



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E.
públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Rosario Teodora Álvaro Díaz

ASESOR:

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dra. Flor de María Sanchez Aguirre

Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Secretaria

Mgr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A mi todopoderoso por brindarme la oportunidad de culminar mis estudios de post grado, satisfactoriamente, a mis hijos que y a mi esposo por su apoyo constante e incondicional

Br. Rosario Álvaro Díaz

Agradecimientos

A la prestigiosa Universidad César Vallejo por las facilidades brindadas en la ejecución y realización de este aporte pedagógico, la misma que permitirá el perfeccionamiento de mi labor docente.

Reitero mi afecto y agradecimiento a mi asesor por su valioso acompañamiento, monitoreo y exigencia técnica en esta producción.

A los docentes por su tiempo y colaboración en la ejecución de esta práctica de investigación.

La autora

Declaración de autenticidad

Yo, Rosario Álvaro Díaz estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 15988512 con la tesis titulada “Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016”.

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 autoplagiada; 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 la falta, 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.

Los Olivos, 18 de marzo de 2017

Br. Rosario Álvaro Díaz
DNI N° 15988512

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Magister, pongo a consideración el presente trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016”. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional e I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016; dando así cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos; el capítulo II, está referido al marco metodológico que contiene las variables, la operacionalización de las variables, la metodología y el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra, criterio de selección, técnicas e instrumentos, el método de análisis de datos; el capítulo III, lo conforma los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis de la investigación; el capítulo IV, la discusión de los resultados; el capítulo V, las conclusiones de la investigación; el capítulo VI, las recomendaciones; el capítulo VII, las referencias y finalmente se concluye con los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1 Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	18
1.2 Fundamentación teórica	20
1.2.1 Bases teóricas de la variable cultura organizacional	20
1.2.2 Bases teóricas de la variable desarrollo institucional	27
1.3 Justificación	34
1.3.1. Justificación práctica	34
1.3.2. Justificación metodológica	34
1.3.3. Justificación teórica	34
1.4. Problema	35
1.4.1. Realidad problemática	35
1.4.2. Formulación del problema	37
1.4.2.1. Problema general	37
1.4.2.2. Problemas específicos	37
1.5 Hipótesis	38
1.5.1. Hipótesis general	38

1.5.2. Hipótesis específicas	38
1.6. Objetivos	38
1.6.1. Objetivo general	38
1.6.2. Objetivos específicos	38
II. Metodología	40
2.1. Variables de la investigación	41
2.1.1. Definición conceptual de las variables	41
2.1.2. Definición operacional de las variables	41
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	44
2.5. Diseño de investigación	44
2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.6.1. Población	45
2.6.2. Muestra	47
2.6.3. Muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.7.1. Técnica	51
2.7.2. Instrumento de recolección de datos	51
2.7.3. El cuestionario	51
2.7.4. Validez del instrumento	53
2.7.5. Confiabilidad del instrumento	54
2.8. Método de análisis de datos	55
III. Resultados	57
3.1. Resultados descriptivos	58
3.2. Análisis de contingencia	60
3.3. Prueba de hipótesis	61
3.3.1. Prueba de hipótesis general	61
3.3.2. Prueba de hipótesis específicas	62
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76

Anexos

81

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 3: Cuestionario sobre cultura organizacional

Anexo 4: Cuestionario sobre desarrollo institucional

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del instrumento cultura organizacional

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del instrumento desarrollo institucional

Anexo 7: Base de datos originales

Anexo 8: Certificado de validación del instrumento que mide cultura organizacional

Anexo 9: Certificado de validación del instrumento que mide desarrollo institucional

Anexo 10: Artículo científico

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable cultura organizacional	42
Tabla 2.	Operacionalización de variable desarrollo Institucional	43
Tabla 3.	Distribución de la población de estudio	46
Tabla 4.	Submuestras de las II.EE. públicas del nivel inicial de la UGEL 10, 2016.	50
Tabla 5.	Validación de instrumento cultura organizacional.	53
Tabla 6.	Validación según juicio de expertos de desarrollo institucional.	53
Tabla 7.	Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos	54
Tabla 8.	Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman	56
Tabla 9.	Nivel de cultura organizacional en docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral, 2016	58
Tabla 10.	Nivel de desarrollo institucional en docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral, 2016	59
Tabla 11.	Distribución porcentual de encuestados según cultura organizacional y desarrollo institucional.	60
Tabla 12.	Nivel de correlación y significación entre cultura organizacional y el desarrollo institucional.	61
Tabla 13.	Nivel de correlación y significación entre el liderazgo y el desarrollo institucional.	62
Tabla 14.	Nivel de correlación y significación entre la comunicación y el desarrollo institucional.	63
Tabla 15.	Nivel de correlación y significación entre la identidad y el desarrollo institucional	64

Tabla 16. Nivel de correlación y significación entre la motivación y el desarrollo institucional 65

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de cultura organizacional	58
Figura 2. Nivel de desarrollo institucional	59
Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según cultura organizacional y desarrollo institucional	60

Resumen

La investigación titulada: Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016, tuvo como objetivo general la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016. La muestra estuvo formada por 132 docentes en los cuales se han aplicado las variables de estudio.

El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue el básico con un nivel correlacional, su diseño fue el no experimental y de corte transversal, que recogió la información en un momento determinado, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionario sobre cultura organizacional, formado por 21 ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre desarrollo institucional, formado por 33 ítems en la escala de Likert, los cuales brindaron información acerca de las variables de estudio, mediante la evaluación de sus diversas dimensiones y cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

De la misma manera, después de haber procesado la información al haber aplicado los instrumentos, se pasó al procesamiento estadístico de los datos y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,842$; $p = 0,000 < 0,05$) entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional en las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016, comprobándose la hipótesis del investigador.

Palabras claves: Cultura organizacional, desarrollo institucional

Abstract

The research entitled: Organizational culture and institutional development of I.E. Public relations of the initial level of the district of Huaral - 2016, had as general objective the relation between the organizational culture and the institutional development of I.E. Public schools of the initial level of the district of Huaral - 2016. The sample consisted of 132 teachers in whom the study variables were applied.

The method used was the hypothetical deductive, the type of research was the basic one with a correlational level, its design was non-experimental and cross-sectional, which collected the information at a specific time, which was developed when applying the instruments: questionnaire on Organizational culture, formed by 21 items in the Likert scale and the questionnaire on institutional development, made up of 33 items on the Likert scale, which provided information about the study variables, by evaluating their various dimensions and the results Are presented graphically and textually.

In the same way, after having processed the information after applying the instruments, we proceeded to the statistical processing of the data and reached the following conclusion: There is a positive and high relation ($Rho = 0.842$, $p = 0.000 < 0, 05$) between organizational culture and institutional development in EI The initial level of the district of Huaral - 2016, proving the hypothesis of the researcher.

Key words: organizational Culture, institutional development

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Mayor (2012), desarrolló el estudio de investigación titulada *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las Escuelas del Municipio Mara*, con el fin de optar el grado de magíster en la Universidad de Zulia. Zulia - Venezuela, para tal fin el autor se propuso como objetivo primordial el de analizar la relación entre clima organizacional y el liderazgo de los directivos en las escuelas del Municipio Mara. En este sentido el autor identificó a su muestra de estudio el cual ha estado constituido por 75 encuestados en quienes se han aplicado los instrumentos de recolección de datos. La investigación se ha centrado en un tipo de estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Al concluir el tratamiento de la información el autor pudo concluir en que: a) En relación a la motivación, se presentaron fallas en la incentivación del personal por parte de los directivos para garantizar las buenas relaciones. b) La comunicación es medianamente efectiva puesto que se presentaron fallas de orientación sobre los objetivos académicos.

Libreros (2011), en su investigación titulada *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del valle del Cauca*, presentada en la Universidad Nacional de Colombia con el propósito de optar el grado de magíster planteándose como fin principal el de mostrar la relación que existente entre cultura organizacional y el bienestar laboral; para tal caso el autor adoptó un tipo de estudio correlacional descriptivo contando con una muestra representativa conformada por 1408 encuestados en quienes ha aplicado sus cuestionarios con el fin de recabar la información oportuna y de las cuales se ha podido concluir que: a) Las instituciones están formadas por individuos, quienes se integran y cooperan para la existencia y lograr de manera conjunta los objetivos de la misma; al estar dentro en un contexto globalizado; presentan cambios constantemente que originan impacto en los integrantes y también en la sociedad de un modo dialéctico y de manera permanente.

Alcalá (2011), en su trabajo magistral de investigación denominado *El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior* presentado en la Universidad San Juan Bautista, México, determinó como objetivo general evaluar el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas de educación superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin y Stringer para detectar los factores prevalecientes en la organización. Para tal propósito optó por un tipo de estudio correlacional de diseño transversal; además contó con la participación de una población compuesta por 111 encuestados de quienes eligió a una muestra representativa de 43 personas. Al final del estudio y con los resultados hallados, la autora arribó a la conclusión de que: Los trabajadores tienen una percepción regular del clima en las variables recompensa y conflicto.

León (2010), en su trabajo de investigación magistral denominado *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación Inicial de la fundación del Niño Bolívar* en la Universidad de Venezuela se planteó como objetivo principal determinar la incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción del personal docente de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar y para ello dirigió su investigación con un tipo de estudio descriptiva correlacional. Así mismo identificó su población de estudio la cual fue constituida por cuarenta y dos (42) docentes en los cuales se aplicó los instrumentos de recolección de datos y con los datos obtenidos le permitieron concluir de manera resaltante en que: a) Las diferentes instituciones de Educación Inicial se desarrollan dentro de un entorno abierto, donde los mensajes fluyen de modo ascendente, motivo por el cual las decisiones importantes las toman los altos directivos, lo cual afecta indudablemente en el establecimiento de las relaciones positivas entre superior y subordinado. b) Existe un diálogo abierto entre los docentes y su supervisor inmediato lo cual posibilita la libertad, la confianza, la participación, y las ganas de trabajar por su institución, pues se construye con liderazgo, más o menos flexible, que permite asumir responsabilidades e ir desarrollándose dentro de la organización.

Añez (2006), en su investigación *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*, para optar el grado de magíster por la universidad Rafael Bellosó Chacín - Venezuela. Definió como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal docente que trabaja en el núcleo humanístico de una institución de educación superior. La investigación fue de un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 87 encuestados y concluyó: la presencia de situaciones favorables en cuanto al nivel de compromiso, disposición e identificación del docente para el cumplimiento cabal de normas, lineamientos, visión, misión, valores, estabilidad laboral y patrones de conducta en la universidad, son claros indicadores de una institución en condiciones de aprovechar una fuerza laboral comprometida.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Castilla y Salazar (2015), realizaron la tesis magistral denominada *El liderazgo del director y el desarrollo institucional en la UGEL 01 – 2012*, en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012. Su muestra estuvo conformada por 75 sujetos y contó con un diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Al final los autores concluyeron que: a) El actuar en conjunto se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012, b) Los modelos de comportamiento se relacionan directa y significativamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012, ello da cuenta que la cultura organizacional que se presente en las instituciones repercutirán en el desarrollo de las mismas

Babilonia (2014), en su tesis para optar el grado de magister por la Universidad Nacional de Iquitos, denominada *Cultura organizacional en docentes – Instituciones Educativas Colegio Nacional de Iquitos y Colegio San Agustín, Iquitos 2011*, se planteó como objetivo general, determinar cultura organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Colegio Nacional de Iquitos y Colegio San Agustín. Para ello la investigación fue de tipo descriptivo y el diseño

fue el no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 docentes de la Institución Educativa “Colegio Nacional de Iquitos” y por 60 docentes de la Institución Educativa “Colegio San Agustín” que fueron seleccionados en forma no aleatoria por conveniencia. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Al final el investigador concluyó que: a) la relación entre la cultura organizacional y los comportamientos del componente misión en los docentes fue alta. b) la relación entre la cultura organizacional y los comportamientos del componente adaptabilidad en los docentes fue media.

Garro y Mendoza (2012), en su tesis titulada: *Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas de Amarilis – Huánuco*, para optar el grado de magíster, por la Universidad de Huánuco, Perú. El estudio tuvo como objetivo general: Analizar el clima organizacional para determinar su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis, Huánuco. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental, transversal y el método fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 262 estudiantes. Los autores arribaron a la siguiente conclusión: La comunicación institucional, y los procesos de toma de decisiones no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes.

Montalvo (2011), en su tesis realizada por la Universidad Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, titulada *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí 2008*, para optar el grado de doctor por la Universidad Enrique Guzmán y Valle, el cual tuvo como objetivo general, establecer la relación existente entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas por parte de los docentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en el contexto mencionado, se aplicó para la investigación un diseño aplicado, descriptivo correlacional trabajando con una muestra conformada por 318, para lo cual se realizó un muestreo estratificado extrayendo

una muestra proporcional en cada institución. Concluyendo: La variable clima organizacional se relaciona con el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes perciben que el clima organizacional conlleva a un nivel alto y a un buen desempeño docente.

Morocho (2010), realizó el trabajo de investigación que lleva por título *Liderazgo Transformacional y Clima organizacional de las Instituciones Educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao*, para optar el grado de magíster por la Universidad San Ignacio de Loyola. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y Clima organizacional de las Instituciones Educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao. Su muestra estuvo conformada por todos los docentes de las 5 instituciones educativas de Ciudad Satélite Santa Rosa, haciendo un total de 103 docentes; su metodología fue de tipo descriptivo, y el diseño de investigación fue el descriptivo correlacional. Al final el autor llegó a las siguientes conclusiones: a) Existe relación entre el liderazgo ejercido por las autoridades educativas y el clima organizacional. b) Existe correlación positiva, moderada y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional. c) Existe correlación alta y significativa entre el liderazgo y la identidad institucional del clima organizacional.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Base teórica de la variable cultura organizacional

Teoría de la cultura organizacional de Robbins

Según los estudios de Robbins (2013) mencionó que “La cultura organizacional está referida a un sistema de significados compartidos entre sus integrantes, el cual permite diferenciar a una empresa u organización de las otras” (p. 512).

Según el autor una administración educada en las organizaciones hace que la cultura que se maneje en ella sea vista de diferentes puntos de vista, algunas suelen ser positivas y otras negativas dadas por el grado del manejo del personal, de las oportunidades, de la empatía entre laboradores y otros.

Además, Robbins (2013) señaló que:

Para que haya una captación de la cultura de una organización debe prevalecer las siguientes características: innovar y asumir riesgos, atender detalles, orientar hacia resultados específicos, guiar al personal, manejar óptimamente los equipos, demostrar dinamismo y estabilidad. (p. 513)

Entonces estas características son continuas e escalonadas que van de menor a mayor grado. Es por ello que al evaluar la organización desde un panorama amplio y completo se llega a la conclusión de que la cultura organizacional de la institución, consiste en el cómo se trabaja ahí y la manera en la que todos deben actuar.

Según Robbins (2013) mencionó además que “la cultura organizacional expresa el modo en que el personal percibe las cualidades y carencias de la cultura de su centro de labores, si les agrada o no, en otras palabras, se trata de un término descriptivo” (p. 514).

De ello se entiende que en los estudios realizados se busca medir la manera de como los trabajadores perciben a su organización, si hay estímulos por el trabajo grupal o individual, si se está constantemente innovando, si apoya plenamente las iniciativas, etc.

Por otro lado, el autor indicó que al tratarse la cultura organizacional de puntos de vista y percepciones del trabajador sobre su organización entonces por ende las personas deben llegar a coincidir en sus percepciones o al menos guardar cierta similitud, y con ello se entiende que no siempre todos estarán de acuerdo dando lugar a lo que se llaman las subculturas organizacionales.

