, siendo necesaria determinar cómo producir la lógica de entrada: procesos -productos en las instituciones educativas.

Desde la axiología, el enfoque, con sus diferentes, asumen que el rendimiento y la calidad de las instituciones educativas se encuentran en las calidades de los "productos que generan": los estudiantes, adaptaciones y las utilidades que los productos tienen en los entornos sociales.

Habermas (1973), que la dificultad que se encuentra al adaptar el enfoque de sistemas es en su la visión como planificación de manera adecuada, los exámenes de regulación fundamentales y sistemáticos, que están conectados en la relación analítico y normativos, que acentúan el enfoque en la correlación medio y fin y se ajustan a la verdad del mundo real, a la posibilidad de que la escuela sea un marco que disminuya la calidad multifacética de su examen. En cualquier caso, por fin, no ha sido una forma metodológica de tratar con los arreglos, sino que han sido de la estrategia estructuralista práctica. Por lo tanto, las disecciones fundamentales son solo asociados especializados, es decir, procedimientos de institución.

Modelo deductivo-inductivo

Kaufman (1980) citado en Chaves (1994) Un proyecto institucional y fundamentalmente de una institución educativa, debe considerar un esquema de prioridades con su correspondiente argumentación, esto implica que, como centro focal de la administración institucional, es importante contar con un modelo metodológico que tenga en cuenta la pertinencia y los tiempos en que la fundación debe cumplirlo.

Modelo de la European Foundation Quality Management (EFQM)

El modelo EFQM (2003) citado en Tirado y Conde (2015) es un modelo de gestión de calidad que se está aplicando en las diferentes organizaciones o empresas con el propósito de lograr la excelencia en todos sus procesos y productos. Esto se puede lograr si paralelamente se tienen en cuenta los factores importantes que están asociados al modelo.

Liderazgo.

Los estudios teóricos sobre el liderazgo son considerados como aspectos críticos para el éxito de las organizaciones y para la concreción de las mejoras en las instituciones. Leithwood (2009) definen el liderazgo escolar como las labores que movilizan e influyen en los demás para la articulación y lograr intenciones y objetivos compartidos en la escuela.

Planificación.

En este aspecto se entiende que la planificación es un proceso en donde se debe tener en cuenta los lineamientos institucionales, las metas y objetivos propuestos. Se debe evidenciar también las tareas a desarrollar, los grupos de trabajo que se pueden operacionalizar para consolidar el trabajo organizacional.

Gestión del personal

Se entiende que la gestión personal implica que cada miembro de la organización se desarrolle, aprovechando su conocimiento y el conocimiento organizacional. Este desarrollo se concretiza a nivel individual y colectivo o grupal. Para este propósito es necesario que la ejecución de actividades se desarrolle con grupos de trabajo debidamente organizados.

Recursos.

Los recursos están constituidos por los tangibles y los recursos humanos, los cuales son necesarios para el logro de los objetivos y metas organizacionales, en relación a las necesidades planteadas y las decisiones que se toman para la solución de los problemas y la ejecución de actividades.

Procesos.

Los procesos son entendidos como el conjunto de procedimientos que se realizan para la adecuada ejecución de las actividades programadas y también para el proceso de producción o fabricación. Los procesos en esencia tiene mucha influencia en los resultados.

En el análisis de las estructuras de las relaciones en este modelo EFQM, la gestión de procesos representa el vínculo entre agentes y resultados, siendo estos procesos claves que tienen efectos significativos sobre resultados críticos en las instituciones determinadas.

Resultados en los clientes.

Pretenden conocer los logros que están alcanzando las instituciones en relación con los clientes externos.

Resultados en el personal.

Hacen referencia a logros alcanzados por las instituciones con relación a las personas que las integran.

Resultados en la sociedad.

Se refieren a los logros que están alcanzando las instituciones en la sociedad, a niveles locales, nacionales e internacionales (según resulten pertinentes).

Resultados claves de la institución.

Se refieren a los logros que están alcanzando la institución con relación a los rendimientos planificados.

Importancia de la gestión institucional

Para Unesco (1991) la gestión Institucional es importante porque se verán reflejados en los resultados educativos; referidos a las competencias, capacidades básicas que todo estudiante debe alcanzar. El alcanzar las competencias implica que los aprendizajes contienen conocimiento, que se evidencia en las prácticas y las experiencias de la gestión institucional.

Además, Capaldo y Rondanini (2005) citado en Povone (2007) indicó que el director en la Institución educativa debe ser comprensivo, lo que garantiza

satisfacer las demandas sociales de los jóvenes y debe desarrollar sus funciones de tal manera que considere la formación que exige la sociedad y que se encuentre al servicio de la sociedad.

Definiciones de la gestión institucional

Según el Ministerio de Educación (2011) se entiende por gestión institucional a las formas de organizar a los integrantes de las instituciones educativas para un adecuado desenvolvimiento institucional. Es en este escenario en donde se tiene que promover el desarrollo articulado de las habilidades y capacidades de los estudiantes, para que se desenvuelvan de forma autónoma, flexible y en donde tienen que poner en evidencia sus competencias. Se necesita también que los estudiantes y demás miembros de la comunidad se puedan adaptar a los cambios que necesita la sociedad en general y al contexto, en función a la misión y visión institucionales.

Para la Unesco (2011) la gestión institucional debe promover y valorar el desarrollo de habilidad y capacidad que son individuales y de grupos, con la finalidad de la institución educativa se desarrolle y se desenvuelvan de forma autómatas, competentes y flexibles, permitiéndoles realizar adecuaciones y transformar ante la exigencia y cambios ante contexto social. Por lo que es importante aclarar políticas corporativas que se derivan de las líneas rectoras de la institución educativa y que se plasmaran en maneras de conducir la gestión institucional en general. Ejemplo: toma de decisiones, responsabilidades asumidas, etc.

Chaves (1992) definió la gestión institucional espera que el desarrollo del aprendizaje y la cultura no tengan un enfoque solitario en los programas educativos escolares, que la verdad no se pueda aclarar ni mediar con la sustancia que se encuentra en el aula, no solo la familia y los instructores. Quien instruye y los recados de los especialistas incluidos resultan ser más amplios, más desconcertantes y más dedicados.

La gestión institucional acepta que el desarrollo del aprendizaje y la cultura no tienen como foco único los módulos educativos de la escuela, que la verdad no puede ser aclarada e intercedida con la sustancia que se encuentra en el aula de la clase, no solo la familia y los instructores son los que educan y las asignaciones de los operadores incluidos resultan ser más amplias, más impredecibles y más dedicadas.

La administración institucional imagina que la realidad que debe ser comprendida debe impulsar la actividad; y que de esta manera es importante abordar nuevas estructuras y métodos de investigación del mundo real, lo que sugiere un alma perspicaz alternativa, así como la probabilidad de diseccionar, proponer y proponer respuestas electivas para los problemas.

La gestión institucional depende de los divisores de la escuela, su institución formal, los especialistas instructivos convencionales y el área en la red para la búsqueda del desarrollo de espacios justos y participativos.

Gestión institucional y convivencia escolar

Berger y Luckmann (1983) citado en González (2010), indicaron que el individuo no está concebido como un individuo de una sociedad, sin embargo, están iniciados para participar en público, a través de los procedimientos de internalización de reglas, de principios y normas.

Esto supone una razón central compartida por cada institución escolar en la nación: establecer procedimientos que impacten y creen en las personas los procedimientos de ajuste y adaptación importantes, en la búsqueda de las estructuras sociales concedidas, construirse como un objetivo, ajustar a las personas para fortalecer la estabilidad del colectivo. Esta misión, que le pertenece a la institución escolar, es actualmente problemática, dados los cambios sustanciales soportados por los tipos tradicionales de socialización relacionados con la innovación.

En esta situación única, los esfuerzos conjuntos de la administración para el proyecto institucional, ya que debe liderar la empresa instructiva y la administración instructiva de las fundaciones. De esta manera emerge la figura del directivo como conductores y líder de las instituciones, razón por la cual no solo concentra sus objetivos en las consecuencias cuantitativas del procedimiento de aprendizaje, sino que también debe buscar el desarrollo vital de los estudiantes. El trabajo y los elementos del directivo y su grupo de administración son, de esta manera, un área que merece una consideración constante por su disposición y solidificación como guías efectivos.

La autonomía escolar

Para Pavone (2007) Las organizaciones escolares son un caso de independencia utilitaria y la definición y reconocimiento de la oferta de preparación, con respecto

a las funciones designados y las habilidades y elementos de los elementos cercanos. Con este fin, asociarse entre sí y con elementos cercanos, avanzando la asunción y la fusión entre las solicitudes de vecindarios y los potenciales individuales y los objetivos nacionales del marco de preparación. La independencia de las fundaciones escolares es una certificación de la oportunidad de instrucción y de la mayoría social y alude a la organización y el reconocimiento de la instrucción, la preparación y la orientación, se destinó al avance humano completo de la persona, los diferentes entornos, las solicitudes de las familias y Las cualidades particulares de las asignaturas incluían, la razón para asegurar el logro del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La autonomía de las escuelas se ha convertido en una parte más de la estructura de la estructura básica, como se acaba de decir, el marco de planificación ha avanzado, comenzar con el Ministerio de Educación, o, en otras palabras, la capacidad de la ubicación interior del marco. Anteriormente se conocían las fuerzas / significados de los controles, la asociación general de educación, el estatus legal del personal y su designación a fundaciones, criterios y parámetros para la asociación de sistemas escolares.

Dimensiones de la gestión institucional

El Ministerio de Educación (2011) sostiene que la gestión institucional aplicada en las instituciones educativas del país contiene las siguientes funciones: (a) organización,. (b) Relaciones interpersonales y (c) Normas explícitas e implícitas,.

Dimensión 1: formas cómo se organiza la institución.

Esta dimensión hace referencia a la forma en que se organiza cada institución como son por ejemplo: el organiza jerárquico, el manual de funciones, los reglamentos de cada estamento institucional, así como los procedimientos que se deben seguir para la ejecución de actividades t tareas asignadas. (Ministerio de Educación,. 2011). En esta línea de pensamiento la Unesco (2011) sostiene que dicha dimensión permite organizar a los miembros de la organización para un adecuado funcionamiento.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifestaron que se entienden por institución de carácter formal, significa que el gerente tiene que tener la visión de articular todos los recursos para que funciones con mucha eficacia. Se debe por lo tanto,

una buena gestión implica que los directores educativos tengan liderazgo, organicen todos sus recursos para que sean utilizados en forma eficaz y eficiente.

Douglas (1986) citado en Pesqueux (2009), la fundación va mucho más allá en la medida en que está comprendida en la reacción dada a la disposición heterogénea de las cosas que uno considera como componentes de un conjunto similar. Es en esto que, desde la perspectiva antropológica (y además desde la perspectiva política), la fundación concierne a la población en general. El establecimiento aparece cuando uno no hace más preguntas sobre la procedencia de la indicación que observa.

Pesqueux (2009) estableció que, junto con la asociación, está relacionado con la discusión de un mundo en el que los órdenes sociales se debilitarían en las asociaciones que los conforman y cuyas clases de apoyo, aludiendo igualmente a las organizaciones, permitirían entretanto considerar a la sociedad.

Además, organizar es considerado un proceso que considera varios aspectos fundamentales, tales como: Considerar objetivos y planificación, las autoridades disponibles, el contexto que las rodea, como cualquier planificación, considerándose económica, tecnológica, política, social o ética. Por lo tanto, la estructura debe tener la intención de funcionar, permitir que los individuos de una reunión y ayudar a los individuos a lograr los destinos con competencia en un futuro. En este sentido, una estructura jerárquica exitosa no puede ser estática y no existe un mejor funcionamiento en una amplia gama de circunstancias, sin embargo, depende de la circunstancia.

Se proporciona la asociación con la facultad, la recopilación de ejercicios y las conexiones especializadas de la estructura deben considerar las restricciones y tradiciones de la población general a realizar en torno a los objetivos y ejercicios que la acompañan; para cualquier situación, es fundamental tener en cuenta el tipo de personas con las que estarán.

Dimensión 2: formas de relacionarse.

En este aspecto son las maneras como las personas se relacionan y actúan dentro y fuera de la institución educativa. Es aquí donde se evidencian las ceremonias, los protocolos, estilos de relacionarse individual, en sus prácticas que identifican a la

institución educativa.(Minedu, 2015).

Para la Unesco (2011), es fundamental avanzar y estimar la mejora de aptitudes y capacidades individuales y de recopilación, con el objetivo de que la fundación cree y crezca de forma autónoma, capaz y adaptable, permitiéndole realizar ajustes y cambios en las solicitudes y cambios del entorno social.. Para esto, es importante tener claros los enfoques institucionales que se derivan de los estándares y la visión que dirigen a la organización y que se convertirán en métodos para actuar en la dirección de la junta.

Chiavenato (2011) manifestó que las relaciones con los trabajadores se identifican con los ejercicios de relaciones humanas. Son las relaciones de la asociación con sus compañeros de equipo en temas, por ejemplo, avances, intercambios, particiones de jubilación y abdicaciones. El orden y las medidas. No obstante, la zona de los derechos humanos en la retaguardia como un elemento de la fuerza laboral, es decir, como orientación interior, y los representantes de los administradores y jefes de obligación con respecto a la línea de los recursos humanos del día a día ensayan.

Silviera, (2014) los caracteriza como la disposición de cooperaciones entre al menos dos individuos que establecen métodos poderosos para la correspondencia, articulación de emociones y sentimientos, conexiones relacionales, además de ser fuente de oportunidades, diversión y emoción para las personas, se consideran una fuente. de aprendizaje que, de vez en cuando, puede perturbar o molestar a las personas, estas comunicaciones son un método magnífico para el mejoramiento individual, el tratamiento adecuado, los estándares de conducta social y personal y el interés, ya que otros son una fuente ilimitada de asombros, noticias, Datos y comercio de impresiones. como evaluaciones.

Bolaños (2015) indica que las relaciones en la institución llegan a ser importantes para la atmósfera escolar, que alude al lugar en la que ocurren las instrucciones, esta atmósfera puede ser difícil, dependiendo de varias circunstancias, por ejemplo, problemas entre los educadores en las comisiones de ejercicios escolares. , la conveniencia de unos pocos instructores para completar las tareas escolares o el tipo de organización de la escuela por parte del ejecutivo.

En este sentido, es evidente que las conexiones relacionales de los educadores son imperativas para una mejora adecuada del marco instructivo.

Además, las relaciones laborales o las relaciones de trabajo dependen de los arreglos de la organización de las asociaciones, los representantes, los delegados, en cualquier caso sobre las hipótesis, los deseos, los objetivos y los requisitos de los trabajadores. Las relaciones de trabajo son, por fin, la estrategia de relaciones del establecimiento con sus propios individuos a través de las asociaciones. Poco a poco, es un reclamo político a la fama, de manera similar, la disputa entre el capital y el trabajo en un público en general en cambio se resuelve a través de una transacción política inteligente.

Dimensión 3: normas explícitas e implícitas.

Esta dimensión ofrece el marco normativo de cómo se organiza y desenvuelve la institución (Ministerio de Educación. 2011, p.35)

Según Robbins y Judge (2013) todos los grupos establecen normas, que son los estándares aceptables de comportamiento que comparten sus miembros el momento en que se satisface una afirmación y se reconoce una reunión, los principios afectan la conducta de sus individuos con al menos controles externos. Reuniones, grupos de personas y órdenes sociales tienen principios distintivos, sin embargo, todos los tienen.

Unidep (2011) "norma" se origina en la norma latina; primero se le asigna, aunque no solo, un comando, un remedio, una solicitud, a pesar de que esto no implica que sea la capacidad principal de la norma, ya que aprobar, permitir, rescindir, son elementos de los principios.

Los estándares entendidos son las pautas de tratamiento social. Estos incorporan los lineamientos de introducción, por ejemplo, la vestimenta y los estándares comprobables sobre cuándo parecen estar ocupados, los principios de

comprensión social como reunir a personas que comen o con quiénes son compañeros de trabajo o sin trabajo, y principios de distribución de activos.

Para Sicckmann (1990) el concepto de la norma asevera que las normas sostienen los contenidos de los enunciados que mencionan lo que es de obligatoriedad , prohibiciones, permisiones o lo que se expresa de ese modo.

Para Bayón y Rodríguez (2003) las normas deben ser diferenciadas de las proposiciones normativas que manifiestan de alguna manera que es válida o existen en una orientación normativa, pero también existen interpretaciones de la distinción.

Resultados de gestión institucional

"Se comprende que cuando las escuelas funcionan de manera admirable, es decir, en el punto en el que aseguran clases excelentes y un aprendizaje de gran calidad para cada uno de los suplentes que contemplan en ellas, los jefes están detrás de una progresión de variables que aclaran ese gran trabajo" (Herrera, 2012, p.28).

