



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional y la gestión pedagógica en
la institución educativa “Abraham Zea Carreón”.

Cercado de Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTOR:

Br. Ruth Miranda Laura

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MIRANDA LAURA, RUTH**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ABRAHAM ZEA CARREÓN". CERCADO DE LIMA, 2018

Fecha: 23 de agosto de 2018

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma: 

SECRETARIO: Dr. José Víctor Quispe Atuncar

Firma: 

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Mejorar redacción 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 guiarme a tomar decisiones correctas que me permitieron alcanzar mis metas.

A mi familia por acompañarme en todo tiempo y enseñarme a enfrentar los obstáculos y por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A mi esposo por su apoyo incondicional y ejemplo de perseverancia.

Agradecimiento

A las personas que contribuyeron con sus valiosas sugerencias, críticas constructivas, apoyo moral e intelectual para cristalizar el presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autoría

Yo, RUTH identificado con DNI N° 43569955, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y gestión pedagógica” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

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, 23 agosto 2018

Ruth Miranda Laura

DNI: 43569955

Presentación

Señores Miembros del Jurado Calificador:

Dando cumplimiento a las normas de Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de la Facultad de Maestría, sección de Posgrado de la UCV, presento el trabajo de Investigación denominada “*La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea Carreón. Cercado de Lima, 2018*”

La presente investigación tiene como finalidad buscar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica además se cuenta con dimensiones específicas con las cuales se pretende evaluar y son las siguientes: Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito, comunicación y equidad organizacional, credibilidad de los directivos y relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva.

Esta presente investigación se ha estructurado por capítulos que se divide de la siguiente manera:

Capítulo I que comprende la introducción donde se ve expuesta una breve explicación del trabajo de investigación, la realidad problemática, también se describe los antecedentes y por consiguiente la fundamentación científica, técnica o humanista conteniendo las teorías relacionadas al tema que es de suma importancia para el sustento de la presente investigación, seguidamente se justifica la importancia del presente trabajo de investigación luego la formulación del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II contiene el marco metodológico, sus variables y se describe sus dimensiones, se indica la metodología, tipo de estudio, diseño, la cantidad de población, además se describe las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos para el análisis de datos.

Capítulo III corresponde a la redacción de los resultados en tablas y gráficos, la discusión, las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y por último los anexos.

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

Atentamente La Autora

	Índice	Pág.
	Carátula	I
	Página del jurado	II
	Dedicatoria	III
	Agradecimiento	IV
	Declaratoria de autenticidad	V
	Presentación	VI
	Índice	VII
	RESUMEN	VII
	ABSTRACT	IX
I	Introducción	11
1.1	Realidad problemática	11
1.2	Trabajos previos	13
1.3	Teorías relacionadas al tema	18
1.4	Formulación del problema	32
1.5	Justificación del estudio	33
1.6	Hipótesis	34
1.7	Objetivos	35
II	MÉTODO	37
2.1	Diseño de investigación	37
2.2	Variables, operacionalización	38
2.3	Población y muestra	40

2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5	Métodos de análisis de datos	45
2.6	Aspectos éticos	46
III	RESULTADOS	48
IV	DISCUSIÓN	60
V	CONCLUSIÓN	62
VI	RECOMENDACIONES	64
VII	REFERENCIAS	65
	ANEXOS	67
	Artículo científico	68
	Matriz de consistencia	78
	Instrumento	80
	Instrumento validado	86
	Matriz de datos	87

Resumen

La presente investigación surge a partir de la problemática encontrada en las instituciones educativas tales como la participación e identificación del docente con su centro de labores lo cual esto influye en el desempeño del docente. Por ello el Ministerio de educación planteo, el marco del buen desempeño docente y directivo para mejorar la práctica del docente en su institución educativa.

A través de lo expuesto la investigación lleva como título la cultura organizacional y la gestión pedagógica en una institución educativa Abraham Zea Carreón del distrito de Cercado de Lima del año del 2018, tiene como objetivo general determinar la relación de la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa del distrito del Cercado de Lima en el año 2018, se utilizó el método correlacional porque no se llega manipular las variables y tiene un diseño no experimental transversal, cuya variable es cultura organizacional y gestión pedagógica. La población con que se trabajara es de 70 docentes del nivel primario de la cual se tomó una muestra a toda la población de docentes de la institución educativa para la aplicación del instrumento, dichos instrumentos fueron validados por tres profesores especializados, para conocer los resultados utilizamos el programa estadístico SPSS y finalmente se procedió a hacer el análisis e interpretación de los resultados.

Palabras claves Cultura, organizacional, gestión pedagógica

Abstract

The present investigation arises from the problems found in educational institutions such as the participation and identification of the teacher with their work center, which influences the teacher's performance. Therefore, the Ministry of education raised the framework of good teaching and management performance to improve the practice of teachers in their educational institution.

Through the above, the research has as its title the organizational culture and pedagogical management in an educational institution Abraham Zea Carreón Cercado de Lima district of 2018, has as a general objective to determine the relationship of organizational culture and pedagogical management In the educational institution of the district of Cercado de Lima in 2018, the correlational method was used because it is not possible to manipulate the variables and has a non-experimental transversal design, whose variable is organizational culture and pedagogical management. The population that is worked with is 70 primary level teachers from which a sample was taken to the entire population of teachers of the educational institution for the application of the instrument, these instruments were validated by three specialized teachers, to know the results we use the statistical program SPSS and finally proceeded to make the analysis and interpretation of the results.

Keywords Culture, organizational, pedagogical management

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La cultura organizacional precisa la forma de cómo funciona una entidad, es así que se convierte en una de las columnas más importante para favorecer a toda una organización que desea ser competitiva y de calidad, ello se logra a través de una buena gestión.

Para lo cual hay que destacar que las instituciones educativas se fortalecen y se desenvuelven cuando todos los miembros de la organización son consecuente a una misma cultura, es así que se afianza los lazos interpersonales, donde es de vital importancia que intervenga la comunicación, para así obtener información respecto al entorno y ser capaz de compartir dicha información con el resto de los miembros de la organización de una manera adecuada además que se busca fortalecer el compromiso para mejorar dicha organización.

Por otro lado, los vínculos socioculturales buscan tener una misma percepción del entorno, donde cada uno de los miembros sea valioso en la participación de la gestión y así con lleve de una manera precisa a la efectividad del logro de un mismo fin para el éxito de dicha organización.

Según el Proyecto Regional de Educación de América Latina y el Caribe (2013) con respecto al desempeño de los docentes en la organización educativa indica que en la actualidad el quehacer docente busca que se desenvuelva con aprendizajes diversificados e integrales para así poder considerar a la realidad y necesidades de cada uno de los estudiantes de una forma oportuna, no solo a sus propias necesidades sino también de la sociedad. Por otro lado, en la labor diaria se puede evidenciar cierta discordancia entre la planificación, ejecución y evaluación con relación a la forma como se propone las competencias y como son evaluados los estudiantes. Por consiguiente el rol del docente es cada vez más engorroso, las funciones que debe de desarrollar van desde elaborar un FODA que se basa en plantear el proceso de enseñanza y aprendizaje, regular y tomar las decisiones pertinentes para así poder programar, dirigir el aprendizaje y llegar a la evaluación. Todo esta variación se dará en la medida

como la cultura organizacional a través de sus distintas dimensiones componen este accionar docente.

A nivel Nacional en el sector educación se ha manifestado por un largo tiempo la ruptura de la participación del docente en la gestión dentro de las instituciones educativas por lo cual esto ha provocado que el docente no se sienta identificado con la cultura organizacional de la institución en la que labora; por eso el Ministerio de Educación planteo, el marco del buen desempeño docente y directivo con el fin de que los maestros se involucren y participen de la gestión pedagógica para la mejora de su institución según el Minedu (s.f) señala lo siguiente que una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes.

Considerando lo planteado se ha podido evidenciar una dificultad similar en la institución educativa nacional Abraham Zea Carreón ubicado en el distrito del Cercado de Lima, se ha contemplado que entre la plana docente, el personal administrativo y directivo existe una escasa comunicación asertiva y oportuna, así mismo el personal de la institución educativa no se siente parte de ella por lo que muchas veces con lleva a rivalidades entre ellos. De igual modo se refleja una ruptura de relaciones interpersonales entre los miembros de la institución con llevando así a una falta de comunicación entre los directivos y la plana docente llegando así a la mala comunicación por lo que en lo general la información llega de una manera deficiente con datos erróneos. En los procesos de identificación institucional existe una desorganización en la solución de los problemas institucionales abriéndose así la brecha del conflicto, donde todo esto hace que no se genere un entorno laboral agradable donde se pueda fomentar la optimización de una gestión de pedagógica.

Frente a esta realidad se plantea, en este presente trabajo de investigación, un interés de estudiar la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa “Abraham Zea Carreón”, Cercado de Lima, 2018. Ya que en el quehacer diaria no se le presta la suficiente importancia

al momento de asumir un cargo directivo generando una brecha de no aceptación a las normas, valores de la institución educativa.

1.2 Trabajos previos

Nacionales

Soberón (2007). En su tesis titulada “*Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*”, lo realizo en la Universidad San Martín de Porres, para obtener el grado de Maestría en psicología. La siguiente investigación realizo un estudio descriptivo, planteo como objetivo describir la cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima; su muestra está conformada por 4 instituciones del distrito de Breña; concluyo que: a) El lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; la existencia de grupos de docentes con ciertos conflictos, generaban un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de limitada calidad. Este antecedente sirve como aporte para el marco teórico.

Romero y Gutiérrez (2012). En su tesis titulada “*Cultura organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la RED N° 07 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*”, lo realizó en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación. La siguiente investigación realizo un estudio correlacional, planteo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de la RED N° 07; su muestra está conformada por 150 docentes de 8 instituciones educativas de nivel primario; concluyo que: Entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica se estableció una relación positiva, débil y altamente significativa en las instituciones. Este antecedente sirve como aporte para el marco teórico.

León (2012). En su tesis titulada *“Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa N° 5170 Perú Italia distrito de puente piedra”*, lo realizó en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle para obtener el grado de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. La siguiente investigación realizó un estudio correlacional, planteo como objetivo determinar si la Cultura organizacional se relaciona con la Gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 5170 - Perú Italia; su muestra está conformada por 22 docentes; concluyo que: a) Se rechaza la hipótesis nula de la hipótesis general y de las hipótesis específicas, por lo que se acepta la inferencia de la cultura organizacional con la gestión pedagógica.

Chung y Vázquez (2016) En su tesis titulada *Impacto de “La cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión pedagógica, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”*, lo realizó en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para obtener el grado de Doctor en Gestión de Educacional. La siguiente investigación realizó un estudio correlacional, planteo como objetivo determinar si la cultura organizacional modera la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión de pedagógica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; su muestra es de 50 docentes y 100 trabajadores administrativos; concluyo que: La cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión pedagógica ; sin embargo, sí modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transaccional y las prácticas de gestión pedagógica.

Ruíz y Ramírez (2014) En su tesis titulada *“Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa” local* lo realizó en la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el grado de Doctor en Planificación y Gestión. La siguiente investigación realizó un estudio no experimental, el diseño es descriptivo correlacional, planteo como objetivo determinar el impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Ascope, región de la Libertad; teniendo una muestra de trabajó con una población censal de 20 trabajadores de planta de la UGEL de Ascope; pudiendo concluir el nivel de

relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la UGEL de Ascope, es de, 0.710; esto indica que entre las dos variables existe una relación regular alta (considerable). Es decir, mientras mejora la cultura organizacional también lo hace la gestión educativa. Por tanto, se puede decir que la variación en la variable cultura organizacional impacta en la variable gestión educativa. La investigación es válida porque brinda aportes importantes de aspecto teórico el cual son útiles para el marco teórico de la presente investigación con respecto a los elementos de la cultura organizacional.

Internacionales

Mandujano (2015). En su tesis titulada "*La cultura organizacional en la frontera de las rurales pequeñas de la Patagonia occidental*", lo realizó en la institucionalización: estudio de caso en Universidad de Burgos para obtener el grado de Doctorado. La siguiente investigación realizó un estudio descriptivo, planteo como objetivo describir e identificar las particularidades culturales de las comunidades rurales donde están insertas las escuelas rurales; su muestra está conformada por toda la población de escuelas rurales pequeñas de la Patagonia occidental; concluyo que: La docencia en comunidades rurales no étnicamente diferenciadas, es decir poblaciones blancas y mestizas, como un caso de multiculturalidad invisible están asociada a dificultades tanto de la gestión, como de los logros de la escuela.

Araque (2011). En su tesis titulada "*Identidad institucional como elemento clave en la cultura organizacional en las instituciones de educación básica media general*", lo realizó en la Universidad Nacional de España. La siguiente investigación realizó un estudio descriptivo no experimental transeccional; planteo como objetivo determinar la identidad institucional como elemento clave en la cultura organizacional en las instituciones de educación media general en el municipio Laguillas; concluyendo en lo siguiente: a) Directivos y los docentes identifican, caracterizan, definen y describen las dimensiones de la variable. Se detectó que existen debilidades en algunos indicadores, principalmente en el slogan, elevando la necesidad de proponer estrategias que fortalezca la identidad institucional como elemento clave en la cultura organizacional. b)

Existe relación significativa entre la responsabilidad profesional y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho. La siguiente investigación sirve de aporte para el marco teórico.

Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada “*Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)*”, lo realizó Universidades de Playa Ancha y Oviedo en Chile. La siguiente investigación realizó un estudio descriptivo correlacional; planteo como objetivo la construcción del instrumento, trabajándose con una muestra conformada por 436 profesores pertenecientes a 20 escuelas de educación básica de la región de Valparaíso, Chile; concluyendo que es conveniente señalar que además de este análisis de las dimensiones culturales, el inventario proporciona la oportunidad a los directivos para recoger información relacionada con las creencias y valores que son compartidos por sus docentes. A la vez, consolida los lenguajes, rituales e historias de la organización, componentes que vertebran básicamente la cultura organizacional en la escuela. Esta información se considera indispensable para una gestión eficaz de los procesos que se desarrollan en la misma. La siguiente investigación sirve de aporte para el marco teórico.