Para Robbins (2013) las subculturas suelen desarrollarse en las grandes organizaciones y son reflejo de experiencias comunes o situaciones problemáticas que encaran los miembros de un mismo lugar o escala. (p. 514)

Entonces mientras mayor sea la organización más subculturas puede desarrollar al tener que contar con servidores de diferentes características.

Definición de la variable cultura organizacional

Para Gibson (1997) mencionó que la cultura organizacional es “un conjunto de normas, valores, ideas y pautas de comportamiento que interiorizan los integrantes de una organización y que se asemejan a la personalidad del hombre” (p. 71).

Todas las personas que integran una organización, forman una cultura, es decir, un sistema de ideas, valores y reglas que rigen su comportamiento. Para el autor, esta cultura es como la personalidad de la organización.

Para Kreitner y Kinicki (2003) la cultura de la organización es entendida como “la razón social que mantiene juntos a los miembros de una organización. La cultura de la organización se enmarca en dos niveles que cambian en razón a las funciones visibles externamente y la resistencia ante los cambios” (p.585).

Se deduce que la cultura organizacional propicia la integración de quienes conforman una empresa o institución, no sólo los empleados, también los jefes, administrativos, etc. es decir, toda la personal forma parte de esta cultura que se genera en el quehacer diario que se suscita en el centro de trabajo.

Por su parte Stocum, Woodman y Hellriegel (1999) mencionaron que “la cultura organizacional expresa un sistema complejo de ideas, creencias, expectativas, actitudes, valores y conductas que comparten los miembros de la empresa” (p. 546).

Cada individuo da un aporte personal a la cultura, con su manera de ser y actuar; la colectividad de una organización en su actividad diaria expresa una serie de ideas, creencias, comportamientos, practica valores y actitudes que van compartiendo y adquiriendo los demás.

Según Pedraza (2015) indicó que la cultura organizacional “es el diálogo usual, límites colectivos y criterios compartidos para la inclusión y exclusión, expresados en poder y jerarquía, intimidad, lazos amicales, recompensas, castigos e ideología de quienes integran una organización” (p. 18).

Para el autor, ésta se manifiesta con la ideología, las relaciones interpersonales, la jerarquía, los criterios, normas de conducta y comunicación que entablan las personas que trabajan en una organización; ellos crean la cultura y se rigen a ella.

Por otro lado, Amorós (2007) indicó que la cultura organizacional es “la representación global de un patrón de valores, creencias, expectativas, actitudes y conductas que comprenden, expresan y comparten los trabajadores de una organización” (p. 229).

El autor concuerda con Stocum, Woodman y Hellriegel, en señalar que la cultura constituye un patrón complejo dentro de una organización, que nace a partir de los pensamientos, actitudes y valores que comparten los individuos que laboran en un mismo centro de trabajo.

Dimensiones de la cultura organizacional

Como ya lo mencionó Gibson (1997) “la cultura organizacional es un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de comportamiento compartidos en una organización y que se parece a la personalidad del ser humano” (p. 71); pero esta a su vez comprende las siguientes dimensiones según el mismo autor:

Dimensión 1: Liderazgo

Según Gibson (1997) señaló que “El liderazgo es la influencia en otros que se ejerce en una determinada situación, y que ha sido guiada a través de una comunicación oportuna orientada al logro de uno o varios objetivos concretos” (p. 73).

Entonces, se puede entender que un líder tiene la capacidad de influir en el accionar de los demás, empleando la comunicación clara y oportuna para conseguir determinados objetivos dentro de la institución.

Para Slocum, Woodman y Hellriegel (1999) el liderazgo es:

Un proceso a través del cual una persona logra influir en los demás para alcanzar una objetivo. Un líder es la persona que realiza acciones indicadas

para provocar en los demás las ganas de colaborar con él para hacer posible su visión. (p. 301)

Según los autores, el líder ejerce una influencia para lograr propósitos comunes, no a través de la imposición ni el autoritarismo, sino de persuasión y convencimiento, a tal grado que los demás colaboran voluntariamente con él para el éxito de los objetivos.

Para Lepely (2001) el liderazgo “es la ciencia de dirigir una empresa de la situación en la que se encuentra actualmente hacia una situación futura o anhelada, comparativamente mejor, donde el personal es el principal factor para lograr el cambio” (p. 31).

El autor ve el liderazgo como una ciencia, es decir, como un conjunto de saberes y conocimientos necesarios para dirigir una empresa o institución hacia mejores rumbos, donde el principal motor o fuerza son las personas que laboran allí.

Dimensión 2: Comunicación

Para Gibson (1997) la comunicación “consiste en intercambiar información entre personas, significa compartir un mensaje o una información a otra persona o a una colectividad y constituye un proceso esencial de la vida humana para la organización de la sociedad” (p. 73).

Saber comunicarse dentro de una organización, es esencial para el apropiado funcionamiento de la misma, pues implica dar a conocer información oportuna acerca de las metas que se quieren alcanzar, dar un mensaje motivador, coordinar actividades, así como también saber solucionar conflictos a través del diálogo.

Por otra parte, Amorós (2007) conceptualizó a la comunicación como:

Acto generado por las personas con el fin de entendimiento, por lo cual se establecen criterios, en donde se identifican como personas valiosas, se respetan, avaloran y aceptan sus diferencias y autonomía ética, realizan un

intercambio recíproco de mensajes que contribuye a la creación de nuevos conocimientos conscientes. (p.119)

El autor establece que el proceso comunicativo tiene como fin el entendimiento, es decir, que las personas, conversando, lleguen a comprenderse, se valoren y logren solucionar sus diferencias comunicándose.

Por su parte Slocum, Woodman y Hellrigel (1999) mencionaron que la comunicación “es la competencia fundamental que se refiere al envío y la recepción eficaz de información; así como la transmisión y comprensión de pensamientos sentimientos y actitudes” (p. 23).

Para una buena comunicación, las personas que intervienen deben ser capaces de transmitir sus opiniones e ideas de manera respetuosa, y saber escuchar a los demás cuando se expresen, sin tergiversar o cambiar el sentido de los mensajes.

Dimensión 3: Identidad

Gibson (1997) sostuvo que “es la respuesta a la interrogante de quién soy a nivel personal; o quiénes somos a nivel colectivo, nacional o étnico. Y la respuesta de no poder ser” (p 74).

Para el autor, la identidad tiene un sentido individual y grupal; dentro de una organización lo que se quiere promover es una identidad grupal o colectiva, en la cual los trabajadores se sientan parte fundamental de su empresa y puedan percibir como suyos los objetivos que ésta posee.

Por su parte Larrain (1994) estableció que la identidad “es un proceso abierto de transformación continua y su función consiste en hacer posible el auto reconocimiento, la autonomía y la dinámica endógeno” (p 207).

Entonces, la identidad es un proceso constante por medio del cual una persona se ve y se reconoce como parte importante de algo, ya sea de su familia, su entorno social o su lugar de trabajo.

Según Biagini (1989) señaló que la identidad “es un constructo social, manifestada en la voluntad, que actúa como un resorte o impulso para la acción, más que como un modo de mera contemplación” (p. 98).

Conocerse a uno mismo y valorarse, es como un individuo va construyendo su propia identidad, la cual también posee elementos sociales; de este modo, según el autor identificarse no es simplemente contemplarse, sino demostrar mediante acciones quién eres y lo que vales.

Dimensión 4: Motivación

Gibson (1997) señala sobre la motivación que “es un concepto que se emplea con el fin de explicar la razón de una acción el cual influye en los individuos o que parten de ellos para iniciar y orientar su actuar” (p. 164).

Se puede deducir que la motivación es aquello que da inicio a una acción, es lo que influye en la mente de las personas para que actúen de un modo determinado para alcanzar una meta.

Chiavenato (2009) señaló que la motivación “es todo aquello que impulsa a un ser humano a actuar de cierta manera o que inicia, por lo menos, una tendencia hacia un comportamiento específico” (p. 41).

Estar motivado es como recibir un impulso hacia un rumbo determinado, y para el autor, esta fuerza para dar el primer paso la genera la motivación, dirigiendo el accionar de la persona, para la consecución de sus objetivos.

Para Hellriegel, Slocum y Benjamín (1999) “la motivación es la fuerza que actúa sobre un hombre desde su interior e induce a que se comporten o actúen de un modo determinado, encaminado hacia los objetivos” (p. 136).

Según los autores, la motivación es entendida como un conjunto de fuerzas que dirigen el comportamiento de una persona hacia una dirección específica, siempre que exista motivación en una persona es válido creer que ésta puede lograr todo aquello que se proponga.

1.2.2. Bases teóricas de la variable desarrollo institucional

Teoría de desarrollo organizacional tipo Grid

Los autores Blake y Mouton en el año 1976 fueron quienes iniciaron el uso de una especie de tecnología integrada y programada para el desarrollo organizacional. Ellos sostienen que el cambio en una organización sólo puede ocurrir si primero existe un cambio individual, y que situaciones problemáticas a nivel interpersonal dentro de los grupos deben suceder ante la presencia de cambios en el ambiente interno de la institución o en las estrategias que ésta aplica.

Esta tecnología se basa en tres premisas acerca de las organizaciones: (1) las personas y las empresas minimizan sus desacuerdos sobre su auto- imagen y la realidad. (2) Las organizaciones pueden obtener “satisfacción” debajo de su potencial. (3) una cantidad grande de energía se desperdicia en las organizaciones por culpa de los comportamientos disfuncionales como la burocracia.

Según Blake y Mouton (1976) indican que:

El modelo de desarrollo organizacional tipo Grid se representa por una malla que está compuesta por dos ejes que son: (a) El eje horizontal, el cual expresa la preocupación por la cantidad producción que se obtiene. Es una serie que consta de nueve puntos, en la cual nueve significa una alta preocupación y cero, una preocupación baja, y (b) El eje vertical manifiesta la preocupación por el personal. Del mismo modo que el eje horizontal, es una serie continua de nueve puntos. (p. 47)

Los autores proponen un modelo de desarrollo organizacional que se rige por dos ejes, el primero está referido a la producción, es decir, qué tan productivos están siendo los empleados, mientras que el segundo muestra el grado de preocupación e importancia que se le da a las personas. Ambos ejes interrelacionados forman una malla.

Definición de la variable desarrollo institucional

Según Chiavenato (2010) el desarrollo organizacional es:

Un enfoque de modificación, que pretende cambiar ciertos aspectos de las personas, así como también, la naturaleza y la calidad de sus relaciones laborales, es decir, cambiar la manera de pensar del personal para que ellos puedan renovar y revitalizar la organización. (p. 185)

Para el autor el desarrollo implica un cambio positivo que debe ocurrir en un inicio en la mente de las personas que integran la organización, de este modo se irá modificando y mejorando la calidad en el trabajo.

Según Schermerhon, Hunt y Osborn (1995) señalan que “consiste en aplicar las ciencias psicológicas y biológicas de la conducta en un esfuerzo cuyo objetivo es mejorar la capacidad de una institución para poder enfrentar cambios que se pueden dar en su entorno y de tal modo que sea más competente para solucionar y afrontar problemas” (p. 312).

Se deduce que las ciencias de la conducta, por ejemplo la psicología, puede ser utilizada para mejorar las capacidades emocionales e intelectuales de todo el personal, a fin de salir bien librados de una situación problemática o de cambio, y así mejorar la organización en todo aspecto.

Según Bello (1975) definió al desarrollo institucional como:

La innovación que hacen las instituciones para producir cambios, para promover y sustentar el desarrollo, para perfeccionar el medio físico, social y económico en que se mueve el hombre, instituciones para ayudar a la sociedad a alcanzar sus objetivos y a satisfacer sus necesidades y aspiraciones. (p. 4)

Según este concepto, el desarrollo de una institución requiere innovación, realizando modificaciones graduales que promuevan el avance de la organización hacia nuevos propósitos que vayan acorde con las necesidades de la sociedad.

Según Bennis (1973) el desarrollo organizacional:

Surge como reacción al cambio; y es una estrategia educacional compleja que se aplica con el fin de modificar actitudes, valores, creencias y estructura de las empresas, de modo que éstas sean capaces de adaptarse de manera óptima a nuevas tecnologías, mercados, desafíos y al ritmo de los propios cambios que aparecen con el pasar del tiempo. (p. 11)

El desarrollo ocurre en situaciones de cambio que pueden ser mínimos o incluso trascendentales, lo esencial es el tipo de estrategia que se aplique para que estos cambios sean positivos, es decir, el cambio no es algo negativo, al contrario se puede volver una gran oportunidad para aspirar a nuevos retos, adquiriendo y adaptándose a tecnología innovadora que le permita entrar a nuevos mercados.

Según Wagner y Hollenbeck (2000) manifestaron que el desarrollo organizacional “es un método planificado para obtener un cambio a nivel interpersonal, grupal e intergrupal dentro de la institución. Dicho cambio es total y de largo plazo y depende de la dirección de un agente que propicie este cambio” (p.464).

El desarrollo es progreso para la organización, pero, para que ocurra se necesitan métodos óptimos que hayan sido planificados en base a objetivos concretos y realizables. Es necesario que se cuente con la participación de todo el grupo humano que conforman la organización y que estén dispuestos a cambiar e innovar su visión y su accionar dentro de su centro de labores.

Dimensiones de la variable desarrollo institucional.

Como se ha visto según Chiavenato (2010) el desarrollo organizacional es:

Un enfoque de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo, es decir, modificar la mentalidad de las personas para que éstas puedan revitalizar a la organización. (p. 185)

Entonces se comprende que el desarrollo institucional es una dependencia de otros factores entre los cuales el mismo autor los identificó y señaló como:

Dimensión 1: Organización

Según Chiavenato (2010) “la organización expresa la percepción que tienen los trabajadores dentro de una empresa, para ordenar y coordinar métodos, técnicas y habilidades de gerencia y uso apropiado de los recursos disponibles para alcanzar objetivos comunes” (p.185).

El personal necesita una buena estructura organizacional de trabajo, es decir, necesitan saber qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y para qué lo hacen, y ello es parte de la manera como se coordinen y organicen las actividades específicas que debe realizar cada individuo.

Cuevas (2011) planteó que “la organización implica el mejoramiento de sistemas: de planificación, dirección, coordinación y control, para el mejoramiento de la institución y de esa manera alcanzar el desarrollo esperado” (p. 211).

Para el autor, la organización es esencial para alcanzar el éxito de la empresa, pues requiere contar con un plan de trabajo, una buena dirección, saber coordinar acciones, y tener la capacidad de controlarlas mediante una supervisión oportuna y positiva.

Correa (2007) “la organización escolar, está considerada como una ciencia tecnológica, aplicada y facilitadora del proceso educativo” (p. 25).

La organización en el ámbito de instituciones educativas, permite y hace más fácil el proceso de educación, tal como en cualquier empresa o institución, saber organizarse es primordial y debe ser una prioridad para la parte directiva, ya sea de un colegio u otra institución.

Dimensión 2: Tecnología

Según Chiavenato (2010) afirmó que “la tecnología abarca la percepción de los trabajadores sobre el nivel de aplicabilidad de medios tecnológicos en su centro de labores. También, está referida al empleo de herramientas, técnicas y acciones con el fin de convertir las entradas en salidas” (p.186).

Entonces, los medios tecnológicos deben aprovecharse a fin de satisfacer necesidades de la sociedad, procurando que estos medios no sean perjudiciales para otros o para el medio ambiente.

Según Francesc (2010) indicó que “la tecnología son el medio por el cual en las escuelas se promueve el avance sistemático de los conocimientos que se justifican por las razones económicas, sociales, culturales y, en último término, estrictamente pedagógicas” (p. 9).

