



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POS GRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA**

**EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión administrativa y gestión cultural en la Institución Educativa N°

81027“San Nicolás” de Huamachuco-2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. QUEVEDO CHIGNE, Carolina Alexandra. ORCID (0000-0001-5896-2278)

**ASESOR:**

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry. ORCID (0000-0002-2982-3444)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**TRUJILLO-PERÚ**

**2019**

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Mg. Tello Yance Filoter**

**Presidente**

---

**Mg. Mendoza Giusti Rolando**

**Secretario**

---

**Mg. Henry Villacorta Valencia**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis se la dedico en primer lugar a Dios, ya que gracias a él he logrado mantenerme segura y decidida durante todo el proceso de la Maestría, dándome entendimiento y mucha fortaleza espiritual para lograr este trabajo.

A mi bisabuelo que sé que desde el cielo ha estado conmigo dándome fuerzas para no rendirme y seguir adelante.

A mis abuelos maravillosos que siempre me brindó su apoyo incondicional, demostrándome su amor infinito y su confianza total en mí.

A mis padres quienes nunca se cansaron de aconsejarme y recordarme que los sacrificios de hoy serán el fruto del mañana.

Y en especial a una persona que llegó a mi vida a sumarse y brindarme su apoyo infinito, dándome aliento y empuje a lograr mi meta.

Gracias a todos.

## AGRADECIMIENTO

Este camino totalmente nuevo de la Maestría fue un reto personal y académico, donde tenía que demostrar mi capacidad para organizar e idear un trabajo de investigación compacto y firme, en el que, personas significativas en mi vida profesional y personal contribuyeron demostrándome su interés y su apoyo moral para lograrlo.

Es por ello que quiero hacerles llegar mi más profundo agradecimiento:

En primera instancia a Dios, ya que él es testigo de todas las veces que caí y que él me levantó para poder permitirme estar ahora terminando mis estudios.

A mi familia por estar siempre allí y nunca haberme hecho sentir que estoy sola, si no muy por el contrario estuvieron dándome todas las buenas vibras para lograr concluir esta etapa de mi vida complacidamente.

A mi asesor de tesis el Mg. Villacorta Valencia Henry por su infinita paciencia y confianza, que desde el inicio tuvo fe en mi tesis y que hizo de ella una realidad.

A mis maestros por haberme impartido todos sus conocimientos que hicieron de mí una mejor persona y profesional.

Y para terminar, a mis compañeros de clase con quienes tuve la grata oportunidad de compartir momentos irremplazables que serán imborrables de mi memoria.

## DECLARACIÓN JURADA

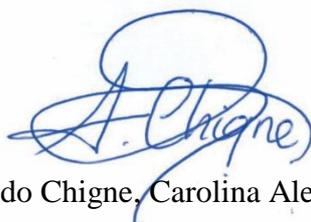
Yo, Carolina Alexandra Quevedo Chigne , Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 77809578, con la tesis titulada **Gestión administrativa y gestión cultural en la institución educativa N° 81027“San Nicolás” de Huamachuco - 2019.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 31 de julio de 2019



Quevedo Chigne, Carolina Alexandra.

DNI N°77809578

## PRESENTACIÓN

**Señores miembros del Jurado** presento ante ustedes la Tesis titulada Gestión administrativa y gestión cultural en la institución educativa N° 81027“San Nicolás” de Huamachuco - 2019, **con la finalidad de** determinar la relación que existe entre el Gestión administrativa y gestión cultural en la institución educativa N° 81027“San Nicolás” de Huamachuco - 2019 **en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.**

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

# ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION .....	12
II. MÉTODO.....	28
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	28
2.1.1. Tipo de estudio .....	28
2.1.2. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables y Operacionalización de las variables.....	28
2.2.1. Variable .....	28
2.2.2. Matriz de la Operacionalización de la variable Gestión Administrativa: .....	29
2.2.3. Matriz de la Operacionalización de las variable Gestión Cultural: .....	30
2.3. Población y muestra .....	32
2.4. Criterios de selección .....	33
2.4.1. Criterios de inclusión.....	33
2.4.2. Criterios de exclusión.....	33
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	33
2.6. Método de análisis de datos:.....	36

2.7.	Aspectos éticos:.....	36
III.	RESULTADOS.....	37
3.1.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADO .....	37
3.2.	ANÁLISIS DE LAS RELACIONES .....	41
3.3.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	43
IV.	DISCUSIÓN .....	47
V.	CONCLUSIONES .....	49
VI.	RECOMENDACIONES .....	50
VII.	REFERENCIAS .....	51
	ANEXOS .....	53
	ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	54
	ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS .....	62
	ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	62
	ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL GESTIÓN CULTURAL .....	64
	ANEXO 3: FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS .....	66
	ANEXO 4: BASES DE DATO DE LAS PRUEBAS PILOTOS .....	68
	ANEXO 5: BASES DE DATO DE LA MUESTRA .....	72
	ANEXO 7: SOLICITUD DE APLICACIÓN DE TESIS .....	78
	ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS .....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población.....	32
<b>Tabla 2:</b> <i>Muestra.</i> ....	32
<b>Tabla 3:</b> Técnicas e instrumentos utilizados para la variable gestión administrativa y gestión cultural. ....	33
<b>Tabla 4:</b> Confiabilidad del instrumento aplicado para la variable gestión administrativa. ....	35
<b>Tabla 5:</b> Confiabilidad del instrumento aplicado para la variable gestión administrativa. ....	35
<b>Tabla 6:</b> Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Gestión administrativa. ....	37
<b>Tabla 7:</b> <i>Opinión de los docentes de las dimensiones de gestión cultural.</i> ....	38
<b>Tabla 8:</b> Opinión de los docentes sobre gestión administrativa y gestión cultural. ....	39
<b>Tabla 9:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión cultural. ....	41
<b>Tabla 10:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión cultural y las dimensiones de la variable gestión administrativa. ....	42

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Opinión de los docentes sobre gestión administrativa.....	37
<b>Figura 2:</b> Opinión de los docentes sobre gestión cultural. ....	38
<b>Figura 3:</b> Opinión de los docentes sobre las variables gestión administrativa y gestión cultural. ...	39

## RESUMEN

La presente investigación tiene como fin determinar la relación entre el **gestión administrativa y la gestión cultural en la institución educativa N° 81027“San Nicolás” de Huamachuco – 2019**. El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 40 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de la gestión administrativa y la escala de la gestión cultural. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Finalmente, se concluye que existe una correlación nula entre la gestión administrativa y la gestión cultural, es decir que los procedimientos no están interrelacionados en ninguna de sus dimensiones, existe una correlación nula ( $Rho = -0.126$ ) y con un signo bilateral equivalente a 0.437 (valor  $p > 0.05$ ) entre gestión administrativa y gestión cultural. Para lo siguiente, se acepta la hipótesis nula. Estadísticamente concluyendo que no existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la gestión cultural, un nivel de significación del 5%.

**Palabras clave:** gestión, gestión administrativa, gestión cultural, procesos administrativos, desarrollo e identidad.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between administrative management and cultural management at the educational institution No. 81027 “San Nicolas” of Huamachuco - 2019. The non-experimental study with a correlational design presents a population sample universal of 40 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the scale of administrative management and the scale of cultural management. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. The correlation test of Rho Spearman was also performed as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a null correlation between administrative management and cultural management, that is to say that both actions do not interrelate in any of their dimensions, there is a null correlation ( $Rho = -0.126$ ) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.437 ( $p \text{ value} > 0.05$ ) between administrative management and cultural management. By following, the null hypothesis is accepted. Statistically concluding that there is no significant correlation between administrative management and cultural management, at a 5% level of significance.

**Keywords:** management, administrative management, culture management, administrative processes, development and identity.

## **I. INTRODUCCION**

En la actualidad, existe una gran preocupación del Estado Peruano por recuperar nuestro pasado histórico y, a la vez, difundir el patrimonio cultural que posee, pues necesario que toda la sociedad y el mundo entero conozca de nosotros. tenemos la obligación de dar a conocer mucho más de lo que ya se conoce, en verdad es verdaderamente gratificante e increíble como la humanidad se rinde ante la grandeza de nuestro pasado como Machu Picchu, Chan Chan , Kuelap, entre otros restos arqueológicos que engrandecen la historia de nuestro país, sin embargo hay muchos espacios geográficos que buscan también el reconocimiento y su respeto de todos, uno de ellos es por ejemplo el recién mostrado socialmente pues estuvo y sigue estando en continuos estudios hablo de las ruinas de Markahuamachuco conocido hoy en día como la segunda ruina más importante después de Machu Picchu, y así como ella hay muchos rinconcitos más por descubrir y promover.

Una de los organismos internacionales más importantes con respecto a difusión de la cultura es la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) quien, en relación a su página web “labor por acondicionar diálogos entre las sociedades civilizadas, la cultura propiamente dicha y los pueblos regidos por el respeto de los bienes y valores comunes” (UNESCO,2015) que uno de sus objetivos fue: generar el respeto hacia la diversidad de cultura, la escucha asertiva para un dialogo intercultural y centrarse en conseguir una cultura armónica.”

Este organismo es una de las entidades más grande que existe y se puede inferir que está preocupado por generar conciencia y respeto por las culturas y busca literalmente crear espacios donde se promueva conciencia que es lo que falta, empezando por nosotros mismos pues es parte de nuestra identidad,

La educación propiamente dicha, considero en mi personal opinión y experiencia que es uno de los caminos con mayor impacto en la sociedad y por lo tanto se lo puede considerar una buena opción para generar el gran cambio.

En el trabajo administrativo, en el trabajo docente, en el trabajo en el aula, son donde se podría empezar a gestionar la cultura como materia interrelacionada donde los directivos y los docentes se unan para formar parte de crear

conciencia cultural. Se lograría cambios a gran escala y permanentes pues el trabajo se estaría haciendo con niños que están en todo el proceso de aprendizaje y de formación.

Partiendo de lo mencionado anteriormente se realiza la investigación en el colegio emblemático 81027 “San Nicolás” de Huamachuco donde se observó la carencia de conciencia e identidad cultural por parte de los estudiantes, puesto que demuestran poco o casi nada de conocimiento acerca de su propia historia y valores que su ciudad posee y es algo que llama mucho la atención pues Huamachuco es riqueza histórica, es ciudad de grandes tradiciones que llaman la atención no solo de personas propias del Perú sino que también es atractivo turístico de muchos extranjeros que vienen a conocer y disfrutar de sus atributos.