La metodología depende de la posibilidad de que afecte específicamente la mejora del jefe (o del equipo de supervisión de la escuela) a través de un procedimiento específico de capacitación en capacidades de autoridad, lo que fomentará las conexiones entre cada uno de los artistas en la escuela. La red instructiva. Habrá, en este sentido, una atmósfera escolar superior, una variable que actualmente se percibe como una de aquellas que permiten el avance del aprendizaje de suplentes.

El director de la escuela necesita obtener, a pesar de la preparación académica, un excelente trabajo que le permita desarrollar las habilidades para comprender a la población en la que se desempeña, en este sentido, para realizar actividades con ellos y ejecutar decisiones institucionales.

Durante el tiempo que sean parte de la comunidad escolar, asumirán la responsabilidad de la escuela, mejorarán las relaciones entre los individuos y, mientras tanto, la ejecución de la organización. Sea como sea, la mejora de un enfoque instructivo requiere una visión amplia y de gran alcance que se perciba cuando el supervisor mejora (por ejemplo, en su método para impartir, o en su

método para gestionar, los problemas emocionales de los docentes) esto es bastante influyente en los estudiantes y, como resultado, también en los padres de familia. Este planteamiento depende de la posibilidad de la mejora del directivo (o del grupo de administración de la escuela) a través de un procedimiento específico de capacitación en habilidades de iniciativa que también resultará en la fortificación de las conexiones entre cada uno de los personajes en pantalla de la escuela. La comunidad educativa creará, una atmósfera escolar superior, una variable que actualmente se percibe como un enfoque para permitir el avance del aprendizaje de los estudiantes de nivel bajo.

Anderson (2010) plantea las acciones de los líderes de manera indirecta sobre las prácticas de los maestros y sobre los resultados de los estudiantes. El desempeño de los docentes se explica en función de sus motivaciones y habilidades, así como las condiciones organizativas y materiales en las que se encuentra su trabajo. Este último factor incluye las condiciones internas que corresponden al aula y la escuela como organización, y también a las condiciones externas que son susceptibles a la influencia de las acciones de la escuela principal. En resumen, el papel y la influencia del liderazgo directivo en la mejora de la escuela, el compromiso, el compromiso, el compromiso, el desarrollo, el desarrollo, el desarrollo de estas variables mediadoras: las motivaciones de los docentes, sus capacidades y habilidades profesionales.

En este sentido, es importante ser parte de la administración escolar para que desarrollen las funciones de liderazgo que respondan de manera exitosa a las necesidades de la comunidad educativa y tengan un impacto favorable en el desempeño de sus actividades motivadas por la participación de la escuela y apropiado esto (Gorrochotegui, Vicente y Torres, 2014)

Además, es vital ser parte de la administración de la escuela con el objetivo de que desarrollen las capacidades de la iniciativa que reaccionen de manera efectiva a las necesidades de la red instructiva y que favorezcan la ejecución de sus ejercicios persuadidos por la cooperación de la escuela y encajando esto.

Las escuelas eficaces

Para Estrada (2008) existe gran preocupación por mejorar el desempeño de los estudiantes, por lo que es necesario diseñar alternativas de gestión institucional que coadyuven a la mejora esperada. Por lo que se requiere reformas a tres niveles: en el primero se debe gestionar a nivel de sistema, en la segunda la gestión se debe realizar a nivel de organización escolar y en la tercera, se debe gestionar en el aula.

Por lo que los movimientos de escuelas eficaces se hacen necesarios para mejorar las condiciones de los estudiantes, existen ideas sobre las características que deben reunir las escuelas eficaces. Por lo que está definida como el lugar donde los estudiantes progresan más allá de que se podría esperar desde el momento en que se inició. La institución es eficaz cuando promueve el progreso de todos los estudiantes, en donde alcancen su mayor nivel posible, manteniéndose a lo largo del tiempo.

Variables socio demográficas

Sexo.

La Organización Mundial de la Salud define.

Se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Edad.

La edad es el periodo en el que transcurre la vida de un ser vivo. Cada ser viviente tiene, de manera aproximada, una edad máxima que puede alcanzar. Al referirnos a los humanos, la edad media del hombre es mayor o menor dependiendo del nivel de desarrollo de una nación.

Escala

La escala magisterial surge a partir de la evaluación de ascenso de nivel que se realiza todos los años como parte del reconocimiento y meritocracia en el sector educativo.

Tiempo de servicio

El tiempo de servicio de los docentes es reconocido con una bonificación especial de sueldos, específicamente cuando se cumple 25 años 30 años de servicio.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02- 2017, según variables socio demográficas ?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de las formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de las normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente en el enfoque estratégico para la gestión que representa un factor clave para llevar una adecuada gestión institucional y Koontz, Wehrich y Cannice (2012) manifestaron que se entiende por institución

formal la estructura intencional de funciones en una empresa formalmente organizada y dimensionó en formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas e implícitas, que en la Unesco (2011) explicó con los documentos de gestión que se deben tomar en cuenta para el buen desenvolvimiento institucional.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación se justifica de manera práctica, porque beneficia a los directores de las siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017, las mejoras se dan en las Formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas e implícitas y mejoran los desempeños de las tareas, y las normatividad; además porque al presentar las conclusiones se generan las recomendaciones que se presentan como alternativas de solución a la problemática que se presenta.

1.5.3 Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente debido a que el tipo de investigación sustantiva porque intenta responder a la problemática y está orientada al descubrimiento, explicación y predicción de la realidad y esta posibilita organizar una teoría científica y se desarrollan conocimientos de la gestión institucional; además, debido a que se realizó el proceso de validación del instrumento y la confiabilidad del instrumento que está dado por la medida de consistencia interna, la fiabilidad del inventario que se aplicó a la variable

1.5.4 Justificación social

La presente investigación pretende establecer que los líderes educativos mejoren los niveles de gestión Institucional que es uno de los factores que garantiza el éxito de la institución y de la mejora de los aprendizajes.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar el nivel de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de las formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de las formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de las normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02 - 2017, según variables socio demográficas

II. Método

2.1 Diseño de investigación

El paradigma de la presente investigación es positivista, debido a que la investigación está orientada a la respuesta cuantitativa de los resultados.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4).

El tipo del estudio fue sustantiva según Sánchez y Reyes (2015) expresó que intenta responder a la problemática y está orientada al descubrimiento, explicación y predicción de la realidad y esta posibilita organizar una teoría científica.

El diseño fue no experimental no existió1 manipulación de la variable de corte transversal y descriptivo; por lo que, para Hernández, et al., (2014) establecieron que permite la toma de una fotografía del momento en el que se investiga.

El diseño es el siguiente:

Dónde:

M = \longrightarrow O

M : Muestra

O : Observaciones relevantes o de interés que recogemos en las muestras

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable

Definición conceptual de la variable gestión institucional

Según el Ministerio de Educación (2011) se entiende por gestión institucional a las formas de organizar a los integrantes de las instituciones educativas para un adecuado desenvolvimiento institucional. Es en este escenario en donde se tiene que promover el desarrollo articulado de las habilidades y capacidades de los estudiantes, para que se desenvuelvan de forma autónoma, flexible y en donde tienen que poner en evidencia sus competencias. Se necesita también que los estudiantes y demás miembros de la comunidad se puedan adaptar a los cambios que necesita la sociedad en general y al contexto, en

función a la misión y visión institucionales.

Definición Operacional de la variable

Es el conjunto de estrategias para medir la variable gestión institucional, con sus tres dimensiones: formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas, medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

2.2.2 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	
Formas cómo se organiza la institución,	Organización institucional	1,2		Buena	(30-40)
	Distribución de tareas	3,4		Regular	(19-29)
	División del trabajo	5,6	1 Nunca	Baja	(8- 18)
	Uso de espacios y tiempos	7,8	2 Casi nunca 3 Siempre		
Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales	9,10	4 Casi Siempre	Buena	(22-30)
	Actividades institucionales	11,12	5 A veces	Regular	(14-21)
	Desempeño de tareas	13,14		Baja	(6-13)
Normas explícitas e implícitas	Normatividad explicitas	15,		Buena	(8-10)
	Normatividad implícitas	16		Regular	(5-7)
				Baja	(2- 4)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Conjunto de elementos que tienen características comunes de una determinada población (Hernández, et al., 2014). La población del presente estudio estuvo conformada por 97 docentes de primaria de la red 11 de la Ugel 02.

Tabla 2

Población de estudio

N°	I.E	N° de docentes
01	3035	15
02	3701 “Fe y Alegría”	12
03	3046 “San Martín de Porres”	16
04	3045 “José Carlos Mariátegui La Chira”	19
05	3044 “Ricardo Palma”	15
06	3042 “Jesús El Salvador”	12
07	2018	8
	Total	97

2.3.2 Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173). La muestra está conformada por 77 docentes del nivel primaria, extraído mediante muestreo no probabilístico intencionado.

Tabla 3

Muestra de estudio

N°	I.E	N° de docentes	Docentes encuestados
01	3035	15	15
02	3701 "Fe y Alegría"	12	10
03	3046 "San Martín de Porres"	16	12
04	3045 "José Carlos Mariátegui La Chira"	19	15
05	3044 "Ricardo Palma"	15	13
06	3042 "Jesús El Salvador"	12	4
07	2018	8	7
	Total	97	77

Criterios de inclusión

Se incluyen a docentes del nivel primaria, extraído mediante muestreo no probabilístico intencionado.

Se incluyen docentes que asistieron a la aplicación de la encuesta, porque accedieron de forma voluntaria participar como muestra en el estudio.

Criterios de exclusión

Se excluyen los otros niveles, Porque la autora se desempeña en el nivel primaria

Se excluyen docentes del nivel primaria que no asistieron a la toma de encuestas.

Se desenvuelven en ese nivel de acuerdo a los docentes del nivel inicial

Se excluyen docentes exámenes que se realizaron.

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

El presente trabajo empleó la técnica de la encuesta proceso que se utiliza para recoger información, el instrumento que se utilizó fue el instrumento el cual fue validado a través de juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de investigación, con el nivel académico de maestros y doctores.

Ficha técnica del cuestionario de gestión Institucional

Nombre: Cuestionario de gestión Institucional

Autores: Unesco

Adaptado por Nancy Córdova López

Año: 2011

Objetivo: Determinar la percepción de gestión Institucional

Unidad de análisis: Docentes

Duración: 25 minutos aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos.

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach

Estructura: El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en las tres dimensiones de la variable: Formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas e implícitas. Para la escala del instrumento se utilizó la escala de Likert.

Escala del instrumento:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Siempre (3)

Casi Siempre (4)

Tabla 4.

Escalas y baremos de la variable gestión institucional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
74-100	30-40	22-30	22-30	Bueno
47-73	19-29	14-21	14-21	Regular
20-46	8-18	6-13	6-13	Baja

Validez

Según Hernández, et al., (2014) está referido al grado en que el instrumento realmente mide a la variable, tomando en cuenta los aspectos en el presente estudio , claridad, pertinencia y relevancia y mide cada ítem del instrumento de la variable.

Tabla 5

Validez de contenido del instrumento de gestión institucional

Experto	Nombre y Apellidos	Especialidad	Opinión
1	Mg. Augusto Fernández Lara	Temático	Aplicable
2	Dr. Noel Alcas	Metodólogo	Aplicable
3	Mg. Fredy Belito Hilario	Temático	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, la fiabilidad del inventario que se aplicó a la variable.

Se realizó confiabilidad, según Hernández, et al., (2014) está referido al grado en que el instrumento aplicado en varias oportunidades a la muestra siempre da los mismos resultados y se realizó con 30 docentes que participaron de la investigación, con la finalidad de evaluar el instrumento en el momento de la toma de datos para las consistencias del contenido.

Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario; medidos mediante juicio de expertos de la escuela de posgrado de la Universidad.

Tabla 6

Confiabilidad de la variable gestión Institucional

Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Formas cómo se organiza la institución	,837	8
Formas de relacionarse	,777	6
Normas explícitas e implícitas	,791	6
Gestión Institucional	,928	20

La confiabilidad de la dimensión Formas cómo se organiza la institución tiene un valor de (0,837) interpretándose como Bueno confiabilidad, la dimensión Formas de relacionarse tiene (0,777) interpretándose como Buena confiabilidad y la dimensión Normas explícitas e implícitas tiene (0,791) interpretándose como Buena confiabilidad y la variable gestión Institucional obtuvo un valor de (0.939) interpretándose como Bueno confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para establecer los niveles de las variables y de este modo realizar estadística descriptiva en la que mediante frecuencia y porcentaje se puedan conocer los niveles en los que se encuentran las variables, mediante frecuencia y porcentajes. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. En el análisis inferencial se utilizó el estadístico de Spearman por ser el adecuado dado que se pretende establecer la relación entre las variables de estudio. Asimismo, porque las variables han sido medidas con cuestionarios con escala ordinal o politómica.

2.6 Aspectos éticos

Se consideraron aspectos éticos, se citó, referenció y redactó en estilo Apa sexta edición, además se desarrolló el trabajo de campo con personal docente por lo que se aplicó consentimiento informado a los participantes por lo que accedieron a participar en la investigación y se solicitó la autorización correspondiente de parte de la dirección de las instituciones educativas del nivel primario para proceder a realizar la investigación.

III. Resultados

3.1 Descripción

Descripción de la variable sexo

Tabla 7

Frecuencia de la variable sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	19	24,7
Femenino	58	75,3
Total	77	100,0

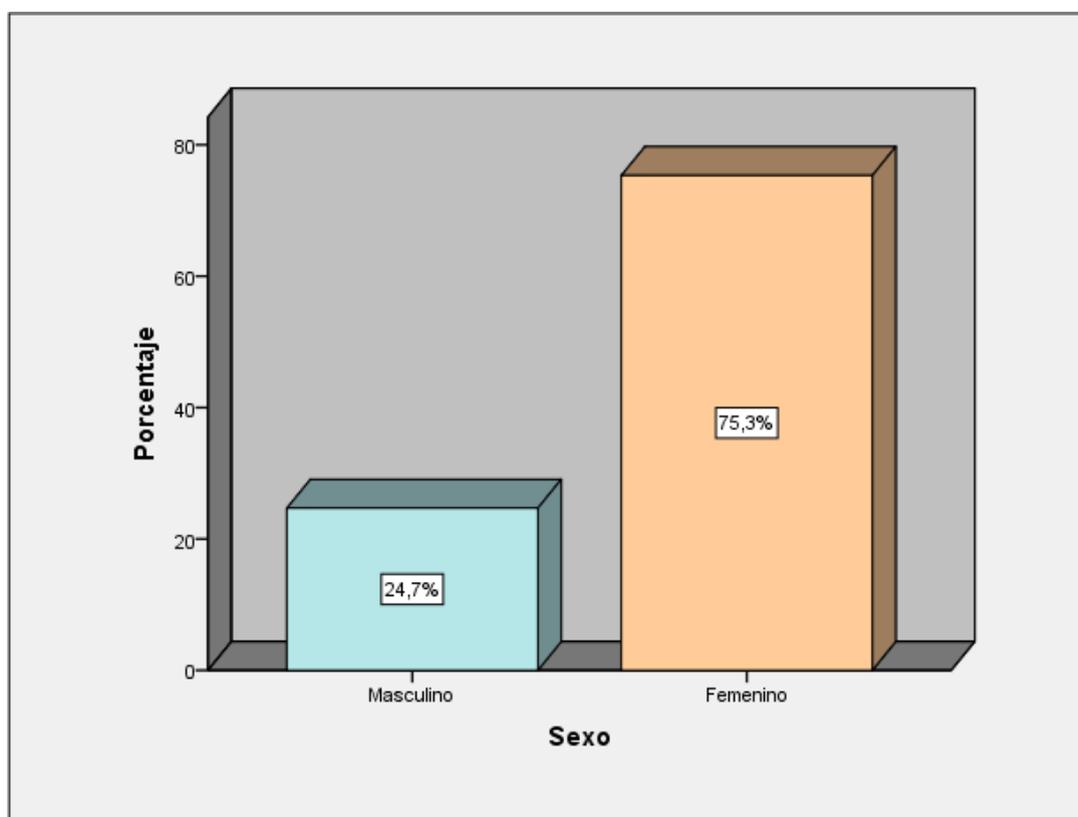


Figura 1. Frecuencia de la variable sexo

En la tabla 7 figura 1, en cuanto a la variable sexo de los encuestados de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas según variables socio demográficas, se observó que el 75.3% son de género femenino y el 24.7% son de género masculino.