La tecnología ya es aplicada y aprovechada en las instituciones educativas, y es necesario avanzar acorde con lo que la sociedad actual requiere, sin embargo hay colegios en muchas otras zonas del país donde no se cuentan con estos recursos, generándose brechas sociales que impiden un desarrollo igualitario en las nuevas generaciones.

Según Quevedo (2006) afirmó que la tecnología es “la aplicación de un conjunto de conocimientos y habilidades de los miembros de la organización, sobre los medios tecnológicos de su entorno. Así como también, hace referencia a las herramientas y acciones que se utilizan para satisfacer sus necesidades” (p. 66).

Se entiende que los medios tecnológicos pueden ser aprovechados si las personas cuentan con los conocimientos necesarios para saberlos manejar, teniendo presente que el uso de dichas tecnologías debe realizarse con el fin de satisfacer necesidades.

Dimensión 3: Economía

Según Chiavenato (2010) manifestó que “es la idea que poseen los miembros de la organización con respecto a la administración de sus recursos y las acciones que realizan para hacerlos óptimos en beneficio de toda la institución” (p. 186).

La administración de los recursos de una organización se ve representada por la economía del mismo, si esta administración es óptima, la economía irá en incremento y beneficiará a todos los que integran la empresa.

Quevedo (2006) manifestó que “la economía es la forma como los miembros de la organización, administran sus recursos y puedan contribuir de la mejor manera en satisfacer las necesidades individuales y colectivas” (p. 66).

La economía debe estar dirigida a la satisfacción de necesidades de todo el personal, y se obtiene gracias a una buena administración de los recursos de la empresa.

Colegio de Bachilleres (2008) manifestaron que:

La economía consiste en el estudio del modo en que las personas y la sociedad emplean (mediante dinero o no) escasos recursos productivos, para obtener diferentes bienes y destinarlos al consumo de la población en el presente o a futuro. (p. 10)

Según este concepto, la economía no está unida al dinero, sino que se enfoca cómo el hombre es capaz de aprovechar recursos para obtener bienes y así satisfacer las necesidades de la población.

Dimensión 4: Innovación

Según Chiavenato (2010) indicó que “la innovación es la manera cómo los integrantes de la organización aplican su creatividad para la resolución de problemas, además de mejorar sus productos, procesos y servicios” (p.186).

Entonces, para ser innovador es necesario ser creativo para lograr la solución en situaciones problemáticas, y también para cambiar y mejorar los bienes, procesos y servicios que brinda una organización.

Según Sanz (2004) la innovación es:

Un arte que consiste en aplicar ciencia y técnicas en la elaboración de productos, en nuevas condiciones, en un contexto distinto y con objetivos concretos, en función a la comercialización, los métodos de gestión y los nuevos sistemas de información. (p. 124)

Para el autor “innovar” implica trabajar en nuevas situaciones y condiciones, y por lo tanto actuar de un modo distinto al ya acostumbrado en los procesos de

elaboración y venta de bienes en una empresa, así mismo cambiar también la manera de administrar y gestionar los recursos.

Moschen (2008) manifiesta que:

La innovación es un proceso a largo plazo o de largo trayecto, que contempla la vida en las aulas, la organización de las instituciones educativas, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional de los docentes. (p. 24)

Según este enfoque de innovación aplicado a la educación, es visto como un proceso largo que abarca la dinámica que se realiza en aulas, entre alumnos, profesores, padres de familia, es decir, todos los miembros de la comunidad educativa.

Dimensión 5: Infraestructura

Según Chiavenato (2010) aseveró que “es la percepción que surge de los miembros de la organización con respecto a diversos elementos físicos que consideren esenciales para el funcionamiento de dicha organización” (p. 187).

Se entiende que la infraestructura en la organización es importante para que esta pueda existir y debe ir acorde con el trabajo que allí se desempeña y brindar cierta comodidad al personal, de este modo la percepción que tendrán quienes allí laboran, será positiva.

Para Rozas y Sánchez (2004) la infraestructura:

Es el conjunto de construcciones de ingeniería, usualmente son de larga vida útil y conforman el cimiento sobre el cual se realiza la prestación de servicios básicos y necesarios para el desarrollo económico de la sociedad y tiene fines productivos, políticos, sociales y personales. (p. 9)

Según los autores las instalaciones y estructuras físicas del centro de trabajo vienen a ser el cimiento sobre el cual se llevan a cabo todas las actividades de la empresa, se debe tener presente que esta infraestructura debe encontrarse en óptimas condiciones para generar cierto nivel de satisfacción.

Para Quevedo (2006) “la infraestructura es un conglomerado de servicios, espacios y construcciones, necesarias para que una empresa u organización pueda funcionar” (p. 66).

El lugar y las instalaciones con las cuales cuenta una organización son importantes y necesarias, pues de no contar con ellas, no habría un espacio físico al cual asistir a trabajar, este lugar debe ser implementado por los directivos para que los trabajadores se sientan cómodos al momento de cumplir con sus funciones y puedan hacerlo de la mejor manera.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a la comunidad educativa, comprender los diferentes componentes de la cultura organizacional y del desarrollo institucional. Así como percibir las dimensiones que la componen y conocer el nivel de relación que hay entre estas variables. Lo cual permitirá utilizar estrategias adecuadas, pertinentes y promover el conocimiento de las dimensiones con el fin de mejorar la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

1.3.2. Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente por determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016; para lo cual se utiliza métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que tienen validez y confiabilidad, ya que son valorados por juicio de expertos, los que permitirán obtener resultados precisos, y que por ende pueden ser empleados para otros trabajos de investigación que en este caso se empleará para corroborar la hipótesis planteadas.

1.3.4. Justificación teórica

La presente investigación trata sobre el estudio de las variables cultura organizacional y desarrollo institucional; para ello se tomó como base el concepto

de las variables. Así encontramos que según Gibson (1997) mencionó que la cultura organizacional es un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de comportamiento compartidos en una organización y que se parece a la personalidad del ser humano y Chiavenato (2010) el referencia al desarrollo organizacional dijo que es un enfoque de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo. Así mismo se justifica el trabajo de investigación en las teorías de que sustentan cada una de nuestras variables. Finalmente, la presente investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones que puedan realizarse en las instituciones educativas, También aportará nuevos elementos sobre el clima organizacional y el desarrollo institucional.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática

La educación inicial hoy por hoy se ha convertido en una inversión a largo plazo, pues con ello se busca generar o conseguir individuos capaces de resolver múltiples situaciones gracias al conocimiento de sus posibilidades, así como también es una prioridad pues es la base de cada ser para desarrollar su potencialidades.

Así encontramos que a nivel internacional según la OREALC/UNESCO (2007) señalan que la aspiración hacia la calidad en las diversas instituciones es una constante en los sistemas educativos latinoamericanos, pero todo ello parte de la cultura de las organizaciones, el rol que desempeña cada uno de sus integrantes y la aspiración por el desarrollo de sus instituciones y un claro ejemplo de ello son los países asiáticos como Japón o China en donde el desarrollo de las instituciones tiene su base en la organización de los integrantes y cuando detectan a uno que es el problema o está careciendo de compromiso, lo refuerzan o simplemente lo aíslan de la institución para así evitar que sus actitudes sean compartidos por otros.

En Finlandia por ejemplo el desarrollo de sus instituciones va más allá del querer ser diferentes y el querer brindar una educación de calidad, este país tiene como cimiento el desarrollo de todas sus instituciones y ellos gracias a la

formación y sobre todo a la cultura que se rige en cada organización, es decir cada uno cumple y desarrolla el trabajo que le corresponde de manera eficiente y eficaz para lo cual se planifica y se comunica con anticipación las actividades a realizarse.

Otro claro ejemplo de organización y desarrollo es Cuba en donde se sabe se destina el 13% de su PBI para el mejoramiento de sus instituciones educativas, pero ello no sería posible si solo se contemplaría el presupuesto, ello también contempla la cultura organizacional de cada institución. Estas ideas de desarrollo institucional son las que se comparten con el resto de la sociedad, pues pretende la formación integral de la personalidad humana y algunos aprovechan de ellas para surgir o superarse.

En el Perú en cambio, se puede decir que las instituciones educativas y sobre todo del nivel inicial han pasado, por un el desarrollo de diversas etapas, las mismas que han estado marcadas por hechos trascendentes, antes por ejemplo se tenía como base a los centros de apoyo temprano, los PIETBAF y otros programas que ayudaban y que aun en la actualidad existen, con el fin de formar la base para el trabajo ya educativo. Pero dando una vista amplia a la realidad educativa de nuestro país, cabe señalar que es dramática porque está atravesada por varias crisis simultáneas, estructurales e irresueltas: económica, social, cultural y moral. A pesar de los avances reconocidos, los adelantos educativos siguen siendo muy modestos y son todavía incapaces de transformar la sociedad peruana y esto debido a que no se tiene una cultura organizacional completa en las instituciones, así se puede encontrar que en diversas instituciones los docentes no asumen su rol como debe de ser, se forman grupos o bandos en las instituciones lo cual hace que se presenten constantes discrepancias entre ellos, pleitos y desacuerdos constantes lo cual evita el desarrollo de dichas instituciones.

El distrito de Huaral se puede apreciar que las diversas instituciones educativas y no solo iniciales, enfrentan hoy un reto constante, que consiste en lograr que sus docentes concuerden o estén de acuerdo para el trabajo mancomunado y ello debido a que como ya se mencionó se forman los grupos, existen docentes no comprometidos con su institución, hay docentes que laboran

en otras instituciones particulares a los cuales le dan mayor importancia, existen aún docentes que viven y laboran con estrategias desfasados y no están acorde a la actualidad, entre otros aspectos que se podrían mencionar.

Finalmente es necesario indicar que también es indispensable contar con ciertas condiciones básicas en las cuales las personas que forman parte de las instituciones educativas, trabajen con una cultura organizacional favorable en la cual el trabajador se sienta identificado con los objetivos de la institución; por ello todos los involucrados tienen que comprometerse y buscar el desarrollo de su institución el cual debe ser considerado como su segundo hogar.

1.4.2. Formulación del Problema

1.4.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?

1.4.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?

Problema específico 4:

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2:

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3:

Existe relación positiva y significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 4:

Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Objetivo específicos 3

Determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Objetivo específicos 4

Determinar la relación entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

II. Metodología

2.1. Variables de la investigación

2.1.1. Definición conceptual de las variables.

Cultura organizacional

Gibson (1997) mencionó que la cultura organizacional es “un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de comportamiento compartidos en una organización y que se parece a la personalidad del ser humano” (p. 71).

Desarrollo institucional

Según Chiavenato (2010) el desarrollo organizacional es:

Un enfoque de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo, es decir, modificar la mentalidad de las personas para que éstas puedan revitalizar a la organización. (p. 185)

2.1.2. Definición operacional de las variables

Cultura organizacional

Se define la variable cultura organizacional partiendo desde sus dimensiones: liderazgo, comunicación, identidad y motivación; cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán cuantificados mediante los índices, siempre 5, casi siempre 4, algunas veces 3, casi nunca 2, nunca 1 a través del cuestionario y finalmente será medido en niveles de débil, fuerte y muy fuerte.

Desarrollo institucional

Se define la variable desarrollo institucional partiendo desde sus dimensiones: organización, tecnología, economía e innovación infraestructura, cada uno con su respectivos indicadores, los cuales serán cuantificados mediante los índices, siempre 5, casi siempre 4, algunas veces 3, casi nunca 2, nunca 1 a través del cuestionario y finalmente será medido en niveles de débil, fuerte y muy fuerte.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo	Problemas institucionales	1	(5) Siempre	Débil
		2	(4) Casi siempre	[5 - 11]
	Funciones delegadas	3; 4	(3) A veces	Fuerte
		5	(2) Casi nunca	[12 - 18]
	Trabajo en equipo	5	(1) Nunca	Muy fuerte [19 - 25]
Empatía				
Comunicación	Gestión administrativa	6; 7	(5) Siempre	Débil
		8	(4) Casi siempre	[6 - 14]
	Objetivos institucionales	9	(3) A veces	Fuerte
		10	(2) Casi nunca	[15 - 22]
	Coordinación	9	(1) Nunca	Muy fuerte [23 - 30]
Predisposición	10		[23 - 30]	
Recursos propios				
Identidad	Identificación	11	(5) Siempre	Débil
		12; 13	(4) Casi siempre	[5 - 11]
	Valores imagen institucional	14	(3) A veces	Fuerte
		15; 16	(2) Casi nunca	[12 - 18]
				Muy fuerte [19 - 25]
Motivación	Compromiso	17; 18	(5) Siempre	Débil
		19	(4) Casi siempre	[5 - 11]
	Solución de problemas	20; 21	(3) A veces	Fuerte
		20; 21	(2) Casi nunca	[12 - 18]
Metas institucionales	20; 21	(1) Nunca	Muy fuerte [19 - 25]	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de variable desarrollo Institucional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Organización	Planeación	1; 2; 3; 4	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	Débil [8 – 18] Fuerte [19 – 29]
	Desarrollo	5; 6; 7; 8	(2) Casi nunca (1) Nunca	Muy fuerte [30 – 40]
Tecnología	Equipamiento	9; 10; 11; 12; 13; 14	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Débil [6 – 14] Fuerte [15 – 22] Muy fuerte [23 – 30]
				Débil [33 - 76] Fuerte [77 – 120] Muy fuerte [121 – 165]
Economía	Generación de Recursos.	15; 16; 17; 18; 19; 20	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Débil [6 – 14] Fuerte [15 – 22] Muy fuerte [23 – 30]
Innovación	Mejoramiento.	21; 22; 23; 24; 25; 26	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Débil [6 – 14] Fuerte [15 – 22] Muy fuerte [23 – 30]
Infraestructura	Modernización	27; 28; 29; 30; 31; 32; 33	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Débil [7 – 16] Fuerte [17 – 26] Muy fuerte [27 – 35]

Fuente: elaboración propia

2.3. Metodología

El presente trabajo tiene un enfoque de carácter hipotético deductivo, al respecto Según Bernal (2006) señala que “es el conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis cuyo fin es buscar, refutar r o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 81).

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación adopta un tipo de básica quien según Carrasco (2013) señala que es “es aquella que no presenta propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo quiere extender y enriquecer el bagaje de conocimientos científicos que ya existen acerca de la realidad” (p.43).

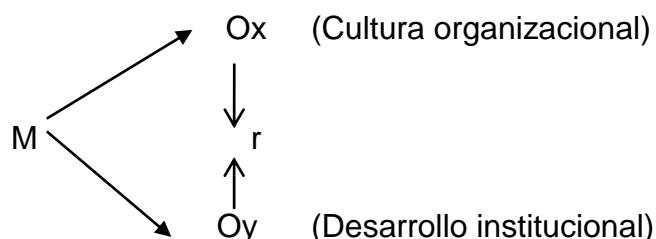
Además la investigación corresponde a un nivel correlacional que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron que “la investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81).

2.5. Diseño de investigación

La presente investigación ha tomado el diseño no experimental de corte transversal. Al respecto Soto (2015) indicó sobre la investigación no experimental: “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, [...] no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos [...]” (p. 67).

Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que “los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.151).

Para dicho tratamiento se realizó en un mismo instante bajo el presente esquema que corresponde a la propuesta de Soto (2015).