Si bien es cierto la realidad actual de la sociedad es muy diferente a la de hace unos 20 años atrás, pues particularmente nuestro país ha sufrido diferentes alteraciones propios a los mismos que se han dado en todo el planeta. Hay un factor relevante que ha de cierta manera alterado no solo el aspecto económico sino que también alteró la parte política, social y hasta cultural del país y que hoy en día eso está sucediendo con más intensidad pues la globalización es ese fenómeno que confunde a aquellas personas que creen que es una nueva forma de vivir es decir la adoptan haciendo parte de ellos cada nueva información que esta promueve a través de diferentes medios (televisión, radio, internet, etc.) siendo este responsable de todas las aceleraciones de cambios culturales que se han dado. Desde este punto de vista (Garro, 2002), citado por (Sandoval, 2009). Afirma que “...los medios de comunicación son responsables totalmente de alterar una sociedad implantando estereotipos falsos, destruyendo la identidad de nuestros jóvenes e incitándolos a realizar prácticas viciosas, egoístas, masificadoras y no reales...” por estas razones es que los medios de comunicación son considerados como un eje problematizador en la construcción de las identidades.

Desde esta forma de percibir la situación, es claro y preciso asegurar que la pérdida de la cultura es decir la pérdida de identidad, de un país, de una ciudad o un pueblo tiene como principal causante a la exposición de estos mismos al

contexto mundial de la interdependencia, con intensificación de las relaciones más abiertas, libres y activas con la comunidad mundial.

Ampliando un poco lo anteriormente mencionado y dirigiendo el foco sobre la educación, pues es importante mencionar que este ha desempeñado una labor conservadora en el formación de la identidad nacional, pero según (Denis, 1995), citado por (Sandoval, 2009), la formación no debe solo focalizar en el cuidado de algunos valores socio-culturales sino que también la educación debe ser lo suficientemente dinámico para tomar los cambios sociales como cambios que sumen a la sociedad. Es decir, se debe primero comprender el entorno sociocultural en que vive cada persona y luego dar herramientas para formar personas humanistas, amantes de la naturaleza y condescendiente a las prácticas culturales de otros grupos humanos. Volver a hacer conscientes a las personas de que el entorno social es un conjunto de atributos que lo hacen ser especial y rico a nuestro país, es un trabajo difícil, pues intentar hacer entender a la juventud en especial que el mundo actual ha cambiado pero que ese cambio no es igual a progreso económico únicamente, sino que es un cambio de doble filo puesto que si bien es cierto hay progresos notorios también hay pérdidas de la conciencia en las personas pues este progreso va acompañado de un daño directo a las raíces de nuestro país, deteriorando poco a poco la cultura nuestra que nos hace únicos ante los países de todo el mundo, ya que adoptamos conscientemente costumbres ajenas, costumbres “modernas” que nos alejan de las nuestras hasta terminar por eliminar muchas de ellas.

Es por ello que la presente investigación se inclinará en conocer la gestión administrativa y la gestión cultural que se realiza en la institución educativa y cómo repercute en la función docente.

Se realizaron investigaciones previas a la presente que la de González, N. (2008), que en su proyecto llamado “Una investigación cualitativa y etnográfica sobre el valor educativo y el uso didáctico del patrimonio cultural”, realizó importantes contribuciones sobre el estudio del patrimonio cultural desde el punto focal de las diferentes ciencias, sin embargo estas contribuciones no se han expandido en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las ciencias sociales, para acercar el conocimiento de lo que viene a ser patrimonio cultural y su uso

en la enseñanza, construyó un esquema interpretativo donde realizó análisis de libros y materiales didácticos elaborados por los servicios educativos de la observación, análisis e interpretación de tres casos prácticos de aula. De las cuales llegó a las siguientes consideraciones o conclusiones finales:

Patrimonio cultural es todo un conjunto de elementos materiales o inmateriales de grupos (colectivo, comunidad, pueblo o sociedad) que consideran voluntariamente como herencia fundamental de su pasado. En otras palabras es su historia.

En el proceso de enseñanza debería el patrimonio cultural ser transmitida como una herencia que las nuevas generaciones merecen conocer y aprender de ellas, para que logren conseguir y continuar la ilación de sus raíces históricas y poder tener una decisión precisa del futuro que desean tener.

La buena instrucción sobre lo que es el patrimonio cultural puede lograr que se genere un mejor conocimiento sobre la historia, pues su total aprendizaje logrará que los jóvenes puedan comprender su pasado para valora su presente y puedan plantearse un futuro con una conciencia segura en lo personal y con la sociedad.

Por lo anteriormente expuesto, la educación de las ciencias sociales debe fomentar un proceso de enseñanza – aprendizaje enriquecedor en lo que implica patrimonio cultural, porque logrará que las nuevas generaciones generen compromisos para comportarse de manera democrática, juiciosa, responsable en concordancia con los valores, los principios y las necesidades sociales.

A sí mismo, Martinell (2008) en su trabajo de investigación: Políticas Culturales y gestión cultural, universidad de Girona, llegó a las siguientes conclusiones:

Los instrumentos que emplea un representante de la cultura tiene que ser patentada, con la finalidad de crear medios y materiales que demuestren el profesionalismo, los investigadores de proyectos sobre temas concernientes a la cultura, tienen la obligación de documentar cada uno de las etapas de su estudio y a su vez deben poseer una base de métodos que logren aumentar los conocimientos de las personas inmersas en los temas culturales, generando una reestructuración del conocimiento de la cultura. Con el deber de estar en una

constante comprobación y verificación de las bases metodológicas que están siendo empleadas en el estudio cultural, si se lograra enriquecer esta visión tendríamos la posibilidad de disminuir las debilidades a raíz de una evaluación precisa y estructurada.

Bajo esta conclusión del autor, es muy claro su posición en precisar que toda investigación que se realice debe tener evidencias de un estudio profundo, debe sumar a las anteriores investigaciones con nuevas realidades imponentes y enriquecedoras para las futuras investigaciones. También se puede destacar que cada afinamiento de un estudio generará el fortalecimiento de los puntos débiles, consiguiendo una retroalimentación y una nueva formación de esquemas mentales.

También Villeda (2012) en su tesis: Evaluación de la experiencia de gestión cultural municipal, que tuvo como objetivo conocer el impacto de una gestión cultural, llegó a las siguientes conclusiones:

Los administrativos de las instituciones tanto públicas como privadas consideran que es de importancia una planificación y un consecuente desarrollo de actividades promotoras de la cultura en las localidades donde existe mayor cantidad de visitantes. La poca o nula comunicación y trabajo en conjunto obstaculiza la programación de dichas actividades.

Con respecto a esta conclusión brindada por el autor, mucha razón tiene al considerar que se debe potencializar la promoción de la cultura y debe existir una programación de diversas actividades para cautivar al visitante de otra ciudad o extranjero con la riqueza que posee. Cuando una ciudad se preocupa por dar a conocer su historia, su cultura en pocas palabras su identidad, genera automáticamente que las personas que lleguen se vean atrapadas con los encantos que se brinda con acciones generadoras de un respeto al lugar hacia el lugar donde han llegado.

El autor también hace referencia a que los promotores culturales deben explotar al máximo los recursos que tengan a su disposición para ponerlos en el plan de acción de las actividades, tomando en cuenta todos los por menores para que se consiga la atención buscada. Se debe conseguir desarrollar una serie de estrategias para lograr ingresar en las mentes del público objetivo, para ello

debe de realizarse un estudio sobre la comunicación asertiva que se debe poner en práctica con el público. Todas las actividades que se planifiquen deben estar enfocadas en captar el interés del oyente y esto se podría lograr a través de indicadores que permitan medir el nivel de satisfacción que causa dicha actividad.

Matthey (2009), en su tesis: Modelo de Gestión Cultural, tuvo como objetivo principal: establecer un estereotipo de gestión cultural con una base en su propia concepción antropológica llegando a las siguientes conclusiones: La forma que tiene los estándares de gestión pública son consideradas como una amenaza pues no existe un compromiso real para con la cultura, desarmando cualquier intención particular para lograr el cambio y revivir la identidad cultural.

Lo que se quiere conseguir es que se estandarice la gestión cultural en procesos administrativos de calidad, erradicando la burocracia. Es fundamental que estos procesos sean moldeables ante las contextualizaciones y acontecimientos en las que se da la cultura. todo esto se puede lograr con el sincero compromiso de aquellas personas que son aludidas en este proceso, pues con ello se puede conseguir un cambio drástico con un involucramiento real, sin embargo si en algo fallamos los peruanos en que nos cuesta mucho sacar cara por lo nuestro, se nos hace difícil defender nuestra identidad cultural, cayendo en el nefasto error de someternos a culturas extranjeras, pensando mediocrementemente como si estuviéramos haciendo algo bueno, perdiéndonos la oportunidad de crear una nueva figura de nuestra patria.

Esto es muy lamentable, pero muy cierto, puedo interpretar en las palabras del autor un grito de desesperación para que el pueblo peruano despierte y empiece por ellos mismos a valorar de donde vienen y lo que son, es triste leer líneas tan ciertas de la falta de identidad que tenemos, de la falta de compromiso con nosotros, con nuestro país, pero sé que poco a poco nos instruiremos para poder lograr un cambio radical.

Como antecedentes nacionales contamos con Cubas (2011), en su trabajo de tesis: Elementos en los métodos administrativos de la gestión de las municipalidades de éxito en la provincia de Lima, tuvo como objetivo: señalar aquellos elementos que se utilizaron en los métodos administrativos de la

gestión en las municipalidades que lograron un éxito, llevándolos a la satisfacción tanto de la parte interna como de la comunidad, llegando a las siguientes:

Los métodos administrativos realizados por las gestiones poseerán excelentes resultados si consideran la planeación, organización, dirección y control dentro de ello y determinando la eficacia o fracaso con la satisfacción de los involucrados interna y externamente. Es necesario considerar también importante el clima laboral, pues este ayudará a fortalecer las bases en función a lo que necesite la institución y tenga un presupuesto considerable para la eficacia de los métodos. Los métodos administrativos son funcionales cuando se logra las metas en el tiempo trazado.

Lo mencionado por el autor nos ayuda a comprender la importancia de llevar a cabo una planificación elocuente y direccionada bajo la consideración de una planeación que constituya una programación de actividades correspondientes a las necesidades que posea la entidad, una organización donde todos luches por un bien común, donde prime el trabajo colectivo, una dirección centrada y alturada ante la realidad de la situación y un control continuo para el logro de resultados en beneficio para todos.