Descripción de la variable edad

Tabla 8

Frecuencia de la variable edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
>30	6	7,8
31-40	38	49,4
<41	33	42,9
Total	77	100,0

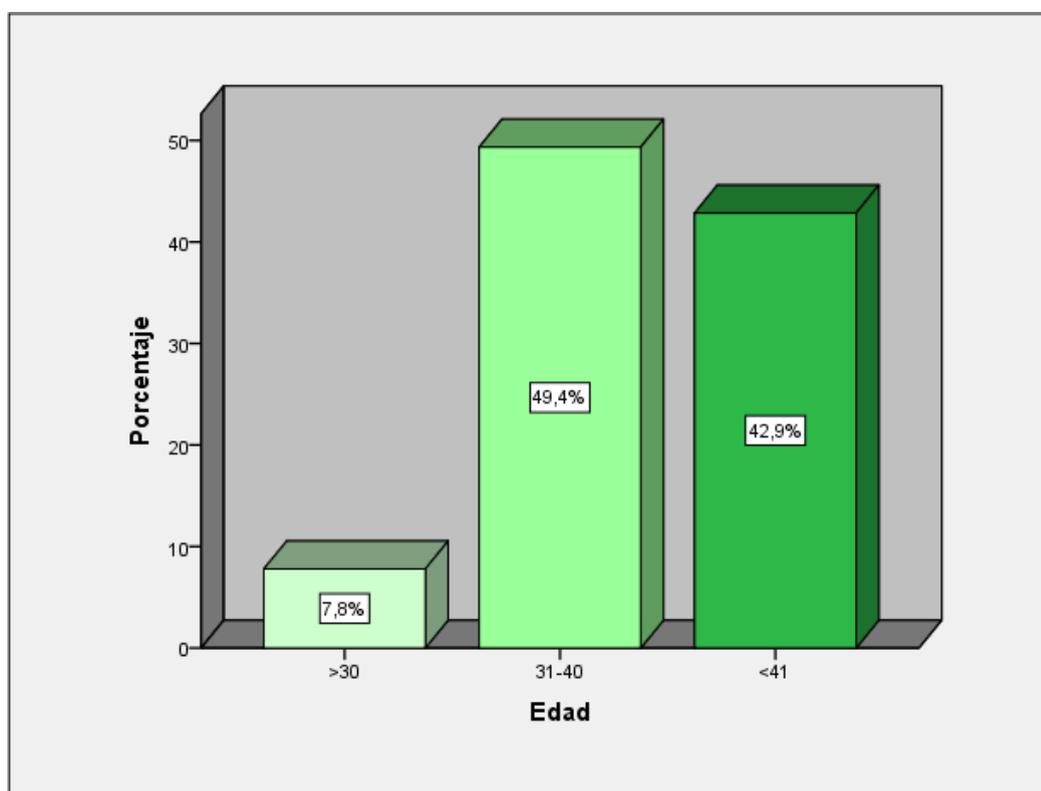


Figura 2. Frecuencia de la variable edad

En la tabla 8 y figura 2, en cuanto a la variable edad de los encuestados de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas según variables socio demográficas, se encontró que el 49.4% se encuentran entre edades de 31 a 40 años de edad, el 42.9% son mayores de 41 años y el 7.8% son menores de 30 años.

Descripción de la variable escala

Tabla 9

Distribución de la variable escala del nivel docente

Escala Magisterial	Frecuencia	Porcentaje
Escala 1	11	14,3
Escala 2	46	59,7
Escala 3	13	16,9
Escala 4	5	6,5
Escala 5	2	2,6
Total	77	100,0

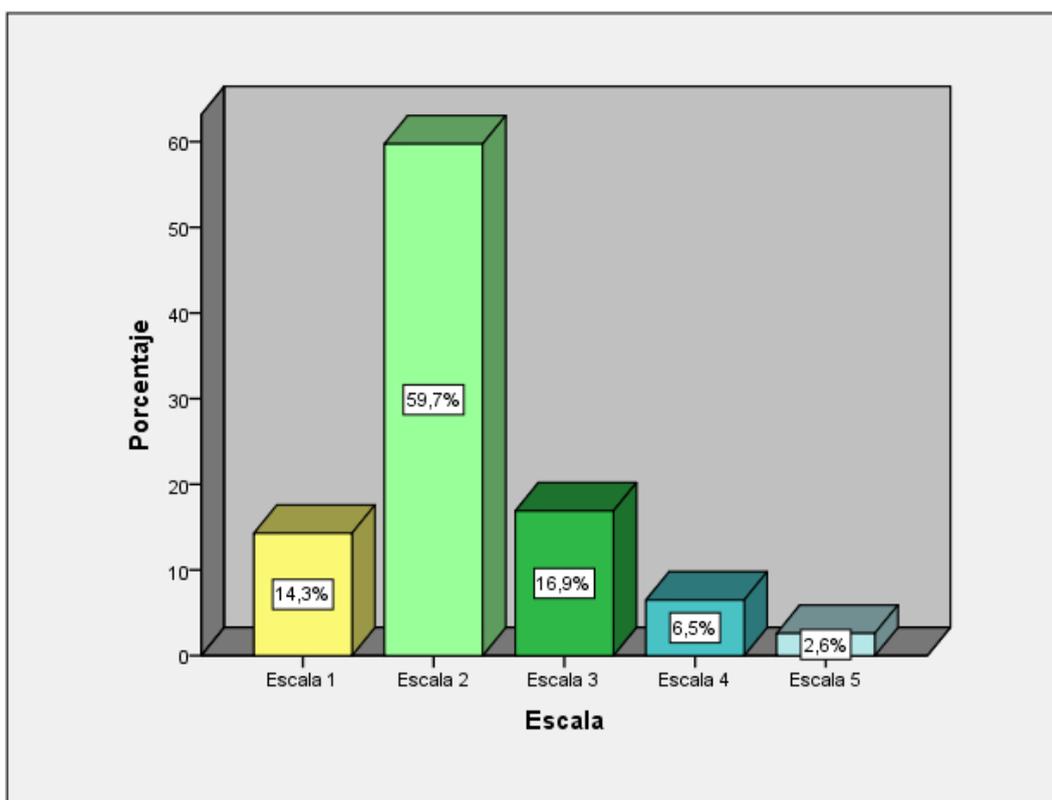


Figura 3. Descripción de la variable escala magisterial

En la tabla 9 y figura 3, se observó que el 59.7% son de escala 2, el 16.9% se encuentra en la escala 3, el 14.3% se encuentran en la escala 1, el 6.5% se encuentra en la escala 4 y el 2.6% son de escala 5.

Descripción de la variable tiempo de servicio

Tabla 10

Frecuencia de los niveles de la variable tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
>10 años	5	6,5
11- 20 años	50	64,9
<21 años	22	28,6
Total	77	100,0

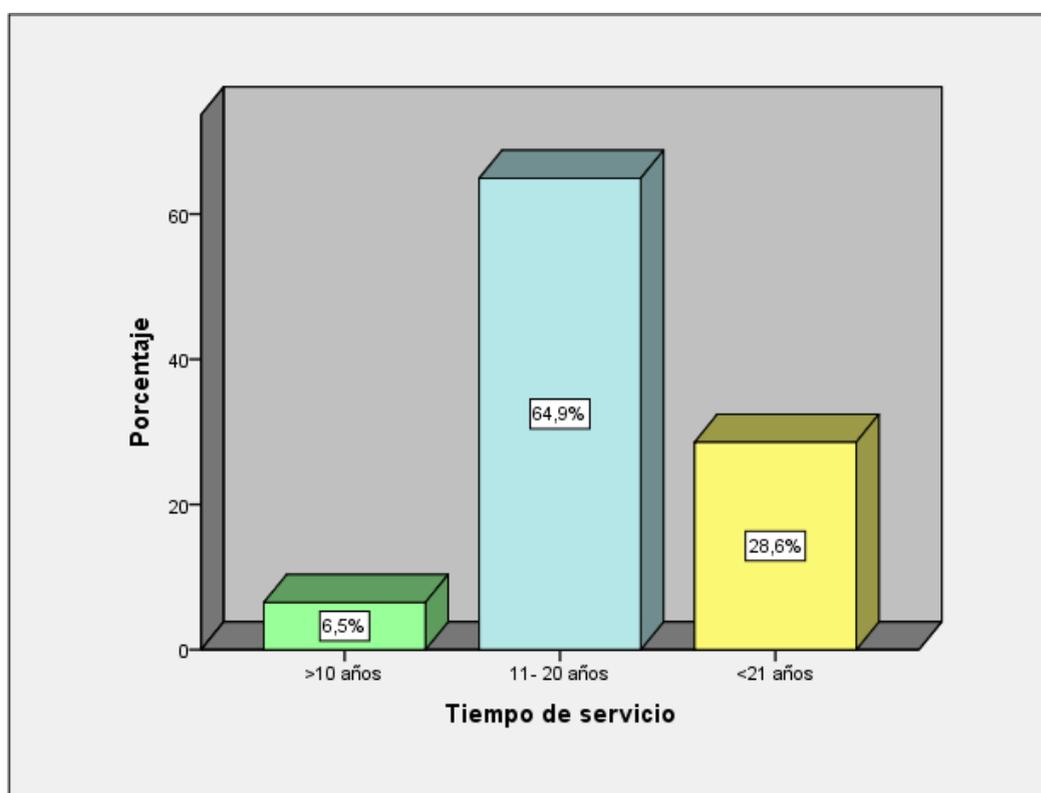


Figura 4. Frecuencia de la variable tiempo de servicio

En la tabla y figura en cuanto al tiempo de servicio de los docentes, se encontró que el 64.9 por ciento de los docentes tiene entre 11 a 20 años de servicio, el 28.6% tiene menos o igual a 21 años de servicio y el 6.5% tiene menos de 10 años de servicio.

Descripción de la variable gestión institucional

Tabla 11

Frecuencia de los niveles de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	10,4
Regular	63	81,8
Bueno	6	7,8
Total	77	100,0

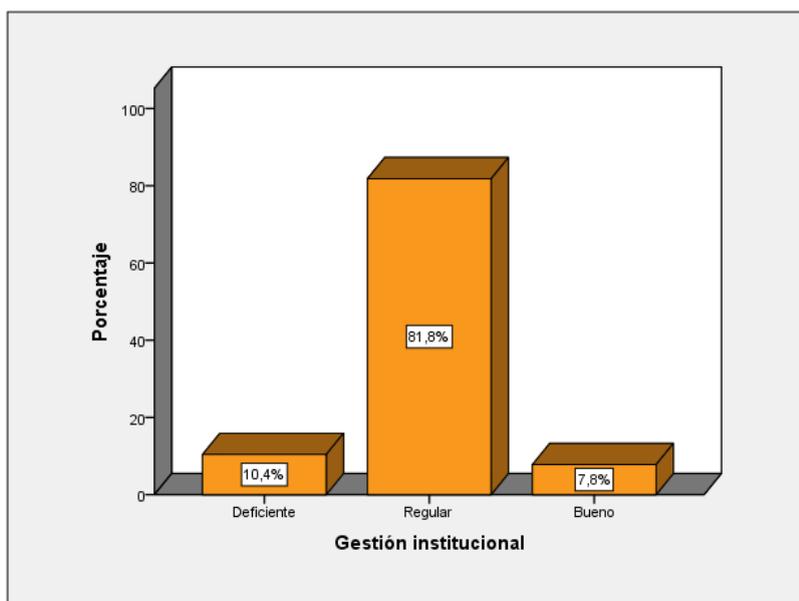


Figura 5. Niveles de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

En la tabla 11 y figura 5, se observa que la gestión institucional se encuentra en el nivel regular con el 81,8% de las percepciones de los docentes, segundo del nivel deficiente que representa el 10,4%. Esto se debe a factores que están asociados a las competencias profesionales de los docentes, liderazgo de las autoridades, actitud de los agentes educativos como los docentes y padres de familia. Así mismo pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general.

Descripción de las dimensiones de la variable gestión institucional

Tabla 12

Niveles de las dimensiones de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

Niveles	Gestión institucional					
	Formas cómo se organiza la institución		Formas de relacionarse		de Normas explícitas e implícitas	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	18	23.4	26	33.8	13	16.9
Regular	47	61.0	47	61.0	59	76.6
Bueno	12	15.6	4	5.2	5	6.5
Total	77	100	77	100	77	100

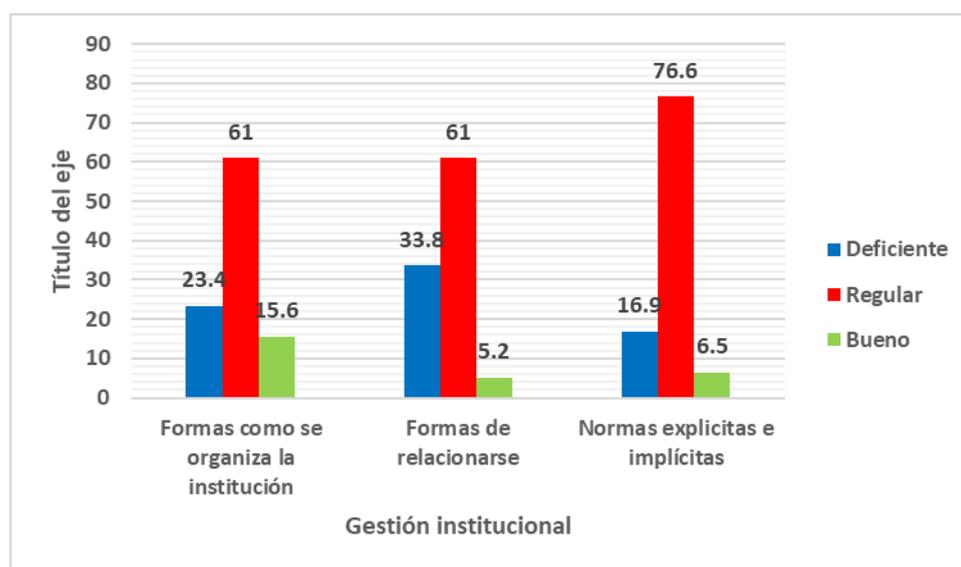


Figura 6. Niveles de las dimensiones de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

Se observa que las formas cómo se organiza la institución se encuentran en el nivel regular con el 61%; segundo el 23.4% por los docentes en el nivel Deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a la distribución de tareas, división del trabajo y uso de espacios y tiempos. Además, pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en

general. En cuanto a las formas de relacionarse se encuentran en el nivel regular con el 61%, segundo el 33.8% por los docentes en el nivel deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a las creencias de la institución, actividades institucionales y desempeño de las tareas. Así mismo pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general. En cuanto a normas explícitas e implícitas se encuentran en el nivel regular con el 76.6%, segundo el 16.9% por los docentes en el nivel deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a las normatividades explícitas e implícitas.

Descripción de la dimensión formas cómo se organiza la institución

Tabla 13

Frecuencia de los niveles de la dimensión Formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	23,4
Regular	47	61,0
Bueno	12	15,6
Total	77	100,0

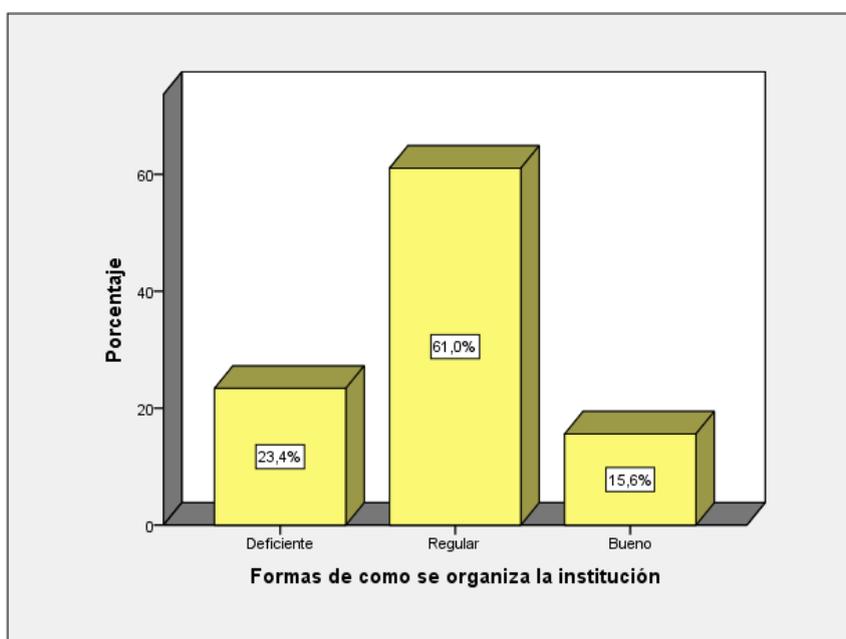


Figura 7. Niveles de la dimensión formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

En la tabla 13 y figura 7, se observa que las formas cómo se organiza la institución se encuentran en el nivel regular con el 61%; segundo el 23.4% por los docentes en el nivel Deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a la distribución de tareas, división del trabajo y uso de espacios y tiempos. Además, pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general.