Dónde:

M: Muestra de estudiante

OX: Es la primera variable de estudio: Cultura organizacional

OY: Es la segunda variable de estudio: Desarrollo institucional

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población se puede entender como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación

Esto quiere decir que la población es un grupo de individuos pertenecientes a un espacio geográfico determinado que poseen características similares.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

Por lo expuesto señalamos que para la siguiente investigación el universo poblacional está constituido por 197 docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
1	100 - JESÚS DEL VALLE	4
2	21559 ANTONIO GRAÑA ELIZALDE	7
3	21557 INMACULADA CONCEPCION	1
4	402 SANTA MARIA	4
5	20865 LA FLORIDA	4
6	373 NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	8
7	400 VIRGEN DEL ROSARIO	15
8	87 EMILIA BARCIA BONIFFATTI	32
9	326 SAN JUAN BAUTISTA	15
10	20396 ANTONIO ARELLANO BUITRON	3
11	21010-11 GELACIO RAMIREZ CACERES	2
12	03 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA	16
13	21562 OSCAR BERCKEMEYER PAZOS	4
14	JOSE OLAYA	6
15	20401 - SAN JUAN 4	3
16	546 SAN ANTONIO	16
17	547 ANTONIO GRAÑA REYES	5
18	20448 NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA	2
19	20404 CIRO ALEGRIA	2
20	20902 TUPAC AMARU	4
21	20399 LA ESPERANZA	2
22	CONTIGO PERU	3
23	ESPERANZA ALTA	1
24	20793 LIBERTADOR DON JOSE DE SAN MARTIN	4
25	21561 VIRGEN DE LOURDES	2
26	EL PINAR	2
27	LAS VIÑAS - INMACULADA CONCEPCION	2
28	NIÑOS TALENTOSOS	2
29	CRISTO SALVADOR	2
30	SAN VALENTIN	1
31	20403 CARLOS MARTINEZ URIBE	7
32	SAGRADO CORAZON DE JESUS	2
33	MIGUEL GRAU	1
34	20405 SALVADOR DE LAS CASAS DULANTO	1
35	21010 CLARA NICHOS MANSILLA	6
36	20885 SEÑOR DE LOS MILAGROS	1
37	MADRE TERESA DE CALCUTA	1
38	20901 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARION	4
TOTAL		197

Fuente: UGEL – 10, 2016 Huaral.

2.6.2. Muestra

Según Arias (2006) manifestó que la muestra “es la parte de la población que se selecciona de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.83).

Entonces señalamos que la muestra es la conformación de unidades dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones u organización o fenómenos), como parte de una población. Su propósito básico es extraer información que resulta imposible estudiar en la población, porque esta incluye la totalidad.

En el caso de la presente investigación se desarrollaron procesos probabilísticos para señalar la muestra, en consecuencia se procedió a aplicar la siguiente fórmula de los autores Arkin y Colton:

$$n = \frac{N}{(N - 1)K^2 + 1}$$

Dónde:

n= muestra

N= Población (197)

K² =Error muestral (0.05)

Calculando la muestra:

$$n = \frac{197}{(197 - 1)0.05^2 + 1}$$

$$n = \frac{197}{(196)0.0025 + 1}$$

$$n = \frac{197}{0,49 + 1}$$

$$n = \frac{197}{1.49}$$

$$n = 132.214765$$

$$n = 132 \text{ (Redondeado)}$$

Es decir, se aplicó el cuestionario a 132 docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Luego de definir el tamaño de la muestra se empleó el tipo de muestra probabilística estratificada proporcional que para Hernández, Fernández & Baptista (2010) indicaron que “este muestreo es el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra por cada segmento” (p.180).

Esto quiere decir que la muestra extraída ha sido manera proporcional de cada grupo poblacional.

2.6.3. Muestreo

Para definir la muestra con el cual se trabajó se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio mediante el procedimiento por sorteo o ánfora. Según Carrasco (2005) mencionaron que:

Supone enumerar a todos los elementos de la población, luego estos números (escritos en fichas, tickets, etc.) se depositan en un ánfora, caja o cualquier otro recipiente, del cual una vez mezclados los números se procede a extraerlos al azar hasta completar la muestra en cantidad previamente definida. (p.257)

Esto quiere decir que todos los individuos están pueden ser elegido hasta completar la muestra definida en ese grupo.

Como la población estuvo distribuida en las Instituciones Educativas del distrito de Huaral, la muestra de 132 docentes del nivel inicial ha sido estratificada de acuerdo a la fórmula de Arkin y Colton:

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{132}{197} = 0.67005076$$

Donde:

f = fracción de la muestra

N= Tamaño de la población

n = tamaño de la muestra

Tabla 4

Submuestras de las II.EE. públicas del nivel inicial de la UGEL 10, 2016.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	POBLACIÓN	FRACCIÓN DE MUESTREO	MUESTRA
1	100 - JESÚS DEL VALLE	4	0.6700	3
2	21559 ANTONIO GRAÑA ELIZALDE	7	0.6700	5
3	21557 INMACULADA CONCEPCION	1	0.6700	1
4	402 SANTA MARIA	4	0.6700	3
5	20865 LA FLORIDA	4	0.6700	3
6	373 NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	8	0.6700	5
7	400 VIRGEN DEL ROSARIO	15	0.6700	10
8	87 EMILIA BARCIA BONIFFATTI	32	0.6700	20
9	326 SAN JUAN BAUTISTA	15	0.6700	10
10	20396 ANTONIO ARELLANO BUITRON	3	0.6700	2
11	21010-11 GELACIO RAMIREZ CACERES	2	0.6700	1
12	03 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA	16	0.6700	11
13	21562 OSCAR BERCKEMEYER PAZOS	4	0.6700	3
14	JOSE OLAYA	6	0.6700	4
15	20401 - SAN JUAN 4	3	0.6700	2
16	546 SAN ANTONIO	16	0.6700	11
17	547 ANTONIO GRAÑA REYES	5	0.6700	3
18	20448 NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA	2	0.6700	1
19	20404 CIRO ALEGRIA	2	0.6700	1
20	20902 TUPAC AMARU	4	0.6700	3
21	20399 LA ESPERANZA	2	0.6700	1
22	CONTIGO PERU	3	0.6700	2
23	ESPERANZA ALTA	1	0.6700	1
24	20793 LIBERTADOR DON JOSE DE SAN MARTIN	4	0.6700	3
25	21561 VIRGEN DE LOURDES	2	0.6700	1
26	EL PINAR	2	0.6700	1
27	LAS VIÑAS - INMACULADA CONCEPCION	2	0.6700	1
28	NIÑOS TALENTOSOS	2	0.6700	1
29	CRISTO SALVADOR	2	0.6700	1
30	SAN VALENTIN	1	0.6700	1
31	20403 CARLOS MARTINEZ URIBE	7	0.6700	5
32	SAGRADO CORAZON DE JESUS	2	0.6700	1
33	MIGUEL GRAU	1	0.6700	1
34	20405 SALVADOR DE LAS CASAS DULANTO	1	0.6700	1
35	21010 CLARA NICHOS MANSILLA	6	0.6700	4
36	20885 SEÑOR DE LOS MILAGROS	1	0.6700	1
37	MADRE TERESA DE CALCUTA	1	0.6700	1
38	20901 JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARION	4	0.6700	3
TOTAL		197		132

Fuente: Elaboración Propia

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

Para la recopilación de los datos, la presente investigación utilizará la técnica de la encuesta, que según Carrasco (2013) indicó que “esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento” (p. 318).

En el presente investigación se recopilarán los datos de la variable cultura organizacional y desarrollo institucional empleando para ello dos instrumentos denominados cuestionarios y son de tipo escala de Likert, con Items que serán respondidos según las apreciaciones personales de cada individuo, estos instrumentos se elaborarán en relación a los procesos de la operacionalización de las variables.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Carrasco (2013) señala que el cuestionario es “el instrumento que en la investigación es el más empleado cuando se estudia gran número de personas, pues permite una respuesta directa” (p.318).

De ello se señala que este instrumento es el más empleado para recolectar la información oportuna de la muestra de estudio, y además que este instrumento se conforma por un conjunto de interrogantes correctamente estructurados por cada variable.

2.7.3. El cuestionario

El instrumento ha sido enmarcado bajo preguntas cerradas aplicados a 132 docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. Con la intención de determinar la correlación entre las variables.

Ficha técnica del cuestionario que mide: la cultura organizacional

Instrumento	: Cuestionario sobre cultura organizacional.
Aplicación	: Docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral.
Año	: 2016.
Autor	: Rosario Álvaro Díaz
Duración	: 20 minutos
Lugar de aplicación	: I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral.
Forma de aplicación	: Directa
Objetivo	: Determinar el nivel de la cultura organizacional de los docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral, 2016.

Descripción del instrumento: el instrumento consta de 21 preguntas o ítems agrupados en las dimensiones: (a) Liderazgo, (b) Comunicación, (c) Identidad y (d) Motivación. Sus respuestas son politómicas: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Ficha técnica del cuestionario que mide: El desarrollo institucional

Instrumento	: Cuestionario sobre desarrollo institucional.
Aplicación	: Docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral.
Año	: 2016.
Autor	: Rosario Álvaro Díaz
Duración	: 20 minutos
Lugar de aplicación	: I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral.
Forma de aplicación	: Directa
Objetivo	: Determinar el nivel de desarrollo institucional de los docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral, 2016.

Descripción del instrumento: el instrumento consta de 33 preguntas o ítems agrupados en las dimensiones: (a) Organización, (b) Tecnología, (c) Economía, (d) Innovación y (e) Infraestructura. Sus respuestas son politómicas: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

2.7.4. Validez del instrumento

Según Bernal (2006) “La necesidad de que un instrumento sea válido surge en la medida en que muchos de los aspectos que nos interesan evaluar, no son susceptibles de observación directa por una u otra razón” (p. 154).

Para tal efecto se sometió a criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por profesores con el grado de Magíster y/o Doctor, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación y quienes tomarán como criterios de validez la pertinencia, la relevancia y la claridad de los constructos.

Tabla 5

Validación de instrumento cultura organizacional.

Nº	apellidos y nombres	Grado académico	Criterio
1.	Santiago A. Gallarday Morales	Magister	Aplicable
2.	Helen P. De la Cruz Durand	Magister	Aplicable
3.	Fermín O. Ramírez Pérez	Magister	Aplicable
Valor final			Aplicable

Los expertos en su global determinaron que el instrumento para medir la cultura organizacional se encuentra en un estado óptimo para su aplicación dentro del grupo indicado como unidades de análisis.

Tabla 6

Validación según juicio de expertos de desarrollo institucional.

Nº	apellidos y nombres	Grado académico	Criterio
1.	Santiago A. Gallarday Morales	Magister	Aplicable
2.	Helen P. De la Cruz Durand	Magister	Aplicable
3.	Fermín O. Ramírez Pérez	Magister	Aplicable
Valor final			Aplicable

Los expertos en su conjunto determinaron promedialmente que el instrumento para medir el desarrollo institucional es muy bueno por lo cual fue considerado como óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener los datos.

2.7.5. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2010) la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 docentes lo cual para interpretar el grado de confiabilidad de los instrumentos se empleó la siguiente escala propuesta por soto (2015, p. 73):

-1	a	0	= No es confiable.
0.01	a	0.49	= Baja confiabilidad
0.5	a	0.75	= Moderada confiabilidad.
0.76	a	0.89	= Fuerte confiabilidad.
0.9	a	1	= Alta confiabilidad

Luego de haber procesado los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS, se pudo determinar lo siguiente.

Tabla 7

Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Cultura organizacional	0,942	21
Desarrollo institucional	0, 948	33

Fuente: alfa de Cronbach

Según la tabla 7, Para la variable cultura organizacional, se determinó el resultado siguiente: 0,942 lo cual indicó que el cuestionario se encuentra con una alta confiabilidad para ser aplicado.

Así mismo, según la tabla 7 el instrumento sobre desarrollo institucional, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,948 lo cual indica que el instrumento utilizado tiene una alta confiabilidad para los fines de la investigación.

2.7. Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: descriptivo e inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio.

Luego se establece el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas.

Sobre ello Hernández, Fernández y Batista (2010) señala que “es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.332). Este coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresados en escalas de tipo ordinal, de tal manera que entre los objetos de estudio o los individuos para poder determinar una jerarquía u orden.

Tabla 8

Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman

Valor		Interpretación
De:	A:	
- 0,91	- 1	Correlación muy alta
- 0.71	- 0.90	Correlación alta
- 0.41	- 0.70	Correlación moderada
- 0.21	- 0.40	Correlación baja
0	- 0.20	Correlación prácticamente nula
0	0.20	Correlación prácticamente nula
0.21	0.40	Correlación baja
0.41	0.70	Correlación moderada
0.71	0.90	Correlación alta
0,91	1	Correlación muy alta

Fuente: Soto, R. (2015, p. 58).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

Nivel de cultura organizacional en docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral, 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Débil	6	4,5%
Fuerte	73	55,3%
Muy fuerte	53	40,2%
Total	132	100,00%

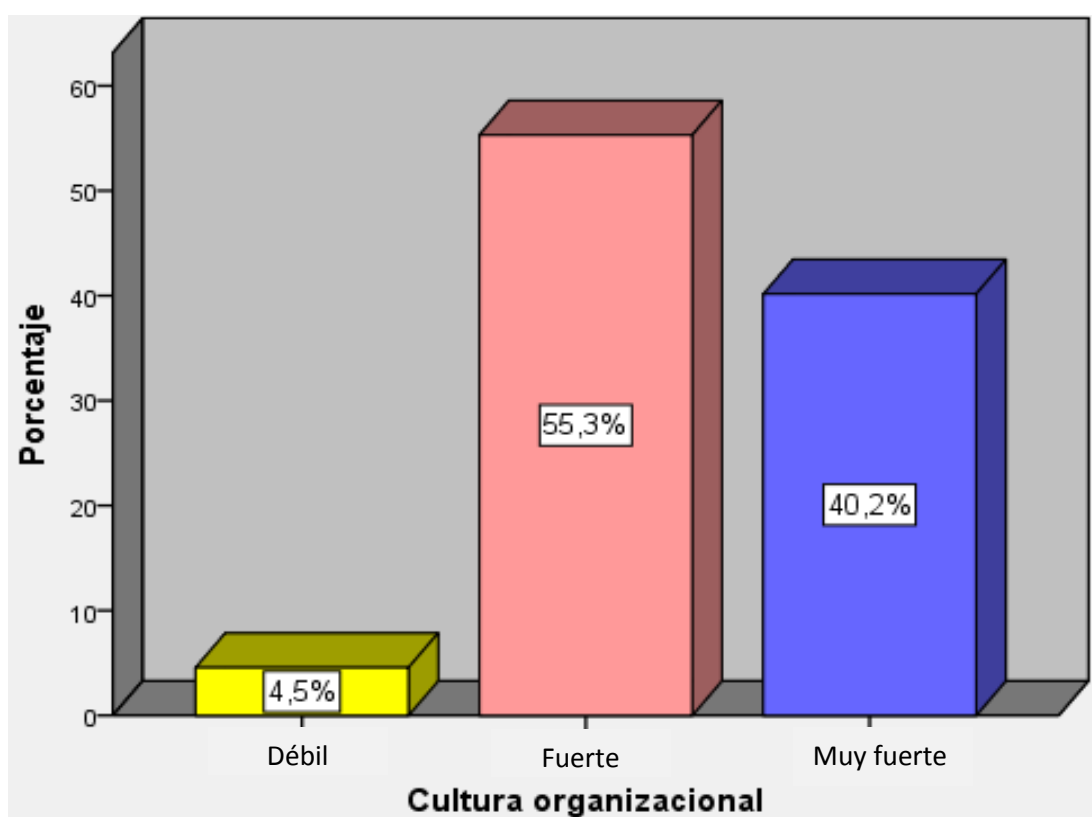


Figura 1. Nivel de cultura organizacional

Interpretación

En la tabla 9 y figura 1 se muestra, que, de los 132 docentes encuestados, 6 que son el 4,5%, perciben una débil cultura organizacional; 73 que son el 55,3%, perciben una cultura organizacional fuerte y 53 que son el 40,2% perciben una muy fuerte cultura organizacional.