Se consideró teorías relacionadas al tema como lo es la definición de la variable gestión administrativa que según Terry (2011) define a la gestión administrativa como un proceso de diseño y de soporte para tener un ambiente laboral ameno y próspero para que quienes forman parte realicen su trabajo eficaz y eficientemente cumpliendo con los objetivos. El autor considera a la gestión administrativa como un trabajo en conjunto, que busca el bienestar común para el cumplimiento de las metas que la institución puede tener, agrupa un todo lo divide de una manera ordenada y específica donde todos asuman responsabilidades y se logre sacar a delante.

La gestión administrativa está fundamentada en teorías como la estructuralista que es un método de análisis profunda y con continuas comparaciones que tiene como finalidad el estudio de los elementos o los acontecimientos en relación a un todo, permitiendo así determinar las interacciones de la gestión según James Thompson.

También está basada en la teoría de Cultura Organizacional que refiere a aquellas características que posee una institución y que la hace única frente a otras, pues estas características modula el comportamiento de todos la que lo componen y lo realiza a través de la implantación de normas y valores que son adquiridos de generación en generación a través de las creencias, mitos, leyendas, acciones que refuerzan o que también castigan, esto es según Carlos Gómez.

La Gestión administrativa posee dimensiones que ayudan al buen manejo de la institución.

Zubiría (2001) señaló que el conjunto de procesos administrativos tiene como función relacionar todos y cada uno de los objetivos y metas que posee una institución articulando un equipo de trabajo conforme y cómodo, una enmarcación estructural organizacional eficiente y poseer recursos que respondan al cumplimiento de la misión de la institución.

Se le llama procesos administrativos a aquellos pilares principales de una institución, están tan conectados que si llegase a fallar uno de ellos, se debe inmediatamente poner en acción un plan de contingencia para reponer y corregir el problema.

Los procesos administrativos lo tiene igual el sector público como el sector privado, es decir se rigen a los mismos procesos.

Chiavenato (2014) dimensionó a la gestión administrativa y convirtió al acto de administrar como planear, organizar, dirigir y controlar. Cada uno de estos elementos forman parte del llamado proceso administrativo que está presente en toda labor, nivel jerárquico o área que desempeñe el administrador de la institución.

Si el encargado de administrar en la institución desarrolla correctamente cada uno de las 4 partes dimensionadas logrará la eficiencia de sus procesos.

Como primera dimensión tenemos lo que corresponde a planeación que según Chiavenato (2014) señaló las dimensiones que la gestión administrativa posee, siendo la 1° planeación, que posee los siguientes indicadores: definición de la misión; esto va enfocado a lo que la institución quiere lograr a plazo largo,

formulación de objetivos o metas; esto refiere a que la institución debe tener varios objetivos bien estructurados y planificados que apunten al logro de la misión, definir estrategias de acción; enmarcar una serie de planes que nos lleven a que cada objetivo o meta trazada por la institución se logre llevar a cabo, analizar y establecer fechas para la realización de las actividades; definiendo ya los plazos para su futura ejecución y finalmente poseer algunos planes de contingencia; esto es por si es que llegue a existir alguna dificultad en el proceso de desarrollo de alguna actividad y se necesite de una inmediata intervención.

Flores (2015) considera a la planificación como un ente determinador de futuros contextos que debe marcar la línea correcta donde la institución no se perjudique en ninguno de aquellos escenarios, es por ellos que el autor considera como la primera y la más importante para la buena gestión.

La segunda dimensión corresponde a lo que es la organización que Chiavenato (2014) considera de las cuatro dimensiones que hizo de la gestión administrativa a la organización como la segunda de ellas que está conformada por los indicadores tales como: la designación del trabajo; que es la división de responsabilidades a cada integrante que conforma la institución, la agrupación de actividades en puestos; esto quiere decir que se define el cargo que asume los integrantes de la institución, designación de recursos; esto refiere a la cantidad de recursos ya sea económicos o humanos que se designara para la ejecución de las actividades, definición del responsable; como en toda organización debe existir un ente regulador que asuma la responsabilidad total, en este caso viene hacer la máxima autoridad de una institución como es el director.

Zubiría (2001) señala que la coordinación institucional enmarcada por un trabajo en equipo, la búsqueda insaciable de mejora en conjunto y las consecuencias beneficiosas para la institución no es más que resultado de una buena y clara organización.

Tercera dimensión que Chiavenato (2014) consideró a la dimensión dirección la tercera de las cuatro que le generó a la gestión administrativa, teniendo los siguientes indicadores: designación de personas; ya hay algo concreto en esta dimensión por tanto la designación debe ser elocuente al cargo que desempeñará

mediante la ejecución de las actividades, coordinación y comunicación fluida; debe en esta dimensión prevalecer la comunicación asertiva y la escucha activa para el logro de los objetivos, motivación; es considerado clave para el continuo trabajo eficiente que se busca, liderazgo; por parte de los responsables deben demostrar que conocen el trabajo y que promuevan bajo su ejemplo el trabajo en equipo y finalmente la orientación, considerando esta dimensión como campo de acción hay una presión mayor es por ello que el apoyo y la guía desempeñado por quienes lideran sea en búsqueda de perseverancia y promover un ambiente ameno en el desarrollo de las actividades.

Flores (2015) considera a la dirección como el campo de acción de las anteriores dimensiones, de todo aquello que se planifico y se organizó, es en esta dimensión donde de ejecuta.

Finalmente, la cuarta dimensión quien Chiavenato (2014) considera al control, la cual posee los siguientes indicadores: definir los estándares; es decir marcar un punto de referencia de similitudes en las características del desarrollo de las actividades, realizar un seguimiento en el desempeño de quienes son responsables del cumplimiento del proceso de la actividad, realizar una evaluación de dicho desempeño; esto es para verificar si está acorde a los lineamientos necesarios para el cumplimiento de las actividades, acciones de corrección; esto es luego de verificar los pro y los contras que tuvo dicho desarrollo y levantar las observaciones para mejorar dichas fallas encontradas.

López (2013) señala que es necesario conseguir que el trabajo sea eficiente y eficaz en la institución, es por ello que es adecuado y necesario la ejecución de las dimensiones que se la da al proceso de gestión administrativa, pero también el autor considera que se debe tomar en cuenta dos fases en dicho proceso que son la fase mecánica donde interviene toda la parte de planeación y organización y la fase dinámica donde se encuentra la dirección y el control.

La segunda variable gestión cultural definida como el conjunto de actividades que guardan relación con programas, proyectos y actividades que están estrechamente unidas para difundir, promocionar y desarrollar la cultura, tomando en cuenta el público que será el objetivo y los parámetros culturales. Para lograr que la gestión cultural sea eficaz y efectiva, debe considerarse los métodos administrativos, en los planteamientos de cada actividad en los periodos que pasa la gestión.

Cañola (2013) conceptualizó la gestión de la cultura como el trabajo profesional de aquellas personas que buscan relacionar a la sociedad con la cultura y no lo realizan con fines de criticar o de educar, sino que lo hacen con una programación donde se pauta lo que se desarrollará para que se convierta en un proyecto con un conjunto de actividades netamente culturales.

Teorías relacionadas a la variable gestión cultural, se considera la teoría de la cultura organizacional que se refiere a los atributos que hace una organización diferente de otras, que te hace conocer de cada persona sus comportamientos y también a establecer reglas, normas y valores que lo regulen para que se pase de generación en generación a futuros miembros a través de leyendas, ritos, acciones de refuerzo y de castigo. Según Carlos Gómez.

La teoría y práctica de la gestión cultural plantea un panorama desde las políticas como punto principal para la gestión de la cultura, hasta la visualización de un desarrollo significativo de lo sociocultural como evidencia palpable del funcionamiento de estas políticas en el contexto institucional, según manifestó Gabriel Gutiérrez.

Cañola (2013) señala que la gestión de la cultura es todo aquello trabajo profesional de aquellas personas que relacionan a la cultura con la sociedad y no lo hacen como panelistas o en debates, sino que lo realizan a través de actividades fomentadoras de la cultura, realizadas desde una iniciativa sana y con anhelos de generar identidad en un grupo predispuesto.

La gestión de la cultura está estrechamente relacionada a programas, proyectos y actividades culturales, que se conectan para lograr la difusión, promoción y desarrollo de la misma, tomando en consideración la población a la que será

dirigida. Para lograr que esta gestión sea eficaz y eficiente debe considerarse cada uno de las fases de la gestión administrativa.

Villeda (2012) considera que la gestión de la cultura tiene como finalidad difundir el patrimonio nuestro a través de un conjunto de estrategias frescas, bien planeadas y correctamente ejecutadas. Una de los objetivos que posee la gestión cultural, es acrecentar aquellas actividades que generan el compromiso de las personas, organizaciones y de aquellos que gestionan la cultura para lograr el desarrollo de la sociedad y de la cultura tradicionalista y contemporánea. Destacando no solo lo que tiene que ver con patrimonio arqueológico sino también aquello referente a arte, exposiciones, etc.

Conectar el pasado con el presente es uno de los puntos focales de la gestión de la cultura y esto se hace de forma saludable y enriquecedora, que nos muestra la evolución de hechos en una línea de tiempo y como esta secuencia ha ido repercutiendo en cada época y nos ha ido determinando un futuro no lejano.

Mathey (2009) nos indica que la gestión de la que se menciona tiene la obligación y la capacidad de proteger todo lo que es patrimonio cultural y la concientización y fomentación de la cultura que posee cada lugar. Nos menciona también que debe ser flexible ante las circunstancias que se podrían dar más en los centros culturales que deben ser adaptados al cambio.

La gestión de la cultura debe definir claramente aquellas estrategias que interiorizará para que la cultura urbana, la cultura de cada localidad y la cultura nacional de un país coexistan ante la imponente globalización que suele hacer cambios considerables en la perspectiva de una cultura haciendo de ella más dispersada según las tendencias que se dan en el entorno. Es por ello que la gestión de la cultura debe prever identificando las fortalezas que posee la localidad y trabajar para promover continuamente la identidad cultural en sus aspectos tradicionalistas y contemporáneos.

Vygotsky (1978) Quien su aporte refiere a la persona como resultado de un proceso de evolución social donde el lenguaje es fundamental para la buena interacción del individuo con el medio, es decir Vygotsky tenía la concepción que para un buen desarrollo era necesario que la persona tenga una buena interrelación con su entorno.

Blúmer (1969) Que se refiere a la interacción de los humanos a través de símbolos proceso en el cual los humanos interactúan con símbolos para concebir significados. Por medio de estas interacciones obtenemos conocimientos e nuevas ideas, que logra una mejor comprensión de los sucesos propios y del entorno, podemos compartir emociones y entender. Sin símbolos nada de lo anterior podría.