Descripción de la dimensión Formas de relacionarse

Tabla 14

Frecuencia de los niveles de la dimensión Formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	26	33,8
	Regular	47	61,0
	Bueno	4	5,2
	Total	77	100,0

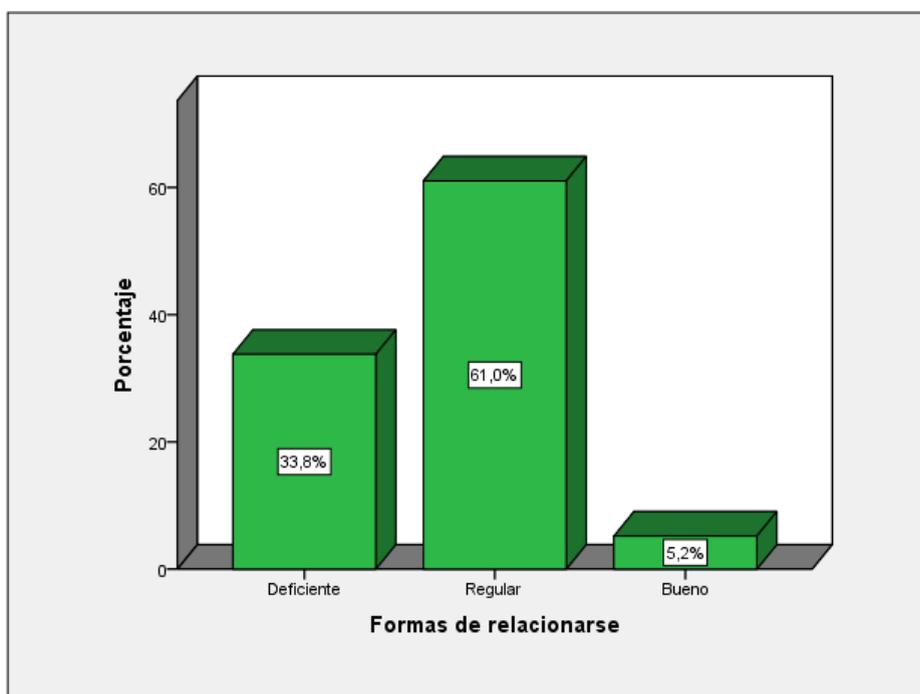


Figura 8. Niveles de la dimensión formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

En la tabla 14 y figura 8, se observa que las formas de relacionarse se encuentran en el nivel regular con el 61%, segundo el 33.8% por los docentes en el nivel deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a las creencias de la institución, actividades institucionales y desempeño de las tareas. Así mismo pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general.

Descripción de la dimensión Normas explícitas e implícitas

Tabla 15

Frecuencia de los niveles de la dimensión normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	16,9
Regular	59	76,6
Bueno	5	6,5
Total	77	100,0

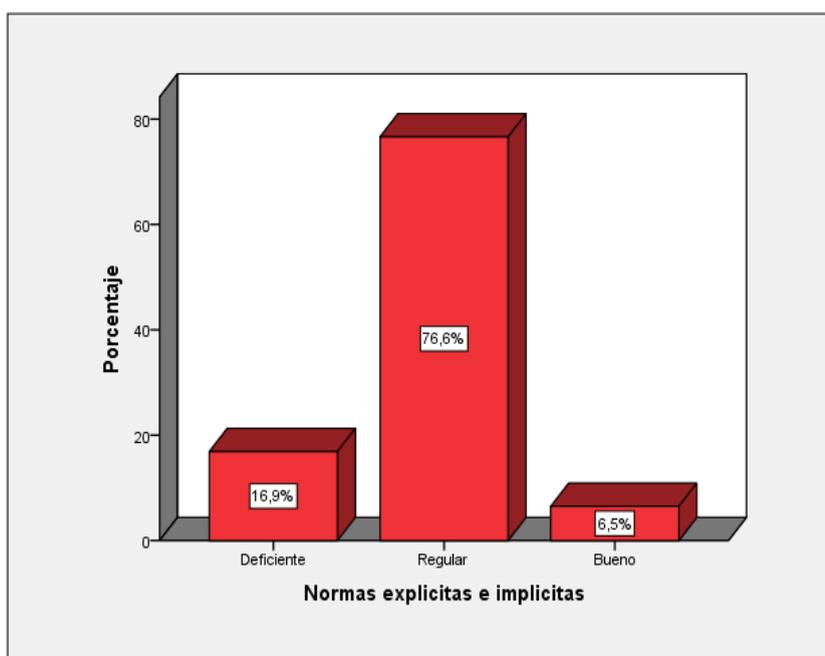


Figura 9. Niveles de la dimensión normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

En la tabla 15 y figura 9 se observa que normas explícitas e implícitas se encuentran en el nivel regular con el 76.6%, segundo el 16.9% por los docentes en el nivel deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a las normatividades explícitas e implícitas.

Descripción comparativa de la variable gestión institucional por cada institución educativa

Tabla 16

Frecuencia comparativa de los niveles de la variable gestión institucional de las siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

Institución educativa	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	F	%
1. 3035	1	6.7	14	93.3	0	0	15	100
2. 3701	1	9.1	9	81.8	1	9.1	11	100
3. 3046	0	0	11	91.7	1	8.3	12	100
4. 3045	5	33.3	9	60	1	6.7	15	100
5. 3044	1	7.7	11	84.6	1	7.7	13	100
6. 3042	0	0	3	75	1	25	4	100
7. 2018	0	0	6	85.7	1	14.3	7	100

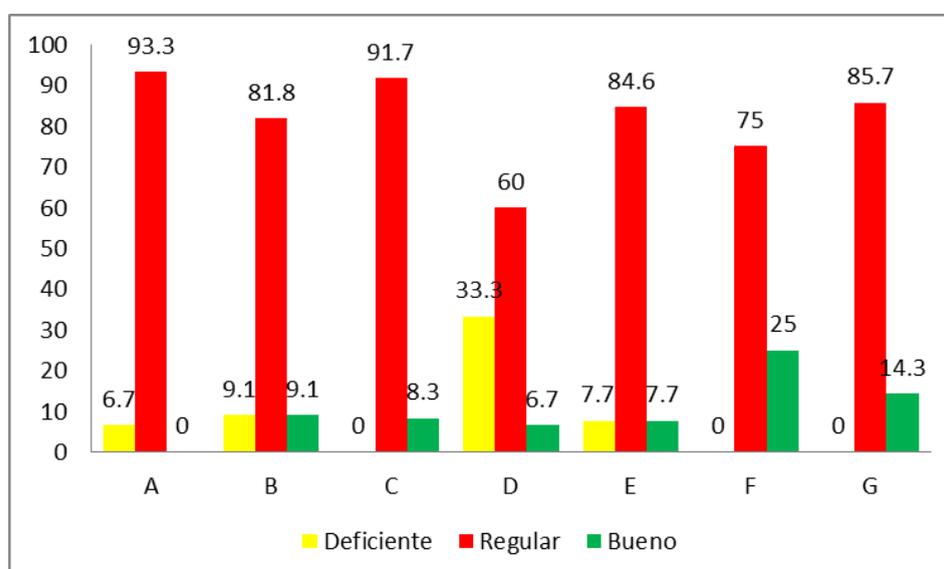


Figura 10. Frecuencia comparativa de los niveles de la variable gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

En la tabla 16 y figura 10 se observa que en la institución educativa 3055, el 6.7% percibe un nivel de Deficiente gestión institucional y el 93.3% percibe un nivel regular; en la institución educativa 3701, el 9.1% percibe un nivel de Deficiente gestión institucional, el 81.8% percibe una regular gestión institucional y el 9.1% percibe un nivel de buena gestión institucional; en la institución educativa 3046, el 91.7% percibe un nivel de regular gestión institucional y el 8.3% percibe un nivel de buena gestión institucional; en la institución educativa 3045, el 33.3% percibe una Deficiente gestión institucional, el 60% percibe una regular gestión institucional y el 6.7% percibe un nivel de buena gestión institucional; en la institución educativa 3044, el 7.7% percibe un nivel de Deficiente gestión institucional, el 84.6% percibe una regular gestión institucional y el 7.7% percibe un nivel de buena gestión institucional; en la institución educativa 3042, el 75% percibe una regular gestión institucional y el 25% percibe un nivel de buena gestión institucional y en la institución educativa 2018, el 85.7% percibe una regular gestión institucional y el 14.3% percibe un nivel de buena gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017.

Descripción de las variables sexo y gestión institucional

Tabla 17

Frecuencia de las variables sexo y gestión institucional

Tabla cruzada Gestión institucional*Sexo					
			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	10,4%	10,4%
	Regular	Recuento	18	45	63
		% del total	23,4%	58,4%	81,8%
	Bueno	Recuento	1	5	6
		% del total	1,3%	6,5%	7,8%
Total	Recuento	19	58	77	
	% del total	24,7%	75,3%	100,0%	

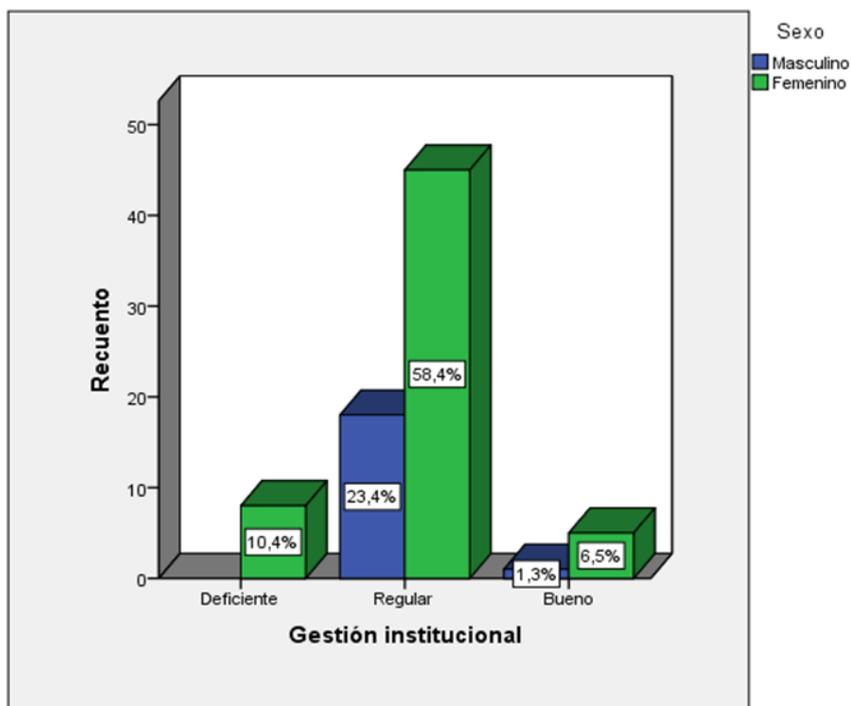


Figura 11. Frecuencia de las variables sexo y gestión institucional

En la tabla 17 y figura 11 se observa que la gestión institucional según el sexo se encuentra en el nivel regular con el 58.4% de mujeres frente al 23.4% de varones; así mismo en el nivel deficiente se observa el 10.4% de las percepciones de las mujeres frente al 0% de varones.

Descripción de las variables edad y gestión institucional

Tabla 18

Frecuencia de las variables edad y gestión institucional

		Gestión institucional			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Edad >30	Recuento	0	6	0	6
	% del total	0,0%	7,8%	0,0%	7,8%
31-40	Recuento	4	31	3	38
	% del total	5,2%	40,3%	3,9%	49,4%
<41	Recuento	4	26	3	33
	% del total	5,2%	33,8%	3,9%	42,9%
Total	Recuento	8	63	6	77
	% del total	10,4%	81,8%	7,8%	100,0%

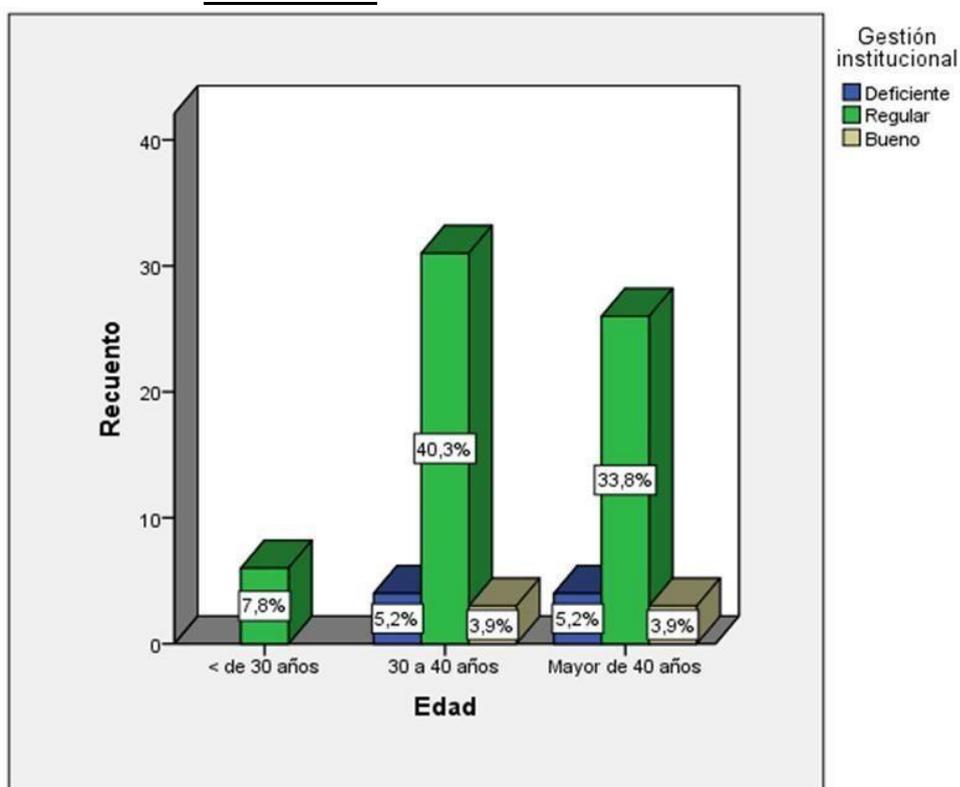


Figura 12. Frecuencia de las variables edad y gestión institucional

En la tabla y figura se observa que la gestión institucional según edad se encuentran en nivel regular el 40.3% los docentes que se encuentran entre 30 y 40 años frente a 33.8% de nivel regular mayores de 40 años.

Descripción de las variables tiempo de servicio y gestión institucional

Tabla 19

Frecuencia de las variables tiempo de servicio y gestión institucional

			Gestión institucional			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Tiempo de servicio	>10 años	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	6,5%
	11- 20 años	Recuento	7	39	4	50
		% del total	9,1%	50,6%	5,2%	64,9%
	<21 años	Recuento	1	19	2	22
		% del total	1,3%	24,7%	2,6%	28,6%
Total	Recuento	8	63	6	77	
	% del total	10,4%	81,8%	7,8%	100,0%	

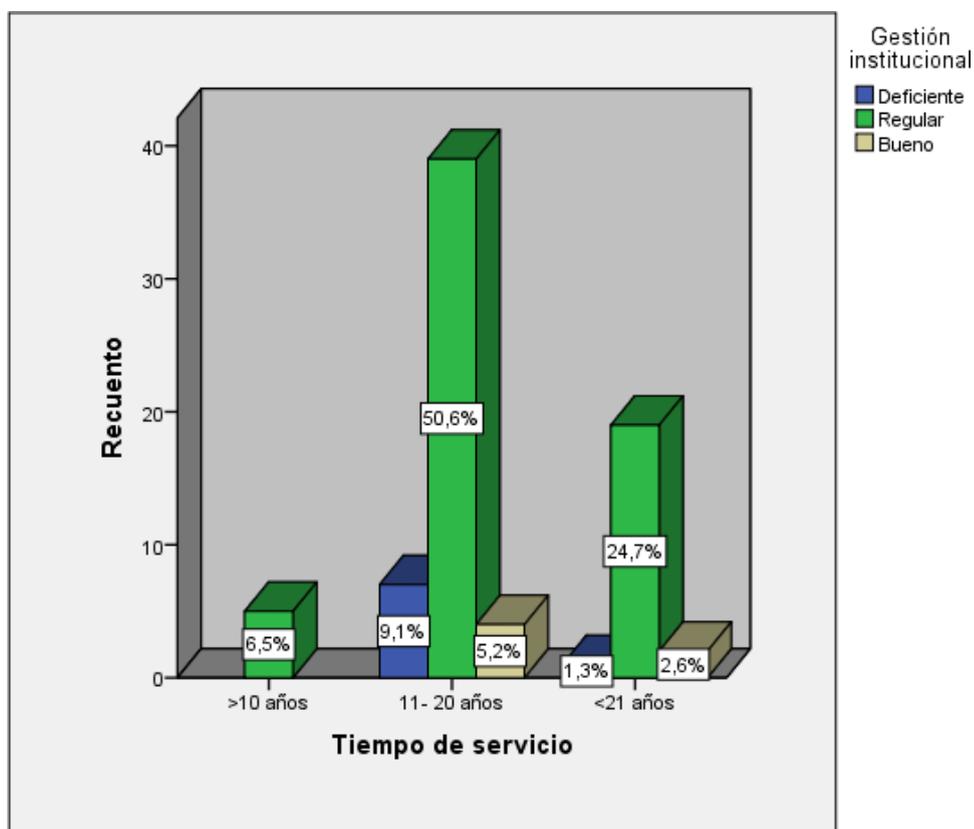


Figura 13. Frecuencia de las variables tiempo de servicio y gestión institucional

En la tabla y figura se aprecia que los menores de 10 años de servicio, el 6.5% perciben una regular gestión institucional, los que tienen entre 11 y 20 años

perciben una deficiente gestión institucional, el 50.6% perciben regular gestión institucional y el 5.2% un nivel de bueno gestión institucional y los mayores de 21 años de servicio el 1.3% perciben un nivel de buena gestión institucional, el 24.7% perciben una regular gestión institucional y el 2.6% un nivel de bueno de la gestión institucional.