Morales (2011) “*Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del Cauca*”, lo realizó en la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Administración de Manizales para obtener el grado de Magister en Administración. La siguiente investigación realizó un estudio descriptivo, correlacional; planteo como objetivo determinar la relación que existe entre cultura organizacional y bienestar laboral; su muestra estaba conformada por 123 profesores; concluyendo que el bienestar laboral es un factor que permite el funcionamiento eficaz, eficiente y efectivo de las instituciones educativas, incidiendo con sus resultados en la comunidad educativa y en la mejora de la calidad de la educación. Este antecedente sirve de apoyo en el planteamiento de las dimensiones de la variable independiente de la presente investigación.

Buitrago y Sanabria (2013) “La cultura organizacional en las instituciones educativas” lo realizó en la Universidad Pedagógica Nacional de Bogotá. La siguiente investigación realizó un estudio de enfoque comparativo; planteó como objetivo evaluar cómo el sistema de comunicación en las instituciones CED Internacional y Corporación los funámbulos, centro de experimentación artística incide en el clima organizacional y cultura organizacional; su muestra esta conformada por todas las instituciones del CED Internacional y Corporación los funámbulos; concluyendo El ejercicio investigativo e interpretativo que se generó a partir del análisis documental, ocasionó que se comprendiera aspectos desde la gerencia antes no valorados como identificar la pertinencia de los sistemas de comunicación en las acciones de gestión y fortalecimiento del clima laboral. Más allá de determinar la efectividad de los modelos de gestión o comunicación para la conformación de una cultura organizacional, está la invitación a identificar qué aspectos pueden favorecer o limitar las acciones de un buen gerente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Cultura organizacional

Según Armengol (2013) indicó:

Un concepto complejo porque nos encontramos con dos escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento en este concepto: una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los hechos que comparten en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (p. 33)

Por tanto todas las instituciones así como las personas poseemos un conjunto de valores, creencias, actitudes entre otros, lo cual nos ayudan en la conducta que debemos optar en la organización, siendo los miembros que la conforman el motor de ello. En las instituciones educativas el docente es el eje primordial y de vital importancia en la interacción con los demás componentes organizacionales educativos dando así una imagen y proyectando el estilo de comportamiento o su cultura.

Del mismo modo Granell (2010) lo definió como aquello que comparten los miembros de una determinada organización. Esta influencia está organizada por el personal de las instituciones que está definido por sus convicciones, principios, actitud de comportamiento que ejerce el individuo para hacer sus labores.

Por otra parte, Chiavenato (2009) relaciona a la cultura organizacional como un estilo de vida que está organizada por los principios o creencias y las cualidades de los miembros, esto es un estilo aceptable de vínculo que tiene la organización.

A ello aportaron García y Dolan (2015) definieron a la cultura como la forma representativa de pensar y hacer las cosas en una institución educativa por conexión es equivalente al concepto de personalidad a escala individual.

La cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que conforman la base del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos, estaríamos hablando de cultura organizacional.

Funciones de la cultura organizacional

Según Alvarado (2018), hace referencia que en toda gestión institucional debe ser un eje primordial la existencia y la consolidación de una cultura organizacional, dado que hoy en día se exige que una institución debe estar dispuesta a los cambios de la competitividad que hay en el entorno. Además se debe tener en cuenta como funciones de la cultura lo siguiente: que se permita ir identificando con la institución, originar afinidad en el personal, consolidar las responsabilidades del personal, garantiza una convivencia armoniosa por un bien en común, accede e inspecciona las actividades a realizarse y el comportamiento del personal e instituciones.

Estas funciones deben ser valederas y favorables para la buena marcha institucional y establece mecanismos para su fortalecimiento y así poder llegar al éxito institucional con una buena cultura organizacional.

Por otra parte, Robbins (2004) refiere cuatro aspectos en las funciones de la cultura organizacional las cuales son:

Define los límites: determina originalidad en una organización y otra.

Transmite una sensación de identidad a los integrantes: es la forma de como los docentes se identifican con la institución y no solo lo ven como un grupo

de trabajo o un lugar de experiencia profesional sino como la institución educativa motiva a marchar de una manera coordinada.

Facilita la integración de un compromiso con algo que supera los compromisos personales: esto hace referencia al compromiso que hacen los docentes con su labor y vocación por ejemplo cuando los docentes dedican su tiempo constante y continuo después de sus horas de trabajo ellos brindan su tiempo para la preparación de sus clases y elaboración de materiales fuera de un horario de trabajo.

Aumenta la estabilidad del sistema social: establece que una institución llega hacer exitosa porque la estructura de la organización tiene una formación comparativa, donde se puede extraer todos los detalles en la cultura organizacional es decir que se permite a todos los miembros reconocerse parte de la institución o sentirse parte de ellos, aceptando los cambios que se puedan venir para que sea guiado hacia el agrado de las obligaciones de una manera insuperable.

Sin embargo, Luna y Pezo (2005) mencionan las funciones de la cultura organizacional dentro de una organización de la siguiente manera:

Define: los comportamientos de los integrantes de una organización diferenciándose del uno y del otro.

Transmite: comunica un sentido de identidad a los miembros de una institución.

Facilita: el compromiso de los miembros de forma colectiva y no solamente el crecimiento individual.

Incrementa: la estabilidad del sistema social.

Vincula: ayuda a mantener la organización unida a través de las normas dadas, la cual hacen mantener un ambiente adecuado entre los miembros.

Características de la cultura organizacional

Se plantearon algunas características de la cultura organizacional

Chiavenato (2009), expone 6 características que se detalla a continuación:

Regularidad en los comportamientos observados: las relaciones entre los miembros se diferencia por tener una comunicación semejante y por costumbre relacionado con conductas diferentes.

Normas: son indicadores de reglas que se debe de seguir, para así poder tener una convivencia armoniosa, además que orienta el cómo hacer las actividades asignadas. Las normas en la educación tienen como determinación favorecer, asistir, prevenir y guiar las acciones del docente frente a su labor, las cuales ayudan a unificar las acciones, que sirvan de orientación para generar nuevas ideas y equitativos en la organización para un trabajo exitoso teniendo en cuenta la comunicación efectiva así como también por ejemplo tenemos la ley de la Reforma Magisterial, Marco del buen desempeño docente, manual de organización y funciones y entre otros.

Valores predominantes: son los valores que principalmente preservan la institución educativa donde se busca que los miembros de la organización compartan, como la disposición al servicio, aumentar la productividad y bajar los niveles de incumplimiento o abandono laboral.

Filosofía: son políticas que fortalecen los principios de cómo establecer relaciones de trabajo con el personal docente y administrativo. En la labor docente es comprendida por un sistema de normas, reglas y cualidades que está inmersa en la profesión además que está en constante interacción con los nuevos conocimientos, por consiguiente se relaciona el cómo pensar y la manera de actuar, por lo que es considerado vital en la labor docente.

Reglas: son lineamientos fundados y vinculados con la conducta dentro de la institución educativa. Los docentes que recién ingresan a laborar a la institución educativa deben estar dispuestos a respetar dichas reglas para así poder ser adheridos en el equipo de trabajo. Los reglamentos son importantes

porque permiten reflexionar las acciones y comportamientos de las personas para que sean las adecuadas. Ejemplo. Tres tardanzas es considerada una falta.

Clima Organizacional: es el cómo interactúan los participantes dentro de la organización, se observa también en el vínculo que se establece entre los cliente, proveedores, entre otros. Ello se evidencia en la relación que hay entre cómo se muestran las personas y las organizaciones. Las características positivas del personal llevaran al éxito no solo de la organización sino también de la persona.

Por otra parte, Robbins (2013) propone siete características de la Cultura Organizacional:

Innovación y ausencia de riesgos: es como se anima al personal de la institución a ser innovadores y asumir riesgos.

Atención al detalle: es como la institución espera que el personal docente demuestre precisión, análisis y atención al detalle.

Orientación a los resultados: es como la dirección se fija en los resultados, más que en las estrategias y procesos utilizados para alcanzarlos.

Orientación hacia las personas: es el nivel hasta donde las decisiones toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la institución.

Orientación al equipo: el grado hasta donde las actividades del trabajo están organizadas en torno a equipos, en lugar de hacerlo alrededor de los individuos.

Energía: es como los integrantes de la institución son competitivos.

Estabilidad: los integrantes realizan actividades organizacionales para mantener su status en vez insistir en el crecimiento.

Las características de la cultura organizacional, permite evaluar a la institución y conocer su cultura de cómo realizan sus actividades y como su personal deben comportarse.

Importancia de la cultura organizacional

Luna y Pezo (2005) refieren que la cultura organizacional es la columna de la organización y este manifiesto en todas las acciones que realizan los integrantes porque comparten valores y creencias particulares dentro de institución. La cultura organizacional determina cómo funciona la institución además que es la guía de acción de la visión de una organización.

Por otra parte, Darnell (2015), refiere que el cambio de las cualidades, reglas y normas es primordial en la cultura organizacional por lo que se guía la conducta de los miembros de una organización, por consiguiente se puede disponer lo siguiente: se busca reconocerse no solo como parte de la institución sino también ser parte de todo el personal que está en la organización así mismo se desea brindar las responsabilidades a cada uno de los integrante para el cumplimiento de metas y objetivos educativos. Finalmente lo que se busca es mantener este vínculo permanente y conservarlo en el transcurrir del tiempo.

Del punto de vista Serrano (2010), indica que es importante la cultura organizacional porque permite abordar algunas situaciones e imprevistos, la solución de problemas y conflictos de una manera adecuada ya que los miembros comparten normas y valores dentro de la organización. Se trata de un modo de vida y relaciones de la organización.

Gálvez (2012), define de esta manera la importancia de la cultura organizacional:

Facilita la integración y socialización de los participantes de la organización. Favorece la afinidad de los participantes con los objetivos de la institución. El personal desarrolla un sentimiento de estabilidad. Transmite identidad en los integrantes de la organización. Forma una cultura homogénea compartida entre los miembros. Resuelve los problemas de acuerdos a los objetivos planteados en la institución.

La cultura organizacional se le atribuye repercusiones importantes en la eficacia y rentabilidad organizacional de tal manera se puede decir que la cultura favorece al éxito o decaída de una organización.

Modelo para optar la cultura organizacional

Según García (2014) manifestó que es fundamental que todos los integrantes de una organización conozcan de manera detallada la institución para así afianzar los lazos de la cultura. Es decir la cultura no se puede tocar o se puede visualizar de manera directa pero si se puede expresar a través de las conductas que se ejerce dentro de la institución.

Es decir, para que la institución adopte un modelo en su cultura organizacional toma en cuenta los comportamientos de sus miembros lo cual es observada y evaluada de esa manera obtiene una actitud vivencial con su cultura.

A ello apporto Sartre (2013) expuso un modelo donde una organización ejecuta, refleja y sustenta la cultura organizacional, tomando en cuenta cuatro formas que se detalla a continuación:

Los objetos que se distribuyen en el espacio de labores, las relaciones establecidas, utilizar un mismo idioma, los dichos, realizar los reportes anuales y las historias.

Las celebraciones deben de realizarse simultáneamente como son las reuniones, ceremonias, entre otros.

Los estados de ánimos comunes, agrado laboral, responsabilidad organizacional, fidelidad y estabilidad laboral.

Según Robbins (2004), la Cultura Organizacional entiende una agrupación de costumbres, cualidades, reglas, hábitos, comunicación, seguridad y confianza que se da en los miembros de una organización u entidad. Estos componentes, son conscientes o inconscientes y son llevados al entorno educativo los que se detallan a continuación:

Los valores: están inmersos de manera explícita en el Plan Estratégico, en el Proyecto de Desarrollo Institucional u otra declaración de principios éticos ello nos ayuda a que nuestra organización mantenga una buena marcha es decir tenga un buen funcionamiento además que es importante que todos los miembros de la organización los incorpore en su quehacer diario en la organización.

Las creencias: es la aprobación y aceptación con algo u objeto que aproxima las diversas formas que dan vida a la organización, sobre la comunidad, la educación, la condición, la carrera, el trabajo entre otros.

Los rituales: son aquellas conductas que se hacen a diario, semanal, mensual o anual como por ejemplo las formaciones de todos los lunes, las actividades permanente que se hacen en el ingreso de los estudiantes o a primeras horas de clases, celebración del día de la padre, padre entre otros. Ello llegan hacer constante y repetitivos a lo largo de la escolaridad.

La tradición: son aquellas pautas de convivencia que se da gracias a aportes y se va transmitiendo a lo largo del tiempo entre las generaciones.

Los símbolos, son aquellos donde está la representación del lenguaje y algunos hábitos de cómo es la forma de vestirse, los ambientes del aula que deben estar decorados y establece formas de cómo se deben de comportarse en ciertas situaciones de la vida diaria.

Tipos de cultura organizacional

Almeida (2014) nos expone los tipos de cultura organizacional que existen en una organización.

Cultura de poder: se centraliza en el poder, se tiene una fijación en los resultados y las decisiones que se toman son más de contenido político es decir son

influenciadas y no son realizadas por el uso racional o lógico. Tiene un aspecto más burocrático y las reglas son escasas.

Cultura de roles: es burocrática y convive con las funciones especializadas, conocen las normas y son coordinadas por pequeños grupos, mantienen una postura formal frente al poder.

Cultura de la persona: la persona es el ente principal, sirve a los miembros de la institución, toma sus decisiones de forma autónoma, tiene poca identidad con la organización.

Cultura de la tarea: se comparte el conocimiento, es activa para la resolución de conflictos, es innovador, mantiene un buen trabajo en equipo.

Cultura organizacional en la educación

Almeida, Hinojal (2001), manifiesta que la cultura organizacional es vista como una base marcadamente racional tanto interna como externa dentro de la institución educativa entre los docentes – alumnos, alumnos- escuela y escuela sociedad . La cultura organizacional marca un punto explicativo de los problemas de la institución educativa y como reserva de la productividad que hay que mejorar en caso que exista una necesidad. Toma en cuenta los tipos de cultura en las instituciones educativas:

La cultura de poder tiene muy poca acogida por parte de las instituciones a pesar que muchas de las escuelas han sido construidas por empresas educativas o administraciones públicas o congregaciones. La cultura de roles ocupa un lugar de cierta relevancia en la preferencia de los docentes puesto que los docentes son un personal consagrado a actividades referentes al campo de la ciencia y la transmisión de conocimientos. La cultura de las tareas o resultados es una cultura muy deseada tanto como la cultura de la persona que enfatiza la autorrealización y gratificación personales en el trabajo e institución.