Tabla 10

Nivel de desarrollo institucional en docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral, 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Débil	7	5,3%
Fuerte	67	50,8%
Muy fuerte	58	43,9%
Total	132	100,00%

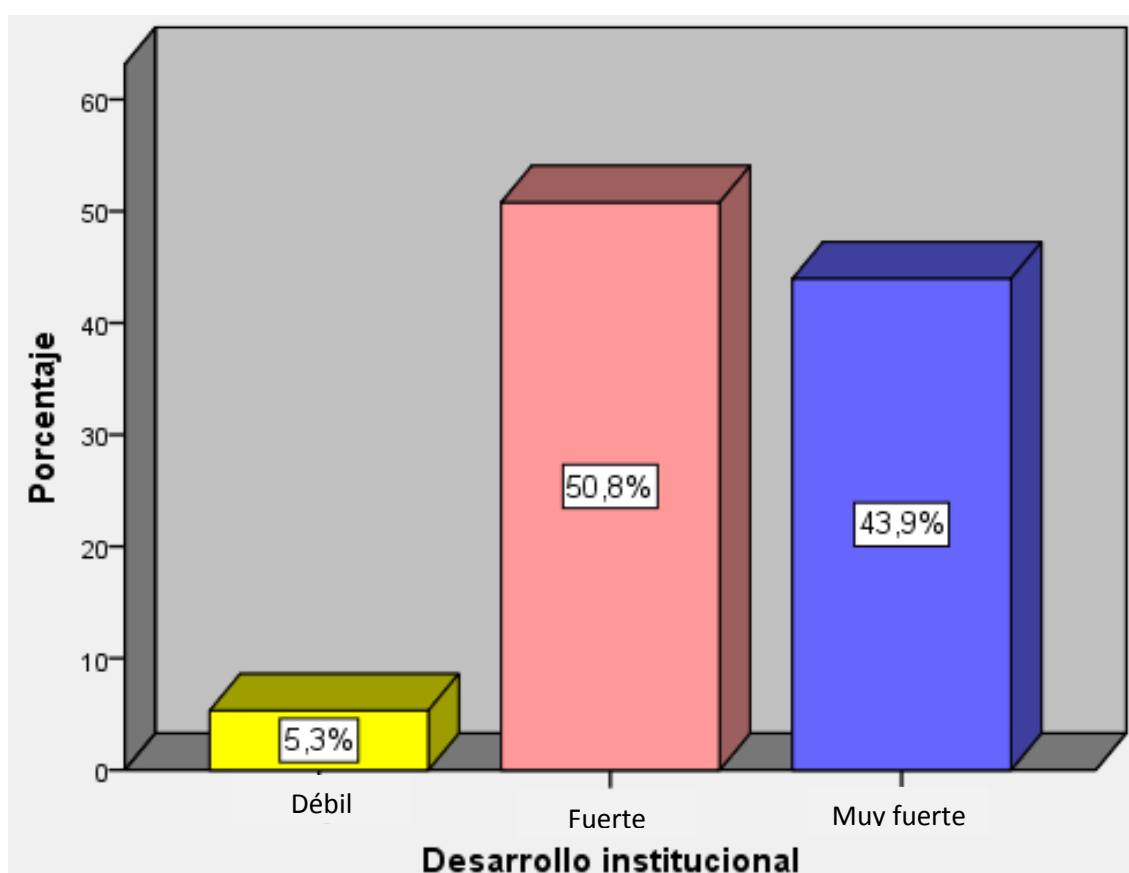


Figura 2. Nivel de desarrollo institucional

Interpretación

En la tabla 10 y figura 6 se muestra que, de los 132 docentes encuestados, 7 (5,3%) perciben una débil desarrollo institucional; 67 (50,8%) perciben un desarrollo institucional fuerte y 58 (43,9%) perciben un muy fuerte desarrollo institucional.

3.2. Análisis de contingencia

Tabla 11

Distribución porcentual de encuestados según cultura organizacional y desarrollo institucional.

		Desarrollo institucional			Total
		Débil	Fuerte	Muy fuerte	
Cultura organizacional	Débil	3,8%	0,8%		4,5%
	Fuerte	1,5%	47,7%	6,1%	55,3%
	Muy fuerte		2,3%	37,9%	40,2%
Total		5,3%	50,8%	43,9%	100,0%

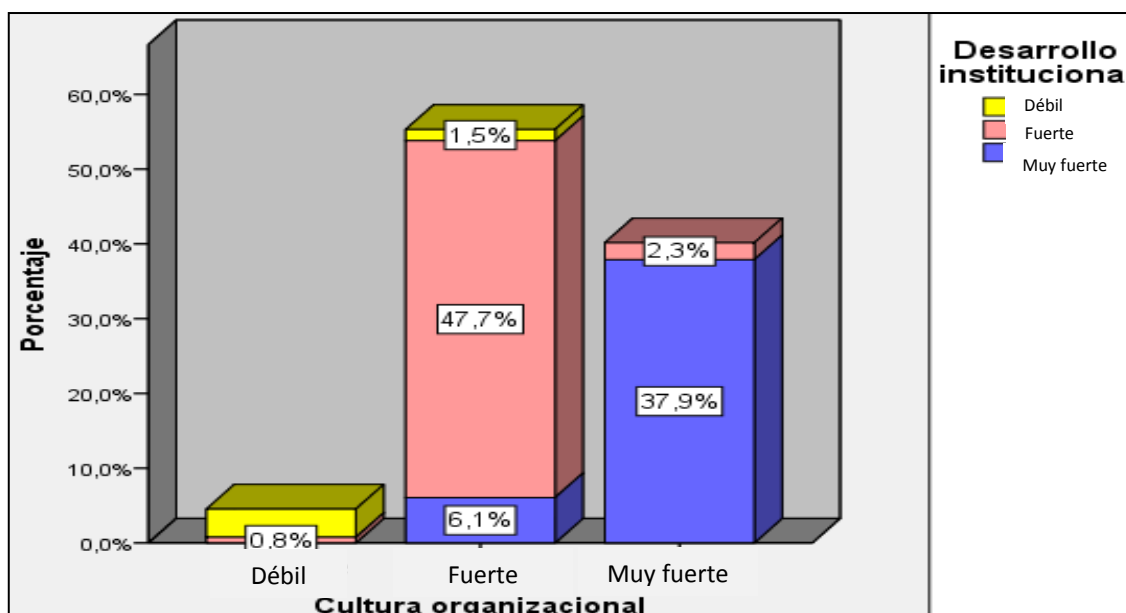


Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según cultura organizacional y desarrollo institucional

Interpretación

En la tabla 11 y figura 3 se observa que del 100% de encuestados, un 3,8% perciben que hay una débil cultura organizacional y un débil desarrollo institucional; un 0,8% perciben una cultura organizacional débil y un desarrollo institucional fuerte; un 1,5% perciben que hay una fuerte cultura organizacional promedio pero un débil desarrollo institucional; un 47,7% perciben una cultura organizacional y un desarrollo institucional fuerte; un 2,3% perciben una cultura organizacional muy fuerte y un desarrollo institucional fuerte y un 37,9% perciben una cultura organizacional y un desarrollo institucional muy fuerte.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 12

Nivel de correlación y significación entre cultura organizacional y el desarrollo institucional.

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 12, se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,842$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre las variables, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 13

Nivel de correlación y significación entre el liderazgo y el desarrollo institucional.

		Correlaciones		
			Liderazgo	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Desarrollo institucional	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 13, se aprecia la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,806$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 14

Nivel de correlación y significación entre la comunicación y el desarrollo institucional.

Correlaciones				
			Comunicación	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

En la tabla 14, se aprecia la relación entre la dimensión comunicación y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,766$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre ellas, frente a $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 15

Nivel de correlación y significación entre la identidad y el desarrollo institucional

			Identidad	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,276**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	132	132
	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,276**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	132	132

En la tabla 15, se aprecia la relación entre la dimensión identidad y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,276$, lo cual significa que existe una correlación positiva y baja entre ellas, frente a $p = 0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 4:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Tabla 16

Nivel de correlación y significación entre la motivación y el desarrollo institucional

		Correlaciones		
			Motivación	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,215*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	132	132
Desarrollo institucional	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,215*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	132	132

En la tabla 16, se aprecia la relación entre la dimensión motivación y la variable desarrollo institucional determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,215$, lo cual significa que existe una correlación positiva y baja entre ellas, frente a $p = 0,013 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos se muestra que existe una correlación alta entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016; con un Rho de Spearman = ,842** con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rechazándose así la hipótesis nula, al respecto la investigación de Castilla y Salazar (2012), titulada *El liderazgo del director y el desarrollo institucional en la UGEL 01 – 2012*. Concluyó que: a) El liderazgo del director se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional (positiva alta), b) La capacidad de gestión se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional (positiva media alta), c) El actuar en conjunto se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional (positiva media alta), d) El logro de objetivos se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional (positiva alta), e) Los modelos de comportamiento se relacionan directa y significativamente con el desarrollo institucional (correlación positiva alta); ello da cuenta que la cultura organizacional que se presente en las instituciones repercutirán en el desarrollo de las mismas pues según los autores Blake y Mouton de la teoría de desarrollo organizacional tipo Grid el desarrollo organizacional sólo puede ocurrir si primero existe un cambio individual, y que situaciones problemáticas a nivel interpersonal; dentro de los grupos deben suceder ante la presencia de cambios en el ambiente interno de la institución o en las estrategias que ésta aplica.

Asi mismo Añez (2006), en su investigación *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios* concluyó que: la presencia de condiciones favorables en cuanto a la identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de lineamientos normas, visión, misión, valores, estabilidad laboral y patrones de conducta universitarias, son indicadores de una institución capaz de aprovechar una fuerza de trabajo comprometida. Entonces si la cultura organizacional está por buen camino el desarrollo de la institución está asegurado ya que como señaló Robbins (2013) en su teoría de la cultura organizacional “Esta se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, el cual distingue a una organización de las otras”. Además Gibson (1997) dijo que la cultura organizacional es un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de comportamiento compartidos en una organización y que se parece a

la personalidad del ser humano; lo cual concuerda con lo dicho por Libreros (2011), quien en su tesis de titulada *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del cauca*, concluyó: a) Las organizaciones son sistemas formadas por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global; experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente.

En cuanto a la hipótesis específica primera, los resultados demostraron que existe una correlación alta entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, con un Rho de Spearman = ,806 evidenciándose una correlación positiva, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), y rechazándose la hipótesis nula, al respecto tenemos Morocho (2010), quien realizó la investigación denominada *Liderazgo Transformacional y Clima organizacional de las Instituciones Educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao* y concluyó que: a) Existe relación entre el liderazgo ejercido por las autoridades educativas y el clima organizacional. b) Existe correlación positiva, moderada y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional. c) Existe correlación alta y significativa entre el liderazgo y la identidad institucional del clima organizacional. Así mismo León (2010), en su tesis denominado *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar*, concluyó: a) Los diferentes Centro de Educación Inicial se desarrollan dentro de un ambiente abierto, donde el flujo de mensajes es de tipo descendentes, por lo cual las decisiones importantes se toman en la cima, lo cual repercute indudablemente en el establecimiento de las buenas relaciones entre superior subordinado. b) Existe una comunicación abierta entre el personal docente y su supervisor inmediato lo cual permite la confianza, la libertad, la participación, y el deseo de trabajar por su organización, pues se implementa un liderazgo, más o menos flexible, que les permite asumir responsabilidades y desarrollarse dentro de la organización. Entonces debe comprenderse al liderazgo como un mecanismo de desarrollo institucional ya que según Gibson (1997) El liderazgo es la influencia interpersonal

que se ejerce en una situación, y que ha sido dirigida a través de una comunicación oportuna a la consecución de uno o varios objetivos concretos; lo cual acompañado de la Innovación, que según Chiavenato (2010) representa la percepción que tienen los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios; aseguraría el desarrollo de la institución.

Referente a la hipótesis específica segunda, los resultados demostraron que existe una correlación alta entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, con un Rho de Spearman = ,766 evidenciándose una correlación positiva, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), y rechazándose la hipótesis nula. Estos resultados tienen afinidad con lo expuesto por Garro y Mendoza (2012), en su tesis titulada *Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis – Huánuco*, quienes concluyeron que: La comunicación institucional, y los procesos de toma de decisiones no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes. Esto se debe a que la comunicación dentro de una institución es primordial para los tratos y la comprensión, pues como señaló Gibson (1997) la comunicación es el intercambio de la información entre personas, significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana de la organización social que ligadas a la economía de la institución puede generar desarrollo ya que ello implica como dijo Chiavenato (2010) la administración de los recursos y optimización de ellos para el beneficio organizacional. Así mismo Alcalá (2011), en su tesis, titulada: *El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*, concluyó que: Los trabajadores tienen una percepción regular del clima en las variables recompensa y conflicto.

Referente a la hipótesis específica tercera, los resultados demostraron que existe una correlación baja entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, con un Rho de Spearman = ,276 evidenciándose una correlación positiva, con un $p = 0.001$ ($p <$

0.05), y rechazándose la hipótesis nula. Ello se sustenta en lo expreso por Gibson (1997) pues la identidad es la respuesta a la pregunta de quién soy a nivel individual; o quiénes somos a nivel grupal, étnico, nacional o continental. Y a la respuesta de no poder ser sino plural; y también sería correcto preguntarse quienes queremos ser, pues si desarrollo institucional se trata sería conveniente cambiar o innovar los servicios que se dan en la institución, como por ejemplo la tecnología, comprendida, según Chiavenato (2010) como la aplicabilidad de medios tecnológicos en su entorno. Así mismo, se refiere a las herramientas, técnicas y acciones que se emplean para transformar las entradas en salidas. Y no hay que olvidar a la infraestructura que según el mismo autor es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de un conjunto de elementos que consideren necesarios para el funcionamiento de una organización. Además como señala Babilonia (2014), en la tesis denominada *Cultura organizacional en docentes – Instituciones Educativas Colegio Nacional de Iquitos y Colegio San Agustín, Iquitos 2011* al concluir que: a) la relación entre la cultura organizacional y los comportamientos del componente misión en los docentes fue alta. b) la relación entre la cultura organizacional y los comportamientos del componente adaptabilidad en los docentes fue media. Demostrándose que la identidad también se relaciona con el desarrollo de la institución, ya que si un docente no se identifica con su institución no contribuirá adecuadamente a su desarrollo.

Por ultimo en cuanto a la hipótesis específica cuarta, los resultados demostraron que existe una correlación baja entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, con un Rho de Spearman = ,215 evidenciándose una correlación positiva, con un $p = 0.013$ ($p < 0.05$), y rechazándose la hipótesis nula. Estos resultados se ajustan parcialmente a lo mencionado por Mayor (2012), quien realizó la investigación denominada *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las Escuelas del Municipio Mara* y concluyó que: a) En relación a la motivación, se presentaron fallas en la incentivación del personal por parte de los directivos para garantizar las buenas relaciones. Pero, comprueba que la motivación debe ser fortalecida para lograr docentes con mayor capacidad y ello implicaría como señaló Gibson (1997) en accionar en los individuos una razón para iniciar y orientar su actuar,

que en este caso es el desarrollo de la organización, que según Chiavenato (2010) se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo, es decir, modificar la mentalidad de las personas para que éstas puedan revitalizar a la organización, y lograr objetivos claros como indica Montalvo (2011), en su tesis titulada *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí 2008*, al concluir que: La variable clima organizacional se relaciona con el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes perciben que el clima organizacional conlleva a un nivel alto y a un buen desempeño docente.