Descripción de las variables escala y gestión institucional

Tabla 20

Frecuencia de las variables escala y gestión institucional

		Gestión institucional			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Escala	Escala 1	Recuento	0	10	1	11
		% del total	0,0%	13,0%	1,3%	14,3%
	Escala 2	Recuento	7	36	3	46
		% del total	9,1%	46,8%	3,9%	59,7%
	Escala 3	Recuento	1	11	1	13
		% del total	1,3%	14,3%	1,3%	16,9%
	Escala 4	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	5,2%	1,3%	6,5%
	Escala 5	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,6%	0,0%	2,6%
Total		Recuento	8	63	6	77
		% del total	10,4%	81,8%	7,8%	100,0%

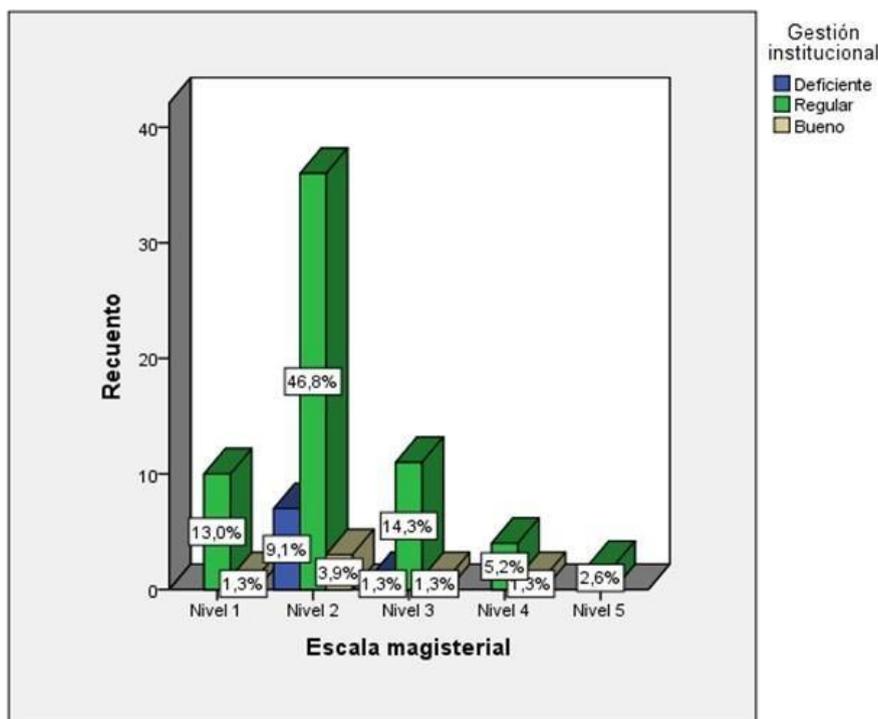


Figura 14. Frecuencia de las variables escala y gestión institucional

En la tabla 20 y figura 14 se observa que la gestión institucional según escala magisterial se encuentra en el nivel regular con el 46.8% de nivel 2 de escala magisterial frente al 14.3% de nivel 3 de escala de nivel regular. Así mismo se observa que en el nivel deficiente el 9.1% se encuentran en el nivel 2 de escala magisterial frente al 1.3% del nivel 3 de escala magisterial.

Descripción de las dimensiones de gestión institucional y covariables

Tabla 21

Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según el sexo

		Sexo			
		Masculino	Femenino	Total	
Formas de cómo se organiza la institución	Deficiente	Recuento	5	13	18
		% del total	6,5%	16,9%	23,4%
	Regular	Recuento	10	37	47
		% del total	13,0%	48,1%	61,0%
	Bueno	Recuento	4	8	12
		% del total	5,2%	10,4%	15,6%
Total	Recuento	19	58	77	
	% del total	24,7%	75,3%	100,0%	

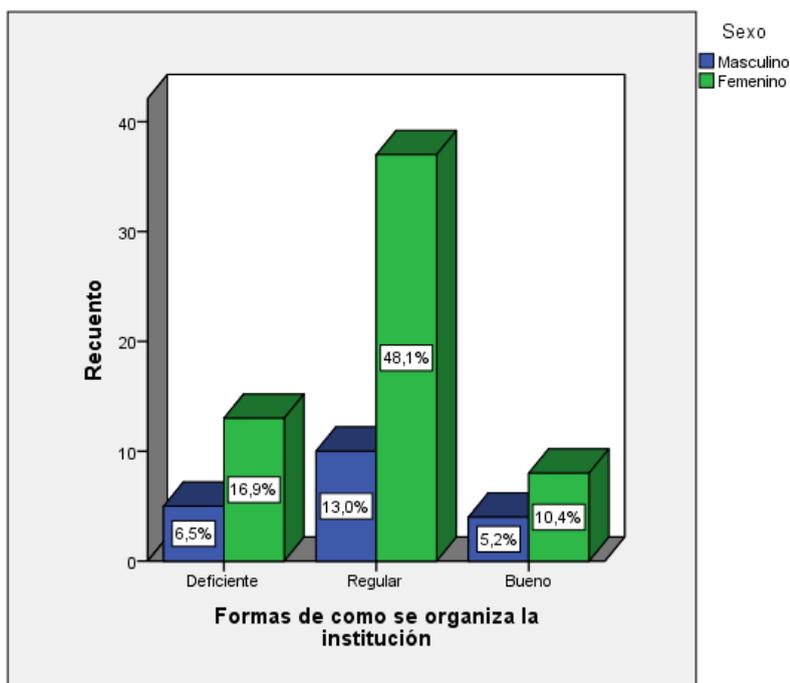


Figura 15. Niveles de las formas de cómo se organiza la institución según el sexo.

En la tabla 21 y figura 15 se observa que las formas de cómo se organiza la institución según el sexo se encuentra en el nivel regular con el 48.1% de mujeres frente al 13% de varones; así mismo en el nivel deficiente se observa el 16.9% de las percepciones de las mujeres frente al 6.5% de varones.

Tabla 22

Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según tiempo de servicio

		Formas cómo se organiza la institución				
		Baja	Moderada	Alta	Total	
Tiempo de servicio	>10 años	Recuento	2	3	0	5
		% del total	2,6%	3,9%	0,0%	6,5%
	11- 20 años	Recuento	14	31	5	50
		% del total	18,2%	40,3%	6,5%	64,9%
	<21 años	Recuento	4	13	5	22
		% del total	5,2%	16,9%	6,5%	28,6%
Total	Recuento	20	47	10	77	
	% del total	26,0%	61,0%	13,0%	100,0%	

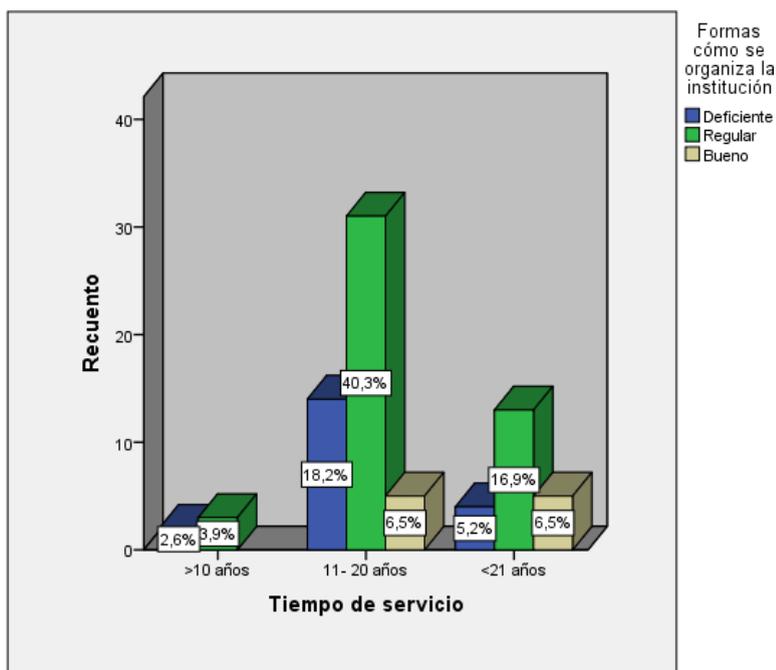


Figura 16. Niveles de las formas de cómo se organiza la institución según tiempo de servicio

En la tabla y figura se observa que las formas de cómo se organiza la institución según tiempo de servicio los trabajadores que tienen menos de 10 años de servicio el 3.9% percibe un nivel regular y el 2.6% percibe un nivel deficiente; en cuanto a los trabajadores que tienen entre 11 a 20 años de servicio el 40.3% percibe un nivel regular, el 18.2% percibe un nivel deficiente y el 6.5% percibe un nivel bueno y los trabajadores que presentan mas de 21 años de servicio el 16.9% percibe un nivel regular, el 6.5% percibe un nivel bueno y el 5.2% percibe un nivel deficiente de las formas de cómo se organiza la institución.

Tabla 23

Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la edad

			Edad			Total
			< de 30 años	30 a 40 años	Mayor de 40 años	
Formas de cómo se organiza la institución	Deficiente	Recuento	2	10	6	18
		% del total	2,6%	13,0%	7,8%	23,4%
	Regular	Recuento	4	22	21	47
		% del total	5,2%	28,6%	27,3%	61,0%
	Bueno	Recuento	0	6	6	12
		% del total	0,0%	7,8%	7,8%	15,6%
Total		Recuento	6	38	33	77
		% del total	7,8%	49,4%	42,9%	100,0%

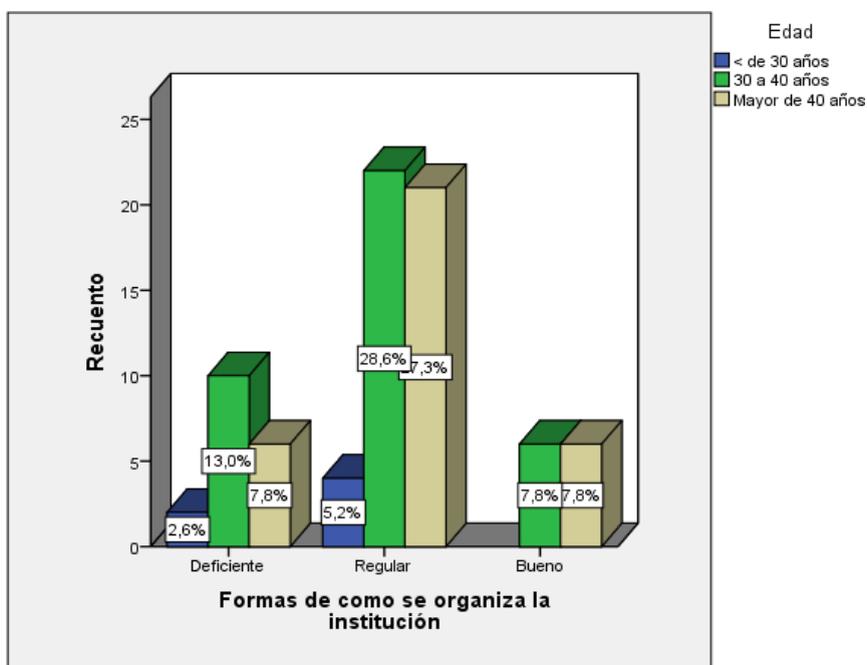


Figura 17. Niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la edad

En la tabla 23 y figura 17 se observa que de las formas de cómo se organiza la institución según la edad se encuentra en un nivel regular con el 28.6% entre 30 y 40 años frente al 27.3% mayores de 40 años; así mismo en el nivel deficiente se observa que el 13% se encuentra entre 30 o 40 años frente al 7.2% mayores de 40 años

Tabla 24

Frecuencia de los niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la escala magisterial

		Formas de cómo se organiza la institución				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Escala magisterial	Nivel 1	Recuento	5	6	0	11
		% del total	6,5%	7,8%	0,0%	14,3%
	Nivel 2	Recuento	9	32	5	46
		% del total	11,7%	41,6%	6,5%	59,7%
	Nivel 3	Recuento	3	6	4	13
		% del total	3,9%	7,8%	5,2%	16,9%
	Nivel 4	Recuento	1	1	3	5
		% del total	1,3%	1,3%	3,9%	6,5%
	Nivel 5	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,6%	0,0%	2,6%
	Total	Recuento	18	47	12	77
		% del total	23,4%	61,0%	15,6%	100,0%

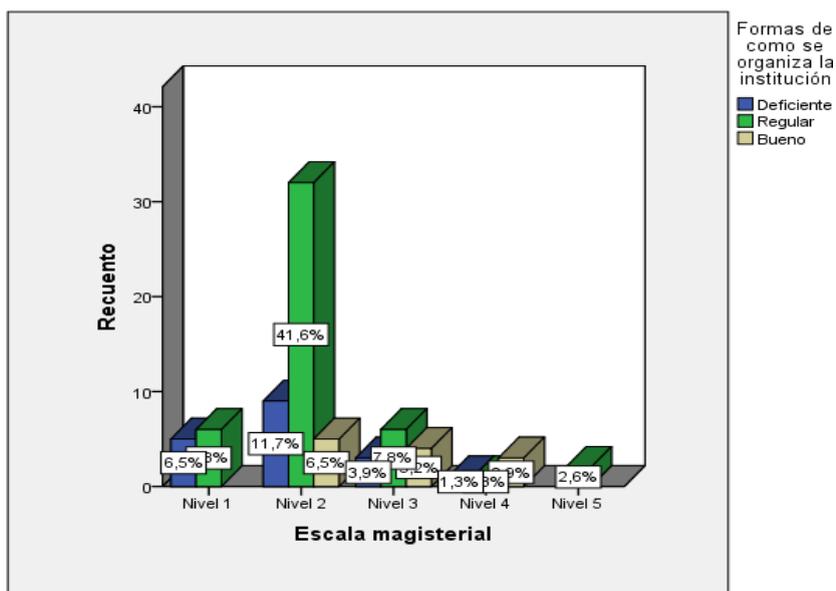


Figura 18. Niveles de las formas de cómo se organiza la institución según la escala magisterial

En la tabla 24 y figura 18 se observa que las formas de cómo se organiza la institución según la escala magisterial se encuentra en el nivel regular con el 41.6% de nivel de escala 2 frente al 7.8% de nivel de escala 3; así mismo en el nivel deficiente se observa el 7.8% de las percepciones frente al 6.5% de nivel de escala 1.

Tabla 25

Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según sexo

			Sexo		
			Masculino	Femenino	Total
Formas de relacionarse	Deficiente	Recuento	5	21	26
		% del total	6,5%	27,3%	33,8%
	Regular	Recuento	14	33	47
		% del total	18,2%	42,9%	61,0%
Bueno	Recuento	0	4	4	
	% del total	0,0%	5,2%	5,2%	
Total	Recuento	19	58	77	
	% del total	24,7%	75,3%	100,0%	

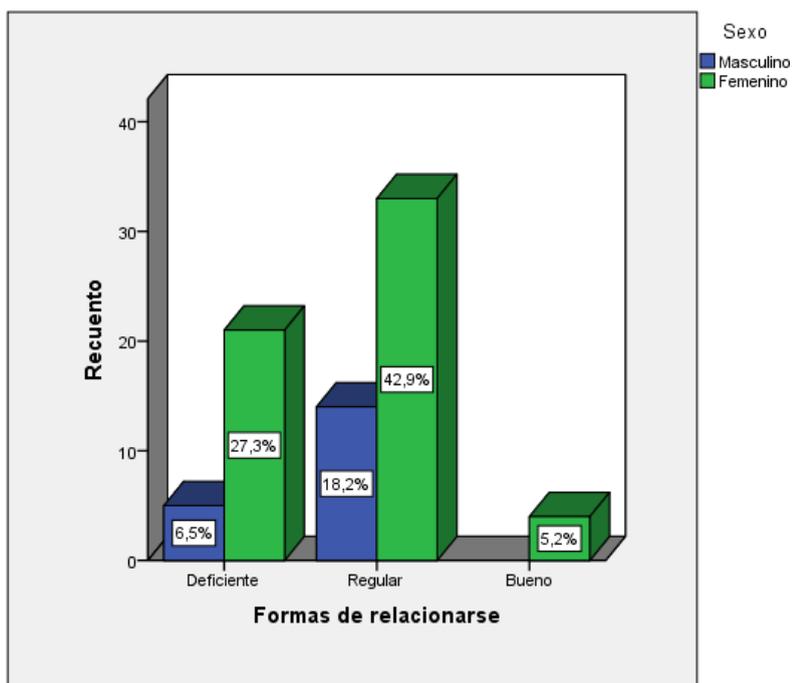


Figura 19. Niveles de las formas de relacionarse según sexo

En la tabla 25 y figura 19 se observa que las formas de relacionarse según sexo se centra en nivel regular con el 42.9% de mujeres frente al 18.2% de varones; así mismo en el nivel deficiente se observa el 27.3% de las percepciones de las mujeres frente al 6.5% de varones.