Dimensiones de la cultura organizacional

Marcone y Martín (2013), explicaron que para llegar hacer una organización exitosa se necesita una serie de elementos que todo organización debe de realizar ellos son fundamentales en la gestión, además existe una serie de componentes en la cultura organizacional educativa donde se debe observar por los miembros de esta organización que busca admirarlos, valorarlos, tener lenguajes propios, rituales e historias. A continuación se detalla dichos elementos:

Dimensión 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

Es la manera como dentro de la institución educativa se puede observar la forma como los miembros de dicha institución ven el esfuerzo hecho para lograr algún objetivo en común, donde se ve reflejado su esfuerzo de manera personal e institucional. El empeño que le ponga hará llegar al éxito, de esta forma se llega a la satisfacción no solo del docente sino también en la familia educativa y en la institución como organización.

Dimensión2: Comunicación y equidad organizacional

Dentro de la institución educativa debe estar presente en todo momento la comunicación tanto interna como externa en todo el nivel institucional, para así poder lograr tener un clima laboral favorable con justicia e igualdad para todos donde se permita incorporar a toda la familia escolar. De igual modo se genera la comunicación para dar a conocer sobre la institución educativa a través del tiempo.

Dimensión 3: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

Dentro de una organización es la manera de cómo se observa a los directivos llevar la dirección de la institución, como ellos logran tomar decisiones frente a conflictos y como llevan las relaciones interpersonales con la familia escolar.

Dimensión 4: Liderazgo en la gestión directiva

Dentro de una institución educativa se debe evidenciar el liderazgo de los directivos ello con lleva a ciertas responsabilidades como es la toma y

cumplimientos de decisiones de una manera cordial bajo estándares de valores y dentro de las normas institucionales.

Gestión pedagógica

Según Calla (2008), existen diversos planteamientos en el entorno educativos, la primera que la definición se centra solo en el maestro. Una segunda definición como es en el caso donde el niño es el centro del proceso enseñanza – aprendizaje y por ultimo una tercera definición donde nos indica que los temas o programas a trabajar son fundamentales. Hay demasiadas posiciones en relación al sistema educativo aunque se destaca las relaciones entre maestro-alumno, donde se busca centrar en un mismo plano de importancia al alumno, al maestro y los programas necesarios para las planificaciones ello nos muestra este tipo de gestión pedagógica que se debe de adoptar.

Vilcahuaman (2010), menciona que toda la gestión pedagógica recae toda la responsabilidad solo en el docente, es por ello que en las instituciones educativas el director es un agente que cumple las funciones del acompañamiento para que así el docente pueda fortalecer sus habilidades y a la vez comprometerse a mejorar ciertas dificultades que se puedan observar.

Hidalgo (2009) define a la gestión pedagógica en dos conceptos, la teórica y el praxeológico. Es decir es considerado teórica ya que está presente en el desarrollo del proyecto curricular lo que se considera el ámbito político, cultural y social, además toma en cuenta las habilidades y metodologías que se van a realizar; es praxeológico ya que se puede evidenciar en las aulas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiante por lo que se puede llegar a cumplir con las metas y competencias que se han propuestos para las diversas realidades educativas de nuestro país.

Desde el punto de vista de Vargas (2011), La gestión pedagógica involucra un trabajo de grupos cooperativos entre los docentes lo cual esto permite analizar los logros y dificultades de la institución educativa. También permite el cambio de actitudes positivamente dejando del lado el individualismo

e inclinarse al trabajo colaborativo, mejorando así el trabajo del docente que le permite desarrollar en una buena dinámica de grupo, cultura y clima escolar.

Por otra parte, Martínez (2000), expone que la gestión pedagógica establece condiciones efectivas para que se de en la enseñanza y aprendizaje es decir es la manera como se relaciona el currículo, con los contenidos y características en las prácticas pedagógicas y los cuales estas relaciones deben ser exitosas en el aprendizaje del alumnado teniendo en cuenta las estrategias y recursos que se utilizaran para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El intercambio de estas relaciones se produce en el aula la cual es considerar como un sistema de relaciones entre el docente y alumno donde exista la comunicación y esto lleve al trabajo exitoso.

Características de la gestión pedagógica

Hidalgo (2009) indica cuatro características de la gestión pedagógica.

El clima escolar: es que dentro de la institución educativa el docente sienta que su clima laboral es favorable donde prevalece el respeto, la consideración, la estima y la confianza esto ayudará que el docente pueda crear momentos u ocasiones para la apreciación, monitoreo y compromiso así su práctica pedagógica. La unión de todo el personal permite establecer metas y objetivos comunes. De este modo, convivir en armonía escolar será de vital importancia para desarrollar la gestión escolar.

El trabajo en equipo: no es sinónimo de repartir las funciones entre todas las personas que están dentro de una entidad, de esta manera se necesita de ciertos requisitos para establecer un trabajo en equipo que son los siguientes:

Tomar acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo: aquí será de vital importancia la comunicación y que tanto anhelas ser parte del equipo dado que debes de tener la intención de ser parte de tal equipo para que llegues a sentir las responsabilidades como tuyas. Estar atento ante cualquier necesidad, respetando las habilidades, destrezas y diferencias entre todos los integrantes del equipo.

Centrar la atención en los objetivos de la Institución Educativa: la comunicación ayudara a limitar responsabilidades para el logro de los objetivos. Es decir tener una sola camiseta para conseguir los objetivos comunicarnos claro, en los momentos precisos, escucharnos y alentarnos serán la mejor receta para un trabajo que nos lleve al éxito por el bien de nuestra institución educativa.

Nuevos roles del docente en la gestión pedagógica: el docente es considerado como un gestor pedagógico, no obstante es considerado como un formador es decir es quien instruye por lo que está inmerso a guiar, dirigir, seguir, y además ayudar en el proceso de enseñanza-aprendizaje para que lo que está previsto en el currículo se desarrolle de una manera adecuada y así alcanzar cada una de las competencias previstas para el desarrollo integral del estudiante en toda la etapa de escolaridad.

Funciones de la gestión pedagógica

Mantilla (2010) nos expone las siguientes funciones de la gestión pedagógica:

La planificación: es aquí donde se puede decidir qué o como se hará el trabajo, es el director con su equipo de trabajo que mediante el dialogo se llega acuerdos que llevaran a la institución educativa como el centro de la excelencia pedagógica con las orientaciones del proyecto educativo se llegará a desarrollar los procesos adecuados para la labor en el aula, a partir de un FODA de la realidad, se podrá llegar a fijar objetivos que se deben de lograr, se plantean los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar. Además, servirá de insumo fundamental a las otras etapas del proceso de dirección.

La organización: implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la Institución Educativa, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a base de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con el entorno.

La dirección: se asocia con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte de los directivos y del personal docente, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la Institución Educativa.

El control y seguimiento: para asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades de la Institución Educativa e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos.

Dimensiones de la gestión pedagógica

Citado en Vilcahuamán (2010), las dimensiones de la gestión pedagógica son: planificación, ejecución, dirección y evaluación pedagógicas.

Planificación pedagógica: la planificación es el primer paso del proceso administrativo y también en la educación, con el cual se proyecta el futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlo, considerando el medio geográfico, económico y sociocultural en el cual se desenvuelve la institución educativa.

Ejecución pedagógica: la ejecución es el proceso en sí de poner en práctica todo lo planificado, bajo la responsabilidad de la dirección en la consecución de los objetivos.

La dirección pedagógica: la dirección es la función ejecutiva de guiar y supervisar a los subordinados. Su propósito principal es enseñarles, darles información necesaria para sus labores, revisar los trabajos y sus métodos y tomar la acción que permita su realización.

Evaluación pedagógica: La evaluación es un proceso sistematizado y continuo que cumple un rol central para corregir los errores, agregar nuevas estrategias, anexar nuevas metodologías y conocimientos que hagan que la

educación sea más precisa y eficaz en la obtención de las metas propuestas. De allí que la evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?

Problemas específicos 4

¿Qué relación existe entre el liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018?

1.5 Justificación

Teórica

La siguiente investigación tiene como propósito evaluar la cultura organizacional y la gestión pedagógica. A tal fin surge la pregunta ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la gestión pedagógica? Con el propósito de responder esta pregunta se tomó en cuenta realizar la justificación teórica de las variables analizadas donde Chiavenato (1988) cito a Katz y Khan y explico la siguiente idea donde toda institución genera su propia cultura, con sus propias costumbres y estilos, el clima, o cultura, del sistema. Así como la sociedad tiene su herencia cultural, las organizaciones sociales poseen patrones distintivos de sentimientos y de creencias que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo.

Practica

Desde la perspectiva práctica, el estudio servirá a los directivos de las instituciones educativas pertenecientes a la Red en referencia, a fin de tomar decisiones futuras para el mejoramiento institucional. Asimismo, servirá para todo aquel investigador que desee emplear los lineamientos vertidos en el presente estudio con el fin de aplicarlo a otros contextos educativos.

Es necesario analizar la cultura organizacional de las instituciones educativas en forma explícita como implícita de significados que se producen en las situaciones más diversas e inadvertidas de la vida escolar; ya que éstas poseen una cultura definida y compartida por sus miembros, refiriéndose a las creencias, valores, actitudes, sentimientos, símbolos y pequeños proyectos

compartidos por los miembros de una organización lo cual estas acciones repercuten en la gestión pedagógica.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

La siguiente investigación tiene como enfoque de tipo cuantitativo porque tiene como objetivo la medición y la generalización de resultados.

Bernal (2016), la investigación es cuantitativo porque utiliza la recolección de datos, formula leyes y la especialización del conocimiento.

Tipo de estudio

Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez (2014) menciona que la investigación es básica, se considera así porque no está relacionada por un objetivo lucrativo, su origen está basada en la curiosidad y sumergido en el descubrimiento de nuevos conocimientos. También Hernández, Fernández y Baptista (2013) lo considera correlacional porque tiene como finalidad buscar la relación que existe entre las variables en un contexto en particular.

Método hipotético deductivo

Según Popper (1962) menciona que el método hipotético deductivo busca comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación, es decir busca saber la afirmación o negación de las hipótesis para dar respuesta al problema planteado.

Diseño de estudio

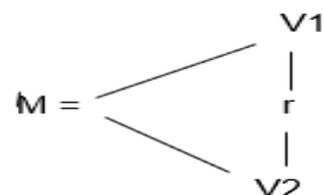
Hernández, Fernández y Baptista (2013) el presente trabajo de investigación es de diseño no experimental dado que no se hará ninguna manipulación a las variables, estas serán solo observadas tal y como se muestran en un momento dado.

M = Muestra de la población.

V1= Variable cultura organizacional

V2= Variable gestión pedagógica

r = Coeficiente de correlación entre variables



2.2 Variables, operacionalización

Carrasco (2006) “Consiste en descomponer deductivamente las variables que componen la investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir, las variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems; pero si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems” (p.226)

Variable 1: Cultura organizacional

Según Gámez (2000) nos dice que la cultura organizacional es lo que determina una institución, se pueden evidenciar en una manera de convicción, cualidades las que deben ser admitidas y distribuidas entre todos los trabajadores de la organización.

Operacionalización de las variables: Cultura organizacional y gestión pedagógica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles y rasgos
Cultura organizacional	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	*Compromiso en el logro de los objetivos. *Reconocimiento del esfuerzo.	1 al 10	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	BAJA (34-79)
	Comunicación y equidad organizacional	*Comunicación asertiva e interrelación del personal. *Comunicación y evolución histórica de la escuela. *Equidad en las recompensas.	11 al 20	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	MEDIA (80-125) ALTA (126-170)
	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	*Hincapié en las relaciones humanas. *Credibilidad y aprendizaje en la organización. *Igualdad en la vida escolar.	21 al 25	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	

Liderazgo en la gestión directiva	*Ambiente favorable. *Compromiso con la tarea educativa. *Liderazgo en la gestión pedagógica.	26 al 34	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
--------------------------------------	---	----------	---

Fuente: Creación propia

Variable 2: Gestión Pedagógica

Ministerio de Educación (2006) refiere que la gestión pedagógica es una gestión primordial de la gestión en las escuelas. Permite que los aspectos institucionales y pedagógicos se integren con todas sus estrategias y recursos enfocadas a los aprendizajes de los estudiantes.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rasgos
Gestión pedagógica	Planificación pedagógica	*Diagnóstico de su realidad *Objetivos a lograr *Acciones a seguir *Recursos a asignar	1 al 9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	BAJA (34-79)
	Ejecución pedagógica	*Procesos *Programas *Proyectos	10 al 16	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	MEDIA (80 – 125)
	Dirección pedagógica	*Liderazgo *Motivación *Creación de clima organizacional	17 al 24	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	ALTA (126–170)
	Evaluación pedagógica	*Asegurar la ejecución de la programación *Ajustes a la programación y a la asignación de recursos	25 al 34	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	

Fuente: Creación propia

2.3. Población y muestra

Población

Según Bernal (2016), nos dice que la población es el conjunto de elementos a los cuales se encuentran en una investigación las cuales también se puede decir que son las unidades de muestreo.

La población que se tomara en cuenta para la siguiente investigación es de 60 docentes del nivel primario de la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del distrito del Cercado de Lima.

Muestra

Bernal (2016), nos menciona: que la muestra es una parte de la población que se escoge, de la cual se tiene realmente información para el proceso de la investigación y sobre cual se realizará la medición.

La muestra está conforma por 60 docentes del nivel primaria de la institución educativa 1150 Abraham Zea Carreón del distrito del Cercado de Lima en el año 2018.

Muestreo no probabilístico

Hernández, Fernández y Baptista (2013) el muestreo no probabilístico es la elección de los elementos orientado por las características de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sampieri (2014), Es el momento de aplicar “los instrumentos de medición y recolectar los datos representa la oportunidad para el investigador de confrontar el trabajo conceptual y de planeación con los hechos” (p.196)

Encuesta

Para Trespalacios, Vázquez y Bello (2000), nos menciona que una herramienta de la investigación descriptiva es la encuesta dado que ello ayuda a reconocer las preguntas de mayor relevancia para así poder recoger información. Ahora bien esta encuesta es dada a solo una parte de la población que se ha determinado como muestra.

El presente trabajo de investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta que constaba con preguntas cerradas realizada a los sujetos de la muestra en un momento determinado.