V. Conclusiones

- Primera.** - La variable cultura organizacional se relaciona positivamente ($Rho = 0,842$) y significativamente ($p = 0,000$) con el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación alta entre las variables y es significativa de $0,01$ y $p < 0,05$.
- Segunda.** - La dimensión liderazgo se relaciona positivamente ($Rho = 0,806$) y significativamente ($p = 0,000$) con el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación alta y es significativa de $0,01$ y $p < 0,05$.
- Tercera.** - La dimensión comunicación se relaciona positivamente ($Rho = 0,766$) y significativamente ($p = 0,000$) con el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación alta y es significativa de $0,01$ y $p < 0,05$.
- Cuarta.** - La dimensión identidad se relaciona positivamente ($Rho = 0,276$) y significativamente ($p = 0,001$) con el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación baja y es significativa de $0,01$ y $p < 0,05$.
- Quinta.** - La dimensión motivación se relaciona positivamente ($Rho = 0,215$) y significativamente ($p = 0,013$) con el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación baja y es significativa de $0,01$ y $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

- Primera.** - A los directivos y autoridades locales de la UGEL N° 10 y municipio, se les sugiere incentivar y generar mecanismos que promuevan el trabajo de calidad y de manejo de estrategias tanto para los directivos y docentes de las instituciones que cuenten con el servicio del nivel inicial, mediante capacitaciones permanentes y dotación de herramientas y materiales para el trabajo integral.
- Segunda.** - A los directivos de las instituciones educativas, se les recomienda organizar, planificar y ejecutar, conjuntamente con los docentes, administrativos y otros, estrategias de trabajo para alcanzar las metas trazadas puesto que el éxito y reconocimiento a una institución es una situación que involucra a todos los agentes educativos que ahí laboran.
- Tercera.** - A los docentes del nivel inicial y en general se les invita a estar innovándose cada vez con el fin de contribuir en la formación integral de los alumnos y para tener una mejor organización del trabajo que vaya de la mano con la dirección y padres de familia, para que de esta manera pueda la institución educativa alcanzar un desarrollo en todas sus instancias.
- Cuarta.** - A los padres de familia se les recomienda involucrarse más en el trabajo de la escuela y contribuir con el mejoramiento de los servicios para que de esta forma sus niños reciban un mejor servicio y puedan alcanzar el logro de sus capacidades en este nivel.
- Quinta:** A los estudiantes que se encuentran interesados en desarrollar la presente problemática, pues deben de considerar y ahondar aún más teniendo en cuenta otros criterios que engloba o repercuten en la cultura organizacional y el desarrollo institucional, puesto que la calidad de la educación peruana está atravesando por una enorme crisis.

VII. Referencias

- Alcalá, E. (2011). *“El clima organizacional en una institución pública de educación superior”*. (Tesis de Postgrado) Universidad San Juan Bautista. México.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT.
- Añez, S. (2006). *“Cultura organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios”*. (Tesis de Postgrado). Universal Rafael Beloso Chavín. Venezuela.
- Babilonia, C. (2014). *“Cultura organizacional en docentes – Instituciones Educativas Colegio Nacional de Iquitos y Colegio San Agustín, Iquitos 2011”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional de Iquitos. Perú.
- Bello, E. (1975). *Método para evaluar el desarrollo institucional en estaciones experimentales agropecuarias*. Uruguay: Garzón.
- Bennis, W. (1973). *Desarrollo Organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. México: Addison-Wesley.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación.
- Biagini, H. (1989). *La identidad, un viejo problema visto desde el nuevo mundo*. Venezuela: Nueva Sociedad.
- Blake, R. y Mouton, J. (1976). *A estruturacáo de una empresa dinámica a través do desenvolvimiento organizacional tipo grid*. Sao Paulo.
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. Perú: Madeira
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Castilla, M. & Salazar, Y. (2015). *“El liderazgo del director y el desarrollo institucional en la UGEL 01 – 2012”*. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administração nos novos tempos*. México: Mac Graw Hill.
- Claure, M. (2003). “*Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz*”. (Tesis de Postgrado). Universidad Católica Boliviana. Bolivia
- Colegio de Bachilleres (2008). *Economía I*. México: Conevyt
- Correa de Molina, C. (2007). *Administración Estrategias y Calidad integral en las Instituciones Educativas*. Colombia: Cooperativa Magisterio.
- Cuevas, C. (2011). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativos*. Perú: San Marcos.
- Francesc, P. (2010). *Tecnología y escuela: lo que funciona y porqué*. Perú: Santillana.
- Garro, F. y Mendoza, N. (2012). “*Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarillis – Huánuco*”. (Tesis de Postgrado). Universidad de Huánuco. Perú.
- Gibson, I. (1996). *Las organizaciones*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Heliriegel, D., Slocum, J. & Benjamín, E. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kinicki, A. y Kreither, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw-Hill.
- Larrain, J. (1994). *Ideología e Identidad de Cultura*. España: polity press.
- Lepely, M. (2001). *Gestión y Calidad en la Educación*. México: Mc Graw-Hill.

- León, M. (2010). *“El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar”*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Venezuela. Venezuela.
- Libreros, A. (2011). *“Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar Laboral de los Servidores Públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Martínez, M. (2010). *“Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Javeriana. Colombia.
- Mayor, L. (2012). *“Clima Organizacional y Liderazgo de los Directivos de las Escuelas del Municipio Mara”*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Zulia. Venezuela.
- Montalvo, R. (2011). *“Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí 2008”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Morocho, L. (2010). *“Liderazgo Transformacional y Clima organizacional de las Instituciones Educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao”*. (Tesis de Postgrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Moschen, J. (2008). *Innovación Educativa. Decisión y búsqueda permanente*. Argentina: Bonum.
- Pachao, Y. (2006). *“Cultura organizacional de la Institución Educativa 40178. Arequipa”*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Pedraza, L. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico*. Perú: USERS.

- Quevedo, J. (2006). *Escala de Clima Organizacional*. Perú: EDCO
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo
- Rodríguez, H. (2006). *La teoría de las metas de logro*. España: TDX
- Rodríguez, M. (s/f). *Las relaciones humanas*. España: Actiweb
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rozas, P. y Sánchez, R. (2004). *Desarrollo de infraestructura y crecimiento económico: Revisión conceptual*. Chile: Naciones Unidas.
- Sanz, J. (2004). *Herramientas de gestión de la innovación*. España: Legna Gráficas, S.L.
- Schermerhon, J., Hunt, J., & Osborn, R. (1995). *Basic Organizational Behavior*. John Wiley and Sons, Nueva York: TCHM
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Stocum, A., Woodman, R., & Herriegel, D. (1999). *Comportamiento organizacional*, México: Internacional Thomson Editores, S.A
- Wagner, J. y Hollenbeck, J. (2000). *Comportamento Organizacional: Criando Ventagem Competitiva*, Saraiva. Brasil: MIDICHT.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?	Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	Variable 1: Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
Problemas específicos Problema específico 1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?	Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	Hipótesis específicas Hipótesis específica 1: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	LIDERAZGO	Problemas institucionales	1	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Funciones delegadas	2	
	Trabajo en equipo	3; 4				
	Empatía	5				
	Gestión administrativa	6; 7				
	Objetivos institucionales	8				
	Coordinación	9				
	Predisposición	10				
	Recursos propios	11				
	Identificación	12; 13				
Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	Hipótesis específica 2: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.	IDENTIDAD	Valores	14	
				imagen institucional	15; 16	
			MOTIVACIÓN	Compromiso	17; 18	
				Solución de problemas	19	
				Metas institucionales	20; 21	

<p>Problema específico 3:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?</p> <p>Problema específico 4:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016?</p>	<p>Objetivo específicos 3</p> <p>Determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.</p> <p>Objetivo específicos 4</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 3:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.</p> <p>Hipótesis específica 4:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.</p>	Variable 2: Desarrollo institucional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
	ORGANIZACIÓN	Planeación Desarrollo.	1; 2; 3; 4 5; 6; 7; 8	(5) Siempre		
	TECNOLOGÍA	Equipamiento.	9; 10; 11; 12; 13; 14	(4) Casi siempre		
	ECONOMÍA	Generación de Recursos.	15; 16; 17; 18; 19; 20	(3) Algunas veces		
	INNOVACIÓN	Mejoramiento.	21; 22; 23; 24; 25; 26	(2) Casi nunca		
	Infraestructura	Modernización	27; 28; 29; 30; 31; 32; 33	(1) Nunca		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>cultura organizacional</p> <p>Para Gibson (1997) mencionó que la cultura organizacional es “un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de comportamiento compartidos en una organización y que se parece a la personalidad del ser humano”. (p. 71).</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Según Gibson (1997) señaló que “El liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación, y que ha sido dirigida a través de una comunicación oportuna a la consecución de uno o varios objetivos concretos”, (p. 73).</p>	<p>Problemas institucionales</p> <p>Funciones delegadas</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Empatía</p>
	<p>Comunicación</p> <p>Para Gibson (1997) la comunicación “es el intercambio de la información entre personas, significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana de la organización social” (p. 73).</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Objetivos institucionales</p> <p>Coordinación</p> <p>Predisposición</p> <p>Recursos propios</p>
	<p>Identidad</p> <p>Gibson (1997) mencionó que la identidad “es la respuesta a la pregunta de quién soy a nivel individual; o quiénes somos a nivel grupal, étnico, nacional o continental. Y a la respuesta de no poder ser sino plural” (p 74).</p>	<p>Identificación</p> <p>Valores</p> <p>imagen institucional</p>
	<p>Motivación</p> <p>Gibson (1997) señala sobre la motivación que “es un concepto que se emplea con el fin de explicar la razón de una acción el cual influye en los individuos o que parten de ellos para iniciar y orientar su actuar”. (p. 164).</p>	<p>Compromiso</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Metas institucionales</p>

<p>Desarrollo institucional</p> <p>Según Chiavenato (2010) el desarrollo organizacional es:</p> <p>Un enfoque de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo, es decir, modificar la mentalidad de las personas para que éstas puedan revitalizar a la organización (p. 185).</p>	<p>Organización</p> <p>Según Chiavenato (2010) “la organización representa la percepción que tienen los miembros de la organización para coordinar los métodos, técnicas y habilidades gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar las metas” (p.185).</p>	<p>Planeación Desarrollo.</p>
	<p>Tecnología</p> <p>Según Chiavenato (2010) afirmó que “la tecnología corresponde a la percepción de los miembros sobre la aplicabilidad de medios tecnológicos en su entorno para satisfacer sus necesidades. Así mismo, se refiere a las herramientas, técnicas y acciones que se emplean para transformar las entradas en salidas” (p.186).</p>	<p>Equipamiento.</p>
	<p>Economía</p> <p>Según Chiavenato (2010) manifestó que “la economía es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional” (p. 186).</p>	<p>Generación de Recursos.</p>
	<p>Innovación</p> <p>Según Chiavenato (2010) indicó que “la innovación representa la percepción que tienen los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios” (p.186).</p>	<p>Mejoramiento.</p>
	<p>Infraestructura</p> <p>Según Chiavenato (2010) aseveró que “la infraestructura es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de un conjunto de elementos que consideren necesarios para el funcionamiento de una organización” (p. 187).</p>	<p>Modernización</p>

Anexo 3: CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colega, el presente cuestionario trata sobre: LA CULTURA ORGANIZACIONAL y tiene como propósito recoger sus puntos de vista con el fin de obtener resultados reales los cuales serán de mucha utilidad para una investigación que se viene realizando. Favor por el cual quedaremos muy reconocidos.

El cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder lo más cercano a la realidad con total libertad y sinceridad marcando con una (X) el nivel que logre de cada uno de las preguntas propuestas.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi Siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	LA CULTURA ORGANIZACIONAL	S	CS	AV	CN	N
	DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO					
1	El Director se reúne con los docentes para recoger opiniones referentes a problemas institucionales					
2	El Director delega funciones a los demás directivos de la institución					
3	El personal directivo trabaja en equipo con interés afines y metas comunes					
4	El Director comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la institución educativa					
5	El Director es amigable con los docentes, pero hace respetar su jerarquía					
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN	S	CS	AV	CN	N
6	El Director informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa					
7	Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la repica para sus colegas de la Institución					

8	El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales					
9	El Personal Directivo coordina con los comités de aula para el desarrollo de actividades institucionales					
10	Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus requerimientos planteados ante el Personal Directivo					
11	El comité de Recursos propios informa de los gastos realizados por la institución					
DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD		S	CS	AV	CN	N
12	El personal directivo se identifica con su institución educativa					
13	El personal docente se identifica con su Institución Educativa					
14	Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes					
15	Los directivos se interesan por mejorar la imagen institucional					
16	Los docentes se interesan por mejorar la imagen de servicio					
DIMENSIÓN 4: MOTIVACION		S	CS	AV	CS	N
17	En el plan anual de la institucional se incluyen estrategias para lograr y mantener la motivación y compromiso del personal docente y administrativo con su institución					
18	Los docentes se interesan por identificar y dar solución a problemas institucionales					
19	El personal directivo promueve el compromiso con su institución a través del ejemplo					
20	El personal directivo motiva a la comunidad educativa para lograr de las metas institucionales					
21	Los gestores de logros institucionales reciben el reconocimiento documentario de parte del personal directivo					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO...!

Anexo 4: CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Estimado colega, el presente cuestionario trata sobre: EL DESARROLLO INSTITUCIONAL y tiene como propósito recoger sus puntos de vista con el fin de obtener resultados reales los cuales serán de mucha utilidad para una investigación que se viene realizando. Favor por el cual quedaremos muy reconocidos.

El cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder lo más cercano a la realidad con total libertad y sinceridad marcando con una (X) el nivel que logre de cada uno de las preguntas propuestas.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi Siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	DESARROLLO INSTITUCIONAL	S	CS	AV	CN	N
	DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN					
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora					
2	Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años					
3	Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros					
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas					
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa					
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales					
7	La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes					
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes					
	DIMENSION 2: TECNOLOGÍA	S	CS	AV	CN	N
9	Su institución adquiere equipos de última generación					

10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados					
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja posee mobiliario y equipos modernos					
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet					
13	Cuentan con aula de innovación pedagógica					
14	Cada estudiante tiene su laptop para su aprendizaje					
DIMENSION 3: ECONOMÍA		S	CS	AV	CN	N
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos Productivos en sus respectivas especialidades					
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional					
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicios a la comunidad					
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios					
19	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)					
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares					
DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN		S	CS	AV	CS	N
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas					
22	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero					
23	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de intercambio de estudiantes					
24	En su institución cuentan con internet para sus sesiones de aprendizaje					
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de la información actualizados					
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa					

	DIMENSIÓN 5: INFRAESTRUCTURA	S	CS	AV	CS	N
27	La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente					
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios					
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas					
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad					
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes					
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora					
33	Su institución cuenta con salidas y lugares apropiados para la evacuación de estudiantes en caso de desastres					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO...!

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del instrumento cultura organizacional

Estadísticos de confiabilidad del instrumento que mide cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	21

Fuente: alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El Director se reúne con los docentes para recoger opiniones referentes a problemas institucionales?	47,70	88,562	,821	,936
¿El Director delega funciones a los demás directivos de la institución?	48,10	92,990	,704	,939
¿El personal directivo trabaja en equipo con interés afines y metas comunes?	47,63	87,482	,888	,935
¿El Director comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la institución educativa?	47,70	86,907	,939	,934
¿El Director es amigable con los docentes, pero hace respetar su jerarquía?	47,43	93,426	,850	,938
¿El Director informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa?	47,43	94,944	,684	,939
¿Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la repica para sus colegas de la Institución?	47,73	88,133	,735	,938

¿El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales?	47,47	94,395	,731	,939
¿El Personal Directivo coordina con los comités de aula para el desarrollo de actividades institucionales?	47,70	88,562	,821	,936
¿Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus requerimientos planteados ante el Personal Directivo?	48,10	92,990	,704	,939
¿El comité de Recursos propios informa de los gastos realizados por la institución?	47,63	87,482	,888	,935
¿El personal directivo se identifica con su institución educativa?	47,70	86,907	,939	,934
¿El personal docente se identifica con su Institución Educativa?	47,43	93,426	,850	,938
¿Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes?	47,43	94,944	,684	,939
¿Los directivos se interesan por mejorar la imagen institucional?	47,73	88,133	,735	,938
¿Los docentes se interesan por mejorar la imagen institucional?	47,47	94,395	,731	,939
¿En el plan anual de la institucional se incluyen estrategias para lograr y mantener la motivación y compromiso del personal docente y administrativo con su institución?	47,67	96,851	,263	,946
¿Los docentes se interesan por identificar y dar solución a problemas institucionales?	48,27	97,513	,318	,944
¿El personal directivo promueve el compromiso con su institución a través del ejemplo?	47,67	96,851	,263	,946

¿El personal directivo motiva a la comunidad educativa para lograr de las metas institucionales	47,77	97,426	,234	,947
¿Los gestores de logros institucionales reciben el reconocimiento documentario de parte del personal directivo?	47,57	100,806	,064	,946

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del instrumento desarrollo institucional

Nivel de confiabilidad del instrumento desarrollo institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	33

Fuente: alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora?	76,50	185,224	,703	,946
¿Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años?	76,90	190,024	,646	,946
¿Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros?	76,43	183,426	,780	,945
¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas?	76,50	183,017	,808	,945
¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa?	76,23	190,944	,751	,946
¿Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales?	76,23	192,599	,626	,947
¿La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes?	76,53	185,706	,589	,947

¿Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes?	76,27	192,961	,589	,947
¿El Director informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa?	76,50	185,224	,703	,946
¿Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la repica para sus colegas de la Institución?	76,90	190,024	,646	,946
¿El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales?	76,43	183,426	,780	,945
¿El Personal Directivo coordina con los comités de aula para el desarrollo de actividades institucionales?	76,50	183,017	,808	,945
¿Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus requerimientos planteados ante el Personal Directivo?	76,23	190,944	,751	,946
¿El comité de Recursos propios informa de los gastos realizados por la institución?	76,23	192,599	,626	,947
¿El personal directivo se identifica con su institución educativa?	76,53	185,706	,589	,947
¿El personal docente se identifica con su Institución Educativa?	76,27	192,961	,589	,947
¿Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes?	76,47	188,878	,529	,948
¿Los directivos se interesan por mejorar la imagen institucional?	77,07	193,375	,449	,948
¿Los docentes se interesan por mejorar la imagen institucional?	76,47	188,878	,529	,948

¿El personal directivo se identifica con su institución educativa?	76,57	189,357	,520	,948
¿En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?	76,37	196,378	,331	,949
¿En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero?	76,23	190,944	,751	,946
¿En su institución cuentan con Proyectos innovadores de intercambio de estudiantes?	76,23	192,599	,626	,947
¿En su institución cuentan con internet para sus sesiones de aprendizaje?	76,53	185,706	,589	,947
¿En su institución cuentan con recursos de tecnología de la información actualizados?	76,27	192,961	,589	,947
¿En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa?	76,47	188,878	,529	,948
¿La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente?	77,07	193,375	,449	,948
¿Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios?	76,47	188,878	,529	,948
¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	76,57	189,357	,520	,948
¿Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad?	76,37	196,378	,331	,949
¿Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes?	76,47	188,878	,529	,948

¿Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora?	76,57	189,357	,520	,948
¿Su institución cuenta con salidas y lugares apropiados para la evacuación de estudiantes en caso de desastres?	76,37	196,378	,331	,949

Anexo 7: Base de datos originales

	CULTURA ORGANIZACIONAL																DESARROLLO INSTITUCIONAL																																										
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	2	2	2	5	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	2	2	2	5					
2	2	3	3	1	3	5	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	5	3	4	2	1	1	3	3	1	2	2	5	2	5	2	2	2	3	3	1	3	5	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	5	3	4	2						
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	3	1	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	3	1	3	4								
4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	1	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	1	3									
5	3	1	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	3						
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	3	4	2	5	5						
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	3	3	3	3	3	1							
8	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	1	1	1	3	5	3	1	2	5	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5						
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4					
10	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4						
11	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	2	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5	3						
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	5			
13	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5					
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	5
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	5	5	5	4	1					
16	2	2	2	3	3	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2				
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
18	2	3	2	1	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	1	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3					
20	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2								
21	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1	5	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1	5	1	1	4			
22	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	5	2	5	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	5	2	5	1	1	3				

23	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3											
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	5	4	5	4	2											
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	5	4	5	5	3	2	5	4	1	7	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	5	4	5						
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3							
27	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4								
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	5	5	3								
29	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	1	1	1	1	2	1	1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	1	1	1	1	2	1	1	4							
30	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1	2	2	2	1	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1	2	2	2	1	2	3			
31	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5						
32	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	2	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	2	3	2	5				
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5							
34	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	3	3	5					
35	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3							
36	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	5				
37	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2							
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2							
39	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	5	3	4	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	5	3	4	5	5	3					
40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	1	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	1	3	2	3	5				
41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
42	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	5					
43	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	2	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	2	5	5	4	3				
44	4	4	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	1	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5							
45	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
46	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3				
47	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4

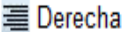
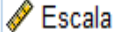
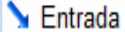
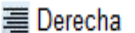
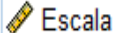
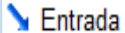
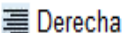
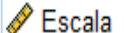
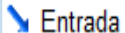
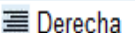
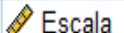
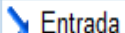
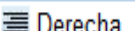
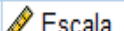
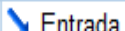
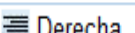
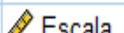
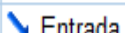
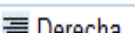
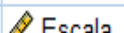
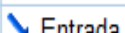
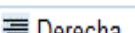
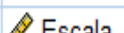
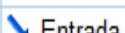
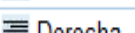
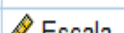
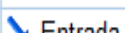
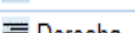
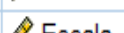
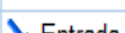
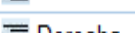
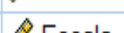
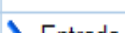

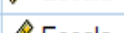
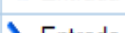
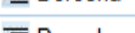
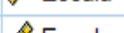
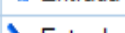
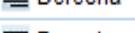
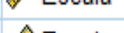
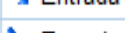
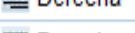
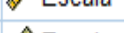
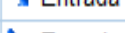
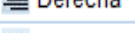
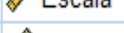
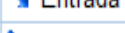
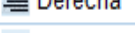
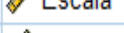
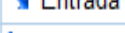
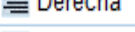
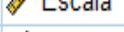
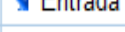
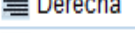
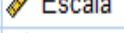
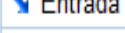
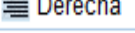
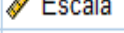
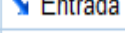
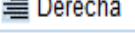
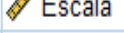
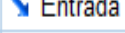
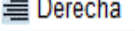
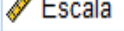
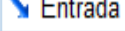
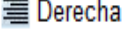
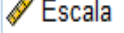
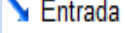
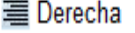
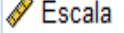
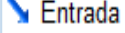
48	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4						
49	3	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2					
50	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2					
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	3	3	4	
52	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3				
53	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	2	4		
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
55	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5
56	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4			
57	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	
58	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	4	
59	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5
61	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3		
62	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4		
63	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	2	3	2	4	3	2	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	2	3	2	4	3	2				
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	4	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	4	2	2	5
65	2	3	3	1	2	5	3	2	2	2	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	4	2	3	3	1	2	5	3	2	2	2	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	3				
66	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	2	2	5
67	3	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5				
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	4	2	2	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4				
70	5	5	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
71	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	5	5	5	5	2	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	5	5	5	5	2	5	5	4			
72	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4				




















































123	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	1	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	1	5	5	3					
124	2	5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2					
125	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3					
126	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2					
127	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	
128	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	1	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	1	4	5	3	
129	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	
130	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	
131	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4	4	2	5	5	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	5	4	4	4	2	5	5	1		
132	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	5	5	4	4	2	5	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	5	5	4	4	2	5	4	2

RESULTADOS FINALES.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	liderazgo1	Numérico	8	0	¿El Director se ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	liderazgo2	Numérico	8	0	¿El Director del...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	liderazgo3	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	liderazgo4	Numérico	8	0	¿El Director co...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	liderazgo5	Numérico	8	0	¿El Director es ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	comunicaci...	Numérico	8	0	¿El Director inf...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	comunicaci...	Numérico	8	0	¿Los Docentes...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	comunicaci...	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	comunicaci...	Numérico	8	0	¿El Personal ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	comunicaci...	Numérico	8	0	¿Percibe una p...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	comunicaci...	Numérico	8	0	¿El comite de ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	identidad1	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	identidad2	Numérico	8	0	¿El personal do...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	identidad3	Numérico	8	0	¿Los valores pl...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	identidad4	Numérico	8	0	¿Los directivos ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	identidad5	Numérico	8	0	¿Los docentes ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	motivacion1	Numérico	8	0	¿En el plan anu...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	motivacion2	Numérico	8	0	¿Los docentes ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	motivacion3	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	motivacion4	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	motivacion5	Numérico	8	0	¿Los gestores ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	organización1	Numérico	8	0	¿La Institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	organización2	Numérico	8	0	¿Su Institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	organización3	Numérico	8	0	¿Su institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

25	organización4	Numérico	8	0	¿Su institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
26	organización5	Numérico	8	0	¿Su institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
27	organización6	Numérico	8	0	¿Su institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
28	organización7	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
29	organización8	Numérico	8	0	¿Su institución ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
30	tecnología1	Numérico	8	0	¿El Director inf...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
31	tecnología2	Numérico	8	0	¿Los Docentes...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
32	tecnología3	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
33	tecnología4	Numérico	8	0	¿El Personal Di...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
34	tecnología5	Numérico	8	0	¿Percibe una p...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
35	tecnología6	Numérico	8	0	¿El comité de ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
36	economía1	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
37	economía2	Numérico	8	0	¿El personal do...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
38	economía3	Numérico	8	0	¿Los valores pl...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
39	economía4	Numérico	8	0	¿Los directivos ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
40	economía5	Numérico	8	0	¿Los docentes ...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
41	economía6	Numérico	8	0	¿El personal dir...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
42	innovación1	Numérico	8	0	¿En su instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
43	innovación2	Numérico	8	0	¿En su instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
44	innovación3	Numérico	8	0	¿En su instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
45	innovación4	Numérico	8	0	¿En su instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
46	innovación5	Numérico	8	0	¿En su instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
47	innovación6	Numérico	8	0	¿En su instituci...	{1, nunca}...	Ninguna	8			
48	infraestructu...	Numérico	8	0	¿La infraestruc...	{1, nunca}...	Ninguna	8			

49	infraestructu...	Numérico	8	0	¿Su institución ... {1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
50	infraestructu...	Numérico	8	0	¿Su institución ... {1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
51	infraestructu...	Numérico	8	0	¿Su institución ... {1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
52	infraestructu...	Numérico	8	0	¿Su institución ... {1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
53	infraestructu...	Numérico	8	0	¿Su institución ... {1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
54	infraestructu...	Numérico	8	0	¿Su institución ... {1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
55	vari1	Numérico	8	0	cultura organiz...	Ninguna	10	 Derecha	 Escala	 Entrada
56	dime1_vari1	Numérico	8	0	liderazgo	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
57	dime2_vari1	Numérico	8	0	comunicación	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
58	dime3_vari1	Numérico	8	0	identidad	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
59	dime4_vari1	Numérico	8	0	motivación	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
60	vari2	Numérico	8	0	desarrollo instit...	Ninguna	10	 Derecha	 Escala	 Entrada
61	dime1_vari2	Numérico	8	0	organización	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
62	dime2_vari2	Numérico	8	0	tecnología	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
63	dime3_vari2	Numérico	8	0	economía	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
64	dime4_vari2	Numérico	8	0	innovación	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada
65	dime5_vari2	Numérico	8	0	infraestructura	Ninguna	13	 Derecha	 Escala	 Entrada

Anexo 8: Certificado de validación del instrumento que mide cultura organizacional



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Director se reúne con los docentes para recoger opiniones referentes a problemas institucionales	/		/		/		
2	El Director delega funciones a los demás directivos de la institución	/		/		/		
3	El personal directivo trabaja en equipo con interés afines y metas comunes	/		/		/		
4	El Director comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la institución educativa	/		/		/		
5	El Director es amigable con los docentes, pero hace respetar su jerarquía	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El Director informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa	/		/		/		
7	Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la repica para sus colegas de la Institución	/		/		/		
8	El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
9	El Personal Directivo coordina con los comités de aula para el desarrollo de actividades institucionales	/		/		/		
10	Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus requerimientos planteados ante el Personal Directivo	/		/		/		

11	El comité de Recursos propios informa de los gastos realizados por la institución	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Identidad	Si	No	Si	No	Si	No
12	El personal directivo se identifica con su institución educativa	/		/		/	
13	El personal docente se identifica con su Institución Educativa	/		/		/	
14	Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes	/		/		/	
15	Los directivos se interesan por mejorar la imagen institucional	/		/		/	
16	Los docentes se interesan por mejorar la imagen de servicio	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No
17	En el plan anual de la institucional se incluyen estrategias para lograr y mantener la motivación y compromiso del personal docente y administrativo con su institución	/		/		/	
18	Los docentes se interesan por identificar y dar solución a problemas institucionales	/		/		/	
19	El personal directivo promueve el compromiso con su institución a través del ejemplo	/		/		/	
20	El personal directivo motiva a la comunidad educativa para lograr de las metas institucionales	/		/		/	
21	Los gestores de logros institucionales reciben el reconocimiento documentario de parte del personal directivo	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. en administración de la educación

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

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

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

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

DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
MAGISTER EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACION

Firma



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Director se reúne con los docentes para recoger opiniones referentes a problemas institucionales	/		/		/		
2	El Director delega funciones a los demás directivos de la institución	/		/		/		
3	El personal directivo trabaja en equipo con interés afines y metas comunes	/		/		/		
4	El Director comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la institución educativa	/		/		/		
5	El Director es amigable con los docentes, pero hace respetar su jerarquía	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El Director informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa	/		/		/		
7	Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la repica para sus colegas de la Institución	/		/		/		
8	El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
9	El Personal Directivo coordina con los comités de aula para el desarrollo de actividades institucionales	/		/		/		
10	Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus requerimientos planteados ante el Personal Directivo	/		/		/		

11	El comité de Recursos propios informa de los gastos realizados por la institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El personal directivo se identifica con su institución educativa	/		/		/		
13	El personal docente se identifica con su Institución Educativa	/		/		/		
14	Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes	/		/		/		
15	Los directivos se interesan por mejorar la imagen institucional	/		/		/		
16	Los docentes se interesan por mejorar la imagen de servicio	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En el plan anual de la institucional se incluyen estrategias para lograr y mantener la motivación y compromiso del personal docente y administrativo con su institución	/		/		/		
18	Los docentes se interesan por identificar y dar solución a problemas institucionales	/		/		/		
19	El personal directivo promueve el compromiso con su institución a través del ejemplo	/		/		/		
20	El personal directivo motiva a la comunidad educativa para lograr de las metas institucionales	/		/		/		
21	Los gestores de logros institucionales reciben el reconocimiento documentario de parte del personal directivo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667


Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

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

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

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

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


RAMÍREZ PÉREZ FERMIN ÓMER
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Director se reúne con los docentes para recoger opiniones referentes a problemas institucionales	/		/		/		
2	El Director delega funciones a los demás directivos de la institución	/		/		/		
3	El personal directivo trabaja en equipo con interés afines y metas comunes	/		/		/		
4	El Director comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la institución educativa	/		/		/		
5	El Director es amigable con los docentes, pero hace respetar su jerarquía	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El Director informa a la comunidad educativa sobre los avances en la gestión administrativa	/		/		/		
7	Los Docentes que reciben capacitación o actualización realizan la repica para sus colegas de la Institución	/		/		/		
8	El personal directivo trabaja sumando esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
9	El Personal Directivo coordina con los comités de aula para el desarrollo de actividades institucionales	/		/		/		
10	Percibe una predisposición favorable para ser atendido en sus requerimientos planteados ante el Personal Directivo	/		/		/		

11	El comité de Recursos propios informa de los gastos realizados por la institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El personal directivo se identifica con su institución educativa	/		/		/		
13	El personal docente se identifica con su Institución Educativa	/		/		/		
14	Los valores planteados institucionalmente son cultivados por los docentes	/		/		/		
15	Los directivos se interesan por mejorar la imagen institucional	/		/		/		
16	Los docentes se interesan por mejorar la imagen de servicio	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En el plan anual de la institucional se incluyen estrategias para lograr y mantener la motivación y compromiso del personal docente y administrativo con su institución	/		/		/		
18	Los docentes se interesan por identificar y dar solución a problemas institucionales	/		/		/		
19	El personal directivo promueve el compromiso con su institución a través del ejemplo	/		/		/		
20	El personal directivo motiva a la comunidad educativa para lograr de las metas institucionales	/		/		/		
21	Los gestores de logros institucionales reciben el reconocimiento documentario de parte del personal directivo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

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

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

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

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

Anexo 9: Certificado de validación del instrumento que mide desarrollo institucional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Clarida ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora	/		/		/		
2	Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años	/		/		/		
3	Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros	/		/		/		
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas	/		/		/		
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa	/		/		/		
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales	/		/		/		
7	La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes	/		/		/		
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes	/		/		/		
	DIMENSION: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su institución adquiere equipos de última generación	/		/		/		
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados	/		/		/		
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja posee mobiliario y equipos modernos	/		/		/		
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet	/		/		/		
13	Cuentan con aula de innovación pedagógica	/		/		/		
14	Cada estudiante tiene su laptop para su aprendizaje	/		/		/		
	DIMENSION: Economía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos Productivos en sus respectivas especialidades	/		/		/		
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan	/		/		/		

	Operativo Institucional	/		/		/	
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicios a la comunidad	/		/		/	
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios	/		/		/	
19	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)	/		/		/	
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares	/		/		/	
	DIMENSIÓN: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas	/		/		/	
22	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero	/		/		/	
23	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de intercambio de estudiantes	/		/		/	
24	En su institución cuentan con internet para sus sesiones de aprendizaje?	/		/		/	
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de la información actualizados	/		/		/	
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa	/		/		/	
	DIMENSIÓN: Infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No
27	La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente	/		/		/	
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios	/		/		/	
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas	/		/		/	
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad	/		/		/	
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes	/		/		/	
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora	/		/		/	
33	Su institución cuenta con salidas y lugares apropiados para la evacuación de estudiantes en caso de desastres	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. en administración de la educación.

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

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

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

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

DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
MAGISTER EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACION

Firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Clarida ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora	/		/		/		
2	Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años	/		/		/		
3	Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros	/		/		/		
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas	/		/		/		
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa	/		/		/		
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales	/		/		/		
7	La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes	/		/		/		
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes	/		/		/		
	DIMENSION: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su institución adquiere equipos de última generación	/		/		/		
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados	/		/		/		
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja posee mobiliario y equipos modernos	/		/		/		
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet	/		/		/		
13	Cuentan con aula de innovación pedagógica	/		/		/		
14	Cada estudiante tiene su laptop para su aprendizaje	/		/		/		
	DIMENSION: Economía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos Productivos en sus respectivas especialidades	/		/		/		
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan	/		/		/		

	Operativo Institucional	/		/		/	
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicios a la comunidad	/		/		/	
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios	/		/		/	
19	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)	/		/		/	
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares	/		/		/	
	DIMENSIÓN: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas	/		/		/	
22	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero	/		/		/	
23	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de intercambio de estudiantes	/		/		/	
24	En su institución cuentan con internet para sus sesiones de aprendizaje?	/		/		/	
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de la información actualizados	/		/		/	
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa	/		/		/	
	DIMENSIÓN: Infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No
27	La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente	/		/		/	
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios	/		/		/	
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas	/		/		/	
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad	/		/		/	
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes	/		/		/	
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora	/		/		/	
33	Su institución cuenta con salidas y lugares apropiados para la evacuación de estudiantes en caso de desastres	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667


Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

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

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

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

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


RAMÍREZ PÉREZ FERMIN ÓMER
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Clarida ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora	/		/		/		
2	Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años	/		/		/		
3	Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros	/		/		/		
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas	/		/		/		
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa	/		/		/		
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales	/		/		/		
7	La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes	/		/		/		
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes	/		/		/		
	DIMENSION: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su institución adquiere equipos de última generación	/		/		/		
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados	/		/		/		
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja posee mobiliario y equipos modernos	/		/		/		
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet	/		/		/		
13	Cuentan con aula de innovación pedagógica	/		/		/		
14	Cada estudiante tiene su laptop para su aprendizaje	/		/		/		
	DIMENSION: Economía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos Productivos en sus respectivas especialidades	/		/		/		
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan	/		/		/		

	Operativo Institucional	/		/		/	
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicios a la comunidad	/		/		/	
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios	/		/		/	
19	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)	/		/		/	
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares	/		/		/	
	DIMENSIÓN: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas	/		/		/	
22	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero	/		/		/	
23	En su institución cuentan con Proyectos innovadores de intercambio de estudiantes	/		/		/	
24	En su institución cuentan con internet para sus sesiones de aprendizaje?	/		/		/	
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de la información actualizados	/		/		/	
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa	/		/		/	
	DIMENSIÓN: Infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No
27	La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente	/		/		/	
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios	/		/		/	
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas	/		/		/	
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad	/		/		/	
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes	/		/		/	
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora	/		/		/	
33	Su institución cuenta con salidas y lugares apropiados para la evacuación de estudiantes en caso de desastres	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

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

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

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

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

Anexo 10: Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E.
públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016**

AUTORA:

Br. Rosario Álvaro Díaz

Escuela de Posgrado:

Maestría en gestión pública

Universidad César Vallejo Filial

Lima-Norte

Resumen

La presente investigación titulada "Cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016"; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, la investigación fue de tipo básica con un nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 132 docentes distribuido entre las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016, elegidos de manera probabilística; para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios uno sobre cultura organizacional y otro sobre desarrollo institucional. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron determinar que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,842$; $p = 0.000 < 0.05$) entre la cultura organizacional y desarrollo institucional de I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral - 2016.

Palabras clave: Cultura organizacional, desarrollo institucional

Abstract

The present research entitled "Organizational culture and institutional development of I.E. Public services of the initial level of the district of Huaral - 2016 "; Had as general objective to determine the relationship between the organizational culture and the institutional development of the I.E. Public services of the initial level of the district of Huaral - 2016, the research was of basic type with a correlational level, we worked with a sample of 132 teachers distributed among the I.E. Public schools of the initial level of the district of Huaral - 2016, probabilistically chosen; For the collection of the data, two questionnaires were applied one on organizational culture and another on institutional development. The results obtained in the research allowed to determine that there is a positive and high relation ($Rho = 0.842$; $p = 0.000 < 0.05$) between the organizational culture and institutional development of I.E. The initial level of the district of Huaral - 2016.

Key words: Organizational culture, institutional development

Introducción

Vista la realidad local del problema de estudio, se estructuró un marco teórico que trató de proponer medidas y acciones para una mejor cultura organizacional y un óptimo desarrollo institucional en las I.E. con el propósito de brindar mejores tratos entre colegas lo cual se refleja en el servicio que se brinda a los alumnos y los padres de familia; por ello se tomó en cuenta los aportes de Gibson (1997) quien mencionó que la cultura organizacional es “un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de comportamiento compartidos en una organización y que se parece a la personalidad del ser humano”. (p. 71). Así mismo se tuvo en cuenta lo manifestado por Libreros (2011), que en su tesis titulada “Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del cauca”, concluyó que: a) Las organizaciones son sistemas formadas por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global; experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente.

Sobre el desarrollo institucional Chiavenato (2010) indicó que “es un enfoque de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo” (p. 185), y por su parte Castilla y Salazar (2015), en su tesis denominada “El liderazgo del director y el desarrollo institucional en la UGEL 01 – 2012”, Concluyeron relevantemente que: a) El actuar en conjunto se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012, b) Los modelos de comportamiento se relacionan directa y significativamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012.

Revisión de la literatura

Con respecto al marco teórico de las variables de estudio, se puede indicar en primer lugar los aportes para la variable cultura organizacional, la cual según Gibson (1997) mencionó “es un conjunto de valores, ideas, normas y pautas de

comportamiento compartidos en una organización y que se parece a la personalidad del ser humano”. (p. 71).

Por su parte Amorós (2007) indicó que la cultura organizacional es “la representación global de un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización” (p. 229).

Esta variable de estudio comprendió a 4 dimensiones como el liderazgo que según Gibson (1997) señaló que “es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación, y que ha sido dirigida a través de una comunicación oportuna a la consecución de uno o varios objetivos concretos”, (p. 73).

La comunicación, la cual para Gibson (1997) es “el intercambio de la información entre personas, significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana de la organización social” (p. 73).

Así mismo, la identidad que según Gibson (1997) es “la respuesta a la pregunta de quién soy a nivel individual; o quiénes somos a nivel grupal, étnico, nacional o continental. Y a la respuesta de no poder ser sino plural” (p 74).

Y finalmente la motivación, que Gibson (1997) señaló que “es un concepto que se emplea con el fin de explicar la razón de una acción el cual influye en los individuos o que parten de ellos para iniciar y orientar su actuar”. (p. 164).

En cuanto a la variable desarrollo institucional, se tuvo en consideración los aportes de Chiavenato (2010) quien indicó que es:

Un enfoque de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo, es decir, modificar la mentalidad de las personas para que éstas puedan revitalizar a la organización (p. 185).

Por su parte Wagner y Hollenbeck (2000), manifestaron que el desarrollo institucional “es un método planeado de cambio interpersonal, grupal e intergrupalo

dentro de la organización. El cambio es integral y de largo plazo y está sujeto a la dirección de un agente de cambio” (p.464).

Así mismo cabe señalar que esta variable se desarrolló y estructuró en base a sus dimensiones los cuales fueron: organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura.

Objetivo

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Metodología

En el presente estudio se empleó el método hipotético deductivo que según Bernal (2006) “es el conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis cuyo fin es buscar, refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 81). También es de tipo básico el cual según Carrasco (2013) “es aquella que no presenta propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo quiere extender y enriquecer el bagaje de conocimientos científicos que ya existen acerca de la realidad” (p.43); fue de un nivel correlacional, que según Hernández et. al (2010) “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81). El diseño fue no experimental el cual Soto (2015) indicó “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, [...] no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos [...] (p. 67). Y fue de corte transversal que según Hernández et. al (2010) afirmaron “son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.151). La población estuvo compuesta por 197 docentes y la muestra representativa por 132 docentes de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016.

Resultados

Aplicados los cuestionarios a la muestra de estudio y procesada y calculada la información a través del software SPSS se pudo determinar con respecto a la hipótesis general que existe una correlación positiva y alta entre la cultura

organizacional y el desarrollo institucional de las I.E. públicas del nivel inicial del distrito de Huaral – 2016 con un Rho de Spearman = 0,842 y una significancia de $p = 0,000 < 0,05$. En cuanto a las hipótesis específicas se determinó que existe correlación positiva y alta entre: la dimensión liderazgo y el desarrollo institucional con un Rho de Spearman = 0,806; la dimensión comunicación y el desarrollo institucional con un Rho de Spearman = 0,766 y existe una correlación positiva y baja entre la dimensión identidad y el desarrollo institucional con un Rho de Spearman = 0,276 y la dimensión motivación y el desarrollo institucional con un Rho de Spearman = 0,215.

Discusión

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación positiva y alta entre las variables: cultura organizacional y desarrollo institucional; ya que se ha obtenido el Rho de Spearman de 0.842 que indica que a una mayor cultura organizacional, mayor será el desarrollo institucional. Los resultados se apoyan en lo señalado en la investigación de Castilla y Salazar (2012) titulada *El liderazgo del director y el desarrollo institucional en la UGEL 01 – 2012* quienes concluyeron relevantemente que: a) El actuar en conjunto se relaciona directa y significativamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012, b) Los modelos de comportamiento se relacionan directa y significativamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas de la RED 15 UGEL 01 – 2012, ello da cuenta que la cultura organizacional que se presente en las instituciones repercutirán en el desarrollo de las mismas pues según los autores Blake y Mouton de la teoría de desarrollo organizacional tipo Grid el desarrollo organizacional sólo puede ocurrir si primero existe un cambio individual, y que situaciones problemáticas a nivel interpersonal; dentro de los grupos deben suceder ante la presencia de cambios en el ambiente interno de la institución o en las estrategias que ésta aplica.

Así mismo Añez (2006), en su investigación *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios* concluyó que: la presencia de condiciones favorables en cuanto a la identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de lineamientos normas, visión, misión, valores,

estabilidad laboral y patrones de conducta universitarias, son indicadores de una institución capaz de aprovechar una fuerza de trabajo comprometida. Entonces si la cultura organizacional está por buen camino el desarrollo de la institución está asegurado ya que como señaló Robbins (2013) en su teoría de la cultura organizacional “Esta se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, el cual distingue a una organización de las otras.

Conclusiones

Visto los resultados se pudo concluir que existe correlación positiva y alta entre la cultura organizacional y el desarrollo institucional ($Rho = 0,842$, $p < 0,05$); existe correlación positiva y alta entre: la dimensión liderazgo y el desarrollo institucional ($Rho = 0,806$, $p < 0,05$), la dimensión comunicación y el desarrollo institucional ($Rho = 0,766$, $p < 0,05$), y existe una correlación positiva y baja entre la dimensión identidad y el desarrollo institucional ($Rho = 0,276$, $p < 0,05$) entre la dimensión motivación y el desarrollo institucional ($Rho = 0,215$, $p < 0,05$).

Referencias

- Alcalá (2011), *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. México. Universidad San Juan Bautista
- Blake, R. y Mouton, J. (1976). *A estruturacáo de uma empresa dinâmica a través do desenvolvimento organizacional tipo grid*. Sao Paulo.
- Castilla, M. & Salazar, Y. (2015). *El liderazgo del director y el desarrollo institucional en la UGEL 01 – 2012*. Perú: Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2010). *Administração nos novos tempos*. México: Mac Graw Hill.
- Gibson, I. (1996). *Las organizaciones*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Wagner, J. y Hollenbeck, J. (2000). *Comportamento Organizacional*. Criando Ventagem Competitiva, Saraiva, Sao Paulo.