Basando la presente investigación en estas teorías se precisa entonces que es importante generar el conocimiento de la cultura en cada localidad, fortalecerlas y volverlas inmunes ante la globalización.

Dimensiones de la Gestión Cultural, Cañola (2013) indicó que la gestión de la cultura se divide en dimensiones denominadas programas, proyectos y actividades culturales. Lo resaltante de cada uno de ellos es que se puede acoplar a cualquier tipo de escenario, según el punto focal que se le quiere dar a conocer la persona que gestiona la cultura.

Como primera dimensión se consideró la difusión cultural quien la revista ARQHYS (2011) considera a la difusión cultural como un proceso mediante el cual un conjunto de características propias de una cultura específica son transmitidas a las nuevas generaciones de la misma, sin cambiar ni modificar ninguna de las características ya existentes.

Es decir según esta revista, considera que difusión cultural es propagación de aquellos acontecimientos relevantes que han sido y deben seguir siendo reconocidos, respetados y valorados por las personas que forman parte de las nuevas generaciones pues forma parte de su identidad.

La segunda dimensión: Promoción Cultural que Deriche (2006) señala que la promoción cultural es un conjunto de acciones que apuntan a relacionar a la población con su cultura con la finalidad de lograr el crecimiento de ambas.

Bajo esta concepción de la autora, se puede inferir que promoción cultural es la parte central de la difusión de la misma, haciendo de esta dimensión un trabajo imprescindible para dar a conocer de los objetivos que se tiene, de los principios y de los métodos que se utilizará.

Finalmente la tercera dimensión Desarrollo Cultural que Fernández y otros (2011) definen lo definen como la acción a través del cual un territorio incluyendo la municipalidad y la comunidad misma se involucran a poner en marcha todo lo planificado para dar a conocer a la cultura como parte de la identidad y la diversidad existente que tiene cada uno de los pueblos, ciudades, en otras palabras la diversidad de todo un país. Cabe resaltar que el desarrollo cultural no realiza un trabajo individual sino que trabaja revestida de las características de un proceso en donde está implicados el gobierno mismo derivado a sus asociaciones regionales o municipales que son encargados de velar por el logro de una buena gestión cultural.

Según los autores puedo relatar que el desarrollo cultural en primer lugar es la parte axiológica de toda una planificación, organización, revisión, etc. y que se da con el apoyo y soporte de entidades que están inmersas en el tema de gestión cultural.

Para una mejor investigación se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco – 2019? Desarrollando los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de la variable gestión administrativa?; b) ¿Cuál es el nivel de la variable gestión cultural?; c) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión difusión cultural de la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco-2019?; d) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión promoción cultural de la gestión cultural?; e) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural de la gestión cultural? ;f) ¿Qué relación existe entre la gestión cultural y la dimensión planeación de la gestión administrativa?; g) ¿Qué relación existe entre la gestión cultural y la dimensión organización de la gestión administrativa?; h) ¿Qué relación existe entre la gestión cultural y la dimensión dirección de la gestión administrativa?; i) ¿Qué relación existe entre la gestión cultural y la dimensión control de la gestión administrativa?

La justificación de la realización de la investigación se centra en buscar, mediante la aplicación de los cuestionarios la relación que debe existir entre las

gestiones administración y cultura, dos gestiones que en una institución educativa debe primar, la gestión administrativa es la columna vertebral en una institución pues del buen trabajo que se realice dependerá el reconocimiento y éxito. la gestión cultural por su lado forma parte de este estudio por encontrarnos en la situación de generar cambios y promover el reconocimiento y respeto de la misma, pues esta investigación considera que la educación es una puerta directa a la creación de conciencia cultural, es muy importante que las instituciones educativas entrelacen su trabajo y sean promotores de la cultura de su localidad y de su país principalmente pues debe ser un eje principal para ellos la identidad de los estudiantes el estudio se desarrollará en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” localizada en la histórica ciudad de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, departamento La Libertad, institución educativa emblemática pues cuenta con más de 150 años de labor educativa, alberga estudiantes y padres tanto del sector urbano como de zonas periféricas de la ciudad es por estas características su selección para realizar la investigación, recae mucho sobre ella que las gestiones mencionadas funcionen correctamente pues es una institución grande y prestigiosa llena de historias y hechos culturales.

La investigación propuso como hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco – 2019. de la cual se especifica las siguientes: a) La variable gestión administrativa presenta un nivel alto; b) La variable gestión cultural presenta un nivel alto; c) La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión difusión cultural de la gestión cultural; d) La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión promoción cultural de la gestión cultural; e) La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo cultural de la gestión cultural; f) La gestión cultural se relaciona significativamente con la dimensión planeamiento de la gestión administrativa; g) La gestión cultural se relaciona significativamente con la dimensión organización de la gestión administrativa; h) La gestión cultural se relaciona significativamente con la dimensión dirección de la gestión administrativa; i) La

gestión cultural se relaciona significativamente con la dimensión control de la gestión administrativa.

Finalmente como planteamiento práctico se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás “Huamachuco – 2019. Desprendiéndose los siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel de la variable gestión administrativa; b) Determinar el nivel de la variable gestión cultural; c) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión difusión cultural de la gestión cultural; d) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión promoción cultural de la gestión cultural; e) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural de la gestión cultural; f) Determinar la relación entre la gestión cultural y la dimensión planeamiento de la gestión administrativa; g) Determinar la relación entre la gestión cultural y la dimensión organización de la gestión administrativa; h) Determinar la relación entre la gestión cultural y la dimensión dirección de la gestión administrativa; i) Determinar la relación entre la gestión cultural y la dimensión control de la gestión administrativa.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

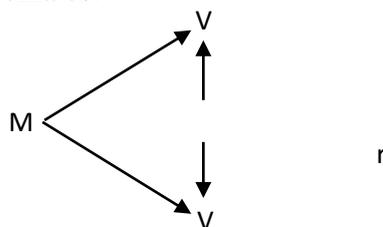
#### 2.1.1. Tipo de estudio

El estudio que se realizará corresponde a una investigación básica; nivel descriptivo pues, “se apoya dentro de un marco teórico y busca acrecentar la teoría existente” (Tamayo, 2004, p.40)

#### 2.1.2. Diseño de investigación

El Diseño es descriptivo correlacional - transversal, no experimental pues se desarrolla en un momento preciso con el fin de dar a conocer como se da y se interrelaciona las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

**M:** Muestra de docentes de la institución educativa

**O<sub>x</sub>:** Medición de la variable gestión administrativa

**O<sub>y</sub>:** Medición de la variable gestión cultural

**r:** Es la relación entre la variable uno (V<sub>1</sub>) y la variable dos (V<sub>2</sub>)

### 2.2. Variables y Operacionalización de las variables

#### 2.2.1. Variable

Las variables son:

V1: Gestión administrativa

V2: Gestión cultural

**2.2.2. Matriz de la Operacionalización de la variable Gestión Administrativa:**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>
<b>V<sub>1</sub>: gestión administrativa</b>	<b>Planeación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Precisar la misión.</li> <li>- Formular los objetivos y metas.</li> <li>- Precisar estrategias de acción.</li> <li>- Analizar y establecer fechas para la realización de las actividades.</li> </ul>	<b>6</b>	Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
	<b>Organización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Racionalizar las responsabilidades</li> <li>- Agrupar las acciones.</li> <li>- Asignar las tareas.</li> <li>- definir responsables.</li> </ul>	<b>6</b>	
	<b>Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- designar responsabilidades al personal involucradas.</li> <li>- Mantener una comunicación fluida.</li> <li>- Promover la motivación entre el personal</li> <li>- Liderar de manera eficiente.</li> <li>- Orientar constantemente al personal.</li> </ul>	<b>7</b>	
	<b>Control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Precisar los lineamientos a seguir.</li> <li>- Hacer seguimiento de la labor desarrollada por el personal.</li> <li>- evaluar el desempeño.</li> <li>- emprender acciones.</li> </ul>	<b>5</b>	

### 2.2.3. Matriz de la Operacionalización de las variable Gestión Cultural:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>V<sub>2</sub>: gestión cultural</b>	<b>Difusión cultural</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleccionar al público.</li> <li>- Determinar el periodo de duración.</li> <li>- Determinar el personal que intervendrá.</li> <li>- Determinar los responsables.</li> <li>- Determinar el temario.</li> <li>- Disponibilidad de recursos</li> <li>- Desarrollar el formato del programa.</li> <li>- Programar campañas de difusión.</li> </ul>	8	Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
	<b>Promoción cultural</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un diagnóstico de la realidad contextual</li> <li>- diseñar el estudio a realizar.</li> <li>- Planear las actividades.</li> <li>- organizar las acciones.</li> <li>- direccionar eficazmente.</li> </ul>	8	

<b>Desarrollo cultural</b>	- Enmarcar los lineamientos. - Dar a conocer los resultados - Plantear un presupuesto, - Formar el equipo de acción.	6
----------------------------	---	---

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población está conformada por los docentes de la institución educativa distribuidos de la siguiente manera.

**Tabla 1:**

*Población*

<b>DOCENTES</b>		
<b>GÉNERO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>
<b>Hombres</b>	12	31.00
<b>Mujeres</b>	28	69.00
<b>TOTAL</b>	40	100.00

**Fuente:** Cuadro de Asignación del Personal de la institución educativa.

### 2.3.2. Muestra

La muestra universal está conformada por la totalidad de los docentes de la institución educativa.

**Tabla 2:**

*Muestra.*

<b>DOCENTES</b>		
<b>GÉNERO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>
<b>Hombres</b>	12	31.00
<b>Mujeres</b>	28	69.00
<b>TOTAL</b>	40	100.00

**Fuente:** Cuadro de Asignación del Personal de la institución educativa.

## 2.4. Criterios de selección

### 2.4.1. Criterios de inclusión

- El director es docente
- Los docentes de la institución educativa

### 2.4.2. Criterios de exclusión

- Los docentes que trabajan en el área administrativa
- Los auxiliares y docentes auxiliares de educación

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### 2.5.1. Técnicas e instrumentos

#### Tabla 3:

*Técnicas e instrumentos utilizados para la variable gestión administrativa y gestión cultural.*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Utilidad</b>
<b>Gestión administrativa</b>	Encuesta	Cuestionario	Medición de la gestión administrativa en cuatro dimensiones.
<b>Gestión cultural</b>	Encuesta	Cuestionario	Medición de la gestión cultural en tres dimensiones.