Instrumento

El instrumento que se aplicó para obtener datos en el presente trabajo de investigación fue un cuestionario, ya que las preguntas fueron cerradas y establecidas en función a las variables a medición numérica.

Hernández, Fernández y Baptista (2013), menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir.

Figura 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Cultura organizacional	Encuesta	Cultura organizacional
Gestión pedagógica	Encuesta	Gestión pedagógica

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario Cultura organizacional se aplicó según escala de Likert:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

El cuestionario Gestión pedagógica se aplicó según escala de Likert:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Se aplicó el instrumento A (Cultura organizacional) y el instrumento B (Gestión pedagógica) para la contratación de las hipótesis.

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de cultura organizacional

Autor : Adaptado por Ruth miranda Laura

Administración: Individual

Duración : 30 minutos

Aplicación : Docentes

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de gestión pedagógica

Autor : Adaptado por Ruth miranda Laura

Administración: Individual

Duración : 30 minutos

Aplicación : Docentes

Descripción

El instrumento constó 34 ítems estructurados en cuatro dimensiones (1) Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito (2) Comunicación y equidad organizacional (3) Credibilidad de los directivos y relaciones humanas (4) Liderazgo en la gestión directiva, consta de una escala de cinco niveles: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Validez

Sampieri (2014) La validez es el nivel en que un instrumento mide realmente la variable que busca medir del cual se obtiene diversos tipos de evidencia.

Validez de contenido

Sampieri (2014) La validez de contenido es el nivel en que un instrumento refleja un dominio determinado de un contenido que se mide. Es el nivel en que la medición muestra a la variable medida.

Confiabilidad

Sampieri (2014) La confiabilidad de un instrumento de medición que se refiere al nivel en que su aplicación frecuente al mismo individuo u objeto.

Cultura organizacional

Confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el **Alfa de Cronbach**, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Figura 2

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	20	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	34

Escalas: ALL de Gestión pedagógica

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	20	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	34

2.5 Métodos de análisis de datos

Con el único propósito de dar respuesta a las interrogantes expuestas en el presente trabajo de investigación se recurrió al uso de la estadística como herramienta para el análisis de los datos, y es porque como lo señala Hevia (2001) afirmó: “Dicha fase aparecerá después de la aplicación de la herramienta

y al finalizar la recolección de todos los datos. Luego procedemos a aplicar un análisis de todos los datos con el fin de responder a las interrogantes del trabajo de investigación” (p. 46).

De tal manera que se aplicaron dos herramientas, uno para medir la variable cultura organizacional y la gestión pedagógica, posteriormente las opciones de respuestas fueron codificadas y tabuladas en dos matrices realizadas en Excel y para procesamiento automatizado de los datos se aplicó el soporte conocido como Paquete Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales SPSS, versión 23.0.

En dos fases se realizó el análisis de los datos: la primera que consiste en un análisis descriptivo, se trabajó con apoyo de las tablas de frecuencia y los gráficos de barras después de haber recodificado las variables y asignarles los niveles y rangos para obtener los resultados.

En segunda instancia se recurrió al análisis correlacional causal mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de regresión lineal, para observar si la cultura organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica.

2.6 Aspectos éticos

El trabajo de investigación se desarrolla respetando las condiciones éticas que establece, la veracidad de la información, la originalidad del trabajo. La aplicación de las encuestas han sido con previa coordinación y permiso de la dirección de la IE, quienes tomaron interés a la petición solicitada desde que se mostró dichos documentos de autorización, así mismo se contó con la licencia respectiva.

En este trabajo de investigación, todos los capítulos, párrafos y otros tomados de libros, tesis y páginas de web fueron debidamente citadas, respetando la propiedad intelectual de los autores.

Las encuestas han sido desarrolladas de manera anónima, sin poner en riesgo a ninguno de los encuestados.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la variable Cultura organizacional presenta 4 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 1

Distribución Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0	15,0
	Medio	16	26,7	26,7	41,7
	Alto	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

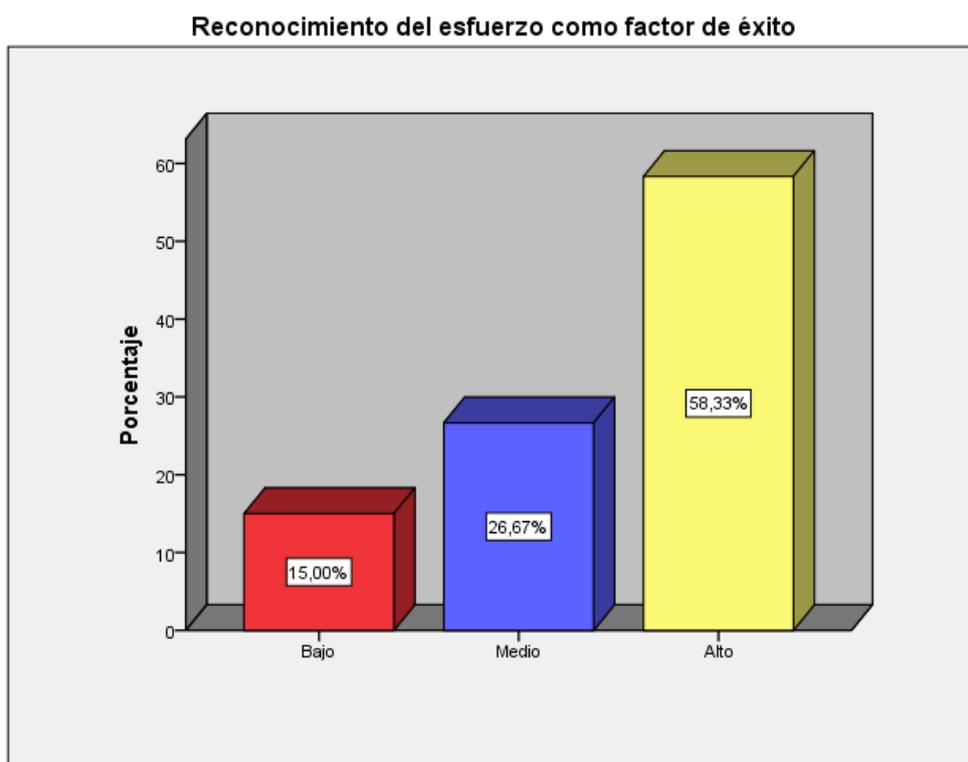


Figura 1 . Frecuencia Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

En la tabla 1 y figura 1 se observa que, respecto a Índices de Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima del 2018, el 15,00% presenta un nivel Bajo, el 26,67% presenta un nivel Medio y

el 58,33% presenta un nivel Alto en Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Tabla 2

Distribución Comunicación y equidad organizacional en la institución educativa Abraham Zea de del Cercado de Lima 2018.

Comunicación y equidad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	18,3	18,3	18,3
	Medio	15	25,0	25,0	43,3
	Alto	34	56,7	56,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Comunicación y equidad organizacional

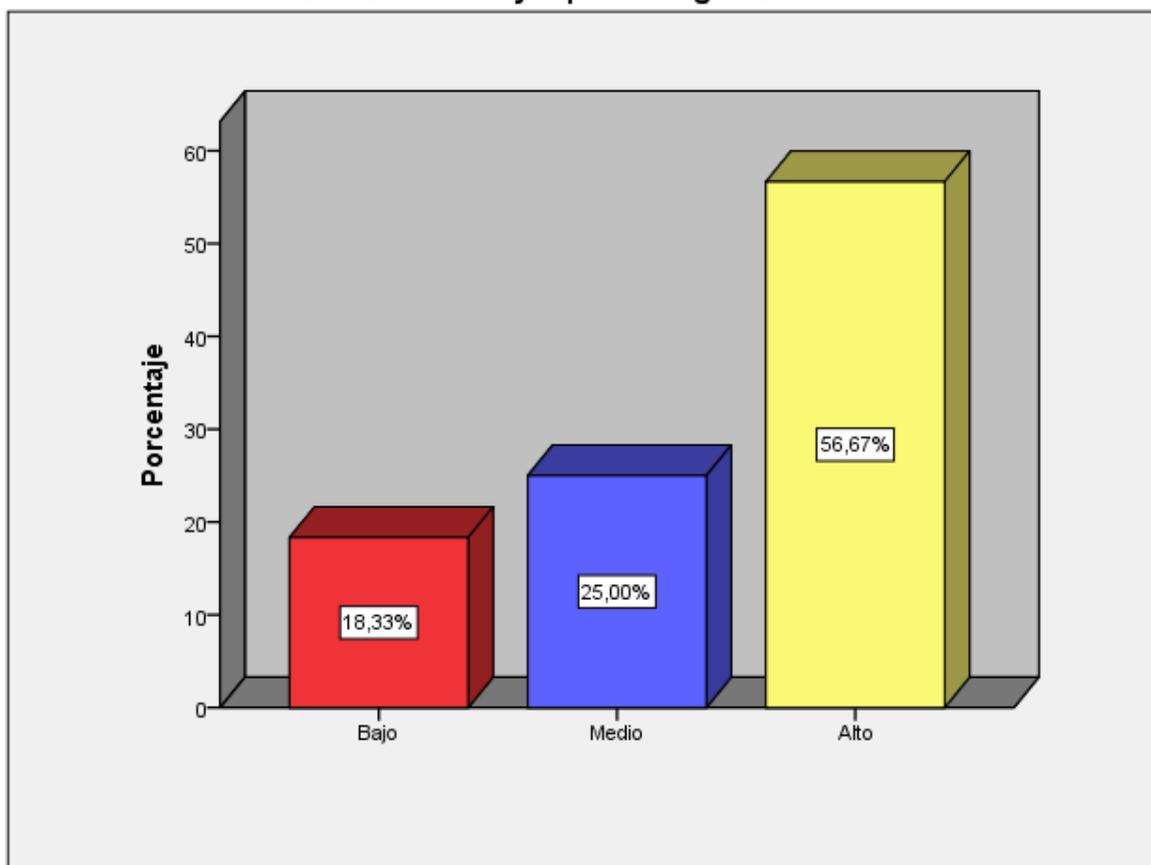


Figura 2 . Frecuencia Comunicación y equidad organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018. .

En la tabla 2 y figura 2 se observa que, respecto a Índices de Comunicación y equidad organizacional en la institución educativa Abraham Zea de Cercado de Lima 2018, el 18,33% presenta un nivel Bajo, el 25,00% presenta un nivel Medio y el 56,67% presenta

un nivel Alto en Comunicación y equidad organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Tabla 3

Distribución Credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11,7	11,7	11,7
	Medio	16	26,7	26,7	38,3
	Alto	37	61,7	61,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

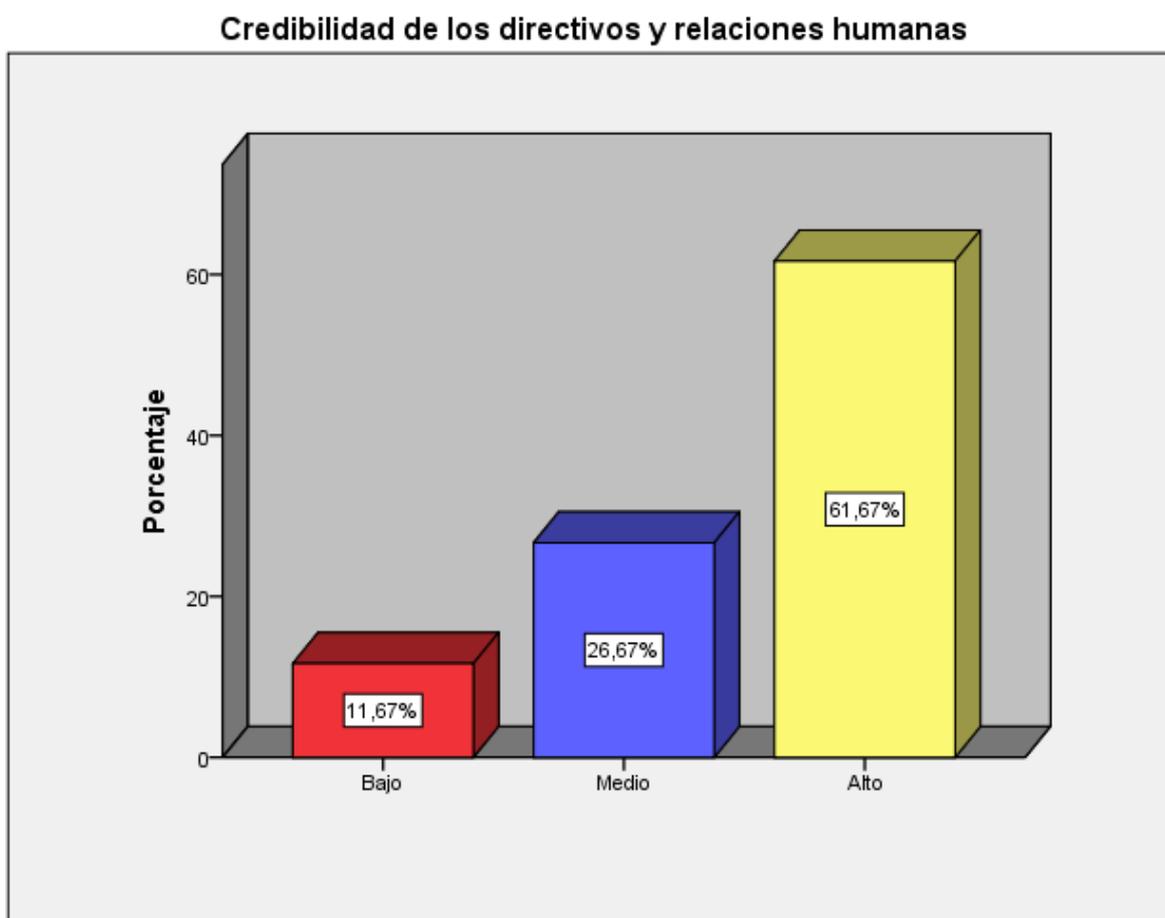


Figura 3. Frecuencia Credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

En la tabla 3 y figura 3 se observa que, respecto a Índices de Credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la institución educativa Abraham Zea de Cercado de Lima 2018, el 11,67% presenta un nivel Bajo, el 26,67% presenta un nivel Medio y el 61,67% presenta un nivel Alto en Credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Tabla 4