Tabla 26

Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según el tiempo de servicios

		Tiempo de servicios			Total	
		Menos de 10 años	Entre 11 a 20 años	Más de 20 años		
Formas de relacionarse	Deficiente	Recuento	1	17	8	26
		% del total	1,3%	22,1%	10,4%	33,8%
	Regular	Recuento	4	30	13	47
		% del total	5,2%	39,0%	16,9%	61,0%
	Bueno	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	3,9%	1,3%	5,2%
Total		Recuento	5	50	22	77
		% del total	6,5%	64,9%	28,6%	100,0%

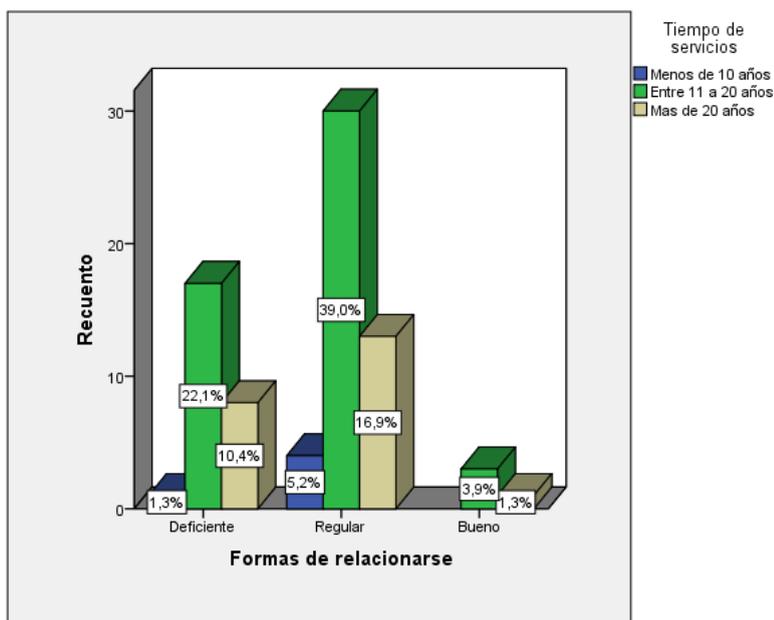


Figura 20. Niveles de las formas de relacionarse según tiempo de servicio

En la tabla 26 y figura 20 de las formas de relacionarse según tiempo de servicio se encuentra en el nivel regular con el 39% entre 11 y 20 años frente al 16.9% con más de 20 años; así mismo en el nivel deficiente se observa el 22.1% entre 11 a 20 años frente a 10.4% con más de 20 años de servicio.

Tabla 27

Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la edad

		Formas de relacionarse				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Edad	>30	Recuento	1	5	0	6
		% del total	1,3%	6,5%	0,0%	7,8%
31-40	Recuento	12	22	4	38	
	% del total	15,6%	28,6%	5,2%	49,4%	
<41	Recuento	8	21	4	33	
	% del total	10,4%	27,3%	5,2%	42,9%	
Total	Recuento	21	48	8	77	
	% del total	27,3%	62,3%	10,4%	100,0%	

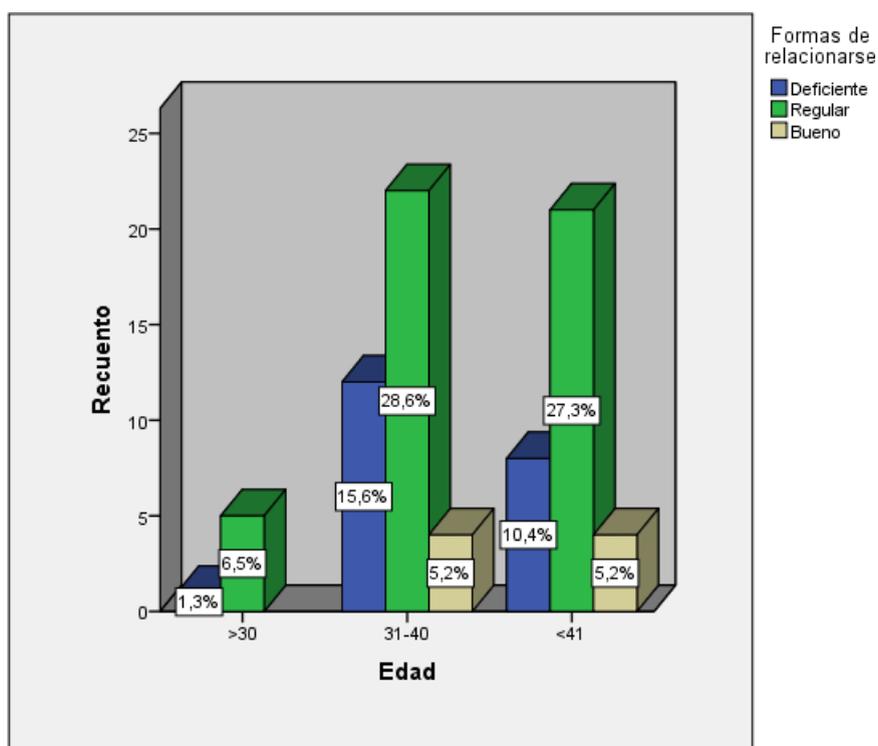


Figura 21. Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la edad

En la tabla y figura se observa que en cuanto a las formas de relacionarse, los docentes que tienen menos de 30 años perciben el 6.5% de nivel regular y el 1.3% de nivel deficiente, en cuanto a los docentes que tienen entre 31 a 40 años de edad, el 28.6% percibe un nivel regular, el 15.6% percibe un nivel deficiente y el 5.2% percibe un nivel bueno y los docentes mayores de 41 años, el 27.3% percibe un nivel regular, el 10.4% percibe un nivel deficiente y el 5.2% percibe un nivel bueno de las formas de relacionarse

Tabla 28

Frecuencia de los niveles de las formas de relacionarse según la escala magisterial

		<u>Formas de relacionarse</u>				
		Deficient	Regular	Bueno	Total	
		e				
Escala magisterial	Nivel 1	Recuento	3	7	1	11
		% del total	3,9%	9,1%	1,3%	14,3%
	Nivel 2	Recuento	15	29	2	46
		% del total	19,5%	37,7%	2,6%	59,7%
	Nivel 3	Recuento	6	7	0	13
		% del total	7,8%	9,1%	0,0%	16,9%
	Nivel 4	Recuento	1	3	1	5
		% del total	1,3%	3,9%	1,3%	6,5%
	Nivel 5	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	0,0%	2,6%
	Total	Recuento	26	47	4	77
		% del total	33,8%	61,0%	5,2%	100,0%

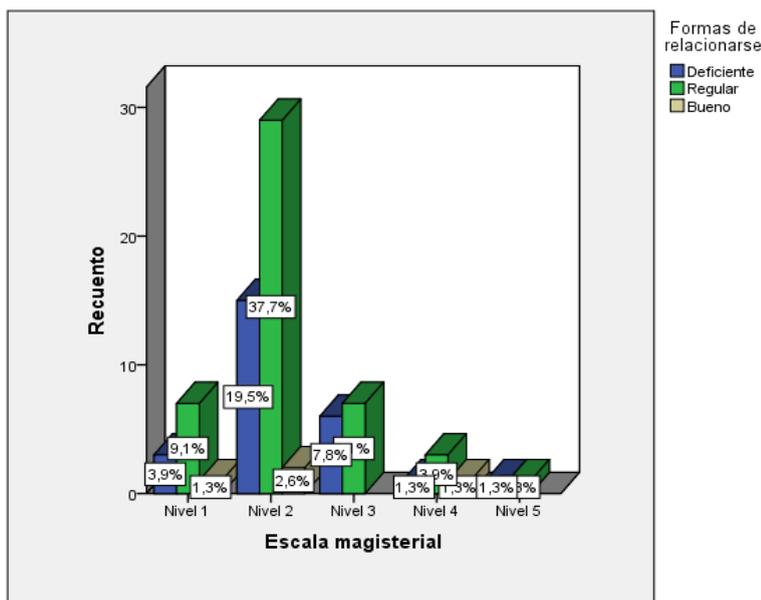


Figura 22. Niveles de las formas de relacionarse según escala magisterial

En la tabla 28 y figura 22 se observa que la forma de relacionarse según escala magisterial se encuentra en el nivel regular con un 37.7% de nivel 2 frente al 9.1% de escala 3; así mismo en el nivel deficiente se observa que el 19.5% se encuentra en el nivel 2 de escala magisterial frente al 7.8% de nivel 3 de escalamagisterial.

Tabla 29

Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según el sexo

		Sexo		Total	
		Masculin o	Femenin o		
Normas explícitas e implícitas	Deficient e	Recuento	1	12	13
		% del total	1,3%	15,6%	16,9%
	Regular	Recuento	17	42	59
		% del total	22,1%	54,5%	76,6%
	Bueno	Recuento	1	4	5
		% del total	1,3%	5,2%	6,5%
Total		Recuento	19	58	77
		% del total	24,7%	75,3%	100,0%

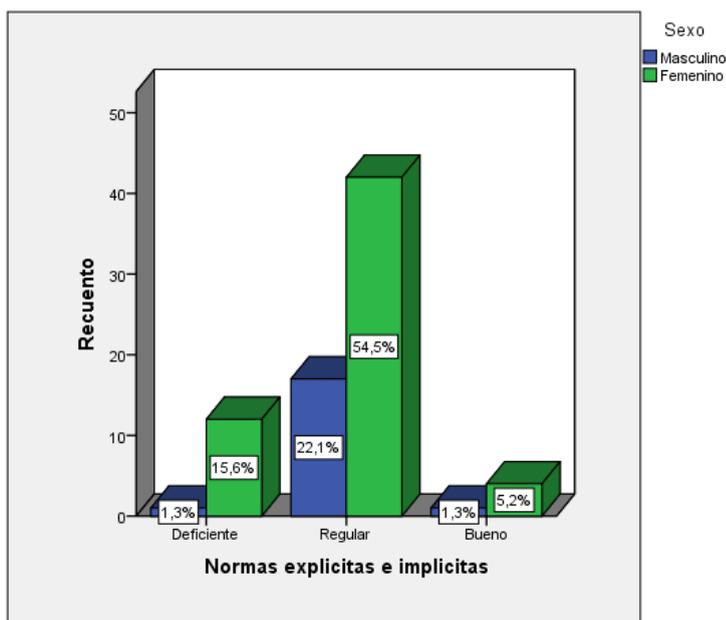


Figura 23. Niveles de las normas explícitas e implícitas según el sexo

En la tabla 29 y figura 23 se observa que las normas explícitas e implícitas según el sexo se encuentra en un nivel regular con el 54.5% de mujeres frente al 22.1% de varones; así mismo en el nivel deficiente se observa que el 15.6% de las percepciones de las mujeres frente al 1.3% de varones.

Tabla 30

Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según la edad

		Edad			Total	
		< de 30 años	30 a 40 años	Mayor de 40 años		
Normas explícitas e implícitas	Deficient	Recuento	0	7	6	13
		% del total	0,0%	9,1%	7,8%	16,9%
	Regular	Recuento	6	28	25	59
		% del total	7,8%	36,4%	32,5%	76,6%
	Bueno	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	3,9%	2,6%	6,5%
Total		Recuento	6	38	33	77
		% del total	7,8%	49,4%	42,9%	100,0%

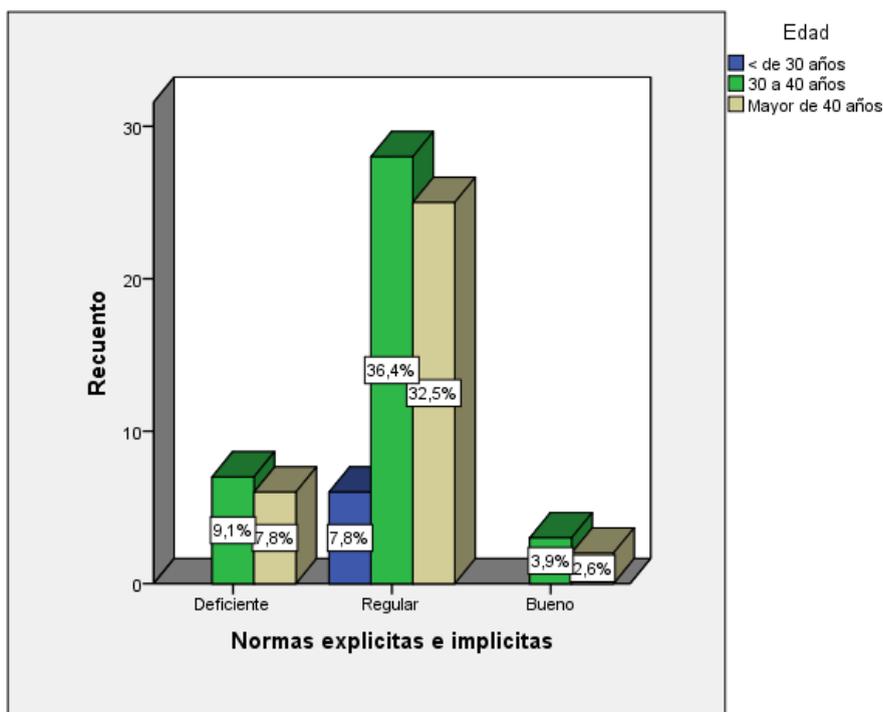


Figura 24. Niveles de las normas explícitas e implícitas según la edad

En la tabla y figura se observó que las normas explícitas e implícitas según la edad se encuentra en el nivel regular con el 36.4% entre 30 a 40 años frente al 32.5% mayores de 40 años de servicio; así mismo en el nivel deficiente se observa el 9.1% entre 30 a 40 años frente al 7.8% de mayores de 40 años.

Tabla 31

Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según la escala magisterial

		Normas explícitas e implícitas				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
		e				
Escala magisterial	Nivel 1	Recuento	0	11	0	11
		% del total	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%
	Nivel 2	Recuento	9	33	4	46
		% del total	11,7%	42,9%	5,2%	59,7%
	Nivel 3	Recuento	3	9	1	13
		% del total	3,9%	11,7%	1,3%	16,9%
	Nivel 4	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	6,5%
	Nivel 5	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	0,0%	2,6%
Total	Recuento	13	59	5	77	
	% del total	16,9%	76,6%	6,5%	100,0%	

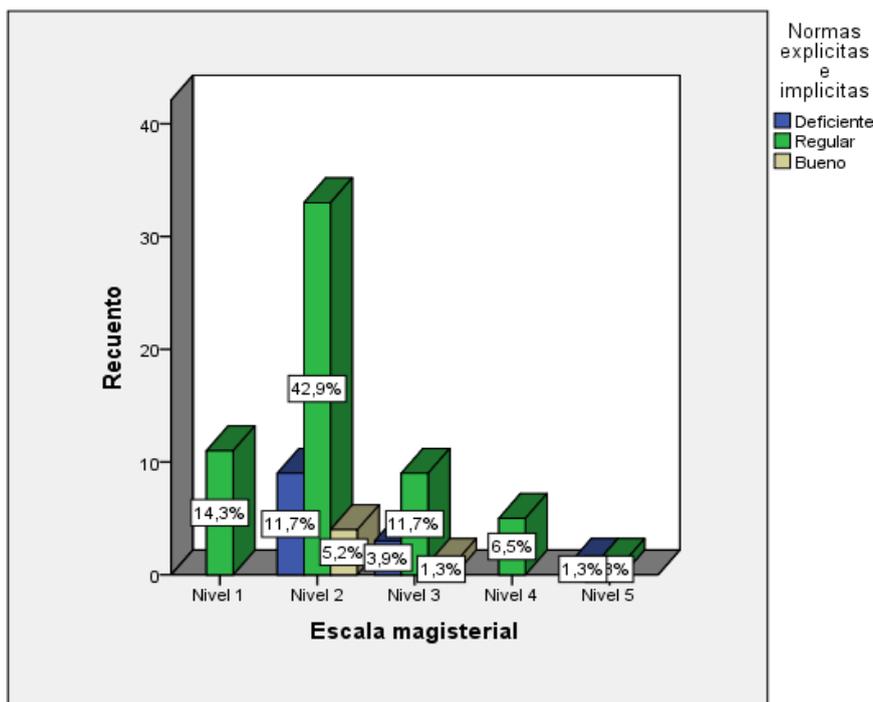


Figura 25. Niveles de las normas explícitas e implícitas según la escala magisterial

En la tabla 31 y figura 25 se observa que las normas explícitas e implícitas según la escala magisterial se encuentra en un nivel regular con el 42.9% con nivel 2 de escala magisterial frente al 14.3% de nivel 1; así mismo en el nivel deficiente el 11.7% de las percepciones frente al 0% del nivel 1 de escala magisterial.