## Descripción de instrumentos:

### 2.5.1.1. Escala de gestión administrativa

Se considerará para el estudio de la variable gestión administrativa un cuestionario de 24 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: planeamiento, organización, dirección y control. Con una valoración por ítem: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, empleando los siguientes baremos:

Niveles	Variable 1		Dimensiones		
	Gestión		Organización	Dirección	Control
	Administrativa	Planeación			
<b>Muy Bajo</b>	98 - 101	18 - 19	19 - 20	21 - 23	15 - 16
<b>Bajo</b>	102 - 105	20 - 22	21 - 22	24 - 26	17 - 18
<b>Medio</b>	106 - 109	23 - 24	23 - 25	27 - 28	19 - 20
<b>Alto</b>	110 - 113	25 - 27	26 - 27	29 - 31	21 - 22
<b>Muy Alto</b>	114 - 118	28 - 30	28 - 30	32 - 35	23 - 25

a

### la de gestión cultural

Se considerará para el estudio de la variable gestión cultural con un cuestionario de 22 ítems, agrupados en tres dimensiones: difusión cultural, promoción cultural y desarrollo cultural. Con una valoración por ítem: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, empleando los siguientes baremos:

Niveles	Variable 2		Dimensiones	
	Gestión Cultural	Difusión Cultural	Promoción Cultural	Desarrollo Cultural
<b>Muy Bajo</b>	85 - 89	24 - 26	26 - 28	20 - 21
<b>Bajo</b>	90 - 93	27 - 29	29 - 31	22 - 23
<b>Medio</b>	94 - 98	30 - 33	32 - 33	24 - 25
<b>Alto</b>	99 - 102	34 - 36	34 - 36	26 - 27
<b>Muy Alto</b>	103 - 108	37 - 40	37 - 40	28 - 30

## 2.5.2. Validez de instrumentos

### 2.5.2.1. Escala de gestión administrativa

La validación del cuestionario se realizó a través de la ficha técnica del instrumento, que proporcionaron una valoración de bueno.

### 2.5.2.2. Escala de gestión cultural

La validación del cuestionario se realizará a través de la ficha técnica del instrumento, que proporcionaron una valoración de bueno.

## 2.5.3. Confiabilidad de instrumentos

### 2.5.3.1. Gestión administrativa:

#### Tabla 4:

*Confiabilidad del instrumento aplicado para la variable gestión administrativa.*

<b>Alfa de Cronbach basada en elementos</b>		
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
,929	,929	24

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de ,929 resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa es fiable para el estudio.

### 2.5.3.2. Gestión cultural

#### Tabla 5:

*Confiabilidad del instrumento aplicado para la variable gestión administrativa.*

<b>Alfa de Cronbach basada en elementos</b>		
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
,941	,940	22

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de ,941 resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa es fiable para el estudio.

## **2.6. Método de análisis de datos:**

Para el procesamiento de datos se realizará con el software Excel y SPSS versión 22. Además, se tendrá en cuenta:

### **2.6.1. Estadística descriptiva**

- Elaboración del registro de resultados
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de figuras

### **2.6.2. Prueba de hipótesis**

- Coeficiente de correlación de Spearman.

## **2.7. Aspectos éticos:**

En el presente trabajo se tendrá muy en cuenta los aportes de diversos autores que hayan trabajado el marco teórico de las variables que presenta esta investigación. Se tendrá la ética profesional para no presentar trabajos de autores como personal.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

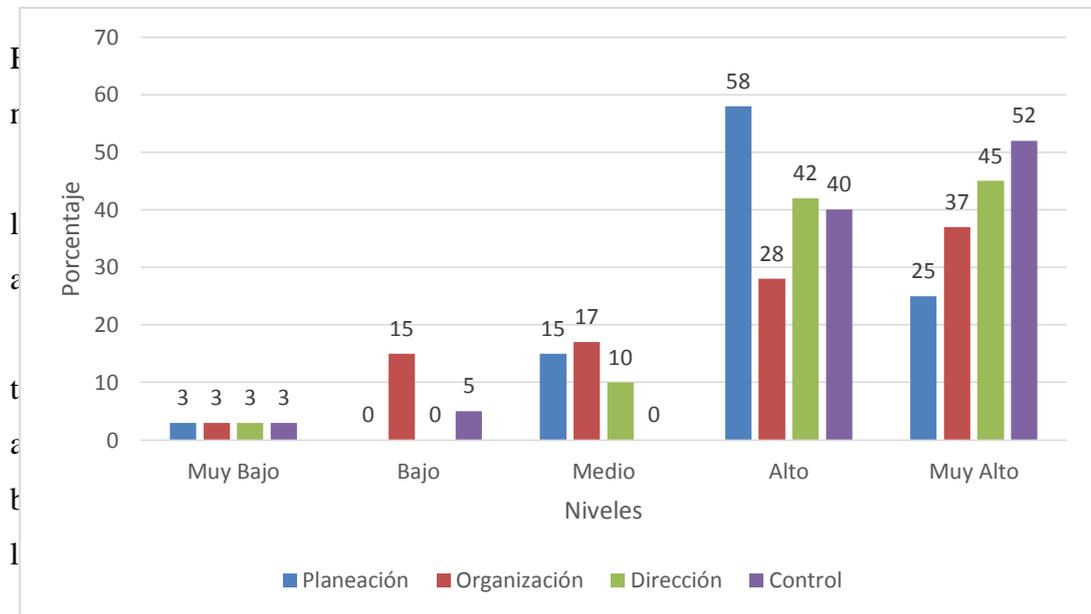
A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables gestión administrativa y gestión cultural en la institución educativa.

**Tabla 6:**

*Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Gestión administrativa.*

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Muy Bajo</b>	1	3	1	3	1	3	1	3
<b>Bajo</b>	0	0	6	15	0	0	2	5
<b>Medio</b>	6	15	7	17	4	10	0	0
<b>Alto</b>	23	58	11	28	17	42	16	40
<b>Muy Alto</b>	10	25	15	37	18	45	21	52
<b>Total</b>	40	100	40	100	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa



**Figura 1:** Opinión de los docentes sobre gestión administrativa.

6 y figura 1, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable Gestión administrativa, la cual ha sido evaluada en cinco dimensiones: en la dimensión Planeación, el 25% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 58% considera que está en un nivel alto, un 15% considera que está en un nivel medio y un 3%

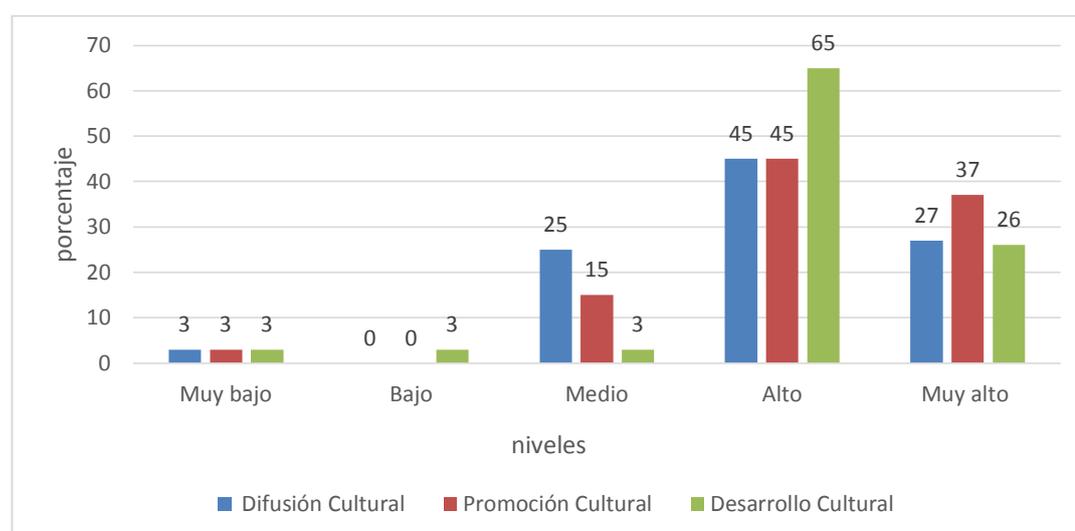
considera que se encuentra en un nivel muy bajo. En la dimensión organización el 37% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel muy alto, un 28% considera que está en el nivel alto, un 17% considera que está en un nivel medio y una 15% considera que esta en un nivel bajo. En la dimensión dirección el 45% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 42% considera que esta en un nivel alto y un 10% considera que esta en un nivel medio. En la dimensión Control el 52% considera que esta en un nivel muy alto, un 40% considera un nivel alto y un 5% considera que esta en nivel bajo.

**Tabla 7:**

*Opinión de los docentes de las dimensiones de gestión cultural.*

Nivel	Gestión Cultural					
	Difusión Cultural		Promoción Cultural		Desarrollo Cultural	
	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Muy bajo</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Bajo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Medio</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Alto</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>65</b>
<b>Muy alto</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>26</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.



**Figura 2:** *Opinión de los docentes sobre gestión cultural.*

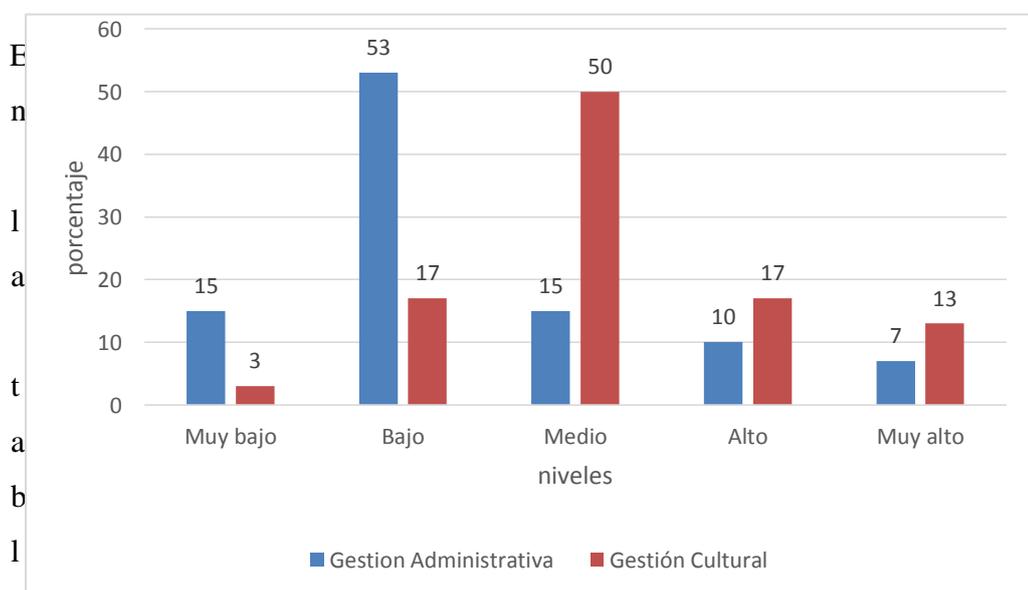
En la tabla 7 y figura 2, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable de Gestión cultural, la cual ha sido evaluada en tres dimensiones: en la dimensión difusión cultural, el 45% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel alto y un 26% considera que está en un nivel muy alto. En la dimensión promoción cultural, el 37% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, y un 45% la considera en un nivel alto. En la dimensión desarrollo cultural el 65% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel alto y un 26% considera que está en un nivel muy alto.

**Tabla 8:**

*Opinión de los docentes sobre gestión administrativa y gestión cultural.*

Nivel	Variables			
	Gestión administrativa		Gestión cultural	
	fi	%	fi	%
<b>Muy bajo</b>	6	15	1	3
<b>Bajo</b>	21	53	7	17
<b>Medio</b>	6	15	20	50
<b>Alto</b>	4	10	7	17
<b>Muy alto</b>	3	7	5	13
<b>Total</b>	40	100	40	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa



**Figura 3:** Opinión de los docentes sobre las variables gestión administrativa y gestión cultural.

a 8 y figura 3, se muestran los resultados con respecto a las variables de estudio, sobre la variable Gestión administrativa un 53% de docentes consideran que se encuentra en un nivel bajo, un 15% de los docentes consideran un valor medio y otro 15% de los docentes consideran en un nivel muy bajo. Sobre la variable gestión cultural, el 50% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel medio, el 17% de los docentes manifiestan que se encuentran en nivel alto y el 13% en un nivel muy alto.

### 3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

**Tabla 9:**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión cultural.*

			<b>Difusión Cultural</b>	<b>Promoción Cultural</b>	<b>Desarrollo Cultural</b>	<b>Gestión Cultural</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	-0,065	0,009	-0,132	-0,126
		<b>Sig. (bilateral)</b>	0,690	0,955	0,415	0,437
		<b>N°</b>	40	40	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre las variables gestión administrativa con la gestión cultural y sus tres dimensiones. Se evidencia que existe una correlación nula entre las variables gestión administrativa y gestión cultural con un Rho=-,126 y con un Sig. Bilateral=0.437 (p valor>0.05); asimismo observamos una correlación nula entre gestión administrativa con la dimensión difusión cultural con Rho=-,065 y con un Sig. Bilateral=0.690 (p valor>0.05); con la dimensión promoción cultural con Rho=0.009 y con un Sig. Bilateral=0.955 (p valor>0.05), con la dimensión desarrollo cultural con un Rho=0.132 y con un Sig. Bilateral=0.415 (p valor>0.05).

**Tabla 10:**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión cultural y las dimensiones de la variable gestión administrativa.*

		Planeación	Organización	Dirección	Control
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión Cultural</b>	0,002	-0,041	-0,138	-0,184
	<b>Coefficiente de correlación</b>	0,991	0,799	0,395	0,257
	<b>Sig. (bilateral)</b>				
	<b>N°</b>	40	40	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

\*\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 10 se presenta las correlaciones entre la variable gestión cultural con las cuatro dimensiones de la variable gestión administrativa. Se evidencia que existe una correlación nula entre gestión cultural con la dimensión Planeación con un Rho=-0.002 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.991 (p valor>0.05). Asimismo también con una con la dimensión Organización con un Rho=-0.041 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.799 (p valor>0.05), con la dimensión Dirección con un Rho= -0.138 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.395 (p valor>0.05) y con la dimensión Control con un Rho= --0.184 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.257 (p valor>0.05).

### 3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

#### **Verificación de hipótesis general entre las variables gestión administrativa y gestión cultural**

##### **Hipótesis General:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre las variables gestión administrativa y gestión cultural.

**H1:** Existe correlación significativa entre las variables gestión administrativa y gestión cultural.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho = -,126$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0,437 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ) entre el gestión administrativa y la gestión cultural. Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre gestión administrativa y gestión cultural, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Verificación de hipótesis específicas de gestión administrativa y dimensiones de gestión cultural.**

##### **Hipótesis específica 1:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión difusión cultural

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión difusión cultural.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho = -0.065$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.932 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ) entre gestión administrativa y la dimensión difusión cultural. Por con siguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación

significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión difusión cultural, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 2:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión Promoción cultural.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión Promoción cultural.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.009$ ) entre la variable gestión administrativa y la dimensión Promoción cultural con un Sig. Bilateral= $0.955$  ( $p \text{ valor} > 0.05$ ) Por lo siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión Promoción cultural, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 3:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación muy débil ( $Rho = -0.132$ ) entre la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural con Sig. Bilateral= $0.415$  ( $p \text{ valor} > 0.05$ ). Por lo siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural, a un nivel de significancia del 5%.

## **Verificación de hipótesis específicas entre gestión cultural y las dimensiones de gestión administrativa.**

### **Hipótesis específica 4:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión planificación.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión planificación.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.002$ ) entre la variable gestión cultural y la dimensión planeación, con un Sig. Bilateral=0.991 ( $p$  valor $>0.05$ ). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión planeamiento, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 5:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión organización.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión organización.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación nula ( $Rho= -0.041$ ) entre la variable gestión administrativa y la dimensión organizar con un Sig., bilateral=0.799 ( $p$ -valor $>0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión organizar, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 6:**

### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión dirección.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión dirección.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación nula inversa ( $Rho = -0,138$ ), con Sig. Bilateral= $0.395$  ( $p\text{-valor} > 0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión dirección, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 7:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión control.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión cultural y la dimensión control.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación débil inversa ( $Rho = -0,184$ ), con Sig. Bilateral= $0.257$  ( $p\text{-valor} > 0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión control, a un nivel de significancia del 5%.

#### IV. DISCUSIÓN

En los últimos tiempos el ministerio de educación de nuestro país ha estado buscando generar en las instituciones que tengan sus gestiones entrelazadas y que busquen conseguir una educación basada en esas conexiones para el único fin que es dar una educación de calidad a los estudiantes, esto que se comenta no es ajeno a ninguno de los que formamos parte contribuyendo con estos objetivos y metas que posee nuestra educación peruana. Fue de importancia para mí centrarme en dos gestiones que en el contexto que lo decidí investigar tienen mucha presión su cumplimiento. Huamachuco es una ciudad históricamente y culturalmente rica, envolvente y en peligro, porque digo en peligro, porque es común ya en varios lugares que se prime o se le dé mayor importancia a culturas extrañas, ajenas, de otros países y perder la identidad con lo nuestro y eso para mí es poner en peligro claramente nuestras riquezas socioculturales. El colegio donde he aplicado mis instrumentos, es un colegio influyente y bicentenario, es un colegio grande y parte fundamental de la historia de Huamachuco, es un colegio imponente y sagrado para muchos de los que en Huamachuco habitan, es un colegio que influye en esta sociedad. La investigación realizada era ver el grado de correlación entre la gestión administrativa y la gestión cultural que desarrolla la presente institución N° 81027 “san Nicolás”, porque es importante considerar que son los estudiantes el punto de partida en donde las gestiones mencionadas deben obligatoriamente estar relacionadas pues se trata de formación elemental y del desarrollo de identidad cultural de ellos.

Luego de aplicar los instrumentos, realizar el análisis estadístico de cada uno de ellos es sorprendente descubrir que existe una correlación nula entre la gestión administrativa y la gestión cultural, es decir que ambas gestiones no se interrelacionan en ninguna de sus dimensiones, existe correlación nula ( $Rho = -0.126$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.437 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ) entre el gestión administrativa y la gestión cultural. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre gestión administrativa y gestión cultural, a un nivel de significancia del 5%.

Los resultados son claros y demuestran que no manejan correctamente las dimensiones de ambas variables causando un quiebre total en la relación entre ambas y es evidente que mientras no se corrija individualmente las falencias que posee cada gestión, se obtendrá resultados como estos si se los relaciona con otras variables.

Razón posee el autor Villeda (2012) donde en su tesis precisa que los gestores institucionales deben implementar la parte de gestión administrativa pues él considera que la comunicación y la coordinación dentro de la institución como fuera de ella son herramientas fundamentales para conseguir el éxito institucional.

De igual forma Matthey (2009) en su tesis sobre el modelo de gestión cultural, demostró sus resultados que los agentes que intervienen no posee una actitud de compromiso con la cultura y es por ello que no le dan importancia dentro de la institución, lo cual entorpece totalmente el trabajo que se quiere realizar entre la gestión administrativa y la gestión cultural.

Cubas (2011) a su vez manifiesta en su tesis donde buscaba demostrar que los factores de la gestión administrativa hacen posible el éxito de una institución y el confirma que es importante que todos los involucrados se comuniquen y tengan la voluntad de hacer exitosa su institución, pero también indica que específicamente los directivos son los que deben partir con el cambio en ellos mismo para luego repercutir en el personal que forman parte.

Finalmente de todo lo rescatado de los autores y enfocándolos en los resultados de esta investigación es necesario empezar hacer cambios primero en uno mismo como directivo para luego motivar y lograr que mediante una comunicación directa y una escucha asertiva se promueva el compromiso de todos.

## V. CONCLUSIONES

1. Existe correlación nula entre la gestión administrativa y la gestión cultural con un  $Rho = -0.126$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.437 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9.
2. Existe correlación nula entre gestión administrativa y la dimensión difusión cultural con un  $Rho = -0.065$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.690 ( $p$  valor  $> 0.05$ ). Ver tabla 9.
3. Existe correlación nula entre la variable gestión administrativa y la dimensión promoción cultural con un  $Rho = -0.009$  y con un Sig. Bilateral=0.955 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9.
4. Existe correlación muy débil inversa entre la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural con un  $Rho = -0.132$  y con Sig. Bilateral=0.415 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9.
5. Existe correlación nula entre la variable gestión cultural y la dimensión planeación con un  $Rho = 0.002$  y con un Sig. Bilateral=0.991 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.
6. Existe correlación nula entre la variable gestión cultural y la dimensión organización con un  $Rho = -0.041$  y con un Sig., bilateral=0.799 ( $p$ -valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.
7. Existe correlación nula entre la variable gestión cultural y la dimensión dirección con un  $Rho = -0.138$  y con Sig. Bilateral=0.395 ( $p$ -valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.
8. Existe correlación débil inversa entre la variable gestión cultural y la dimensión control con un  $Rho = -0.184$  y con Sig. Bilateral=0.257 ( $p$ -valor  $> 0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para la mejora de las dificultades que se detectaron en los resultados, se da las siguientes sugerencias de manera constructiva para el logro de la mejora de la institución educativa:

- A las autoridades de la ciudad de Huamachuco, realizar convenios con las instituciones educativas, buscando el desarrollo de actividades como concursos inter escolares para promover la cultura en sus diferentes aspectos (danzas, arte, lecturas, etc.)
  
- A la parte administrativa de la Institución educativa N° 81027 “San Nicolás” fomentar el trabajo en equipo, generar en la familia educativa el trabajo integrador, realizar capacitaciones donde se desarrolle la identidad institucional, llevar a cabo constantes monitoreos; es decir poner en práctica una gestión supervisora que ayude a estar alertas de los avances que se den para el cumplimiento de los objetivos que posee la institución.
  
- A los docentes, integrarse más a las actividades institucionales, asumir responsabilidades y llevarlas a cabo, ser colaborativos con el cumplimiento de los objetivos que posee la institución.

## VII. REFERENCIAS

- Campos, L. (2012). *Estilo de Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. Tesis para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Cañola K. (2013) La gestión cultural es clave para el desarrollo de una sociedad, por la universidad de Piura a las 3.45 pm del 16 noviembre del 2016 en la pagina web.<http://udep.edu.pe/hoy/2013/la-gestion-cultural-es-clave-para-el-desarrollo-de-una-sociedad-cultural/>
- Cueva y otros. (2011). Liderazgo de los directores y la calidad de la educación en un estudio del perfil de los directivos en el contexto pluricultural. Revista de curriculum y formación del Profesorado. Universidad de Granada. Ceuta, España.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México.
- Deriche Redondo, Yamile (2006). Material del Centro de Superación para la Cultura. La Habana.
- Fernández y otros (2011) Propuesta de un plan de comunicación para perfeccionar la aplicación del programa de desarrollo cultural del municipio Colombia para la etapa 2011-2013.
- Flores S, (2015) Procesos administrativos y gestión empresarial en coproabas, Jinotega. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Garro, L. (2002). *Escudriñando la relación entre tiempo libre y medios de comunicación*. Jornada de Investigación sobre juventud. San José, Costa Rica.
- Matthey G. (2009) Modelo de Gestión Cultural para una unidad territorial de Chile. Universidad de Chile; facultad de artes, Escuela de postgrado.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.
- MINEDU. (2011). Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 – Reglamento de la ley de reforma magisterial D.S.N. 004-2013-ED art 24.

- MINEDU-UNESCO. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima-Perú
- Revista ARQHYS. 2011, 07. Difusión cultural y aculturación. Equipo de colaboradores y profesionales de la revista ARQHYS.com. Obtenido 07, 2019, de <https://www.arqhys.com/general/difusion-cultural-y-aculturacion.html>.
- Reyes, N. (2012). *Gestión administrativa y la gestión administrativa en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- PROFESORADO. (2008). Revista de Curriculum y formación del profesorado (2008). Universidad de Granada. España.
- UMBRAL. Revista de Educación, Cultura y Sociedad. FACHSE (UNPRG). Lambayeque, año V N°8. Junio 2005. Pg. 170-172.
- UNIVERSITAS PSICHOLOGICA. VOL 7- N° 2 Mayo – Agosto. FERNÁNDEZ – ARATA, J. (2008)
- Villeda N, (2012) Evaluación de la experiencia de gestión cultural municipal: paseo del Carmen, santa tecla. Universidad Centro “José Simeón Cañas”
- Zarate, D. (2011). *Gestión administrativa y la gestión administrativa en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis de para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Zubiría S (2001) Conceptos básicos de administración y gestión cultural, organización de estados iberoamericanos, OEI, Madrid España, segunda edición, Correo: oei@oei.es

# **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 san Nicolás?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás “Huamachuco –2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás”</p>	<p><b>Variable 1: Gestión Administrativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Planeación</li> <li>-Organización</li> <li>-Dirección</li> <li>-Control</li> </ul> <p><b>Variable 2: Gestión cultural</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Difusión</li> </ul>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por su enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el tipo: no experimental</p> <p>Por su carácter: correlacional-descriptiva</p> <p>Por su alcance: transversal</p>

Huamachuco – cultural  
 2019  
 -Promoción cultural  
 -Desarrollo cultural  
 Población muestral: 40 docentes  
 Instrumento: Cuestionario

<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
¿Cuál es el nivel de la variable gestión administrativa en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco-2019?	<p>Determinar el nivel de la variable gestión administrativa en la institución educativa “San Nicolás” Huamachuco-2019.</p> <p>Determinar el nivel de la variable gestión cultural en la institución educativa “San Nicolás” Huamachuco-2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión difusión cultural de la gestión cultural en la institución educativa “San Nicolás” Huamachuco-2019.</p>	<p>La variable gestión administrativa presenta un nivel alto en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco-2019.</p> <p>La variable</p>

<p>¿Cuál es el nivel de la variable gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión promoción cultural de la gestión cultural en la institución educativa “San Nicolás” Huamachuco-2019.</p>	<p>gestión cultural presenta un nivel alto en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás” Huamachuco-2019.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión difusión cultural de la gestión</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión desarrollo cultural de la gestión cultural en la institución educativa “San Nicolás” Huamachuco - 2019.</p>	<p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión difusión cultural de la gestión cultural en la institución educativa N°</p>

<p>cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás “Huamachuco -2019?  ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la dimensión promoción cultural de la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión cultural y la dimensión dirección de la gestión administrativa en la institución educativa “San Nicolás “Huamachuco-2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión cultural y la dimensión control de la gestión administrativa en la institución educativa “San Nicolás “Huamachuco-2019.</p>	<p>81027 “San Nicolás “Huamachuco-2019.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión promoción cultural de la gestión cultural en la institución educativa N° 81027 “San Nicolás “Huamachuco-2019.</p> <p>La gestión</p>
---	---	---

Nicolás  
“Huamachuco  
-2019?  
¿Qué relación  
existe entre la  
gestión  
administrativa  
y la  
dimensión  
desarrollo  
cultural de la  
gestión  
cultural en la  
institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco  
-2019?  
¿Qué relación

administrativa  
Se relaciona  
significativament  
e con la  
dimensión  
desarrollo  
cultural de la  
gestión cultural  
en la institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco-  
2019.  
La gestión  
cultural se  
relaciona  
significativament  
e con la  
dimensión

existe entre la  
gestión  
cultural y la  
dimensión  
planeamiento  
de la gestión  
administrativa  
en la  
institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco  
-2019?

¿Qué relación  
existe entre la  
gestión  
cultural y la  
dimensión  
organización

planeamiento de  
la gestión  
administrativa en  
la institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco-  
2019.

La gestión  
cultural se  
relaciona  
significativamente  
con la  
dimensión  
organización de  
la gestión  
administrativa en  
la institución  
educativa N°

de la gestión  
administrativa  
en la  
institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco  
-2019?

¿Qué relación  
existe entre la  
gestión  
cultural y la  
dimensión  
dirección de  
la gestión  
administrativa  
en la  
institución  
educativa

81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco

La gestión  
cultural se  
relaciona  
significativament  
e con la  
dimensión

dirección de la  
gestión  
administrativa en  
la institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco-  
2019.

La gestión  
cultural se

“San Nicolás  
N° 81027  
“Huamachuco  
-2019?

¿Qué relación  
existe entre la  
gestión  
cultural y la  
dimensión  
control de la  
gestión  
administrativa  
en la  
institución  
educativa

“San Nicolás  
N° 81027  
“Huamachuco  
-2019?

relaciona  
significativamente  
e con la  
dimensión  
control de la  
gestión  
administrativa en  
la institución  
educativa N°  
81027 “San  
Nicolás  
“Huamachuco-  
2019.

## ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

### ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### INSTRUCCIÓN;

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel de la gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada ítem

**1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre**

“ VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSION: PLANEAMIENTO						
		1	2	3	4	5
1	Las actividades culturales contribuyen con la misión y visión institucional.					
2	La finalidad de las actividades culturales contribuye con la formación integral del estudiante					
3	Las actividades culturales contribuyen con la la identidad de los estudiantes, profesores y comunidad educativa					
4	Las actividades culturales se encuentran dentro de los documentos de gestión de la institución educativa					
5	Las actividades culturales orientan la labor pedagógica de los docentes y administrativos de la institución educativa					
6	Las actividades culturales se encuentran debidamente planificadas en los documentos pedagógicos como planificación anual, planificación de unidad y sesión de aprendizaje					
DIMENSION: ORGANIZAR						
		1	2	3	4	5
7	Las actividades culturales se socializan entre los integrantes de la institución educativa					
8	Las actividades culturales se organizan a través del trabajo en equipo					
9	Las actividades culturales concentran a profesionales especializadas en el desarrollo de la cultura					
10	Las actividades culturales presentan un presupuesto debidamente financiado					
11	Las actividades culturales se relacionan con las propuesta pedagógica y necesidades de la comunidad educativa					
12	Las actividades culturales adquieren responsabilidades en las personas designadas					
DIMENSION: DIRIGIR / DIRECCIÓN						
		1	2	3	4	5

13	La designación de personal responsable de dirigir las actividades culturales contribuyen a obtener mejores resultados					
14	El éxito de las actividades culturales recae en la coordinación y socialización de los eventos					
15	La comunicación entre las direcciones y/o áreas son procesos exitosos					
16	La motivación en la implantación de nuevos procesos administrativos generan resultados exitosos					
17	L motivación contribuye a ser eficaces en los procesos administrativos					
18	El liderazgo por parte de los responsables de las actividades culturales generan resultados exitosos					
19	Los procesos están orientados a obtener la eficacia en los procesos administrativos					
	<b>DIMENSION: CONTROLAR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Están definidos los estándares de calidad en cada proceso administrativo					
21	Consideras que existe un monitoreo de desempeño.					
22	Creas que la evaluación de desempeño puede determinar qué tan eficaces somos en los procesos administrativos.					
23	La administración aplica acciones correctivas a los procesos administrativos inadecuados.					
24	Consideras que existe algún control en los procesos administrativos					

## ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL GESTIÓN CULTURAL

### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel de la gestión cultural. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada ítem.

**1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre**

<b>VARIABLE 1: GESTION CULTURAL</b>						
<b>DIMENSION: DIFUSIÓN CULTURAL</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	La gestión institucional difunde los programas culturales en relación a la propuesta pedagógica					
<b>2.</b>	La gestión institucional considera que el periodo de los programas culturales forma parte de la difusión que se promueve					
<b>3.</b>	La gestión institucional designa profesionales competentes para la difusión de los programas culturales.					
<b>4.</b>	La gestión institucional realiza las coordinaciones pertinentes con la comisión responsable de la producción.					
<b>5.</b>	La gestión institucional Estimas que los ejes temáticos son apropiados para la difusión cultural.					
<b>6.</b>	La gestión institucional cuenta con recursos disponibles para los programas culturales.					
<b>7.</b>	La gestión institucional designa un presupuesto apropiado para el diseño de los programas culturales					
<b>8.</b>	La gestión institucional diseña la difusión de programas culturales acorde a la realidad contextual.					
<b>DIMENSION: PROMOCIÓN CULTURAL</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9.</b>	La gestión institucional realiza un diagnóstico previo antes de realizar un proyecto cultural					
<b>10.</b>	La gestión institucional diseña, conjuntamente con la plana docente, proyectos de actividades culturales					
<b>11.</b>	La gestión institucional desarrolla una acción orientadora hacia el logro de los propósitos institucionales y sociales					
<b>12.</b>	La gestión institucional dirige sus acciones culturales hacia la población a fin de provocar un hecho cultural hacia un espectador culto y activo					
<b>13.</b>	La gestión institucional planifica solo acciones de realización o difusión cultural a fin de crear conciencia en los receptores					

14	La gestión institucional, al momento de organizar los proyectos, se dividen las tareas por comisiones según las actividades programadas.					
15	Piensas que existe una coordinación entre las comisiones involucradas, durante la dirección del proyecto.					
16	Consideras que la comunicación es horizontal entre los encargados y las comisiones involucradas.					
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO CULTURAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	La gestión institucional diseña una actividad cultural dentro de los lineamientos de la institución educativa.					
18	La gestión institucional determina un público objetivo en el desarrollo de una actividad cultural					
19	La gestión institucional selecciona objetivamente el equipo de trabajo afianzando las capacidades de los responsables					
20	La gestión institucional viabiliza el desarrollo cultural de individuos, grupos y comunidades					
21	La gestión institucional diseña estándares de control para evaluar los proyectos culturales.					
22	La gestión institucional promueve acciones correctivas en el desarrollo del proyecto cultural.					

### ANEXO 3: FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

#### Ficha técnica de instrumento 1: Gestión Administrativa

<b>ASPECTOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Cuestionario sobre gestión administrativa
<b>AUTOR DEL INSTRUMENTO</b>	Br. Omar Huayta
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Lima – Perú, 2017
<b>USUARIOS</b>	Docentes
<b>CARACTERÍSTICAS Y MODO DE APLICACIÓN</b>	La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable gestión administrativa.
<b>PROCEDIMIENTO</b>	Los docentes debe desarrollar el cuestionario de manera individual, con un tiempo máximo de 15 minutos, pues se busca que se dé una respuesta rápida sin realizar juicio alguno, priorizando lo valorativo antes que lo cognitivo. Se utiliza para su desarrollo lápiz y borrador.
<b>VALIDACIÓN</b>	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable
<b>CONFIABILIDAD</b>	El instrumento posee confiabilidad , se efectuó una prueba piloto donde participaron 20 docentes y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach que dio un resultado de confiabilidad (,929)

### Ficha Técnica del Instrumento 2: Gestión Cultural

<b>ASPECTOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>DEL</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>DEL</b>	Cuestionario sobre gestión cultural
<b>AUTOR DEL INSTRUMENTO</b>	<b>DEL</b>	Br. Omar Huayta
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	<b>DEL</b>	Lima – Perú, 2017
<b>USUARIOS</b>		Docentes
<b>CARACTERÍSTICAS Y MODO DE APLICACIÓN</b>		La escala consta de 22 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable gestión cultural.
<b>PROCEDIMIENTO</b>		Los docentes debe desarrollar el cuestionario de manera individual, con un tiempo máximo de 15 minutos, pues se busca que se dé una respuesta rápida sin realizar juicio alguno, priorizando lo valorativo antes que lo cognitivo. Se utiliza para su desarrollo lápiz y borrador.
<b>VALIDACIÓN</b>		El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable
<b>CONFIABILIDAD</b>		El instrumento posee confiabilidad , se efectuó una prueba piloto donde participaron 20 docentes y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach que dio un resultado de confiabilidad (,941)

**ANEXO 4: BASES DE DATO DE LAS PRUEBAS PILOTOS**

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>																									
<b>N°</b>	<b>PLANEACIÓN</b>						<b>ORGANIZACIÓN</b>						<b>DIRECCIÓN</b>						<b>CONTROL</b>						
<b>SUJET O</b>	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	
S1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
S2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	4	3	5	4	3	5	2	4	3	5	4	5	5
S4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
S5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
S6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
S7	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
S8	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5

S9	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4
S10	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4
S11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
S12	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4
S13	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3
S14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
S15	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
S16	4	5	5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	4	3	5	4	3	2	2	4	3	5	4	5
S17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5
S18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
S19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5
S20	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	3	4	3	5	4

<b>GESTIÓN CULTURAL</b>																						
<b>N°</b>	<b>DIFUSIÓN CULTURAL</b>								<b>PROMOCIÓN CULTURAL</b>								<b>DESARROLLO CULTURAL</b>					
<b>SUJETO</b>	<b>P 1</b>	<b>P 2</b>	<b>P 3</b>	<b>P 4</b>	<b>P 5</b>	<b>P 6</b>	<b>P 7</b>	<b>P 8</b>	<b>P 9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>	<b>P19</b>	<b>P20</b>	<b>P21</b>	<b>P22</b>
S1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	5	5	5	5	2	3	4	3	3	4	3	1
S3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
S4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
S5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
S6	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4
S7	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
S8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
S9	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
S10	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	2
S11	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	4	4	4	3	4	2
S12	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5

S13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3	4	3	3	3	4	4
S14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S15	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	5	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	1
S16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
S17	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
S18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
S19	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
S20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

**ANEXO 5: BASES DE DATO DE LA MUESTRA**

<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>																									
<b>SUJET O</b>	<b>PLANEAMIENTO</b>						<b>ORGANIZAR</b>						<b>DIRIGIR / DIRECCIÓN</b>						<b>CONTROLAR</b>						
	<b>P 1</b>	<b>P 2</b>	<b>P 3</b>	<b>P 4</b>	<b>P 5</b>	<b>P 6</b>	<b>P 7</b>	<b>P 8</b>	<b>P 9</b>	<b>P1 0</b>	<b>P1 1</b>	<b>P1 2</b>	<b>P1 5</b>	<b>P1 6</b>	<b>P1 7</b>	<b>P1 8</b>	<b>P1 9</b>	<b>P2 0</b>	<b>P2 1</b>	<b>P2 2</b>	<b>P2 3</b>	<b>P2 4</b>	<b>P2 5</b>	<b>P2 6</b>	
<b>S1</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
<b>S2</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
<b>S3</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
<b>S4</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
<b>S5</b>	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	3	
<b>S6</b>	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
<b>S7</b>	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	
<b>S8</b>	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
<b>S9</b>	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	

<b>S10</b>	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
<b>S11</b>	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
<b>S12</b>	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
<b>S13</b>	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
<b>S14</b>	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
<b>S15</b>	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5
<b>S16</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>S17</b>	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
<b>S18</b>	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4
<b>S19</b>	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
<b>S20</b>	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
<b>S21</b>	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
<b>S22</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
<b>S23</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>S24</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
<b>S25</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4

S26	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	3
S27	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
S28	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3
S29	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
S30	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4
S31	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
S32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
S33	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
S34	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4
S35	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
S36	5	4	5	5	5	3	5	5	3	2	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S37	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3
S38	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
S39	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2
S40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5

<b>GESTIÒN CULTURAL</b>																						
<b>SUJETO</b>	<b>DIFUSIÒN CULTURAL</b>								<b>PROMOCIÒN CULTURAL</b>								<b>DESARROLLO CULTURAL</b>					
	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>
<b>S1</b>	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5
<b>S2</b>	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
<b>S3</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
<b>S4</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
<b>S5</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>S6</b>	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
<b>S7</b>	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
<b>S8</b>	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3
<b>S9</b>	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
<b>S10</b>	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5
<b>S11</b>	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4
<b>S12</b>	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5

S13	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
S14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
S15	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
S16	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
S17	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
S18	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4
S19	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
S20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
S21	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
S22	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5
S23	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
S24	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5
S25	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
S26	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
S27	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
S28	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5

<b>S29</b>	3	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
<b>S30</b>	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4
<b>S31</b>	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5
<b>S32</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
<b>S33</b>	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5
<b>S34</b>	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5
<b>S35</b>	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
<b>S36</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
<b>S37</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
<b>S38</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>S39</b>	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
<b>S40</b>	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5

## ANEXO 7: SOLICITUD DE APLICACIÓN DE TESIS



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Huamachuco; 24 de Junio del 2019

SOLICITO LA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE TESIS

Señora:

Beneranda Luján Vela

Sub.Directora de la I.E. N ° 81027 "San Nicolás"

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a usted, como estudiante de Maestría de Administración de Educación De La Universidad Cesar Vallejo De Trujillo del III ciclo con la finalidad de solicitar a su persona la autorización para poder aplicar la Tesis: "**Gestión administrativa y gestión cultural en una institución educativa de Huamachuco-2019**" en vuestra Institución que usted dirige; el mismo que contribuirá a la institución y logros de aprendizaje de vuestros alumnos de su I.E.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y quedo a su disposición para coordinaciones correspondientes.

Atte.

Mg. HENRY VILLACORTA  
DOCENTE ASESOR

Br. CAROLINA QUEVEDO CHIGNE  
MAESTRANTE



## ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



### Emblemático, Glorioso Y Sesquicentenario "San Nicolás"

#### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

SEÑOR : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-TRUJILLO

I. E SAN NICOLAS HUAMACHUCO

HACE CONSTAR:

Que la Srta: **CAROLINA ALEXANDRA QUEVEDO CHIGNE**, identificada con DNI 77809578.

Aplicó **EL INSTRUMENTO DE TESIS** (Encuesta para medir la variable uno **GESTIÓN ADMINISTRATIVA** y la variable dos **GESTIÓN CULTURAL**) en nuestra I.E. N° 81027 "SAN NICOLAS" del nivel primario desarrollándose los días 24 y 25 de junio del presente año

La señorita realizó la encuesta completa a satisfacción cumpliendo con lo planificado.

Se otorga la presente constancia para los fines necesarios

Huamachuco 25 de junio del 2019.



*Carolina*  
M<sup>g</sup> *Carolina Quevedo Chigne*  
SUB-DIRECTORA