Distribución Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Liderazgo en la gestión directiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	18,3	18,3	18,3
	Medio	11	18,3	18,3	36,7
	Alto	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

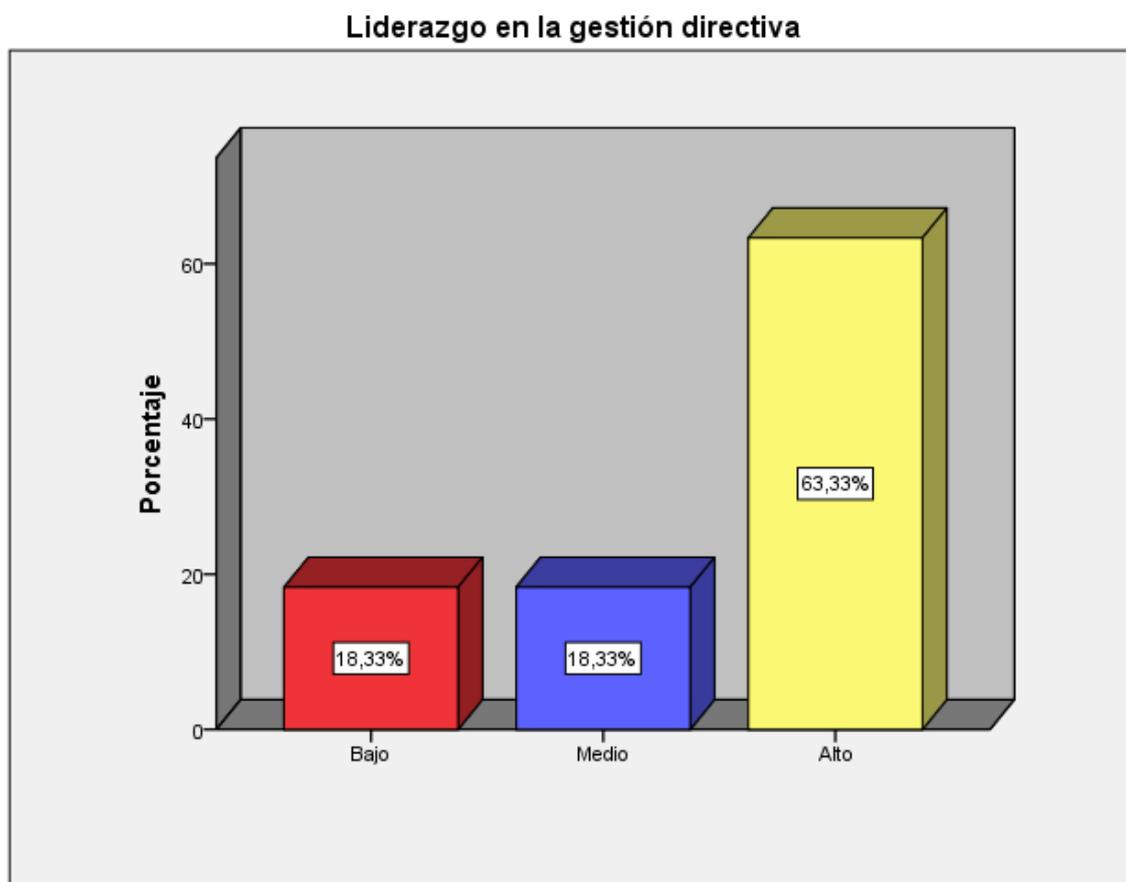


Figura 4. Frecuencia Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

En la tabla 4 y figura 4 se observa que, respecto a Índices de Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea de Cercado de Lima 2018, el 6,67% presenta un nivel Bajo, el 21,67% presenta un nivel Medio y el 71,67% presenta un nivel Alto en Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Tabla 5

Distribución Cultura organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Cultura organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0	15,0
	Medio	11	18,3	18,3	33,3
	Alto	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

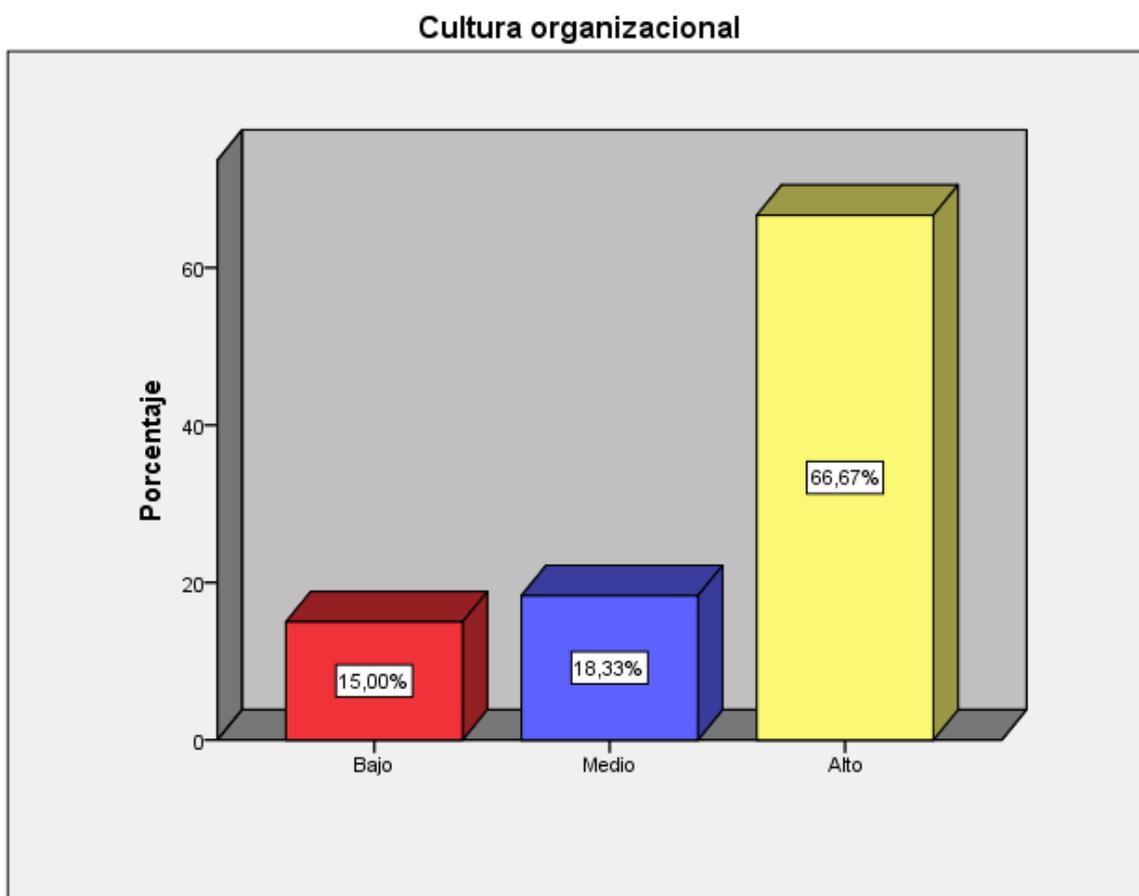


Figura 5. Frecuencia Cultura organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

En la tabla 5 y figura 5 se observa que, respecto a Índices de Cultura organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018, el 10,00% presenta un nivel Bajo, el 23,33% presenta un nivel Medio y el 66,67% presenta un nivel Alto en Cultura organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

3.2. Resultados descriptivos de la variable Gestión pedagógica

Tabla 6

Distribución Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de del Cercado de Lima 2018.

Gestión pedagógica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,0	10,0	10,0
	Medio	14	23,3	23,3	33,3
	Alto	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

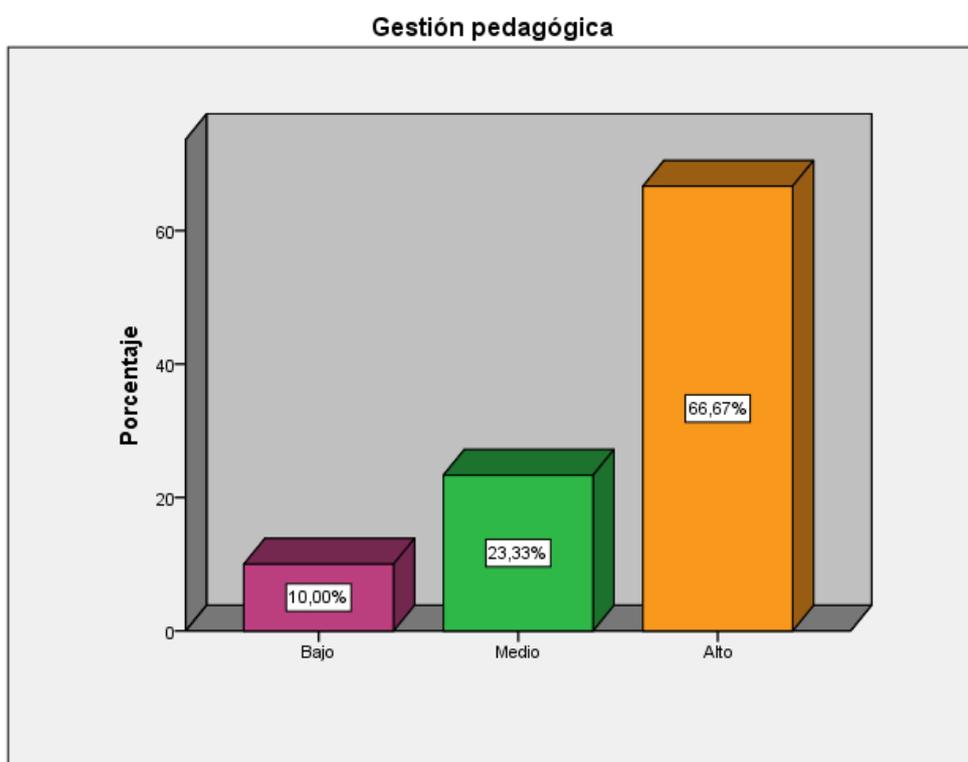


Figura 10. Frecuencia Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

En la tabla 10 y figura 10 se observa que, respecto a Índices de Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de Cercado de Lima 2018, el 10,00% presenta un nivel Bajo, el 23,33% presenta un nivel Medio y el 66,67% presenta un nivel Alto en Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de del Cercado de Lima 2018.

3.3. Relación entre las variables

Tabla 7

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	,360	60	,000
Comunicación y equidad organizacional	,351	60	,000
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	,379	60	,000
Liderazgo en la gestión directiva	,390	60	,000
Cultura organizacional	,408	60	,000
Planificación pedagógica	,333	60	,000
Ejecución pedagógica	,323	60	,000
Dirección pedagógica	,310	60	,000
Evaluación pedagógica	,435	60	,000
Gestión pedagógica	,407	60	,000

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 60 individuos es por ello con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo con la tabla 1 el valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución

normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó Rho Spearman.

3.4. Validación de hipótesis

Hipótesis general.

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de San Martín de Porres 2018.

Ha: Si existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de San Martín de Porres 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 8

Prueba de Spearman Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del cercado de Lima

			Cultura organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre la Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Ha: Si existe relación entre la Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 9

Prueba de Spearman Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del cercado de Lima

		Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,796**
		N	60
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre la Comunicación y equidad organizacional y la Gestión pedagógica en la institución educativa 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

Ha: Si existe relación entre la Comunicación y equidad organizacional y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 10

Prueba de Spearman Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

		Comunicación y equidad organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Comunicación y equidad organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,807**
		N	60
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,807**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre la Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de San Martín de Porres 2018.

Ha: Si existe relación entre la Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de San Martín de Porres 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 11

Prueba de Spearman Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

		Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,817**
		N	60
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,817**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación entre la Liderazgo en la gestión directiva y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018.

Ha: Si existe relación entre la Liderazgo en la gestión directiva y la Gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 12

Prueba de Spearman Liderazgo en la gestión directiva y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

		Liderazgo en la gestión directiva	Gestión pedagógica	
Rho de Spearman	Liderazgo en la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Liderazgo en la gestión directiva y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

IV. Discusión

De acuerdo el objetivo se arribó que el 66,7% de los docentes manifiestan un nivel alto en la cultura organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, manifiestan que la gestión pedagógica es buena un 66,67 en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, demuestra que tanto como la cultura organizacional y la gestión pedagógica existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. Dicho resultado consiste con lo encontrado por Romero y Gutiérrez (2012). En su tesis titulada "*Cultura organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la RED N° 07 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*" concluyo que: Entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica se estableció una relación positiva, débil y altamente significativa en las instituciones.

Para la dimensión de Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la Gestión pedagógica el 58,33% presenta un nivel alto por lo que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Este resultado es coherente con la investigación de Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada "*Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)*". Concluyendo que es conveniente señalar que además de este análisis de las dimensiones culturales, el inventario proporciona la oportunidad a los directivos para recoger información relacionada con las creencias y valores que son compartidos por sus docentes.

La siguiente dimensión muestra que el 56,67% presenta un nivel Alto en Comunicación y equidad organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima por lo que 71,67% presenta un nivel alto en Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima por lo que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Este resultado es compatible con la investigación de Marcone

y Martín (2003). En su investigación titulada “*Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)*”. Concluyendo que se determina que la comunicación es muy influyente en la gestión educativa, porque las opiniones son valoradas y tomadas en cuenta, así como el respeto a las ideas y las actitudes positivas de comunicación.

En la dimensión tres el 61,67% presenta un nivel Alto en Credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Los siguientes resultados son coherentes con Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada “*Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)*”. Concluyendo que se afirma que la credibilidad de los directivos de las instituciones educativas, su transparencia, dinamismo, responsabilidad y asertividad en el desarrollo de sus funciones, van a permitir que el docente trabaje eficaz y eficientemente.

El 71,67% presenta un nivel alto en Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Liderazgo en la gestión directiva y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Este resultado es coherente con Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada “*Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)*”. Concluyendo que se determina entonces que hay un buen líder, con capacidad de gestión y sobre todo que sea asertivo y empático, que movilice ideas, compromisos, y voluntades sociales e institucionales, con prácticas innovadoras que promueva cambios e influya en la gestión educativa que están bajo su dirección y orientación.

v. Conclusiones

Primero Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,886$, $p < 0.05$).

Segundo Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifican 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,796$, $p < 0.05$).

Tercero Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifican 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,807$, $p < 0.05$).

Cuarto Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifican 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Credibilidad

de los directivos y relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,817, p < 0.05$).