Tabla 32

Frecuencia de los niveles de las normas explícitas e implícitas según tiempo de servicio

			Normas explícitas e implícitas			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Tiempo de servicio	>10 años	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	6,5%
	11- 20 años	Recuento	7	36	7	50
		% del total	9,1%	46,8%	9,1%	64,9%
	<21 años	Recuento	4	17	1	22
		% del total	5,2%	22,1%	1,3%	28,6%
Total	Recuento	11	58	8	77	
	% del total	14,3%	75,3%	10,4%	100,0%	

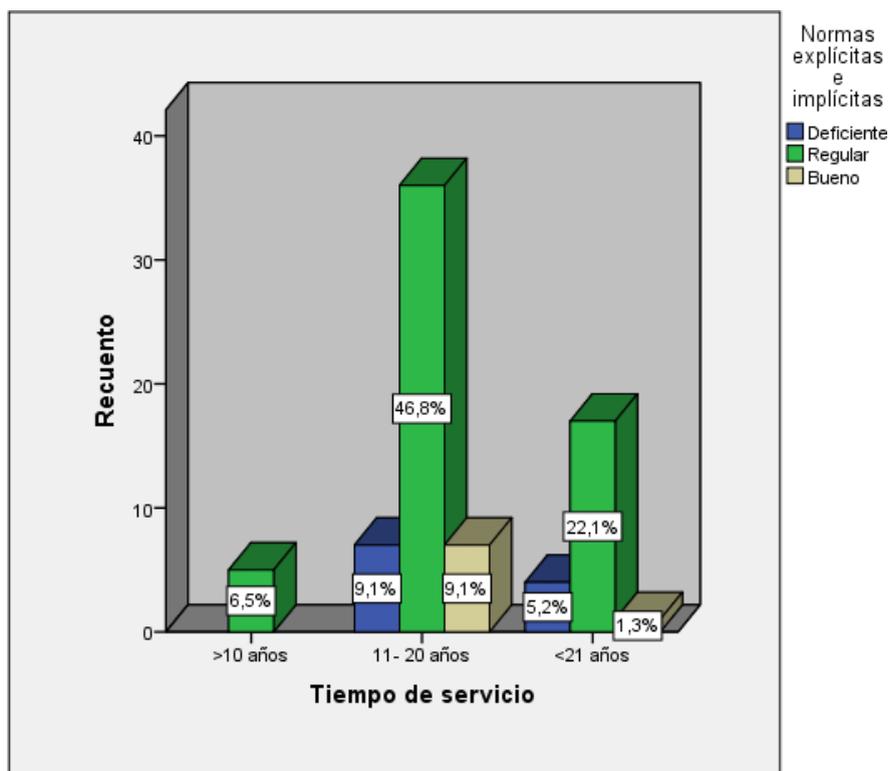


Figura 26 Niveles de las normas explícitas e implícitas según tiempo de servicio

En la tabla 32 y figura 26 se observa que las normas explícitas e implícitas según tiempo de servicio los docentes que tienen menos de 10 años de servicio, el 6.5% se encuentra en un nivel regular; los docentes que tienen entre 11 a 20 años de servicio el 46.8% tiene un nivel regular, el 9.1% tiene un nivel deficiente y el 9.1% tiene un nivel bueno; además los docentes que tienen mas de 21 años de servicio el 22.1% tiene un nivel regular, el 5.2% tiene un nivel deficiente y el 1.3% tiene un nivel bueno de normas explícitas e implícitas.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017

En relación al objetivo general los resultados encontrados en esta investigación fue determinar el nivel de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017 y este encontró que el 75.3% son de género femenino y el 24.7% son de género masculino; en cuanto a la edad el 49.4% son de 31 a 40 años de edad, 42.9% son mayores de 41 años y el 7.8% son menores de 30 años. La escala predominante es la segunda escala con el 59.7% de los encuestados; en cuanto al tiempo de servicio el 64.9% tiene de 11 a 20 años de servicio.

En cuanto a la variable gestión institucional, el 7.8% percibe un nivel de Bueno gestión institucional, el 10.4% percibe una Deficiente gestión institucional y el 81.8% percibe una Regular gestión institucional en las siete instituciones educativas del nivel primaria, teniendo resultados similares a Roldan (2017) que el 9.1% de la muestra obtuvo un nivel malo en la variable gestión institucional, el 36.4% un nivel regular y el 54.5% un nivel bueno. El 1.8% de la muestra obtuvo un nivel deficiente en la variable rendimiento académico, el 34.5% un nivel regular y el 63.6% un nivel bueno; además con la investigación de Riffo (2014) 16% propusieron acciones que tienden a establecer metas y acciones que sean consensuadas por la comunidad escolar, 20% respondió que se incorporan acciones que implementan mecanismos de seguimiento a los métodos de trabajo, 12% indicaron que se incorporan prácticas de involucramiento de los directivos en los procesos técnicos pedagógicos, 43% instalan en sus planes de mejoramiento educativo y de los procesos de planificación global de las enseñanzas. Además López, Sánchez y Rojas (2015) establecieron que las acciones realizadas en la gestión institucional y como estas cubren diversas áreas del ámbito educativo; debido posiblemente a que la gestión institucional operativiza el alcance básico de funciones administrativas con la finalidad de alcanzar resultados y objetivos previstos. Además, la investigación propone que la gestión institucional es mejorada mediante la aplicación de acciones de gestión institucional propia para

cada institución, que presente liderazgo compartido con la finalidad de que los docentes alcancen dominios de aprendizaje.

Es claro conocido que la adecuada gestión institucional mejora la calidad educativa, tal como lo manifiesta Quispe (2016) encontró que existe una conexión inmediata y enorme entre la administración institucional y la calidad instructiva; Para decidir la conexión entre los factores, se utilizó la medición del coeficiente de relación de Spearman, adquiriendo $\rho = 0.728$ y $p = 0.000$ más bajo que el nivel de sig ($\alpha = 0.05$), de este modo existe relación entre la capacitación institucional y la calidad instructiva en los establecimientos instructivos del área de Sayan, Huaura en 2015. El estudio de la gestión institucional y la calidad educativa y en ella se encuentra que una buena gestión institucional garantiza calidad educativa; debido a que la gestión institucional impulsa la conducción de la institución a los objetivos establecidos. Así mismo, Hurtado (2017) En resultados descriptivos se observaron que en los dominios estudiados se encuentran en el nivel malo y regular, por lo que se debe tomar algunas decisiones y soluciones. Concluyó: La gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad de servicio en la institución educativa, verificando que tiene una correlación de 0.893.

La autonomía de las escuelas se ha convertido en una parte más de la estructura de la estructura básica, como se acaba de decir, el marco de planificación ha avanzado, comenzar con el Ministerio de Educación, o, en otras palabras, la capacidad de la ubicación interior del marco. Anteriormente se conocían las fuerzas / significados de los controles, la asociación general de educación, el estatus legal del personal y su designación a fundaciones, criterios y parámetros para la asociación de sistemas escolares.

En relación al primer objetivo específico los resultados encontrados en esta investigación fue determinar el nivel de las formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017, y este encontró que el 15.6% percibe un nivel de Bueno las formas cómo se organiza la institución, el 23.4% percibe Deficiente las formas cómo se organiza la institución y el 61%

percibe Regular formas cómo se organiza la institución en las siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017.

Es importante tomar en cuenta los resultados de Tomalá (2017) concluyeron que La aplicación de la reingeniería en el Colegio, debiendo entenderse en el ámbito de una mirada diversa que espera eficiencias y efectividades en gestiones administrativas y pedagógicas para conseguir una mejor calidad educativa. La transformación plantea un cambio en el interior como al exterior de la institución, buscando la satisfacción de la comunidad.

En relación al segundo objetivo específico los resultados encontrados en esta investigación fue determinar el nivel de las formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017 y este encontró que el 5.2% percibe un nivel de Bueno las formas de relacionarse en la institución, el 33.8% percibe deficiente las formas de relacionarse en la institución y el 61% percibe regular formas de relacionarse en la institución en las siete instituciones educativas del nivel primaria, coincidiendo con la definición de Chiavenato (2011) manifestó que las relaciones con los trabajadores se identifican con los ejercicios de relaciones humanas. Son las relaciones de la asociación con sus compañeros de equipo en temas, por ejemplo, avances, intercambios, particiones de jubilación y abdicaciones. El orden y las medidas. No obstante, la zona de los derechos humanos en la retaguardia como un elemento de la fuerza laboral, es decir, como orientación interior, y los representantes de los administradores y jefes de obligación con respecto a la línea de los recursos humanos del día a día ensayan.

En relación al tercer objetivo específico los resultados encontrados en esta investigación fue determinar el nivel de las normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017 y este encontró que el 6.5% percibe un nivel de Bueno las normas explícitas e implícitas en la institución, el 16.9% percibe Deficiente las normas explícitas e implícitas en la institución y el 76.6% percibe Regular las normas explícitas e implícitas la institución en las siete instituciones educativas del nivel primaria.

Ante los resultados encontrados se debe proponer acciones para mejorar tal como lo manifestaron López, Sánchez y Rojas (2015) encontraron que las acciones realizadas en la gestión institucional y como estas cubren diversas áreas del ámbito educativo; debido posiblemente a que la gestión institucional operativiza el alcance básico de funciones administrativas con la finalidad de alcanzar resultados y objetivos previstos. Además, la investigación propone que la gestión institucional es mejorada mediante la aplicación de acciones de gestión institucional propia para cada institución, que presente liderazgo compartido con la finalidad de que los docentes alcancen dominios de aprendizaje.

V. Conclusiones

Primera

En la Institución educativa N° 3042 los docentes perciben el 25% de gestión Institucional con un nivel bueno frente a las demás instituciones educativas que presentan una percepción con niveles inferiores. En la Institución educativa 3055 el 93.3% percibe un nivel regular de gestión institucional frente a las demás instituciones educativas.

Segunda

Los resultados encontrados en esta investigación fueron que el 75.3% son de género femenino y el 24.7% son de género masculino; en cuanto a la edad el 49.4% son de 31 a 40 años de edad, 42.9% son mayores de 41 años y el 7.8% son menores de 30 años. La escala predominante es la segunda escala con el 59.7% de los encuestados; en cuanto al tiempo de servicio el 64.9% tiene de 11 a 20 años de servicio.

Tercera

Se encontró que la gestión institucional se encuentra en el nivel regular con el 81.8% de las percepciones de los docentes, segundo del nivel deficiente que representa el 10.4%. Esto se debe a factores que están asociados a las competencias profesionales de los docentes, liderazgo de las autoridades, actitud de los agentes educativos como los docentes y padres de familia. Así mismo pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general.

Cuarta

Se encontró que el 61% percibe regular formas cómo se organiza la institución, el 23.4% percibe Deficiente las formas cómo se organiza la institución y el 15.6% percibe un nivel de Bueno las formas cómo se organiza la institución, y en las siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017.

Quinta

Se encontró que las formas cómo se organiza la institución se encuentran en el nivel regular con el 61%; segundo el 23.4% por los docentes en el nivel Deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a la distribución de tareas, división del trabajo y uso de espacios y tiempos. Además, pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general

Sexta

Se encontró que las formas de relacionarse se encuentran en el nivel regular con el 61%, segundo el 33.8% por los docentes en el nivel deficiente. Esto se debe posiblemente a los factores que están asociados a las creencias de la institución, actividades institucionales y desempeño de las tareas. Así mismo pueda ver alguna influencia de la poca afinidad de las instituciones educativas con la comunidad en general.

IV. Recomendaciones

Primera

Se sugiere a los directivos de las siete instituciones educativas que promueva que los docentes participen de la evaluación de ascenso de nivel y así puedan acceder meritocráticamente a los otros niveles, además reconocer y premiar a los docentes de edad que contempla la mayoría de docentes.

Segunda

Se sugiere a los directivos de las siete instituciones educativas que organicen capacitación en gestión institucional y de este modo mejorar los niveles encontrados como producto de la presente investigación.

Tercera

Se sugiere a los directivos de las siete instituciones educativas redistribuir las tareas y garantizar una mejor división de trabajo y organizar el uso de espacios y los tiempos en las actividades de formas cómo se organizan las instituciones educativas.

Cuarta

Se recomienda a los directivos de las siete instituciones educativas reorganizar las actividades institucionales, evaluar el desempeño de las tareas en las instituciones educativas para mejorar las formas de relacionarse.

Quinta

Se recomienda a los directivos de las siete instituciones educativas difundir las normas explícitas y aclarar las normas implícitas para que los docentes de las instituciones educativas puedan desempeñar una mejor performance en el trabajo y funciones.

IV. Referencias

- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9 (2), 34-52.
- Bayón, J. y Rodríguez, J. (2003). *Relevancia normativa en la justificación de las decisiones judiciales*. Universidad Externado de Colombia: El autor.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Casassus, J. (2005). *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. Programa de fortalecimiento de la formación inicial docente*. Santiago de Chile, Chile: División de Educación Superior.
- Chaves, A. (1994). *Gestión de instituciones educativas. Un Enfoque Estratégico para el Desarrollo de Proyectos Educativos Institucionales*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5VAANKNMkfgJ:www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001652.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. México: McGrawHill.
- Estrada, F. (2008). Tendencias en la gestión de centros educativos. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 38(1), 61-79. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/204620980?accountid=37408>
- González, C. (2010). Percepciones sobre violencia en el ámbito escolar y gestión directiva: una aproximación a partir de la fase cuantitativa de un estudio en la región de Valparaíso. *Psicoperspectivas*, 9(2), 105-135. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/856657324?accountid=37408>
- Gorrochotegui, A., Vicente, I., & Torres, G. (2014). Percepción de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. *Educación y Educadores*, 17(1), 111-131. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1537528214?accountid=37408>
- Habermas, J. (1973). *Conocimiento e interés*. Bs. As, Argentina: Taurus

- Herrera, M. (2012). *Gerencia escolar y calidad de la educación*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello - Cerpe.
- 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, Universidad César Vallejo, Perú).
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14ª edición. México: McGrawHill.
- López, N., Sánchez, V. y Rojas, J. (2015). La gestión institucional en un centro de educación superior mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 45(1);109-139.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación. Lima.
- Pavone, M. (2007). La dirección escolar en Italia. *Revista Española De Educación Comparada*, 1(13), 53-82. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1115582826?accountid=37408>
- Pesqueux, Y. (2009). *Institución y organización*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a2.pdf>
- Quispe, F. (2016) *Gestiones institucionales y calidad educativa en instituciones educativas de Sayán – Huaura 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson.
- Riffo, J. (2014). *Gestión Institucional y resultados académicos en escuelas municipales*. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284484/hhrm1de1.pdf?sequence=1>

- Roldan, C. (2017). *Gestión institucional y rendimiento académico de los estudiantes en la Institución Educativa N°1213 La Gloria Nivel Primario, Ate, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1859>
- Rovere, M. (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Washington: Opsioms
- Santizo, C. (2016). Condiciones institucionales del trabajo colaborativo como estrategia de cambio del sistema educativo. *Perfiles educativos* 38(153). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300154
- Sicckmann, J. (1990). *Teoría de los derechos fundamentales*. (2ª ed.). Madrid, España: Centro de estudios políticos constitucionales.
- Tayler, W. (1991). *Institución escolar*. Madrid, España: Ed. Morata
- Tedesco, J. (1992). *Algunos aspectos de la privatización educativa en América Latina*. Quito, Ecuador: Instituto Frónesis
- Tirado, R. y Conde, S. (2015). Análisis estructural de la convivencia escolar desde el modelo de la European Foundation Quality Management (EFQM). *Educatio Siglo XXI*, 33(1), 195-214. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1686093582?accountid=37408>
- Tomalá, F. F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.