Quinto Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifican 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,836, p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima trabajará con sus directivos y docentes las dimensiones de la cultura organizacional teniendo en cuenta el reconocimiento, la comunicación, la credibilidad y el liderazgo por ser pilares de un sano clima institucional.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá trabajando con sus directivos y docentes el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito para de esta manera generar una buena gestión pedagógica.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá trabajando la comunicación y equidad organizacional dentro de la gestión pedagógica de esta forma mantener una comunicación asertiva y de igualdad dentro de los miembros de la institución educativa permitirá mantener una buena convivencia.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá fortaleciendo la credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la gestión pedagógica para generar una adecuada conducción de los directivos en la vida escolar donde las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá fortaleciendo su liderazgo en la gestión pedagógica lo cual va seguir permitiendo que los directivos cumplan con la función de gestión de liderazgo en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

VII. Referencias

- Alvarado, O (2013). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Lima. Perú. Editorial: Cultura.
- Araque (2011). En su tesis titulada "Identidad institucional como elemento clave en la cultura organizacional en las instituciones de educación básica media general (Tesis Maestría). Universidad Nacional de España.
- Armengol . C. (2013). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de la calidad*. Madrid. Editorial: La Muralla.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Santafé de Bogotá. Colombia. Editorial Pearson Educación de Colombia.
- Calla, Z. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas*. Lima, Perú. Editorial: Abedul.
- Carrasco, M. (2006) *Metodología de la investigación*. México. Editorial: Hell.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. Editorial: McGraw-Hill.
- Chung y Vázquez (2016) *La cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión pedagógica, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Darnell, M. (2015). *Desarrollo de la cultura organizacional*. México D.F. Editorial:Trillas.
- García, S. (2014). *La dirección por valores*. España. Editorial: McGraw-Hill.
- García, S. y Dolan, S. (2015). *La dirección por valores*. España. Editorial. McGraw-Hill.
- Gómez, G. (2006). *Calidad de vida laboral y cultura organizacional*. México D.F., México. Editorial. UNAM.
- Hernández, Fernández y Baptista (2013) *Metodología de la investigación*. DF. México. Editorial Mexicana.Huaro chirí Perú. Editorial: Universidad
- Hidalgo, M. (2009). *Moderna gestión pedagógica*. Perú. Editorial. Amex.
- Hingel (2001). *Éxito gerencial y cultura*. Caracas. Venezuela. Editorial IESA.
- León, K. (2012) *Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa N° 5170 Perú Italia distrito de puente piedra* (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Mandujano (2015) *La cultura organizacional en la frontera de las rurales pequeñas de la Patagonia occidental* (Tesis Doctoral). Universidad de Burgos
- Marcone A. y Martín G. (2013) *Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa* (Tesis de Maestría). Universidades de Playa Ancha y Oviedo en Chile.
- Marcone A. y Martín G. (2013) *Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa* (Tesis de Maestría). Universidades de Playa Ancha y Oviedo en Chile.
- Martínez C. (2012) *Estadística y muestreo*. 13° edición. Bogotá. Editorial : Ecoe
- Morales (2011) *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del Cauca* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia.
- Ñaupas, H. & Mejía, E. (2014). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. (2° Edición). Lima. Editorial: Centro de Producción.
- Pino (2007) *Metodología de la investigación*. España. Editorial: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial. Prentice Hall.
- Romero y Gutiérrez (2012) *Cultura organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la RED N° 07 de la UGEL 05.*(Tesis de Maestría).Universidad Cesar Vallejo.
- Ruíz y Ramírez (2014) *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Trujillo.
- Sartre, J. (2013). *Estructura intencional de la imagen, en lo imaginario*. Buenos Aires, Argentina. Editorial: Losada.
- Soberón. H (2012) *Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres.
- Trespacios, Vázquez y Bello (2005) *Métodos de recogida y análisis de la información*. España. Editorial: Paraninfo

Anexos

La cultura organizacional y la gestión pedagógica en una institución educativa, 2018

Ruth Miranda Laura*

Resumen

La presente investigación cultura organizacional y gestión pedagógica en la I.E. Abraham Zea Carreón del cercado de Lima 2018, tiene como objetivo general determinar la relación de la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa del distrito del Cercado de Lima en el año 2018, se utilizó el método correlacional porque no se llega manipular las variables y tiene un diseño no experimental transversal, cuya variable es cultura organizacional y gestión pedagógica. La población con que se trabajara es de 60 docentes del nivel primario de la cual se tomó una muestra a toda la población de docentes de la institución educativa para la aplicación del instrumento, dichos instrumentos fueron validados por tres profesores especializados, para conocer los resultados utilizamos el programa estadístico SPSS y finalmente se procedió a hacer el análisis e interpretación de los resultados, por lo que se concluye que Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,886$, $p < 0.05$).

Palabras claves Cultura, organizacional, gestión pedagógica

Abstract

The present research organizational culture and pedagogical management in the I.E. Abraham Zea Carreón of the Lima fencing 2018, has as general objective to determine the relation of the organizational culture and the pedagogical management in the educational institution of the Cercado de Lima district in 2018, the correlational method was used because it is not possible to manipulate the variables and has a transversal non-experimental design, whose variable is organizational culture and pedagogical management. The population that is worked with is 60 primary level teachers from which a sample was taken to the entire population of teachers of the educational institution for the application of the instrument, these instruments were validated by three specialized teachers, to know the results we use The statistical program SPSS and finally proceeded to make the analysis and interpretation of the results, so it is concluded that the results obtained from the testing of the general hypothesis, it is evidenced a bilateral significance index of 0.000 that is lower than the level of 0.05 expected for this analysis, it is determined that, if there is a very high statistically significant relationship, directly proportional and positive, between Organizational Culture and Pedagogical Management in IE 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0.886$, $p < 0.05$).

Keywords: Culture, organizational, pedagogical management

Introducción

La cultura organizacional es uno de las columnas importantes para apoyar a toda la organización que desea ser competitiva y de calidad y esto se logra a través de una buena gestión. Por ello hay que resaltar que las instituciones educativas se consolidan y

desarrollan, cuando sus miembros son conscientes que pertenecen a una misma cultura, fortaleciendo los lazos interpersonales y comprometiéndose en la construcción de ella. Por otro lado, los vínculos socioculturales generan el impulso hacia una visión conjunta de la realidad, donde la participación de sus miembros en

los aspectos esenciales en la gestión, con lleve hacia una concretización eficiente y eficaz.

Según el Proyecto Regional de Educación de América Latina y el Caribe (2013) Con respecto al desempeño de los docentes en la organización educativa señala que la labor de los docentes, desde el punto de vista actual, se desarrolle con aprendizajes diversificados e integral que atienda a las realidades y necesidades individuales de los alumnos de forma pertinente y a las necesidades de la sociedad. Sin embargo, en la realidad es posible encontrar cierta disonancia entre las acciones de planificación, ejecución y evaluación en el aula con respecto a la forma como se plantea el desarrollo de las competencias y la forma como se ejecutan los contenidos y como son evaluados. Esto quiere decir que el rol del profesor se va haciendo cada vez más complejo; sus funciones parten de un diagnóstico situacional que consiste en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones técnico científicas para programar, guiar el aprendizaje y evaluar. Este cambio educativo se dará en la medida como la cultura organizacional a través de sus diferentes dimensiones modelen este accionar docente.

A nivel Nacional en el sector educación se ha manifestado por un largo tiempo la ruptura de la participación del docente en la gestión dentro de las instituciones educativas por lo cual esto ha provocado que el docente no se sienta identificado con la cultura organizacional de la institución en la que labora; por eso el Ministerio de Educación planteo, el marco del buen desempeño docente y directivo con el fin de que los maestros se involucren y participen de la gestión pedagógica para la mejora de su institución según el Minedu (s.f)señala lo siguiente que una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes.

Considerando lo expuesto es posible centrar una problemática común en la institución educativa nacional Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima, donde se observa que el personal docente, administrativo y directivo existe una carencia de la comunicación fluida y oportuna entre los agentes educativos, también existe la poca identificación del personal con la institución educativa. Por otra parte se evidencia que no todas las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son de forma cordial y participativa generando una distorsión en las comunicaciones y en el trato con los diferentes miembros de la comunidad educativa; en lo referente al proceso de identificación institucional, una desorganización en la solución de los problemas institucionales, tornándose todos estos aspectos en factores que no generan un entorno laboral que favorezca la optimización de una gestión de pedagógica . A partir de lo expuesto surge la inquietud de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica, puesto que en la práctica educativa no se le presta la suficiente importancia al momento de asumir un cargo directivo generando una brecha de no aceptación a las normas, valores de la institución educativa.

Para la realización o elaboración de esta investigación se ha considerado los siguientes antecedentes:

Soberón (2007). En su tesis titulada "*Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*", lo realizo en la Universidad San Martín de Porres, para obtener el grado de Maestría en psicología. La siguiente investigación realizo un estudio descriptivo, planteo como objetivo describir la cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima; su muestra está conformada por 4 instituciones del distrito de Breña; concluyo que: a) El lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; la existencia de grupos de docentes con ciertos conflictos, generaban un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación

asertiva; y el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de limitada calidad. Este antecedente sirve como aporte para el marco teórico.

Romero y Gutiérrez (2012). En su tesis titulada *“Cultura organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la RED N° 07 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho”*, lo realizó en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación. La siguiente investigación realizó un estudio correlacional, planteo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de la RED N° 07; su muestra está conformada por 150 docentes de 8 instituciones educativas de nivel primario; concluyo que: Entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica se estableció una relación positiva, débil y altamente significativa en las instituciones. Este antecedente sirve como aporte para el marco teórico.

Por ello toda la investigación se sustenta en la investigación de Marcone y Martín (2013), explicaron:

Un conjunto de dimensiones y componentes, fundamentadas en los aspectos que caracterizan a las organizaciones exitosas, en sus procesos de gestión, y por otra, aquellos componentes de la cultura organizacional educativa que, siendo susceptibles de ser percibidos por los integrantes de estas, posibiliten reconocerlos, valorar los, lenguajes propios, rituales e historias. Las dimensiones que menciona son: reconocimiento del esfuerzo de éxito, comunicación y equidad organizacional, credibilidad de los directivos y relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva. (p. 115)

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito: es la forma como se percibe y perciben los miembros de la organización educativa el esfuerzo ejercido por la

institución, desde la perspectiva personal e institucional. El esfuerzo se torna en un factor de éxito, en la medida que produce satisfacción tanto al docente como a los demás miembros de la comunidad educativa y a la institución en sí.

Comunicación y equidad organizacional: es la forma como la comunicación interna y externa se presenta a nivel institucional, en función a lograr un sistema justo y equitativo que permita la integración de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Asimismo, emplear la comunicación para generar la evolución histórica de la institución a fin de preservar la sostenibilidad del servicio educativo trascendiendo en el tiempo.

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas: es la forma como se percibe dentro de la cultura la conducción de los directivos la vida escolar institucional, la toma de decisiones al respecto y las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Liderazgo en la gestión directiva: es la forma como los directivos cumplen con la función de gestión de liderazgo en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

Por otra parte también se cita a Vilcahuamán (2010), las dimensiones de la gestión pedagógica son: planificación, ejecución, dirección y evaluación pedagógicas.

Planificación pedagógica: la planificación es el primer paso del proceso administrativo y también en la educación, con el cual se proyecta el futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlo, considerando el medio geográfico, económico y sociocultural en el cual se desenvuelve la institución educativa.

Ejecución pedagógica: la ejecución es el proceso en sí de poner en práctica todo

lo planificado, bajo la responsabilidad de la dirección en la consecución de los objetivos.

La dirección pedagógica: la dirección es la función ejecutiva de guiar y supervisar a los subordinados. Su propósito principal es enseñarles, darles información necesaria para sus labores, revisar los trabajos y sus métodos y tomar la acción que permita su realización.

Evaluación pedagógica: La evaluación es un proceso sistematizado y continuo que cumple un rol central para corregir los errores, agregar nuevas estrategias, anexar nuevas metodologías y conocimientos que hagan que la educación sea más precisa y eficaz en la obtención de las metas propuestas. De allí que la evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específica

Existe relación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Existe relación entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Existe relación entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Existe relación entre liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Objetivo específico

Determinar la relación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Determinar la relación entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Determinar la relación entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del distrito del Cercado de Lima 2018.

Determinar la relación entre el liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.

Metodología

La siguiente investigación tiene un enfoque cuantitativo, es básica y de diseño no experimental de tipo correlacional.

Población

La población que se tomara en cuenta para la siguiente investigación es de 60 docentes del nivel primario de la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del distrito del Cercado de Lima.

Muestra

La muestra está conforma por 60 docentes del nivel primaria de la institución educativa 1150 Abraham Zea Carreón del distrito del Cercado de Lima en el año 2018.

Muestreo

Pino (2007), refiere que el muestreo es “Es un procedimiento cuya función básica es determinar qué parte de una realidad en estudio debe examinarse con la finalidad de hacer inferencias” (p.372).

Unidad de análisis

En dos fases se realizó el análisis de los datos: la primera que consiste en un análisis descriptivo se trabajó con apoyó de las tablas de frecuencia y los gráficos de barras después de haber recodificado las variables y asignarles los niveles y rangos para obtener los resultados.

En segunda instancia se recurrió al análisis correlacional causal mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de regresión lineal, para observar si la cultura organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada que se utilizó para la siguiente investigación fue la encuesta, ya que los datos fueron obtenidos a través de preguntas realizadas a los sujetos identificados en la muestra. El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario, ya que las preguntas fueron cerradas y establecidas en función a las variables a medición numérica. Hernández, Fernández y Baptista (2013), menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir.

Resultados

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Spearman Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del cercado de Lima

			Cultura organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018.

Hipótesis específica 1.

Tabla 9

Prueba de Spearman Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del cercado de Lima

			Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

Hipótesis específica 2.

Tabla 10

Prueba de Spearman Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

			Comunicación y equidad organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Comunicación y equidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

Hipótesis específica 3.

Tabla 11

Prueba de Spearman Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima

			Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

Hipótesis específica 4.

Tabla 12

Prueba de Spearman Liderazgo en la gestión directiva y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

			Liderazgo en la gestión directiva	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo en la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Liderazgo en la gestión directiva y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima.

Discusión

De acuerdo el objetivo se arribó que el 66,7% de los docentes manifiestan un nivel alto en la cultura organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, manifiestan que la gestión pedagógica es buena un 66,67 en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, demuestra que tanto como la cultura organizacional y la gestión pedagógica se dan de buena manera en dicha institución educativa por lo que existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. Dicho resultado consiste con lo encontrado por Romero y Gutiérrez (2012). En su tesis titulada “*Cultura organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la RED N° 07 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*” concluyo que: Entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica se estableció una relación positiva, débil y altamente significativa en las instituciones.

Para la dimensión de Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y la Gestión pedagógica el 58,33% presenta un nivel alto por lo que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Este resultado es coherente con la investigación de Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada “*Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)*”. Concluyendo que es conveniente señalar que además de este análisis de las dimensiones culturales, el inventario proporciona la oportunidad a los directivos para recoger información relacionada con las creencias y valores que son compartidos por sus docentes.

La siguiente dimensión muestra que el 56,67% presenta un nivel Alto en Comunicación y equidad organizacional en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima por lo que 71,67% presenta un nivel alto en Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima por lo que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Este resultado es compatible con la investigación de Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada

“Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)”. Concluyendo que se determina que la comunicación es muy influyente en la gestión educativa, porque las opiniones son valoradas y tomadas en cuenta, así como el respeto a las ideas y las actitudes positivas de comunicación.

En la dimensión tres el 61,67% presenta un nivel Alto en Credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Credibilidad de los directivos con relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Los siguientes resultados son coherentes con Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada *“Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)”*. Concluyendo que se afirma que la credibilidad de los directivos de las instituciones educativas, su transparencia, dinamismo, responsabilidad y asertividad en el desarrollo de sus funciones, van a permitir que el docente trabaje eficaz y eficientemente.

El 71,67% presenta un nivel alto en Liderazgo en la gestión directiva en la institución educativa Abraham Zea del Cercado de Lima, existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Liderazgo en la gestión directiva y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima. Este resultado es coherente con Marcone y Martín (2003). En su investigación titulada *“Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)”*. Concluyendo que se determina entonces que hay un buen líder, con capacidad de gestión y sobre todo que sea asertivo y empático, que movilice ideas, compromisos, y voluntades sociales e institucionales, con prácticas innovadoras que promueva cambios e influya en la gestión educativa que están bajo su dirección y orientación.

Conclusiones

Primero Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,886$, $p < 0.05$).

Segundo Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,796$, $p < 0.05$).

Tercero Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Comunicación y equidad organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,807$, $p < 0.05$).

Cuarto Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,817$, $p < 0.05$).

Quinto Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,836$, $p < 0.05$).

Recomendaciones

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima trabajará con sus directivos y docentes las dimensiones de la cultura organizacional teniendo en cuenta el reconocimiento, la comunicación, la credibilidad y el liderazgo por ser pilares de un sano clima institucional.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá trabajando con sus directivos y docentes el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito para de esta manera generar una buena gestión pedagógica.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá trabajando la comunicación y equidad organizacional dentro de la gestión pedagógica de esta forma mantener una comunicación asertiva y de igualdad dentro de los miembros de la institución educativa permitirá mantener una buena convivencia.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá fortaleciendo la credibilidad de los directivos con relaciones humanas en la gestión pedagógica para generar una adecuada conducción de los directivos en la vida escolar donde las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

La I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima seguirá fortaleciendo su liderazgo en la gestión pedagógica lo cual va seguir permitiendo que los directivos cumplan con la función de gestión de liderazgo en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

Referencias

- Alvarado, O (2013). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Lima. Perú. Editorial: Cultura.
- Araque (2011). En su tesis titulada "Identidad institucional como elemento clave en la cultura organizacional en las instituciones de educación básica media general (Tesis Maestría). Universidad Nacional de España.
- Armengol . C. (2013). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de la calidad*. Madrid. Editorial: La Muralla.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Santafé de Bogotá. Colombia. Editorial Pearson Educación de Colombia. Marcone A. y Martín G. (2013) *Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa* (Tesis de Maestría). Universidades de Playa Ancha y Oviedo en Chile.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Santafé de Bogotá. Colombia. Editorial Pearson Educación de Colombia.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. Editorial: McGraw-Hill

Matriz de consistencia

Título: La cultura organizacional y la gestión pedagógica

Autor: Ruth Miranda Laura

83

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																								
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: cultura organizacional																								
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018	Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea de San Martín de Porres 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos																				
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="920 268 1238 422">Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.</td> <td data-bbox="1245 268 1518 422">*Compromiso en el logro de los objetivos. *Reconocimiento del esfuerzo.</td> <td data-bbox="1525 268 1742 422">1 al 10</td> <td data-bbox="1749 268 1955 422">(5) Siempre (4) Casi siempre</td> <td data-bbox="1962 268 2161 422">BAJA (34-79) MEDIA (80-125)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 430 1238 598">Comunicación y equidad organizacional.</td> <td data-bbox="1245 430 1518 598">*Comunicación asertiva e interrelación del personal. *Comunicación y evolución histórica de la escuela. *Equidad en las recompensas.</td> <td data-bbox="1525 430 1742 598">11 al 20</td> <td data-bbox="1749 430 1955 598">(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</td> <td data-bbox="1962 430 2161 598">ALTA (126-170)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 606 1238 774">Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.</td> <td data-bbox="1245 606 1518 774">*Hincapié en las relaciones humanas. *Credibilidad y aprendizaje en la organización. *Igualdad en la vida escolar.</td> <td data-bbox="1525 606 1742 774">21 al 25</td> <td data-bbox="1749 606 1955 774"></td> <td data-bbox="1962 606 2161 774"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 782 1238 965">Liderazgo en la gestión directiva.</td> <td data-bbox="1245 782 1518 965">*Ambiente favorable. *Compromiso con la tarea educativa. *Liderazgo en la gestión pedagógica.</td> <td data-bbox="1525 782 1742 965">26 al 34</td> <td data-bbox="1749 782 1955 965"></td> <td data-bbox="1962 782 2161 965"></td> </tr> </table>					Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	*Compromiso en el logro de los objetivos. *Reconocimiento del esfuerzo.	1 al 10	(5) Siempre (4) Casi siempre	BAJA (34-79) MEDIA (80-125)	Comunicación y equidad organizacional.	*Comunicación asertiva e interrelación del personal. *Comunicación y evolución histórica de la escuela. *Equidad en las recompensas.	11 al 20	(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	ALTA (126-170)	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.	*Hincapié en las relaciones humanas. *Credibilidad y aprendizaje en la organización. *Igualdad en la vida escolar.	21 al 25			Liderazgo en la gestión directiva.	*Ambiente favorable. *Compromiso con la tarea educativa. *Liderazgo en la gestión pedagógica.	26 al 34		
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	*Compromiso en el logro de los objetivos. *Reconocimiento del esfuerzo.	1 al 10	(5) Siempre (4) Casi siempre	BAJA (34-79) MEDIA (80-125)																							
Comunicación y equidad organizacional.	*Comunicación asertiva e interrelación del personal. *Comunicación y evolución histórica de la escuela. *Equidad en las recompensas.	11 al 20	(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	ALTA (126-170)																							
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.	*Hincapié en las relaciones humanas. *Credibilidad y aprendizaje en la organización. *Igualdad en la vida escolar.	21 al 25																									
Liderazgo en la gestión directiva.	*Ambiente favorable. *Compromiso con la tarea educativa. *Liderazgo en la gestión pedagógica.	26 al 34																									
¿Qué relación existe entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?	Determinar la relación que existe entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.	Existe relación entre la comunicación con equidad organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.	Variable 2: Gestión pedagógica																								
¿Qué relación existe entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?	Determinar la relación que existe entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.	Existe relación entre la credibilidad de los directivos con relaciones humanas y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="920 1029 1238 1077">Dimensiones</td> <td data-bbox="1245 1029 1518 1077">Indicadores</td> <td data-bbox="1525 1029 1742 1077">Ítems</td> <td data-bbox="1749 1029 1955 1077">Escala de medición</td> <td data-bbox="1962 1029 2161 1077">Niveles y rangos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 1085 1238 1260">-planificación pedagógica.</td> <td data-bbox="1245 1085 1518 1260">*Diagnóstico de su realidad *Objetivos a lograr *Acciones a seguir *Recursos a asignar</td> <td data-bbox="1525 1085 1742 1260">1 al 9</td> <td data-bbox="1749 1085 1955 1260">(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces</td> <td data-bbox="1962 1085 2161 1260">BAJA (34-79) MEDIA (80-125) ALTA (126-170)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 1268 1238 1361">-Ejecución pedagógica.</td> <td data-bbox="1245 1268 1518 1361">*Procesos *Programas *Proyectos</td> <td data-bbox="1525 1268 1742 1361">10 al 16</td> <td data-bbox="1749 1268 1955 1361">(2) Casi nunca (1) Nunca</td> <td data-bbox="1962 1268 2161 1361"></td> </tr> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	-planificación pedagógica.	*Diagnóstico de su realidad *Objetivos a lograr *Acciones a seguir *Recursos a asignar	1 al 9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	BAJA (34-79) MEDIA (80-125) ALTA (126-170)	-Ejecución pedagógica.	*Procesos *Programas *Proyectos	10 al 16	(2) Casi nunca (1) Nunca						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																							
-planificación pedagógica.	*Diagnóstico de su realidad *Objetivos a lograr *Acciones a seguir *Recursos a asignar	1 al 9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	BAJA (34-79) MEDIA (80-125) ALTA (126-170)																							
-Ejecución pedagógica.	*Procesos *Programas *Proyectos	10 al 16	(2) Casi nunca (1) Nunca																								

<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo en la gestión directiva y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea del distrito del Cercado de Lima 2018.</p>	<p>-Dirección pedagógica. -Evaluación pedagógica.</p>	<p>*Liderazgo *Motivación *Creación de clima organizacional *Asegurar la ejecución de la programación *Ajustes a la programación y a la asignación de recursos</p>	<p>17 al 24 25 al 34</p>		
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético -Deductivo</p>	<p>Población: 60 docentes del nivel primario.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 60 docentes del nivel primario.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Martín y Marcone (2003). Adaptado por Ruth Miranda Laura Año: 2018 Monitoreo: Directo – Personal Ámbito de Aplicación: I.E. 1150 Abraham Zea Carreón Forma de Administración: Directo personal</p>		<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figura de barras</p> <p>INFERENCIAL: Coeficiente Rho de Spearman</p>			
		<p>Variable 2: Gestión Pedagógica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Amador Noé, León Blas. Adaptado por Ruth Miranda Laura. Año: 2018 Monitoreo: Directo – Personal Ámbito de Aplicación: I.E. 1150 Abraham Zea Carreón Forma de Administración: Directo personal</p>					

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Estimado Docente:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la cultura organizacional en la Institución donde usted labora. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de característica acerca de la cultura organizacional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Marque con un aspa su respuesta en sólo uno de los recuadros valorados del 1 al 5, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura organizacional						
N°	RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO COMO FACTOR DE ÉXITO	1	2	3	4	5
1.	Compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.					
2.	Se estimula los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.					
3.	Lo que nos diferencia de otras instituciones educativas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.					
4.	Tenemos la seguridad que nuestra escuela brinda un ambiente que estimula a los niños a dar lo mejor de sí.					
5	En esta escuela se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
6	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					
7	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.					
8	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.					
9	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.					
10	El esfuerzo constante de directivos y profesores posibilita visualizar un futuro exitoso.					
	COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					

12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.					
13	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.					
14	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.					
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida					
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.					
17	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, actúan positivamente.					
18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal					
19	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.					
20	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.					
	CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
21	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal docente.					
22	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía en un plano de igualdad y respeto.					
23	Pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional docente.					
24	Contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.					
25	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal docente.					
	LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4	5
26	En esta escuela acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.					
27	Al asignar los recursos y materiales, se ha procurado actuar con equidad.					
28	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo pedagógico.					
29	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal docente.					
30	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.					
31	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.					
32	Esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.					
33	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.					
34	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes pedagógicos.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimados docentes:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión pedagógica dentro de la institución educativa. Dada la importancia de la misma, es necesario que responda con la máxima sinceridad y responsabilidad.

El cuestionario contiene 46 enunciados, y deseamos saber según su opinión la frecuencia de ocurrencia de cada uno de ellos.

Para contestar lea cada enunciado y marque con una "x" la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

Este cuestionario es anónimo. Por favor contestar todos los ítems.

Gracias por tu colaboración.

INSTRUCCIONES:

Antes de contestar medite los enunciados y sus respuestas. Sea honesto(a) en sus respuestas. Por favor, no deje preguntas sin contestar. Recuerde no hay respuesta buena o mala. La información que proporcione será solo de conocimiento del investigador. Marque con un aspa su respuesta en sólo uno de los recuadros valorados del 1 al 5, según crea conveniente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión Pedagógica						
N°	PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
1.	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.					
2.	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.					
3.	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.					
4.	La Institución educativa realiza documentos de gestión					
5.	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI)					
6.	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.					
7.	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.					
8.	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.					

9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.					
	EJECUCIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.					
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.					
12	La Unidad didáctica es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.					
13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.					
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.					
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.					
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.					
	DIRECCIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.					
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo.					
19	El docente tiene al día la documentación técnico-pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros)					
20	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.					
21	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.					
22	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.					
23	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.					
24	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.					
	EVALUACIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
25	Conoce el Diseño Curricular Nacional y lo utiliza en su programación, diversificándolo.					
26	Tiene conocimiento de los momentos pedagógicos y los emplea en su actividad diaria.					
27	Respeto los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
28	Propicia el uso de diferentes fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas y otros.					
29	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas .					
30	Las actividades que se desarrollan en el aula se basan en estrategias metodológicas.					
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren, examinen y experimenten con materiales o situaciones concretas.					
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.					
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.					
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.					

Base de datos Gestión pedagógica

V2 GESTIÓN PEDAGÓGICA																																						
	D1								D2								D3								D4													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34				
ENC 1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
ENC 2	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4			
ENC 3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2			
ENC 4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	3	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	2				
ENC 5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1			
ENC 6	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	1	5	1	5	5	1	3	1	5	1	5	1	5	1	3	1	3	1	5	1	1	5	5	1	5			
ENC 7	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	1	5	1	5	5	1	3	1	4	1	5	1	4	4	3	1	3	1	5	1	1	4	4	4	4			
ENC 8	2	3	4	2	1	4	2	1	2	3	1	4	1	4	2	2	3	5	1	1	4	1	1	4	3	5	3	1	4	1	2	2	1	1	1			
ENC 9	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 10	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 11	3	5	5	5	1	5	5	1	3	5	4	1	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	5			
ENC 12	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5		
ENC 13	2	3	4	3	4	4	3	4	5	3	2	3	2	3	1	1	5	2	1	2	3	2	1	5	5	2	5	2	3	2	2	1	1	5	5			
ENC 14	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	1	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5		
ENC 15	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3		
ENC 16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
ENC 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3		
ENC 18	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1	1	2	1	1	5	2	2	2	1	
ENC 19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 20	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5		
ENC 21	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5		
ENC 22	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 23	2	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ENC 24	3	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
ENC 25	4	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1	3	1	3	3	5	3	1	3	1	3	1	3	5	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	
ENC 26	5	3	1	3	1	1	3	1	5	5	1	3	1	3	3	2	2	5	5	5	1	3	5	1	1	2	5	2	1	3	5	5	5	5	5	1		
ENC 27	5	3	4	3	4	4	3	4	5	1	2	4	2	4	4	5	5	4	2	4	2	4	2	4	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5		
ENC 28	1	5	4	2	5	4	2	1	1	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5		
ENC 29	4	5	2	5	2	2	5	2	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5		
ENC 30	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ENC 31	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	5	4	5	1	1	4	1	5	5	4	4	5	5	5	1	5		
ENC 32	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5		
ENC 33	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 34	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	5	1	1	2	3	1	4	4	1	2	1	2	3	2	1	4	1	4	1	4		
ENC 35	2	2	1	2	4	1	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5		
ENC 36	1	2	2	5	5	2	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	2		
ENC 37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1		
ENC 38	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	1	5	1	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 39	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
ENC 40	2	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	2	1	5	3	2	4	2	5	4	5	5	3	4	1	1	1	5	5	5		
ENC 41	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 42	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 43	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
ENC 44	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
ENC 45	2	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	2	1	5	3	2	2	2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 46	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5		
ENC 47	1	5	5	1	5	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	1	1	4	2	4	3	4	3	1	1	4	4	1	2	4	1	2	4	
ENC 48	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	1	1	5	4	3	5	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3		
ENC 49	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 50	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
ENC 51	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2
ENC 52	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	3	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	1</						



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
1150 Abraham Zea Carreón**

Año del buen servicio al ciudadano

CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1150 – ABRAHAM
ZEA CARREÓN**

HACE CONSTAR:

Que, la Sra. RUTH MIRANDA LAURA identificado con D.N.I. N° 43569955 aplicó sus instrumentos de investigación en nuestra Institución educativa a los docentes de todo el nivel primario.

Se le expide la presente constancia para los fines que estime por conveniente.


José Carlos Rubianes Juárez
DIRECTOR

Lima, 12 julio del 2018

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.							
1	Compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	X		X		X		
2	Se estimula los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.	X		X		X		
3	Lo que nos diferencia de otras instituciones educativas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Tenemos la seguridad que nuestra escuela brinda un ambiente que estimula a los niños a dar lo mejor de sí.	X		X		X		
5	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	X		X		X		
6	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	X		X		X		
7	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.	X		X		X		
8	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	X		X		X		
9	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	X		X		X		
10	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitan visualizar un futuro exitoso.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equidad organizacional.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	X		X		X		
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	X		X		X		
13	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	X		X		X		
14	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	X		X		X		
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	X		X		X		
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	X		X		X		
17	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, se ha actuado positivamente.	X		X		X		
18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	X		X		X		
19	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	X		X		X		
20	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.		Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal docente.	X		X		X	
22	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
23	Pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional docente.	X		X		X	
24	Contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	X		X		X	
25	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal docente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la gestión directiva.		Si	No	Si	No	Si	No
26	En esta escuela acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	X		X		X	
27	Al asignar los recursos y materiales, siempre se ha procurado actuar con equidad.	X		X		X	
28	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo pedagógico.	X		X		X	
29	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal docente.	X		X		X	
30	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	X		X		X	
31	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X		X		X	
32	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	X		X		X	
33	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.	X		X		X	
34	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro, lo que facilita las tareas y deberes pedagógicos.	X		X		X	

Observaciones precisar si hay suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Redtegui, Mónica DNI: 09537647

Especialidad del validador: Doctor en Educación

.....06... de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica								
1	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.	X		X		X		
2	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
3	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.	X		X		X		
4	La Institución educativa realiza documentos de gestión.	X		X		X		
5	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
6	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.	X		X		X		
7	Existe y conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	X		X		X		
8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	X		X		X		
9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución pedagógica								
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	X		X		X		
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.	X		X		X		
12	La Unidad didáctica está elaborada según a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	X		X		X		
13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	X		X		X		
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	X		X		X		
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección pedagógica								
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo	X		X		X		
19	El docente tiene al día la documentación técnico pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros).	X		X		X		
20	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.	X		X		X		
21	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.	X		X		X		
22	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.	X		X		X		
23	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.	X		X		X		
24	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Evaluación pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No
25	Conoce el Diseño Curricular Nacional, lo utiliza en su programación, diversificándolo.	X		X		X	
26	Emplea los momentos pedagógicos en su actividad diaria.	X		X		X	
27	Respeto los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
28	Propicia el uso de diferentes fuentes de información.	X		X		X	
29	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.	X		X		X	
30	Las actividades que se desarrollan en el aula se basan en estrategias metodológicas.	X		X		X	
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren con materiales o situaciones concretas.	X		X		X	
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	X		X		X	
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.	X		X		X	
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.	X		X		X	

Observaciones precisar si hay suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Redtegui, Mónica DNI: 09537647

Especialidad del validador: Doctor en Educación

.....06... de junio del 2018

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

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

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

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.							
1	Compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	X		X		X		
2	Se estimula los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.	X		X		X		
3	Lo que nos diferencia de otras instituciones educativas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Tenemos la seguridad que nuestra escuela brinda un ambiente que estimula a los niños a dar lo mejor de sí.	X		X		X		
5	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	X		X		X		
6	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	X		X		X		
7	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.	X		X		X		
8	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	X		X		X		
9	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	X		X		X		
10	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitan visualizar un futuro exitoso.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equidad organizacional.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	X		X		X		
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	X		X		X		
13	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	X		X		X		
14	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	X		X		X		
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	X		X		X		
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	X		X		X		
17	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, se ha actuado positivamente.	X		X		X		
18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	X		X		X		
19	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	X		X		X		
20	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.		Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal docente.	X		X		X	
22	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
23	Pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional docente.	X		X		X	
24	Contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	X		X		X	
25	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal docente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la gestión directiva.		Si	No	Si	No	Si	No
26	En esta escuela acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	X		X		X	
27	Al asignar los recursos y materiales, siempre se ha procurado actuar con equidad.	X		X		X	
28	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo pedagógico.	X		X		X	
29	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal docente.	X		X		X	
30	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	X		X		X	
31	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X		X		X	
32	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	X		X		X	
33	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.	X		X		X	
34	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro, lo que facilita las tareas y deberes pedagógicos.	X		X		X	

Observaciones precisar si hay suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aldo R. Hidalgo Espinoza

DNI: 08563872

Especialidad del validador: Mag. Administración Educativa

[Firma] 15 de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Mag. Aldo Raúl Hidalgo Espinoza
UNIDAD ADMINISTRATIVA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica								
1	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.	X		X		X		
2	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
3	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.	X		X		X		
4	La Institución educativa realiza documentos de gestión.	X		X		X		
5	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
6	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.	X		X		X		
7	Existe y conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	X		X		X		
8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	X		X		X		
9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución pedagógica								
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	X		X		X		
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.	X		X		X		
12	La Unidad didáctica está elaborada según a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	X		X		X		
13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	X		X		X		
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	X		X		X		
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección pedagógica								
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo	X		X		X		
19	El docente tiene al día la documentación técnico pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros).	X		X		X		
20	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.	X		X		X		
21	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.	X		X		X		
22	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.	X		X		X		
23	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.	X		X		X		
24	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Evaluación pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No
25	Conoce el Diseño Curricular Nacional, lo utiliza en su programación, diversificándolo.	X		X		X	
26	Emplea los momentos pedagógicos en su actividad diaria.	X		X		X	
27	Respeto los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
28	Propicia el uso de diferentes fuentes de información.	X		X		X	
29	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.	X		X		X	
30	Las actividades que se desarrollan en el aula se basan en estrategias metodológicas.	X		X		X	
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren con materiales o situaciones concretas.	X		X		X	
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	X		X		X	
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.	X		X		X	
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.	X		X		X	

Observaciones precisar si hay suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aldo R. Hidalgo Espinoza

DNI: 08553872

Especialidad del validador: Mag. Administración Educativa

[Firma] 15 de junio del 2018

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

Mag. Aldo Raúl Hidalgo Espinoza
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.							
1	Compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	X		X		X		
2	Se estimula los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.	X		X		X		
3	Lo que nos diferencia de otras instituciones educativas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Tenemos la seguridad que nuestra escuela brinda un ambiente que estimula a los niños a dar lo mejor de sí.	X		X		X		
5	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	X		X		X		
6	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	X		X		X		
7	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.	X		X		X		
8	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	X		X		X		
9	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	X		X		X		
10	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitan visualizar un futuro exitoso.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equidad organizacional.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	X		X		X		
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	X		X		X		
13	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	X		X		X		
14	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	X		X		X		
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	X		X		X		
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	X		X		X		
17	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, se ha actuado positivamente.	X		X		X		
18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	X		X		X		
19	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	X		X		X		
20	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.		Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal docente.	X		X		X	
22	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
23	Pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional docente.	X		X		X	
24	Contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	X		X		X	
25	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal docente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la gestión directiva.		Si	No	Si	No	Si	No
26	En esta escuela acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	X		X		X	
27	Al asignar los recursos y materiales, siempre se ha procurado actuar con equidad.	X		X		X	
28	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo pedagógico.	X		X		X	
29	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal docente.	X		X		X	
30	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	X		X		X	
31	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X		X		X	
32	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	X		X		X	
33	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.	X		X		X	
34	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro, lo que facilita las tareas y deberes pedagógicos.	X		X		X	

Observaciones precisar si hay suficiencia: *Hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador : *Gerardo Oscar Felipe*

DNI: *31169552*

Especialidad del validador: *Docente en Pedagogía*

23 de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica								
1	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.	X		X		X		
2	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
3	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.	X		X		X		
4	La Institución educativa realiza documentos de gestión.	X		X		X		
5	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
6	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.	X		X		X		
7	Existe y conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	X		X		X		
8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	X		X		X		
9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución pedagógica								
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	X		X		X		
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.	X		X		X		
12	La Unidad didáctica está elaborada según a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	X		X		X		
13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	X		X		X		
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	X		X		X		
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	X						
DIMENSIÓN 3: Dirección pedagógica								
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo	X		X		X		
19	El docente tiene al día la documentación técnico pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros).	X		X		X		
20	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.	X		X		X		
21	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.	X		X		X		
22	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.	X		X		X		
23	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.	X		X		X		
24	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Evaluación pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No
25	Conoce el Diseño Curricular Nacional, lo utiliza en su programación, diversificándolo.	X		X		X	
26	Emplea los momentos pedagógicos en su actividad diaria.	X		X		X	
27	Respeto los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
28	Propicia el uso de diferentes fuentes de información.	X		X		X	
29	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.	X		X		X	
30	Las actividades que se desarrollan en el aula se basan en estrategias metodológicas.	X		X		X	
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren con materiales o situaciones concretas.	X		X		X	
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	X		X		X	
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.	X		X		X	
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.	X		X		X	

Observaciones precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador : Gerardo Oscar Felipe

DNI: 31169552

Especialidad del validador: Docente metodólogo

... 23 ... de junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Firma del Experto Informante.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscoco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa "Abraham Zea Carreón". Cercado de Lima, 2018", del (de la) estudiante **Miranda Laura, Ruth**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 14 de agosto del 2018



Dr. Felipe Guizado Oscoco

DNI: 31169557



La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa "Abraham Zea Carreón". Cercado de Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación,

AUTOR:

Br. Ruth Miranda Laura

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:



Resumen de coincidencias X

24 %

1	www.scribd.com	4 %
2	repositorio une.edu.pe	3 %
3	dispace.untriu.edu.pe	2 %
4	repositorio unesa.edu.pe	2 %
5	repositorio unific.edu.pe	1 %
6	repositorio pedagogica...	1 %
7	esdoca.com	1 %
8	repositorio unih.edu.pe	1 %
9	repositorio upesu.edu.pe	1 %
10	Entregado a Universidad...	1 %
11	repositorio autonomia.e...	1 %
12	Entregado a Universida...	1 %



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Felipe Guizado

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
VISTO BUENO PARA
EMPASTADO DE TESIS

ESCUELA DE POSGRADO

RUTH MIRANDA LAURA con DNI N° *43567955*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en *COOPERATIVA AMAKELLA MZ N 1430 - SAN MARTÍN DE PORRES - LIMA*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *J 2017* del programa: *MAESTRÍA EN*
(Promoción) (Nombre del programa)
ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN identificado con el código de matrícula N° *6000157215*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

*Visto bueno para empastado de tesis habiendo
realizado las correcciones que figuran
dictamen de sustentación*

ESCUELA DE POSGRADO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
29 SEP. 2018
RECIBIDO
Hora: *09:06* Firma: *[Firma]*

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *30* de *septiembre* de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *Tesis anulada corregida*
- b. *Copia de R.D. de sustentación T.*
- c. *Copia de dictamen de sustentación T.*
- d. *Copia de acta de originalidad y pantalla tornitor.*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *968 504 847*
Email: *r.miranda@hotmail.com*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

MIRANDA LAURA RUTH
D.N.I. : 43569955
Domicilio : COOP. AMAKELLA MZ. N. LT. 30 S.M.P.
Teléfono : Fijo : 2706464 Móvil : 968504847
E-mail : r.miranda.l.26@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MIRANDA LAURA RUTH
.....
.....

Título de la tesis:

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ABRAHAM ZEA CARREON" CERCA DE LIMA, 2018

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 9/11/18