Unidep (2011). *Las normas: concepto, características y clasificación*. Recuperado de <https://derecho1.files.wordpress.com/2011/10/la-norma-concepto-caracterc3adsticas-y-clasificacic3b3n.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas					
Nombre: Nancy Córdova					
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es el nivel de las formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas ?</p> <p>¿Cuál es el nivel de formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas ?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas ?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de la gestión institucional de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de las formas cómo se organiza la institución de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas</p> <p>Determinar el nivel de las formas de relacionarse de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas</p> <p>Determinar el nivel de las normas explícitas e implícitas de siete instituciones educativas del nivel primaria según variables socio demográficas</p>	Variable 1: gestión institucional			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
		Formas cómo se organiza la institución	Institución institucional Distribución de tareas División del trabajo Uso de espacios y tiempos	1-8	Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi Siempre
Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales Actividades institucionales Desempeño de tareas	9-14	Deficiente Regular Bueno		

			Normas explicitas e implícitas	Normatividad implícitas	15-20		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR	
TIPO: Sustantiva (Sánchez y Reyes, 2015) DISEÑO: No experimental. Transversal Descriptivo MÉTODO: Hipotético deductivo. Enfoque cuantitativo (Sánchez y reyes, 2015)		POBLACIÓN: Docentes de siete instituciones educativas del nivel primaria UGEL 02, 2017 TAMAÑO MUESTRA: DE MUESTREO Probabilístico aleatorio (Sánchez y Reyes, 2015)		Variable 1: Gestión institucional Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Ministerio de educación Año: Monitoreo: permanente Ámbito de Aplicación: adultos Forma de Administración: colectiva		DESCRIPTIVA: -Tablas y figuras	

CUESTIONARIO SOBRE GESTION INSTITUCIONAL

Estimado (a) docente, el presente cuestionario se trata sobre la gestión institucional. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución Educativa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con un x la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	GESTIÓN INSTITUCIONAL					
	Dimensión 1. Formas cómo se organiza la institución	S	CS	AV	C N	N
1	La institución cuenta con organigrama actualizado					
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo					
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar					
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación					
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado					
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela					
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional					
8	En la institución se respetan los horarios establecidos					

	Dimensión 2. Formas de relacionarse					
9	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales					
10	Los docentes participan de las actividades institucionales					
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución					
12	Los docentes se involucran en la tareas con los padres de familia					
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto					
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad					
	Dimensión 3. Normas explicitas e implícitas					
15	Tienen conocimientos de la ley de educación					
16	Conocen las normas legales vinculadas a la educación inclusiva					
17	Tienen conocimiento de normas relacionadas al acompañamiento y monitoreo					
18	Tienen conocimiento de normas relacionadas al trabajo colegiado					
19	Conocen las normas de convivencia					
20	Tienen conocimiento de reglamento interno					

GRACIAS.

Anexo 3: Documentos de validación

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

(Esto por variable)

Variable

Robbins y Judge (2013) definió la gestión institucional espera que el desarrollo del aprendizaje y la cultura no tengan un enfoque solitario en los programas educativos escolares, que la verdad no se pueda aclarar ni mediar con la sustancia que se encuentra en el aula, no solo la familia y los instructores. Quien instruye y los recados de los especialistas incluidos resultan ser más amplios, más desconcertantes y más dedicados.

Dimensiones de las variables

Dimensión 1 formas cómo se organiza la institución

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifestaron que se entiende por institución formal la estructura intencional de funciones en una empresa formalmente organizada; sin embargo, catalogar a una institución como formal no significa que haya algo, o bien inherentemente inflexible, o bien que la confine en exceso. Para que un gerente pueda organizar adecuadamente la estructura debe aportar un ambiente en el que el desempeño individual (presente y futuro) contribuya de la manera más efectiva a las metas del grupo.

Dimensión 2 formas de relacionarse

Para la Robbins y Judge (2013) es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión.

Dimensión 3 normas explícitas e implícitas

Según Robbins y Judge (2013) Todos los grupos establecen normas, que son los estándares aceptables de comportamiento que comparten sus miembros el momento en que se satisface una afirmación y se reconoce una reunión, los principios afectan la conducta de sus individuos con al menos controles externos. Reuniones, grupos de personas y órdenes sociales tienen principios distintivos, sin embargo, todos los tienen.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión institucional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles y rangos
Formas cómo se organiza la institución	Institución institucional Distribución de tareas División del trabajo Uso de espacios y tiempos	1,2 3,4 5,6 7,8	Nunca Casi nunca Siempre Casi Siempre A veces	Bueno (30-40) Regular (19-29) Baja (8- 18)
Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales Actividades institucionales Desempeño de tareas	9,10 11,12 13,14		Bueno (22-30) Regular (14-21) Baja (6-13)
Normas explícitas e implícitas	Normatividad explícitas Normatividad implícitas	15 16, 17,18,19,20		Bueno (8-10) Regular (5- 7) Baja (2- 4)

Anexo 4: Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La institución cuenta con organigrama actualizado							
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo							
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar							
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación							
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado							
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela							
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional							
8	En la institución se respetan los horarios establecidos							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales							
10	Los docentes participan de las actividades institucionales							
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución							
12	Los docentes se involucran en las tareas con los padres de familia							
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto							
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad							

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
15	Tienen conocimientos de la ley de educación						
16	Conocen las normas legales vinculadas a la educación inclusiva						
17	Tienen conocimiento de normas relacionadas al acompañamiento y monitoreo						
18	Tienen conocimiento de normas relacionadas al trabajo colegiado						
19	Conocen las normas de convivencia						
20	Tienen conocimiento de reglamento interno						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

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

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

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

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

Confiabilidad de la variable gestión

Firma del Experto Informante.

.....de.....del 20.....

Anexo 4: Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La institución cuenta con organigrama actualizado	✓		✓		✓		
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar	✓		✓		✓		
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación	✓		✓		✓		
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado	✓		✓		✓		
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela	✓		✓		✓		
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional	✓		✓		✓		
8	En la institución se respetan los horarios establecidos							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
12	Los docentes se involucran en la tareas con los padres de familia	✓		✓		✓		
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tienen conocimientos de la ley de educación							
16	Conocen las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	5
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
3	5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2	5	5	5	4
4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
7	1	2	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3
8	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1
9	5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2	5	5	5	4
10	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
11	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2
12	2	5	2	3	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	5	2
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
18	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
19	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3
20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Anexo 7: Base de datos

N°	IE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	DIM1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	DIM2	P15	P16	P17	P18	P19	P20	DIM3	VAR
1	3035	1	1	1	3	2	1	2	3	14	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	4	2	18	49
2	3035	5	3	5	3	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	2	1	15	59
3	3035	1	2	1	2	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	13	3	4	3	3	4	2	19	48
4	3035	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3	3	3	1	1	3	14	3	3	3	3	4	2	18	58
5	3035	1	1	3	2	2	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	52
6	3035	4	3	2	2	3	4	5	3	26	3	2	3	5	3	3	19	2	3	3	2	5	2	17	62
7	3035	5	2	4	3	4	4	2	3	27	3	3	2	3	2	2	15	3	1	3	3	4	3	17	59
8	3035	1	3	1	3	3	3	2	4	20	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	58
9	3035	1	1	1	3	2	1	2	3	14	1	3	3	2	3	3	15	3	5	3	3	5	1	20	49
10	3035	1	2	1	3	3	1	1	4	16	3	4	3	2	2	3	17	3	3	3	2	4	2	17	50
11	3035	4	2	3	1	3	1	1	3	18	3	3	2	3	3	4	18	2	2	3	3	2	3	15	51
12	3035	1	2	3	3	1	1	1	4	16	3	3	3	3	4	4	20	4	2	3	3	5	2	19	55
13	3035	3	3	3	3	3	3	2	1	21	1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	1	2	2	10	43
14	3035	1	4	3	3	3	3	2	2	21	2	2	2	2	2	2	12	2	4	2	2	5	2	17	50
15	3035	3	3	3	3	3	3	2	5	25	1	5	2	1	5	1	15	1	1	1	1	5	1	10	50
16	3701	1	2	2	2	2	1	2	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	64
17	3701	2	2	2	2	1	2	2	4	17	3	4	3	4	3	4	21	4	3	1	3	3	3	17	55
18	3701	1	3	2	2	2	2	3	4	19	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	5	3	20	59
19	3701	1	1	1	2	1	2	1	3	12	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	5	2	19	51
20	3701	4	3	4	3	3	3	2	4	26	3	3	3	4	3	3	19	3	3	2	3	1	2	14	59
21	3701	4	2	3	2	3	2	3	3	22	2	1	2	4	2	2	13	3	3	1	4	3	3	17	52
22	3701	4	4	4	3	1	1	3	2	22	2	1	1	2	1	1	8	1	3	1	1	4	1	11	41
23	3701	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	3	4	2	21	3	5	4	4	4	2	22	76
24	3701	5	3	5	5	5	5	4	5	37	2	2	2	2	5	2	15	4	3	3	5	5	1	21	73
25	3701	1	3	1	2	3	3	1	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	3	20	55
26	3701	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2	2	2	3	2	2	13	3	3	4	4	4	5	23	58
27	3046	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	25	90
28	3046	5	3	5	5	3	4	5	3	33	4	2	4	4	2	3	19	2	4	2	4	1	4	17	69
29	3046	5	3	5	3	5	3	5	3	32	2	3	2	2	3	2	14	4	4	3	2	4	1	18	64
30	3046	1	1	3	1	4	1	3	4	18	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	2	4	3	15	50

31	3046	5	4	5	4	4	4	2	3	31	2	3	3	3	4	3	18	3	2	4	2	4	3	18	67
32	3046	1	3	1	1	3	3	1	4	17	3	3	3	2	2	4	17	2	3	4	4	4	2	19	53
33	3046	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	3	2	3	3	3	16	3	4	2	3	4	2	18	57
34	3046	4	1	4	3	4	4	4	3	27	1	3	1	3	3	1	12	1	4	3	4	5	2	19	58
35	3046	5	3	5	3	4	5	3	4	32	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	4	3	20	71
36	3046	5	1	1	3	4	3	2	4	23	3	5	3	2	3	3	19	3	5	3	3	2	1	17	59
37	3046	1	3	1	3	1	2	3	4	18	4	3	2	2	4	3	18	2	3	2	3	4	2	16	52
38	3046	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	2	2	15	56
39	3045	1	1	2	2	3	3	2	2	16	2	2	1	1	2	1	9	1	3	1	1	3	1	10	35
40	3045	1	1	4	4	2	2	1	4	19	3	4	3	3	3	3	19	4	5	3	3	5	1	21	59
41	3045	4	3	2	3	3	4	2	4	25	3	4	4	4	4	2	21	4	4	2	4	2	4	20	66
42	3045	3	2	3	1	1	5	5	3	23	1	4	1	2	1	1	10	1	5	1	1	1	2	11	44
43	3045	4	2	3	4	4	4	3	3	27	3	4	1	1	1	3	13	1	3	3	1	5	2	15	55
44	3045	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	3	3	2	16	51
45	3045	3	1	3	1	3	4	2	3	20	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	1	12	44
46	3045	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	38
47	3045	1	3	1	3	1	2	2	5	18	3	3	3	3	2	4	18	4	5	2	4	4	3	22	58
48	3045	3	1	3	4	3	4	1	4	23	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	5	2	11	42
49	3045	5	1	5	4	4	5	5	4	33	5	4	4	4	5	4	26	4	2	4	4	5	2	21	80
50	3045	2	3	2	3	2	3	2	4	21	2	3	2	2	3	2	14	4	5	3	3	5	2	22	57
51	3045	4	3	4	3	4	1	1	2	22	1	1	1	3	1	1	8	1	4	3	3	5	2	18	48
52	3045	4	1	2	3	4	4	3	4	25	4	2	2	1	4	3	16	3	4	3	3	2	1	16	57
53	3045	4	2	4	4	3	4	1	4	26	2	3	2	4	3	2	16	4	4	2	1	5	2	18	60
54	3044	3	3	3	3	3	2	3	4	24	4	4	3	3	4	4	22	3	1	2	2	2	3	13	59
55	3044	5	4	5	5	5	5	4	2	35	4	4	4	4	3	3	22	4	3	2	4	1	4	18	75
56	3044	1	2	1	1	3	2	2	3	15	3	4	3	4	2	2	18	2	2	4	4	5	2	19	52
57	3044	2	4	1	3	4	3	2	4	23	3	4	4	1	2	4	18	3	3	2	1	4	2	15	56
58	3044	4	3	4	3	3	5	3	4	29	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	69
59	3044	4	3	4	3	4	4	3	3	28	3	3	3	2	3	3	17	3	2	4	3	4	2	18	63

60	3044	4	1	4	3	3	3	3	3	24	1	3	1	1	3	1	10	3	4	3	3	5	2	20	54
61	3044	5	2	5	3	4	3	1	3	26	1	2	1	3	2	2	11	2	3	2	2	4	1	14	51
62	3044	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	1	17	1	4	3	3	4	2	17	60
63	3044	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	47
64	3044	4	2	3	3	3	3	3	4	25	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	4	2	17	57
65	3044	3	3	3	1	3	2	2	3	20	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	5	2	16	48
66	3044	4	2	4	3	1	1	2	3	20	1	1	2	3	2	1	10	3	3	2	2	1	1	12	42
67	3042	3	2	5	4	3	3	4	2	26	3	3	2	3	2	3	16	2	2	3	3	5	1	16	58
68	3042	4	3	4	5	3	3	1	5	28	5	5	5	4	3	3	25	4	4	1	4	5	3	21	74
69	3042	5	3	5	4	4	4	1	4	30	1	2	1	5	2	3	14	4	3	3	3	4	2	19	63
70	3042	4	3	4	4	5	2	4	4	30	2	2	4	3	2	2	15	4	5	4	4	5	3	25	70
71	2018	4	2	4	1	1	5	2	4	23	2	1	1	1	1	1	7	4	3	2	4	3	1	17	47
72	2018	4	4	3	3	4	5	3	2	28	3	2	2	3	3	3	16	2	5	3	3	3	1	17	61
73	2018	3	1	3	3	2	4	3	2	21	2	4	4	4	3	3	20	3	3	4	4	3	3	20	61
74	2018	2	3	2	5	1	2	3	3	21	2	3	5	3	5	3	21	3	3	5	2	2	2	17	59
75	2018	5	4	4	4	4	4	3	4	32	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	3	5	2	20	74
76	2018	4	1	4	4	4	4	1	2	24	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	5	3	23	69
77	2018	3	2	3	1	1	5	2	4	21	2	1	3	1	1	1	9	4	3	4	4	3	1	19	49

IE	VAR	DIM1	DIM2	DIM3
3035	2	1	2	2
3035	2	2	2	2
3035	2	1	1	2
3035	2	2	2	2
3035	2	1	2	2
3035	2	2	2	2
3035	2	2	2	2
3035	2	2	2	2
3035	2	1	2	2
3035	2	1	2	2
3035	2	1	2	2
3035	2	1	2	2
3035	1	2	1	1
3035	2	2	1	2
3035	2	2	2	1
3701	2	1	3	3
3701	2	1	2	2
3701	2	1	2	2
3701	2	1	2	2
3701	2	2	2	2
3701	2	2	1	2
3701	1	2	1	1
3701	3	3	2	3
3701	2	3	2	2
3701	2	1	2	2
3701	2	2	1	3
3046	3	3	3	3
3046	2	3	2	2
3046	2	3	2	2
3046	2	1	2	2
3046	2	3	2	2
3046	2	1	2	2
3046	2	2	2	2
3046	2	2	1	2
3046	2	3	2	2
3046	2	2	2	2
3046	2	1	2	2
3046	2	2	2	2

3045	1	1	1	1
3045	2	1	2	2
3045	2	2	2	2
3045	1	2	1	1
3045	2	2	1	2
3045	2	2	1	2
3045	1	2	1	1
3045	1	1	1	1
3045	2	1	2	3
3045	1	2	1	1
3045	3	3	3	2
3045	2	2	2	3
3045	2	2	1	2
3045	2	2	2	2
3045	2	2	2	2
3044	2	2	3	1
3044	3	3	3	2
3044	2	1	2	2
3044	2	2	2	2
3044	2	2	2	2
3044	2	2	2	2
3044	2	2	1	2
3044	2	2	1	2
3044	2	2	2	2
3044	2	2	2	1
3044	2	2	2	2
3044	2	2	1	2
3044	1	2	1	1
3042	2	2	2	2
3042	3	2	3	2
3042	2	2	2	2
3042	2	2	2	3
2018	2	2	1	2
2018	2	2	2	2
2018	2	2	2	2
2018	2	2	2	2
2018	3	3	3	2
2018	2	2	3	3
2018	2	2	1	2

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas según variables sociodemográficas”** de la estudiante **Nancy Gladys Córdova López**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 7 de junio del 2019



Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://en.turnitin.com/app/carta/ai/?s=1140768809&lang=es&u=1075766382

feedback studio Nancy Gladys CORDOVA LOPEZ tesis_nancy_cordova_para_turnitin.docx -- /0 < 1 de 11 >

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	repositorio.une.edu.pe	1 %
4	educacionyeducadores...	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CATOLICA DEL SACRAMENTO

Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas según variables sociodemográficas

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Educación

AUTORA:
Hr. Nancy Gladys Córdova López

ASESOR:
Dr. Noel Akus Zapata

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

Página: 1 de 72 Número de palabras: 13480 Text-only Report High Resolution Activado

4:36 p.m. 7/26/2019



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Córdova López Nancy Gladys
D.N.I. : 08625050
Domicilio : Jr. Manuel Villar N° 520 Dist. San MdeP.
Teléfono : Fijo : Móvil : 987666555
E-mail : nancy.cordova.90@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Grado

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Córdova López Nancy Gladys

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

Percepción de la gestión institucional de siete instituciones
educativas según variables sociodemográficas.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : 

Fecha : 13-06-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Nancy Gladys Córdova López

INFORME TITULADO:

Percepción de la gestión institucional de siete instituciones educativas según variables socio demográficas

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión.

SUSTENTADO EN FECHA: 28 de febrero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN