



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y la gestión pedagógica en  
grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de  
Ochoa” Chorrillos, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Carmen Rosa Cortez Cuchillo

**ASESOR:**

Dr. Migdonio Epiquen Chanchahuana

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2017**

---

**Dr. César Humberto Del Castillo Talledo**  
**Presidente**

---

**Dra. Yolanda Soria Pérez**  
**Secretaria**

---

**Dr. Migdonio Epiquen Chanchahuana**  
**Vocal**

**Dedicatoria:**

A mi padre que me dio su ejemplo de vida, su comprensión y su apoyo incondicional para alcanzar este logro tan grande en mi vida. A mis hijos por su amor y comprensión. A mis amigos que me han brindado su apoyo y aliento de fortaleza para seguir adelante cuando no quería continuar. A todas las personas que directa o indirectamente me ayudaron para que este trabajo sea uno de mis más grandes éxitos en mi vida.

**Agradecimiento:**

En primer lugar doy gracias a Dios porque me brindó la oportunidad de concluir un éxito más en vida, porque sin él nada puede ser posible. A mi madre que aunque no está conmigo físicamente se que está muy orgullosa de mi por haber llegado hasta donde estoy; gracias a sus enseñanzas su amor eterno y por ser la guía de mi vida.

## Declaración de autenticidad

### Declaración de Autoría

Yo, Cortez Cuchillo Carmen Rosa estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo; declaro el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016”, presentada, en 133 folios para la obtención del grado académico de Magister Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de mayo del 2017

---

Nombre: Cortez Cuchillo Carmen Rosa

DNI: 07029728

## Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de posgrado la investigación titulada: “Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016”

Para la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la educación. Esta investigación representa el esfuerzo de los estudios realizados en la maestría. El aporte de la investigación radica en los resultados hallados en la misma. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo, la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial, la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

A los señores integrantes del jurado se espera que la investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

**índice**

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	38
1,6 Objetivos	39
II. Marco metodológico	41
2.1 Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	44
2.4. Tipos de estudio	45
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Métodos de análisis de datos	51
2.9. Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
IV. Discusión	69

V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias bibliográficas	78
Anexos	83
Anexo A Matriz de consistencia	
Anexo B Instrumentos	
Anexo C Documentos de validación	
Anexo D Certificados de validez	
Anexo E Base de datos de la confiabilidad de variables	
Anexo F Base de datos	
Anexo G Artículo científico	
Anexo H Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	



**índice de tablas**

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	43
Tabla 2	Tabla de Operacionalización de variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos	44
Tabla 3	Población de la investigación	46
Tabla 4	Resultados de validación de las variables cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos	49
Tabla 5	Confiabilidad de la variable cultura organizacional	50
Tabla 6	Confiabilidad de la variable la gestión pedagógica en grupos cooperativos	50
Tabla 7	Niveles de la variable Cultura Organizacional	53
Tabla 8	Niveles de la dimensión Ethnohistoria	54
Tabla 9	Niveles de la dimensión Creencias	55
Tabla 10	Niveles de la dimensión Comunicación	56
Tabla 11	Niveles de la dimensión Producto	57
Tabla 12	Niveles de la variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos	58
Tabla 13	Niveles de la dimensión Planificación curricular en grupos cooperativos	59
Tabla 14	Niveles de la dimensión La organización del grupos cooperativos	60
Tabla 15	Niveles de la dimensión La evaluación curricular en grupos cooperativos	61
Tabla 16	Niveles de la dimensión Valoración de grupos colaborativos	62

Tabla 17	Correlación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos	63
Tabla 18	Correlación entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos	64
Tabla 19	Correlación entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos	65
Tabla 20	Correlación entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos	66
Tabla 21	Correlación entre cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos	67

**índice de figuras**

Figura 1	Niveles de la variable Cultura Organizacional	53
Figura 2	Niveles de la dimensión Ethnohistoria	54
Figura 3	Niveles de la dimensión Creencias	55
Figura 4	Niveles de la dimensión Comunicación	56
Figura 5	Niveles de la dimensión Producto	57
Figura 6	Niveles de la variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos	58
Figura 7	Niveles de la dimensión Planificación curricular en grupos cooperativos	59
Figura 8	Niveles de la dimensión La organización del grupos cooperativos	60
Figura 9	Niveles de la dimensión La evaluación curricular en grupos cooperativos	61
Figura 10	Niveles de la dimensión Valoración de grupos colaborativos	62

## Resumen

Se realiza un resumen de la investigación titulada “Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016”. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre la Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016 .

La investigación es de tipo básica, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 80 docentes en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable ; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables, debido a que la escala de los instrumentos es politómica. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman y se estableció que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,587.

*Palabras claves:* Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos

## Abstract

A summary of the research entitled "Organizational culture and pedagogical management in cooperative groups in the I.E No. 6085" Brígida Silva de Ochoa "Chorrillos, 2016". The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and pedagogical management in cooperative groups in the I.E No. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" Chorrillos, 2016.

The research is of basic type, the level was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 80 teachers in the I.E No. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" Chorrillos, 2016. To collect the data, the instruments of the variable were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables, because the scale of the instruments is polytomous. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

Descriptive analysis and correlation through Spearman's Rho coefficient was made and it was established that there is a direct and significant relationship between organizational culture and pedagogical management in cooperative groups in El No. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" Chorrillos, 2016 ; Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 587.

Keywords: Organizational culture and pedagogical management in cooperative groups

# **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Vásquez (2009), se realizó los estudios titulada: *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial*, Con la finalidad de detallar la formación organizativa en Dayco Telecom, C.A. para establecer un planeamiento de fortaleza del modelo Daycohost en la dirección total. El análisis es gráfico. Se hizo un sondeo general a 85 trabajadores de diversas áreas de Dayco Telecom, C.A de estar seguro la validez y confiabilidad asistente del estudio. Daycohost, tiene una formación organizativa con un claro dominio de factores educativos- Sin embargo, la organizativa tiene diversos factores educativos familiares y se reconoció pocas señales de la que se llama cultura agresiva. Se observa valoración en la formación organizativa en donde se ve la responsabilidad, la realización, la instrucción y la consideración. Hay empleados con un pensamiento que las metas estratégicas son distribuidas, que pueden moverse con toda comodidad por los sitios y departamentos de los otros empleados. Un factor conjunto a la violación y la historia que es fundamental en la educación y en el modelo Daycoost es el resultado. Este factor se comunica porque en la institución los trabajadores observan que los planeamientos empiezan y se concluyen, está evidente para ellos se acaba la tarea de un empleado y comienza el de otra, el logotipo corporativo se observa en diferentes ubicaciones de la compañía. La educación organizativa es un factor principal para ejecutar la dirección en Daycohost y viceversa, las propiedades de los factores de la dirección, tienen una importancia más alta que la educación que se desenvuelve en la compañía de los mismos factores. La responsabilidad en los propósitos, como un factor principal de dirección se refleja en lo que se siente Daycohost que los individuos son impulsados a resolver cualquier dificultad de modo tolerante, realizar las metas es lo principal.

Bastías (2013) realizó la investigación: *Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana*. El estudio realizado tiene como meta principal conocer los modelos de administración educativa que usan los maestros de un muestreo de colegios. Para esta posibilidad se usó una adecuación del balance de Kolb que fue aceptado con los

alumnos de magister en administración de educación, herramientas que posibilita definir 4 rangos de direccionar en 2 ejes: concreto-abstracto y reflexión-acción. Para hacer el análisis se eligió un muestreo no probabilística intencionada. Se entrevistó a 51 maestros de colegios estatales. Los entrevistados en el análisis son mujeres (85,7%). Conclusiones: Este análisis indagatorio, se hizo con 51 maestros relacionados a 7 colegios de la ciudad, se determinó que los maestros se direccionan por diferentes tipos de ideas y se reparten en diferentes modos de administración. se verifico que la mayor parte de maestros se ubica en las zonas izquierda del seso, donde dominan los factores vinculados con el análisis inteligente, tal como fue el planteamiento en la idea. Este modelo de dirección, que tiene importancia en el ordenamiento, planeamiento y encontrar respuestas, está igualmente presente en maestras y es la dirección dominante en los maestros de menos de 30 años.

Buitrago y Sanabria (2013) realizaron la investigación titulada; *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna*, se realizó en Colombia, para optar el grado de Magister en Desarrollo Educativo y Social. El objetivo se determina como instrumento el estudio de información. Posteriormente, se realizó una ideal de las clases mencionadas. Este ideal aporta al estudio y verificación que se realiza en 2 colegios que participan y permiten entrevistas a la meta propuesta. Finalmente, se detallan los descubrimientos ubicados y los resultados que surgieron de ese estudio. Estos resultados quieren ubicar los elementos de las instituciones, sino, la congruencia que tiene estos criterios diarios de un maestro. Más allá de definir lo efectivo de los tipos de administración o información para la formación de una educación organizativa. Dentro del método de selección se alcanza a conocer las clases que son importantes en conocer que elementos son os que determinan una educación organizativa. Esta investigación, permite conocer como los procedimientos de administración tienen la importancia de los actos incorrectos, es decir, para el tema de la información que son definidas como horizontales, son esas que actúan en fortalecerse de la educación organizativa, eje: los tipos cómo actúan los integrantes de la sociedad de educación, los modelos determinados de varios valorizaciones o de solucionar los problemas.



Figuroa (2015) en su investigación titulada *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*, tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El estudio fue de tipo correlacional y se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las edades de 18 a 50 años, de diferente sexo. Los instrumentos utilizados para obtener los resultados fueron dos cuestionarios; uno destinado para medir la cultura organizacional de Olmos y Socha (2006), el cual se aplicó individualmente a los sujetos del estudio; el instrumento contiene 18 reactivos, evaluando los siguientes factores: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía. El segundo instrumento utilizado fue el Método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS) presentado por Levy (1990) se destinó para medir el desempeño laboral de los empleados en relación con sus comportamientos, el mismo fue aplicado a los jefes de la dependencia para que éstos, evaluaran el desempeño de sus subordinados en una escala de calificación desde siempre a nunca; evaluando los siguientes comportamientos: conocimiento del puesto, disponibilidad, calidad, objetividad, independencia, negociación, confiabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y compromiso. La metodología estadística utilizada fueron las frecuencias, porcentajes de tendencia central, la desviación estándar y el coeficiente de correlación de Pearson. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra.

Meza (2013) en su investigación titulada *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro*, tuvo como objetivo conocer la repercusión de la cultura organizacional existente en un organismo descentralizado de gobierno y el compromiso organizacional de sus empleados administrativos, a través de un estudio cualitativo, investigación de campo, en un estudio de caso, con la utilización de

entrevistas semiestructuradas, observación no participante y atendiendo a la fenomenología que es la percepción de los actores sobre el tema de investigación, teniendo como pregunta central de investigación es: ¿De qué forma repercute la Cultura Institucional en el Compromiso del personal adscrito a la Administración Central del Instituto de Educación Media Superior del Estado de Querétaro? debido a que se encontró un problema significativo; al verse la administración pública estatal en constantes cambios por la alternancia política en el poder ejecutivo se ven afectados de manera directa el compromiso de los empleados de las diferentes entidades. Los resultados que se obtuvieron son datos relevantes a ser analizados y dirigidos a descubrir relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales y cotidianas. Se refleja que una cultura organizacional constructiva afectada por los compromisos políticos y sindicales, puede inquietar las intenciones de permanecer en la organización, el compromiso de los empleados para la consecución de los objetivos institucionales, la satisfacción laboral y la coincidencia en los valores individuales, de los empleados-administrativos de un organismo descentralizado de gobierno enfocado en la educación media superior.

### **Antecedentes nacionales**

Vargas (2010), hizo el estudio *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. La finalidad del estudio es de detallar la administración educativa de la labor del maestro, evaluar los alcances y problemas de la administración educativa de empleo de los maestros de colegios. El rango de estudios es descriptivo, el modo de análisis de actos y combinación de procedimiento cuantitativo y cualitativo. La muestra realizada por 70 maestros de la I.E. el muestreo a 66 maestros 4 directores de escala primaria y secundaria. Reunidas en dieciséis agrupaciones de labores, 3 asesores coordinadores uno de cada nivel y 1 directora. Conclusiones: La IE tiene un plan de educación institucional que junta a los maestros. Los maestros de los IE conocen que las labores de cooperación impulsan la dirección docente de la institución educativa, la información, la dirección, el ambiente organizativo y la equidad en la sociedad de educación. Los procedimientos de dirección, de información, el resolver las dificultades y órdenes en grupo, cooperan a la elaboración del ambiente

organizacional-institución óptimo; la dirección de los directivos y de los asesores de personas de labores de maestros causa a los maestros impulsa a los maestros a crecer la labores en elaborar para innovar. La dirección impulsa el compromiso entre los maestros y apoya a lo eficaz en el logro de los objetivos de la gestión pedagógica. Las relaciones con los directivos y las agrupaciones de labores de los maestros impulsan la acción óptima en sociedad y ayuda mutua y cooperación. En la agrupación de labores de maestros se aprecian las diferencias y utiliza resolver para mejorar. El modelo de administración educativa en la IE impulsa la actuación gratuita de los integrantes de las agrupaciones de labores de maestros para alcanzar las metas de IE. Se entiende que el tema de aprendizaje son labores sistemáticas los direcciones impulsa compromete la ayuda institucional. En su modelo de administración los directivos coordinan, gerencia, con honestidad y exigencia.

Godoy (2012) realizó los estudios titulada: *cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga de Ica"* El objetivo de esta Investigación fue verificar que la Cultura Organizacional se relaciona directamente en la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica. Se usó el temario como herramienta para juntar los datos de un muestreo por 358 elementos. Las respuestas logradas al realizar el análisis de Hipótesis nos da una cifra de  $X^2 = 1731,013$ , que es alto la cifra al valor analítico 68,66, resultado de un rango de compromiso de 95% y un rango de importancia de  $\alpha = 0.05$ , considera el rango de democracia respectiva. Lo cual aprueba el análisis total. Por tanto, la respuesta importante. Asimismo se observa un vínculo muy poderoso calculadamente ( ) entre los Valores de la Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, a un nivel de significación de 0,05.

Morocho (2012) se realizó los estudios titulados: *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias Red N° 7 Callao* la finalidad de los estudios realizados es definir si hay vinculación entre la educación organizativa y la apreciación del desarrollo del maestro, en las IE de la escala primaria. Se escogió el modelo correlacional

modelo descriptivo de corte transversal. La muestra del análisis está formada por los directores y maestros en horario entero de las IE primaria, correspondiente a la red N° 7 de la región Callao. Las dimensiones del muestreo están formada por 184 maestros de las IE en mención, en el año 2009. Se hizo un sondeo no probabilístico del tipo disponible, las respuestas son generadas al modelo en sí y no a la muestra. Conclusiones, una óptima educación organizacional en el colegio se observa un desarrollo de los maestros. Esta confirmación es fuerte en dirección de la mayor relación que hay en 2 variantes de estudio. Se confirma que el beneficio del empleo, responsabilidad e impulso en alcanzar las metas por el maestro esto lleva al desarrollo de su trabajo. Se define que la información es muy importante en el desarrollo del maestro, por que los conceptos son valiosas como el compromiso a respetar las opiniones y las conductas positivas de información de conversación posibilitan el servicio de un correcto ambiente IE. Se confirma la realidad de los directores de las IE, su claridad, su compromiso en el desempeño, van a posibilitar que el maestro labore adecuadamente. Se define que no hay dirección, con habilidades de administración positivo, que promueva sus conceptos, responsabilidades, y con experiencias nuevas que impulsen las transformaciones en el desarrollo de los maestros que están en su administración.

Soto y Schrader (2014) hizo la investigación titulada: *cultura organizacional en docentes de nivel primario y secundario de la Institución Educativa Pública Peruano Suizo Comas-Lima, 2014*. El muestreo se a 52 maestros, 29 a primaria y 23 a secundaria. La herramienta de datos usado el sondeos logrando datos sobre los estudios de organizativa. Los descubrimientos indican que diversas importantes en educación organizativa entre maestros de primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública Peruano Suizo Comas-Lima, se ve un alto media en maestros de primaria al utilizar el examen "U" de Mann-Whitney, se ve que estas desigualdades son importantes ( $p < .05$ ). Hay desigualdad importantes en conocimientos entre maestros de primaria y media de la IEE Peruano Suizo Comas-Lima, hay desigualdades importantes en educación organizativa entre maestros de primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública Peruano Suizo Comas-Lima, se observa una mayor media en docentes del nivel primario; asimismo, al emplear la prueba "U" de Mann-Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ( $p < 0.05$ ).

Chumpitaz (2014) en su tesis titulada *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*, tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del Hospital Nacional "Luis N. Sáenz" Policía Nacional del Perú, según la tipología cultural de Harrison orientada al poder, rol, tarea y persona. Para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, corte transversal, nivel aplicativo. La muestra final sujeto de estudio, estuvo constituida por 134 enfermeras asistenciales, la muestra por cada servicio del hospital, se obtuvo por muestreo probabilístico estratificado, la elección de los elementos muestrales de cada servicio se realizó al azar simple, también participaron 19 enfermeras directivas, obteniéndose 153 participantes. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de la Ideología Cultural de Roger Harrison que se fundamenta en cuatro conceptos: poder, rol, tarea y persona, está compuesto por quince características, cada una de las cuales incluye cuatro alternativas de respuestas relacionado con una tipología particular. El instrumento fue validado con la prueba piloto y la confiabilidad se obtuvo a través del Coeficiente Alpha de Cronbach y el método de Kudery Richardson. En cuanto al análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, en función de la frecuencia y porcentaje. Se concluyó que la Cultura Organizacional Actual está orientada al poder y al rol, la Cultura Organizacional Deseada está orientada a la tarea y a la persona.

## **1.2 Fundamentación científica técnica y humanística de la variable Cultura organizacional**

### **Definición de cultura organizacional**

Según Aguirre (2004) indica que la educación organizativa es un grupo de factores que actúan principalmente desarrollan y comparten por los integrantes de una institución al querer lograr la meta que da sentido a su existencia. (Vásquez, 2009)

Zapata (2008) definió la cultura organizacional como:

Un proyecto de observación como guía de comunicación, conducta y que se comparte con los demás de labores y que definen el rango de adecuación de trabajo en esta magnitud presentan una

enseñanza frecuente en la educación organizativa se optimiza con las cooperaciones de las personas, se eterniza en relación de ellos los individuos optimizan su ambiente enriquece su entorno. (p.218).

Vásquez (2009) estableció que la educación organizativa es entendida como los vínculos personales que se realizan en el interior de una institución en el entorno de diversos elementos fácil de definición de tipo tangible o intangible, de los cuales en grupos y caracteriza a los integrantes compartiendo un sitio y entendiendo las señas empresariales más importantes de la organizativa.

Ruiz y Naranjo (2012) indicaron que la educación organizacional es utilizada a los trabajadores de la institución y de los asuntos de la conducta de los individuos. Se tiene pruebas de diversas empresas la educación es tan poderosa que se ve el comportamiento de las personas hay cambios cuando ingresa a la compañía dependiendo del ambiente en que se encuentre o la influencia que reciba del medio.

Robbins y Judge (2013), definieron cultura organizacional como un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás.

Armengol (2001, citado en Morocho, 2012), afirmó que la cultura organizacional es:

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

## **Tipos de cultura organizacional**

### **Cultura constructiva**

Cooke y Szumal (2003) indicaron; que es la mencionada a un modelo total de educación organizativa, el constructivo, en la que se impulsa a los trabajadores y laboren en planes y de modo que apoyen a sus carencias de desarrollo. Este modelo de educación ayuda a conceptos reglamentarios vinculados con las metas, desarrollo personal, humanismo y afiliación (Vásquez, 2009).

### **Cultura fragmentada**

Garet y Goeffre (2001) han denominado cultura fragmentada: La que menciona en su tipo positivo (estos autores se plantean que los diversos modelos de educación son observadas desde 2 puntos: la correcta e incorrecta] las normas para vivir en una sociedad de esta manera son: hazte importante, pon tu mirada en el beneficio, estando fuera, considera opiniones y respuestas, no a las personas, contrato esporádicamente. Y en la forma incorrecta: lleva un chaleco antibala al trabajo, aprende a llevar a divos (as), respétate a ti mismo, da justo lo que debes y nada más. (Vásquez, 2009).

### **Cultura individualizada**

Gareth y Goeffe (2001) establecieron que “las educaciones organizativas de este modelos se caracterizan por una mayor consideración y una menor sociabilidad” (p.119).

## **Referente histórico de la cultura organizacional**

Vásquez (2009) definió: Las redacciones normales que afrontan la educación organizativa comenzaron con Pettigrew (1979), quien trajo la noción de educación al centro organizativo, ubicando la forma de usar diversos criterios vinculados tales como “simbolismo”, “mito” y “ritual”, para el análisis de las organizaciones. (p.37).

## **Modelos teóricos de cultura organizacional**

Los modelos de cultura organizacional, generalmente para relacionar los componentes de la cultura organizacional entre sí o para explicar las posibles relaciones de la cultura con otros aspectos de la organización y del entorno.

### **Modelo de componentes de la cultura organizacional de Schein.**

Para Schein (2010) la cultura está compuesta por varios elementos interrelacionados y a distinto nivel de profundidad según su grado de consciencia para el individuo y su visibilidad por parte de terceros. La división en niveles, se corresponde con la propuesta de Trice y Beyer (1993, citado en Pacheco, 2015) sobre categorías de la cultura organizacional, quienes distinguen entre la sustancia de una cultura de carácter subjetivo (los sistemas de creencias compartidos e interrelacionados con fuerte carga emocional), y las formas culturales como entidades observables (símbolos, lenguaje, relatos, prácticas y acciones) a través de las cuales los individuos expresan, manifiestan y comunican mutuamente la sustancia cultural. De igual modo, Schein (1988, citado en Pacheco, 2015) diferencia entre elementos de la cultura organizacional que son visibles y otros que son inobservables por su carácter cognitivo, aludiendo a diferentes niveles de profundidad en los que situar los contenidos de la cultura. Estos componentes esenciales, a partir de los cuales se configura la cultura de las organizaciones, son las producciones o artefactos, los valores y las asunciones básicas, los cuales están relacionados en una estructura jerárquica de niveles.

El nivel más visible de la cultura lo representan los artefactos, expresiones del comportamiento grupal, producciones y recreaciones en el entorno físico y social. Corresponde al nivel de la conducta visible, es decir, a todo lo que puede ver, oír, leer y sentir una persona cuando se introduce en una organización, desde la tecnología hasta el arte (Schein, 2010). Los artefactos son manifestaciones de valores y de creencias básicas a través de las conductas incluyendo las acciones (ceremonias, rituales, hábitos compartidos, etc.), los objetos físicos (productos, uniformes, decoración, logotipos, ordenación de espacios de trabajo, etc.), las narraciones que transmiten significados mediante el lenguaje (historias, mitos, jergas y vocabularios propios, etc.) y las normas institucionalizadas (sistemas de comunicación, reglamentos, negociaciones, normas formales conducta, manuales, etc.). En este nivel se sitúan también los procesos de trabajo y las estructuras organizacionales visibles. Dado su carácter simbólico, muchas de las producciones grupales son difíciles de descifrar (Schein, 2010).



**Modelo de dinámica cultural de Hatch.**

Hatch (1993, citado en Pacheco, 2015) expresó que las relaciones entre los elementos propuestos por Schein son rígidas y, en cierto sentido, unidireccionales proponiendo un desarrollo de su modelo de cultura a partir de dos cambios fundamentales: el primero es introducir un nuevo elemento como son los símbolos, acomodando de este modo la teoría cultural de Schein a la perspectiva simbólica-interpretativa. El segundo, hacer menos central los elementos de la cultura organizacional (asunciones, valores, artefactos y símbolos) que las relaciones entre los mismos, reformulando la idea inicial de niveles de la cultura en un modelo dinámico de procesos entre elementos.

**Modelo de configuración de la cultura organizacional de Dauber, Fink y Yolles.**

Dauber, Fink y Yolles (2012), distinguieron entre el entorno organizacional interno (cultura organizacional, estrategia, estructura y operaciones) y el entorno externo (entorno de trabajo y entorno de la legitimación), sugiriendo un conjunto de dominios, procesos, relaciones e interdependencias que explicitan la relevancia de la cultura organizacional como proceso que guía el desarrollo organizacional.

Este modelo recoge dominios recurrentes de la cultura organizacional: los valores y sistemas de creencias (supuestos subyacentes del comportamiento organizacional y de la orientación de la organización sobre sus prioridades y funcionamiento); la estrategia (representación de la orientación general hacia el logro de tareas y el impacto en las estructuras y las actividades de una organización). Las estrategias pertenecen al dominio de lo no observable, asimilado al nivel de los valores defendidos y que tienen alta prioridad para la organización, definiendo lo que debe hacerse); el sistema estructural (refleja la manifestación de valores y creencias a través de artefactos como las normas, reglas, protocolos y reglamentos, que definen los patrones normativos de comportamiento); las operaciones (comportamientos y acción organizacional como artefactos provenientes de valores, estrategias y estructuras, que pueden ser observables y comprobables); y el entorno externo de la organización (que aporta feedback de las actuaciones y otorga la legitimación institucional y social a las organización). La cultura organizacional envuelve los principios de

representación de la organización, las creencias básicas, los valores, e influye guiando la estrategia y la estructura organizacional y, finalmente, impactando en las operaciones de la organización (Dauber, Fink y Yolles, 2012).

### **Modelo de cultura organizacional de Chiavenato**

Chiavenato (2003, citado en Ozuna, 2012), expuso que la cultura organizacional es:

La manera como cada organización aprendió a tratar su ambiente y sus socios; es una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, representan la manera la manera como funciona y trabaja una organización. (p. 144).

### **Tipos de cultura organizacional**

Cameron y Quinn (2011), describieron cuatro tipos de cultura organizacional.

#### **Cultura clan.**

Se caracteriza por ser un tipo de organización familiar. La organización es un lugar muy amistoso para trabajar y donde las personas comparten mucho entre sí. Los líderes se consideran mentores con profunda llegada al interior de la institución. La organización es unida por la lealtad o la tradición. En general el compromiso de sus miembros es alto. La organización da énfasis al beneficio a largo plazo en el desarrollo del recurso humano y concede gran importancia a la cohesión y moral. El éxito institucional se define en términos de satisfacción al cliente y consideración de las personas. La organización premia el trabajo en equipo, participación y el consenso. (Parra, 2014).

#### **Cultura adhocrática.**

Llamada también cultura empresarial, representa el tipo de organizaciones que son altamente sensibles a los cambios acelerados y las turbulencias que caracterizan al mundo organizacional del siglo XXI.

La experimentación y el ir un paso por delante, abriendo nuevas tendencias, sin perder de vista las experiencias previas convierten las posibles amenazas en

nuevas oportunidades de desarrollo. En definitiva, no puede entenderse el éxito sin la investigación de nuevos productos y servicios diferenciados que les conviertan en líderes de referencia en el contexto en que desarrollan su actividad (Parra, 2014).

### **Cultura jerarquizada.**

El interés de los líderes de la organización es ser buenos coordinadores y organizadores, manteniendo una organización cohesionada, donde las reglas y las políticas juegan un papel preponderante. La preocupación fundamental de la dirección está en la estabilidad y en el funcionamiento eficaz de la organización con altos niveles de control. El éxito se define en términos de entrega fidedigna, planificación adecuada y costo bajo. La administración de los recursos humanos se basa en entregar un puesto de trabajo seguro y previsible, en el cual las recompensas al personal están dadas principalmente por los ascensos y los aumentos en las remuneraciones (Parra, 2014).

### **Cultura de mercado.**

El término se aplica a una organización que funciona como un mercado. Orientada hacia el entorno en lugar de a sus asuntos internos; a diferencia de la cultura jerarquizada, en donde el orden interno está garantizado por las normas y las decisiones centralizadas, la cultura de mercado opera principalmente a través del manejo de las transacciones con otros mercados (como grupos de interés) para generar ventajas competitivas.

## **Dimensiones de la cultura organizacional**

### **Dimensión etnohistoria**

Aguirre (2004) definió: La etnohistoria (o historia de identidad cultural) narra los orígenes, el pasado, el momento presente y los proyectos de futuro. En la perspectiva histórica de la organización hay dos secuencias importantes: la fundación y larga marcha (creación de la cultura del grupo y explicación de la misión y del proyecto estratégico) y el ciclo vital de la empresa (las tres edades de la empresa infanto-adolescencia, madurez y decadencia de la empresa). (Vásquez, 2009).

### **Dimensión Creencias**

Según Aguirre (2004), “Etnoterritorialmente la empresa es un elipse con dos centros compuesta por dos círculos territoriales implícitos que se necesitan, el espacio del organismo cuerpo organizacional y el espacio del entorno apropiado que es el cliente”. (Vásquez, 2009, p.42).

### **Dimensión comunicación**

Según Kinicki y Kreiner (2003) “es un proceso bidireccional de elementos vinculados en forma consecutiva. Está referida al intercambio de información entre el emisor y el receptor, así como la inferencia (percepción) de significado entre ellos”. (Vásquez, 2009, p.47).

Vargas (2010) definió la comunicación como: El intercambio de información interpersonal, indispensable en la dinámica grupal, por ello es necesario fortalecer diversos canales de comunicación entre los miembros de la institución educativa, para asegurar el funcionamiento de los grupos. Comencemos por revisar dos dimensiones de la comunicación, la comunicación interpersonal y la comunicación intercultural; luego analizaremos las habilidades sociales y la asertividad, como facilitadores de la comunicación; y finalmente las redes de comunicación.

### **Dimensión producto**

A lo largo de su obra: Cultura en las organizaciones, connota muy claramente Aguirre (2004) “que los productos materiales reflejan un elemento de la cultura organizacional también cuando se exponen en las tiendas con los colores y el arte de venta que caracterizan a la empresa”. (Vásquez, 2009, p.51).

### **Funciones y Niveles de la Cultura Organizacional**

Kreitner y Kinicki (1997) plantearon: Que la cultura organizacional tiene cuatro funciones: Define el comportamiento de los empleados y los ayuda a adaptarse a su ambiente de trabajo mejor. Les da una identidad única a los empleados de la organización. Promueve un sistema de estabilidad social y define estándares estrictos. Incentiva a los empleados a trabajar mejor. (Markovic, 2012).

Desde otra perspectiva Nelson y Quick (2007, citado por Olivares, 2013) “reconocen que la cultura organizacional tiene funciones importantes, que incluyen, mejorar la motivación de los empleados, reforzar los valores y puede ser un sistema de control para moldear el comportamiento”. (74).

Nelson y Quick (2007) establecieron: El primer nivel superficial, son las partes de la cultura que se pueden observar y ver, estos incluyen, los artefactos simbólicos, las formas de vestir de la gente y los diseños de la oficina. El segundo nivel, son los valores y creencias expresados por los empleados de la empresa, sobre lo que debe o no ser. Estos se observan, al escuchar la comunicación entre empleados o en la misión de negocios de la empresa.

El tercer nivel, son los supuestos básicos inconscientes y creencias, que están sumergidos más debajo de la superficie y que guían a los integrantes de la organización. Estos incluyen, las reglas no escritas y opiniones que tienen los empleados, que no se pueden romper y que raramente se discuten, a menos de alguien las quiera modificar.

### **1.1.2 Fundamentación científica técnica y humanística de la variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos**

Según Vargas (2010), la gestión pedagógica desarrolla procesos de planificación, ejecución y evaluación del diseño curricular diversificado orientados por metas y objetivos. Requiere de la organización académica que precise la estructura de las áreas, distribuyendo el trabajo docente y los recursos; del liderazgo, la coordinación de las actividades académicas; del monitoreo y evaluación de los resultados y su comunicación; la toma de decisiones, la administración del tiempo y de los espacios de la institución educativa.

Para Batista (2001, citado por Salinas, 2014) “la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos”. (p. 33).

### **Dimensión Planificación curricular en equipo docente**

Según Vargas (2010) indicó que “La planificación curricular se realiza en equipo. A partir del diagnóstico de problemas y necesidades se definen los objetivos estratégicos de los proyectos, planes y programa” (p.207).

#### **Planificación**

Según Vargas (2010) la planificación consiste en el diseño de los planes y programas de estudio. Articula el Proyecto Curricular Institucional (PCI) a largo plazo, con el Diseño Curricular Diversificado y el Plan Anual de Trabajo (PAT), en el corto plazo. Considera los problemas de la comunidad para que sean afrontados a través de temas transversales con el diseño curricular, el calendario comunal y la elaboración de las unidades didácticas.

Figueiro (1992) la dimensión pedagógico-didáctica se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Como aspecto central y relevante que orienta o debería orientar los procesos y las prácticas educativas en el interior y exterior de los centros escolares se encuentra el currículum. A partir de identificar, analizar, reflexionar y discutir colectivamente en las comunidades educativas las finalidades, intencionalidades y propósitos que se plantean desde el primer nivel de concreción del currículum, es factible arribar, en primer lugar, al mayor número de consensos para comprender el qué, cuándo, cómo y por qué de los aprendizajes de los alumnos y, por consiguiente, de su evaluación.

En segundo lugar es preciso partir de los planteamientos curriculares para identificar, analizar y sistematizar las problemáticas que requieren ser atendidas para el desarrollo y concreción de los aprendizajes en los alumnos. Finalmente, con esta base de reflexión colectiva, discutir y arribar a consensos sobre la

pertinencia de los planteamientos curriculares pre escritos y proponer las finalidades e intencionalidades educativas bajo las cuales la escuela y su comunidad orientará su estrategia de intervención educativa.

Con el fin de orientar los trabajos colaborativos en las comunidades de práctica, durante el desarrollo de su proyecto educativo, resulta fundamental que los directivos identifiquen y analicen los planteamientos curriculares determinados para el nivel de Educación Básica y, a partir de ello, ubiquen sus procesos y prácticas (dentro y fuera de las escuelas).

Es importante analizar y reflexionar sobre los niveles de concreción que tiene el currículum. En el primer nivel solo se hacen las prescripciones correspondientes pero no se consideran las características particulares de cada escuela y, mucho menos, las problemáticas que enfrenta para los aprendizajes de los alumnos.

El segundo nivel, es donde se concreta el diseño, desarrollo, evaluación y seguimiento del proyecto educativo de la escuela. En este segundo nivel de concreción es donde aparecen las interpretaciones, análisis y consensos que la comunidad educativa debe construir sobre las intencionalidades y fines educativos planteados desde el primer nivel de concreción.

Es en la escuela, ubicada como nivel de concreción curricular, de donde parte la necesidad de construir y reconstruir una cultura colaborativa que genere una participación comprometida y responsable en los actores del hecho educativo durante los procesos y prácticas educativas. El tercer nivel de concreción curricular es el aula, en donde con los consensos sobre el qué, cómo, cuándo y porque enseñar y evaluar, los aprendizajes de los alumnos no dependen del azar y de la arbitrariedad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

No se trata de arribar al conocimiento exhaustivo de la teoría curricular, en cuanto al diseño, desarrollo y evaluación, pero si a la identificación de los elementos centrales de éstos planteamientos para estar en posibilidad de contextualizar las problemáticas que se determinen atender.

Esta dimensión está relacionada con:

Opciones educativo metodológicas

Planificación, evaluación y certificación.

Desarrollo de prácticas pedagógicas.

Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes (UNESCO Perú, 2011, p. 33).

Esta dimensión se concreta en los procedimientos medios e instrumentos siguientes:

Orientación Educativa Tutoría

Enfoque de evaluación

Actualización docente

Estilo de enseñanza

Relación con estudiantes

Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje.

Planes y programas (Unesco Perú, 2011, p. 35).

La dimensión pedagógica – didáctica (actividad referencial de otras organizaciones sociales):

Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos

Las modalidades de enseñanza

El valor otorgado a los saberes

Los criterios de evaluación

Las teorías de la enseñanza (Benites, 2008, p.75).

Existe otra forma de dimensionar la Dimensión Pedagógica que es la gestión académica, con una serie de indicadores claramente definidos; que procedemos a desarrollar a continuación.

### **Gestión académica**

“Implica las características de las estrategias de enseñanza y aprendizaje y las formas que adoptan la oferta curricular y metodologías pedagógicas, como así también las actividades de investigación y de extensión , en el sentido de la



producción de conocimiento institucional y la contribución a la comunidad en la que está inserta” (Marín, 2008, p. 3).

### **Indicadores**

Características que adoptan las funciones de enseñanza-aprendizaje como así también la producción y aplicación del conocimiento institucional.

### **Gestión de la enseñanza**

Características de las herramientas de gestión educativa (contenidos curriculares y metodologías pedagógicas)

Orientar los diseños curriculares a satisfacer las necesidades y expectativas de estudiantes e interesados.

Ofrecer opciones extracurriculares variadas y orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas de estudiantes e interesados.

Incorporar metodologías didácticas y tecnologías de información y comunicación actualizadas.

### **Gestión de la investigación y la extensión educativas**

Características que adoptan las formas de producir y comunicar el conocimiento institucional.

Desarrollar de actividades de investigación educativa en la mayoría de las áreas pedagógicas de la Institución

Desarrollar de actividades de extensión y acción comunitaria de la Institución (Marín, 2008, p.8).

Al momento de operacionalizar las variables denominamos Gestión Pedagógica o académica.

### **Dimensión organización en equipo docente**

Según Delgado (2011) “Los equipos docentes son el conjunto de profesores que trabajan con un mismo grupo de alumnos. Constituyen la unidad ecológica

funcionalmente dedicada a la coordinación horizontal de la actividad del ecosistema: Todos los alumnos de un ciclo” (p.54).

### **Planificación curricular**

Díaz (2005) estableció: La planeación curricular es un plan o proceso que norma y conduce explicativamente un proceso concreto y determinando de enseñanza aprendizaje, que se lo realiza en una institución educativa. Es un conjunto interrelacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar. Es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, y de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan.

### **La ejecución curricular**

Según Fernández (2003) “La elaboración del diseño curricular implica una cuota considerable de previsión en lo que respecta a la ejecución de los planes, unidades y personal responsable de cada una de las tareas atinentes a la ejecución del plan, que aseguren el normal desarrollo del diseño curricular” (p.222).

### **Evaluación curricular**

Según Díaz (2005) consistió: En la autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y objetivos establecidos por el Colegio así como el monitoreo del trabajo docente en equipo que tome en cuenta los procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas. El campo de la evaluación curricular tiene una conformación reciente e incipiente. Reúne en su ámbito dos campos de conocimiento, que si bien son producto de la respuesta que los expertos en educación dieron a los problemas de la educación en la era industrial, su desarrollo es muy joven en el campo de las ciencias de la educación.

### **Habilidades comunicativas y sociales**

Según Gómez (2011) quien valora que " Son formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta de forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver problemas y situaciones y actuar sobre sí mismo” (p.34).

### **Dimensión ejecución curricular en equipo docente**

Según Vargas (2010) “Es la responsabilidad de los docentes para cumplir el desarrollo del programa de estudio vigente, para ello realizan la planificación, se organizan, coordinan y luego ejecutan las sesiones de aprendizaje“(p.217).

### **Coordinación y ejecución**

Vargas (2010) estableció: Que para producir los aprendizajes constitutivos del currículo los docentes deben coordinar con un líder a la cabeza y actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante la implementación, que permite contar con las condiciones necesarias para tal aprendizaje y la ejecución, que constituye el proceso mismo de logro (p.200).

### **Dimensión evaluación curricular en equipo docente**

Vargas (2010) definió: La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad; además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del Plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual.

La ejecución para Ander-Egg (2003) se define a la ejecución como “Proceso en el cual se ejecuta lo establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación, se pretende alcanzar los objetivos propuestos” (p. 147).

### **Dimensión valoración del trabajo en equipo docente**

Según López (1999) “Los docentes adoptan de forma colectiva acuerdos que promuevan el desarrollo de la colaboración en sus Centros, como mantener actitudes dialogantes con el resto de compañeros o impulsar el desarrollo de organizaciones docentes de tipo horizontal” (p. 16).

Dinámica grupal según Cuenca (2001) a partir de la hipótesis que señala que un grupo es una unidad orgánica y no una suma de elementos, cabe afirmar que dicha unidad piensa, siente y se comporta como un individuo. “En tal sentido,

los grupos poseen también una dinámica propia; un comportamiento inconstante y variable, producto de su propio desarrollo interno y de su interrelación con el medio al que pertenezcan” (p.14).

Salinas (2014) estableció: La práctica docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. En definitiva, el maestro va mostrando sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación teórica**

El presente estudio se justifica teóricamente debido a que las variables presentan sus bases teóricas en autores base y la variable cultura organizacional presenta base teórica en Pettigrew (1979), quien introdujo el concepto antropológico de cultura al campo organizacional, mostrando la manera de utilizar algunos conceptos relacionados tales como “simbolismo”, “mito” y “ritual”, para el análisis de las organizaciones. (p.37) que fue tomado por Vásquez (2009) quien dimensionó a la cultura organizacional en etnohistoria, creencias, valores, comunicación y producto. Por otro lado la variable gestión pedagógica en grupos cooperativos sienta sus bases teóricas en Vargas (2009) quien dimensionó a la variable en planificación, organización, evaluación y valoración del trabajo en equipos colaborativos.

#### **Justificación metodológica**

En la presente investigación se justifica porque surge de la necesidad de conocer si hay relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos, esto servirá como fuente de información para la toma de decisiones oportunas y así ayudar a que los trabajadores mejoren las condiciones para crear una mejor calidad de vida laboral.

## **Justificación práctica**

La presente investigación se justifica en el aspecto práctico porque al realizar la el establecimiento de la relación entre las variables cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos posibilita tomar decisiones que mejoren la cultura organizacional de la institución educativa y los procesos de gestión pedagógica en los grupos cooperativos y los trabajos colegiados que tienen que ser realizados en las instituciones educativas.

### **1.4 Problema**

A nivel internacional, en México Olivares (2013) expresó que “Durante las últimas décadas hemos sido testigos de varias empresas importantes, que han dejado de existir, debido problemas derivados de una cultura disfuncional” (p. 72). Por lo que podemos establecer que en la actualidad la cultura organizacional a nivel internacional y nacional presenta dificultades en las instituciones educativas por lo que para Luva y Hossian (2012), la cultura organizacional “es un proceso colectivo de la mente, que hace diferente los miembros de un grupo de otro”. (Olivares, 2013, p.74). Es decir se llama cultura organizacional al complejo conjunto de comportamientos que comparten los miembros de una organización y no es lo que se puede apreciar en las instituciones educativas. Las instituciones educativas presentan problemas en la Etnohistoria, porque los trabajadores no comparten los objetivos estratégicos, no se preocupan por las familias de los compañeros y muchas veces los trabajadores no se pueden movilizar con total normalidad de un área a otra; además presenta dificultades en las Creencias, los Valores compartidos; por otro lado la Comunicación se ha visto resquebrajada y los trabajadores no se llevan bien en la institución educativa; y finalmente el producto presenta limitaciones en la eficacia y eficiencia de los productos.

En cuanto a la gestión pedagógica Según Gallegos (2004), la gestión pedagógica es un conjunto de procesos de planificación, ejecución y evaluación del diseño curricular diversificado orientados por metas y objetivos. Requiere de la organización académica que precise la estructura de las áreas distribuyendo el trabajo docente y los recursos: del liderazgo, la coordinación de las académicas, el monitoreo, evaluación de los resultados, su comunicación, la administración del tiempo y de los espacios de la institución educativa (p.22) la gestión pedagógica

presenta problemas en las diferentes etapas de la gestión pedagógica; principalmente cuando se tiene que realizar el trabajo en grupos cooperativos.

De continuar el problema en la cultura organizacional y la gestión pedagógica por grupos cooperativos se incrementará el problema en el ámbito educativo ocasionando un mal servicio de la calidad educativa.

Por lo antes manifestado se plantean los siguientes problemas de la investigación, esperando alcanzar los objetivos de la investigación presentada.

#### **1.4.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?

#### **1.4.2 Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I. E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?

### **1.5 Hipótesis**

#### **1.5.1 Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

### **1.5.2 Hipótesis Específicas**

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016



## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Variables**

### **Definición conceptual de variables**

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

Ruiz y Naranjo (2012) definieron:

La cultura organizacional sirve de guía a los empleados de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse dentro de esta. Se tiene evidencia de que en varias organizaciones la cultura es tan fuerte que se puede ver cómo la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa, transformando la manera como se desenvuelven, dependiendo del contexto en el que se encuentre o la influencia que reciba del medio. (p.286).

#### **Variable 2: Gestión pedagógica en grupos cooperativos**

Según Vargas (2010), la gestión pedagógica desarrolla procesos de planificación, ejecución y evaluación del diseño curricular diversificado orientados por metas y objetivos. Requiere de la organización académica que precise la estructura de las áreas, distribuyendo el trabajo docente y los recursos; del liderazgo, la coordinación de las actividades académicas; del monitoreo y evaluación de los resultados y su comunicación; la toma de decisiones, la administración del tiempo y de los espacios de la institución educativa.

## **2.2 Operacionalización de variables**

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable cultura organizacional, que toma en cuenta las dimensiones; ethnohistoria, creencias, valores, comunicación y producto; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Etnohistoria.	Acontecimientos antecedentes	y 1		Alto 3 (19 - 25)
	Contexto de la IE	2-5		Medio 2 (12 - 18) Bajo 1 (5 - 11)
Creencias	Percepción interna	6		
	Percepción del entorno.	7		
	Naturaleza de la actividad e interacción	8 - 9	Politómica	Alto 3 (16 - 20) Medio 2 (10 - 15) Bajo 1 (4 - 9)
Valores	Expresados	10		
	Aparentes	11		
	Operativos	12		Alto 3 (16 - 20) Medio 2 (10 - 15) Bajo 1 (4 - 9)
Comunicación	Actitudes	13	Totalmente de acuerdo (5)	
	Relaciones humanas	14-15, 16, 17	De acuerdo (4)	
	Celebraciones y ritos	18	Indiferente (3)	Alto 3 (19 - 25) Medio 2 (12 - 18) Bajo 1 (5 - 11)
	Demuestra eficacia y eficiencia	19	En desacuerdo (2)	
Producto	Expresa conocimientos y Competencias	20	Totalmente en desacuerdo (1)	
	Identificación con símbolos y lemas	21		Alto 3 (16 - 20) Medio 2 (10 - 15) Bajo 1 (4 - 9)
	Signos	22		
Cultura organizacional		1- 22		Alt (82 - 110) Medio(52 -81) Bajo (22 - 51)

**Definición operacional****Variable 2: Gestión pedagógica en grupos cooperativos**

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable gestión pedagógica en grupos cooperativos con dimensiones como planificación, organización, evaluación y valoración del trabajo en equipos colaborativos; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

Tabla 2

*Tabla de Operacionalización de variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles y rangos
Planificación curricular en grupos cooperativos	Desarrollar Planificación curricular	1,2,3	Politómica	Favorable(27-35)
		4,5,6		Regular(17-26)
		7,		Desfavorable(7-16)
Ejecución y organización de grupos cooperativos	Distribución del trabajo Ejecución curricular Capacitación docente Habilidades comunicativas	8,9,10,11	Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Favorable (16-20)
				Regular(10-15)
				Desfavorable (4-9)
La evaluación curricular en grupos cooperativos	Evaluación curricular y monitoreo	12, 13, 14,15, 16, 17,		Favorable(27-35)
		18,		Regular(17-26)
				Desfavorable(7-16)
Valoración del trabajo en grupos cooperativos	Dinámica grupal	19,20		Favorable(27-35)
				Regular(17-26)
		21,22,23, 24 y 25		Desfavorable(7-16)
Gestión Pedagógica en grupos cooperativos		1 - 25		Favorable(93-125) Regular (59- 92 ) Desfavorable (25-58)

### 2.3 Método

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo. Bernal (2010) indicó que el método hipotético deductivo “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p.60.).

## **2.4 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación será básica. Al respecto Sánchez y Reyes (2015), mencionaron que; “la investigación básica: Es llamada también pura o fundamental, busca el progreso científico acrecentar los conocimientos teóricos” (p.40)

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional y los niveles “son distintos en los estudios: explicativos, exploratorio, descriptivos, correlacional. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.90)

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis ” (Hernández, et al., 2014, p. 92)

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, et al., 2014, p.94).

Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4).

## **2.5 Diseño**

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

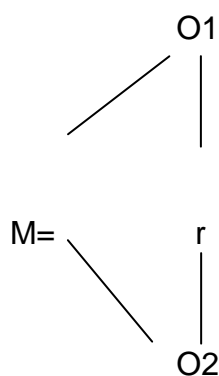
El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal

como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Dónde:

M = 80 docentes de la Institución educativa N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa”

O1= Observación de cultura organizacional

O2=Observación de gestión pedagógica en grupos cooperativos

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

Población es el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, *et al.*, 2014, p. 174).

Tabla 3

### Población de la investigación

<u>Población</u>	<u>Total</u>
Docentes de primaria	34
Docentes de secundaria	46
<u>Total</u>	<u>80</u>

## **Criterios de selección**

Criterios de Inclusión:

Se incluyeron a todos los docentes de primaria y secundaria la Institución educativa N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Se incluyeron a docentes que asistan a la toma de cuestionario

Criterios de Exclusión:

Se excluyeron a los estudiantes y padres de familia de la Institución educativa

Se excluyeron al personal directivo, administrativo y/o de servicio

Se excluyeron a auxiliares de educación.

## **Muestra**

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173).

La presente investigación trabajó con toda la población, no se extrajo cantidad de muestra.

## **Muestreo**

La presente investigación no realizó muestreo, por lo que trabajó con toda la población.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica

Sanchez y Reyes (2015) es un medio para el recojo de información que se requiere del contexto para cumplir los objetivos de investigación planteados.

La Encuesta

Vara (2012) menciona que la encuesta es: “Una herramienta que determina características de medición de tiempos, calidad, costos y tiempo”. (p.263).

**Instrumentos**

Los instrumentos son cuestionarios y “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

**Instrumento para medir la variable cultura organizacional****Ficha técnica:**

**Nombre:** Cuestionario de cultura organizacional

**Autor:** Milángela Vásquez

Año: 2016

**Administración:** Individual/ Colectiva

**Tiempo:** 15 minutos, aproximadamente

**Contenido:** El instrumento tiene 22 ítems

La escala y el índice respectivos son:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De Acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)



## **Instrumento para medir la gestión pedagógica en grupos cooperativos**

### **Ficha técnica:**

**Nombre:** Cuestionario de gestión pedagógica en grupos cooperativos

**Autor:** Delia Mercedes Vargas Vásquez

Año: (2009)

**Administración:** Colectiva

**Tiempo:** 15 minutos, aproximadamente

**Contenido:** El instrumento contiene 25 ítems

La escala del instrumento es:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

Algunas veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez es: “La propiedad que hace alusión a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que pruebe de forma efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir”. (p.167). Es menester que esta validación se realice mediante el juicio de expertos.

### **Validez**

Tabla 4

*Resultados de validación de las variables cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos*

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Migdonio Epiquién Chanchuana	Existe suficiencia
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Existe suficiencia
Dr. Fredy Ochoa Tataje	Existe suficiencia

### Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) estableció que la fiabilidad es el nivel de coherencia y consistencia de los puntos conseguidos por el conjunto de personas seleccionadas, que presentan características en común.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 5

#### *Confiabilidad de la variable cultura organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.975</u>	<u>22</u>

Interpretación:

La confiabilidad de la variable cultura organizacional es de 0.975, interpretándose como muy buena confiabilidad

Tabla 6

#### *Confiabilidad de la variable la gestión pedagógica en grupos cooperativos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.952</u>	<u>25</u>

Interpretación:

La confiabilidad de la variable la gestión pedagógica en grupos cooperativos es de 0.952, interpretándose como muy buena confiabilidad

Considerando la siguiente escala

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

## **2.8 Método de análisis de datos**

Se realizaron los siguientes análisis de datos:

**Estadística descriptiva:** porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

**Estadística inferencial:** para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral

## **Análisis No Paramétricos**

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

## **2.9 Consideraciones éticas**

Se realizó la investigación tomando en cuenta los permisos pertinentes, en ellos se consideraron las coordinaciones pertinentes con el Director de la institución educativa y docentes para la aplicación de los instrumentos; se les informó el proceso de investigación y se les aplicó los cuestionarios, cuyos resultados son un aporte para la investigación.

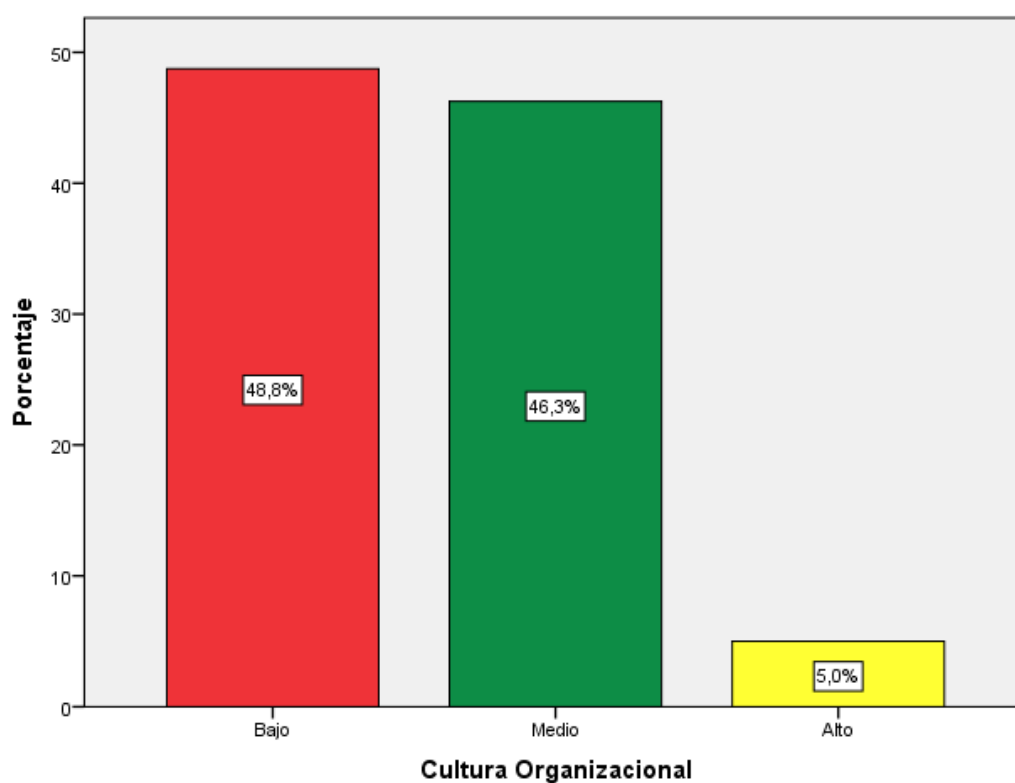
### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 7

*Niveles de la variable Cultura Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	39	48,8
	Medio	37	46,3
	Alto	4	5,0
	Total	80	100,0



*Figura 1. Niveles de la variable Cultura Organizacional*

En la tabla 7 y figura 1, los docentes percibieron que, el 48.8% presentan un nivel bajo, el 46.3% presentan nivel medio y el 5% presenta un nivel alto de percepción de la Cultura Organizacional.

Tabla 8

*Niveles de la dimensión Ethnohistoria*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	50,0
	Medio	34	42,5
	Alto	6	7,5
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

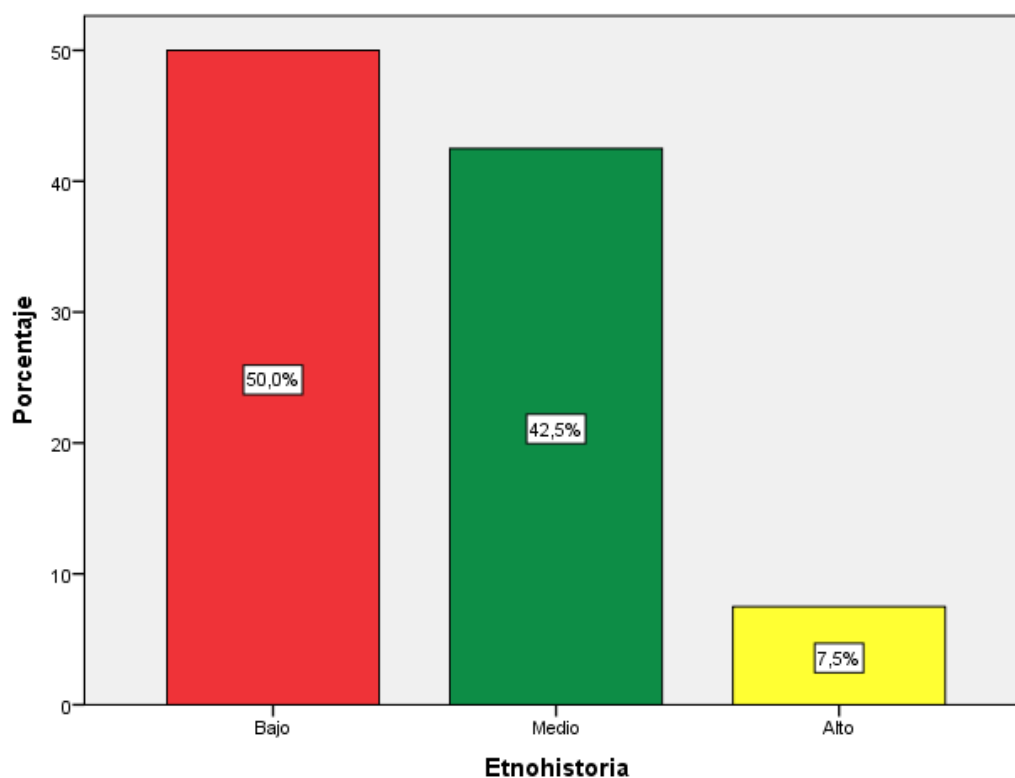


Figura 2. Niveles de la dimensión Ethnohistoria

En la tabla 8 y figura 2, los docentes percibieron que, el 50% presentan un nivel bajo, el 42.5% presentan nivel medio y el 7.5% presenta un nivel alto de percepción de Ethnohistoria

Tabla 9

*Niveles de la dimensión Creencias*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	46	57,5
	Medio	30	37,5
	Alto	4	5,0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

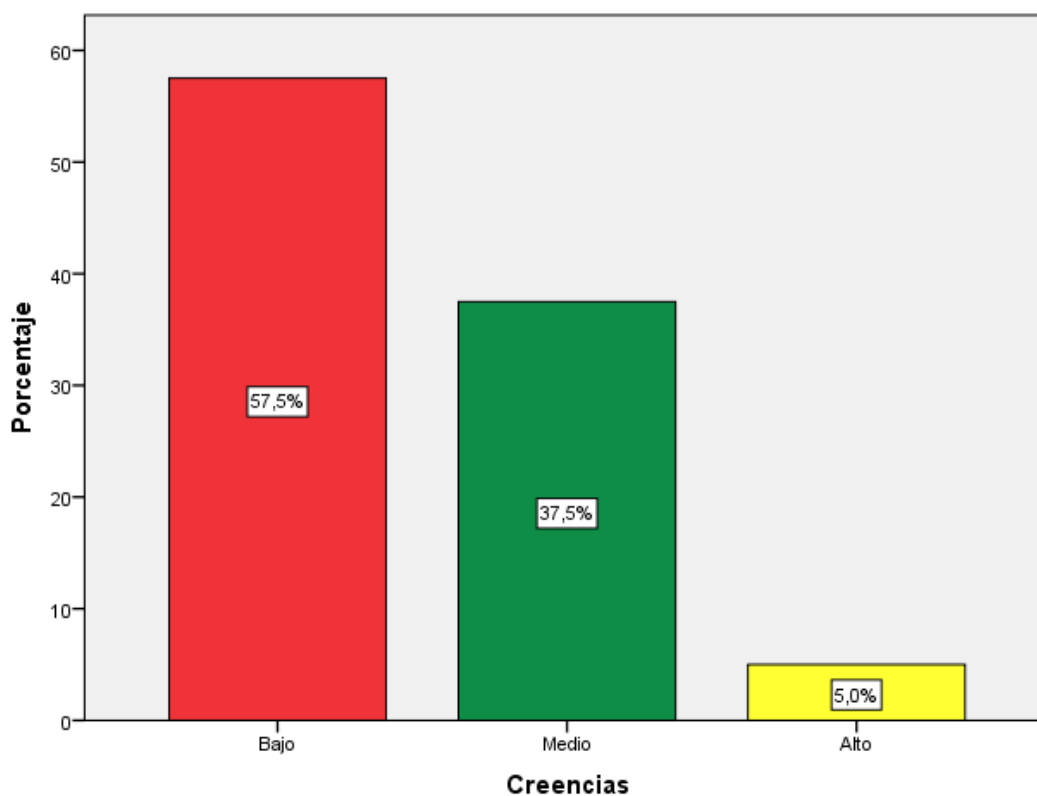


Figura 3. Niveles de la dimensión Creencias

En la tabla 9 y figura 3, los docentes percibieron que, el 57.5% presentan un nivel bajo, el 37.5% presentan nivel medio y el 5% presenta un nivel alto de percepción de Creencias.

Tabla 10

*Niveles de la dimensión Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	46,3
	Medio	31	38,8
	Alto	12	15,0
	Total	80	100,0

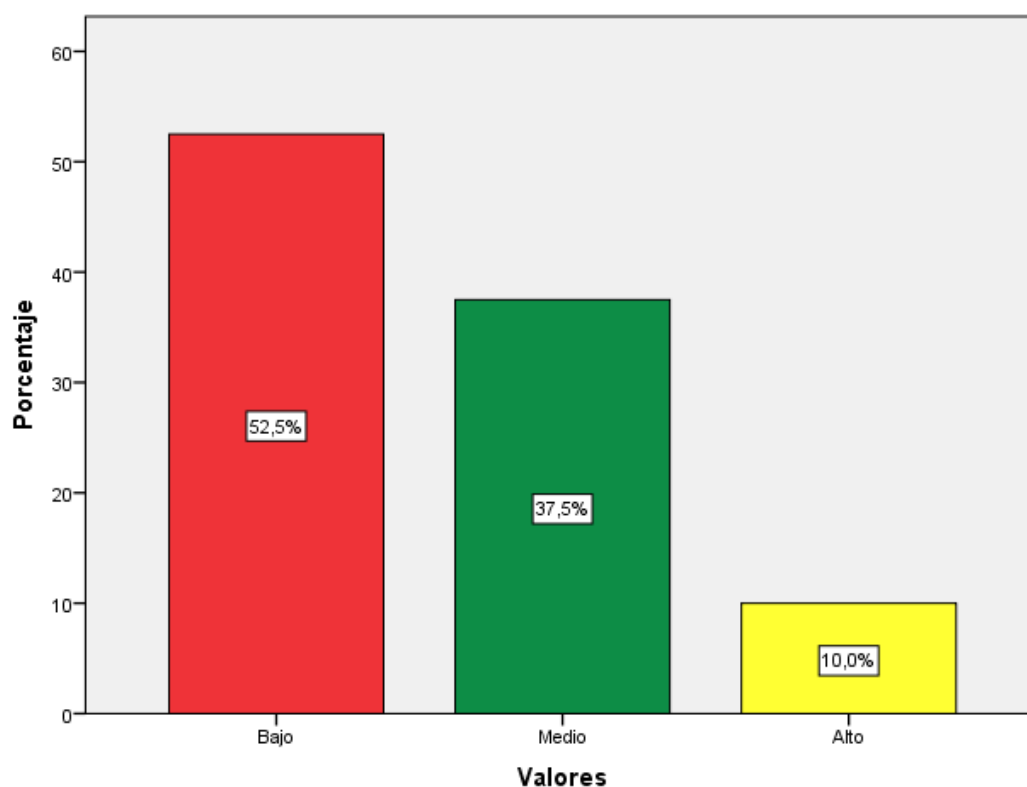


Figura 4. Niveles de la dimensión Comunicación

En la tabla 10 y figura 4, los docentes percibieron que, el 52.5% presentan un nivel bajo, el 37.5% presentan nivel medio y el 10% presenta un nivel alto de percepción de Comunicación.



Tabla 11

*Niveles de la dimensión Producto*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	53	66,3
	Medio	26	32,5
	Alto	1	1,3
	Total	80	100,0

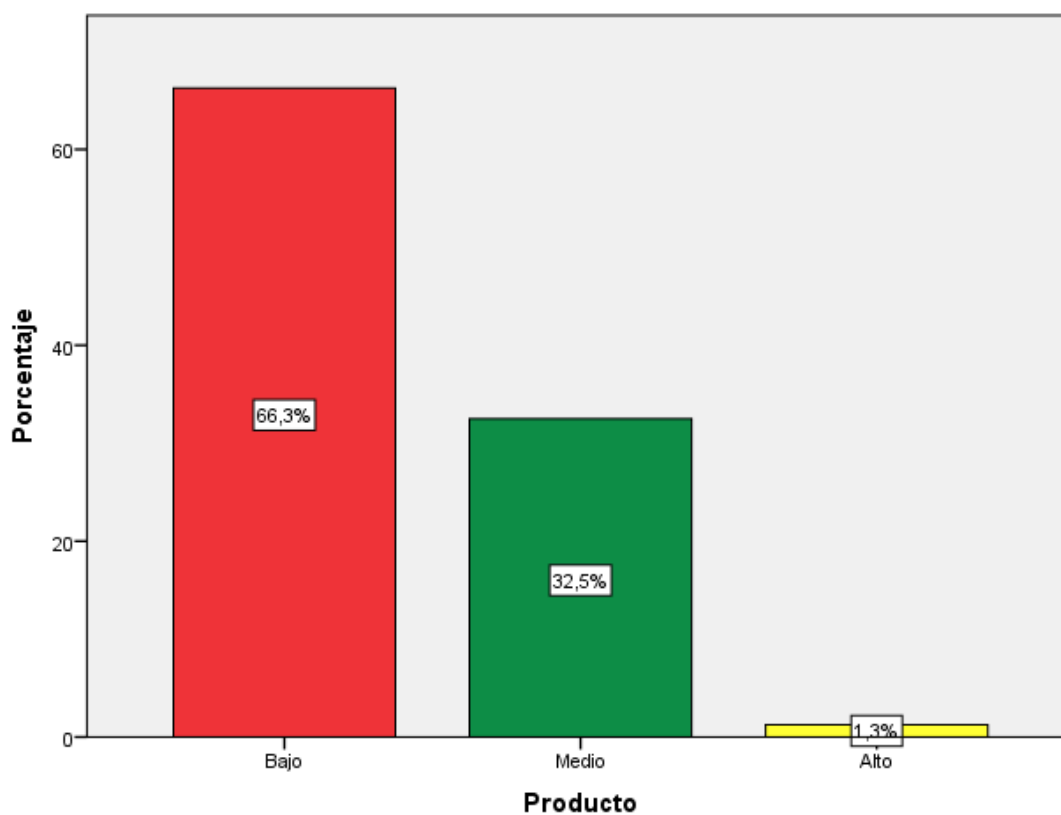


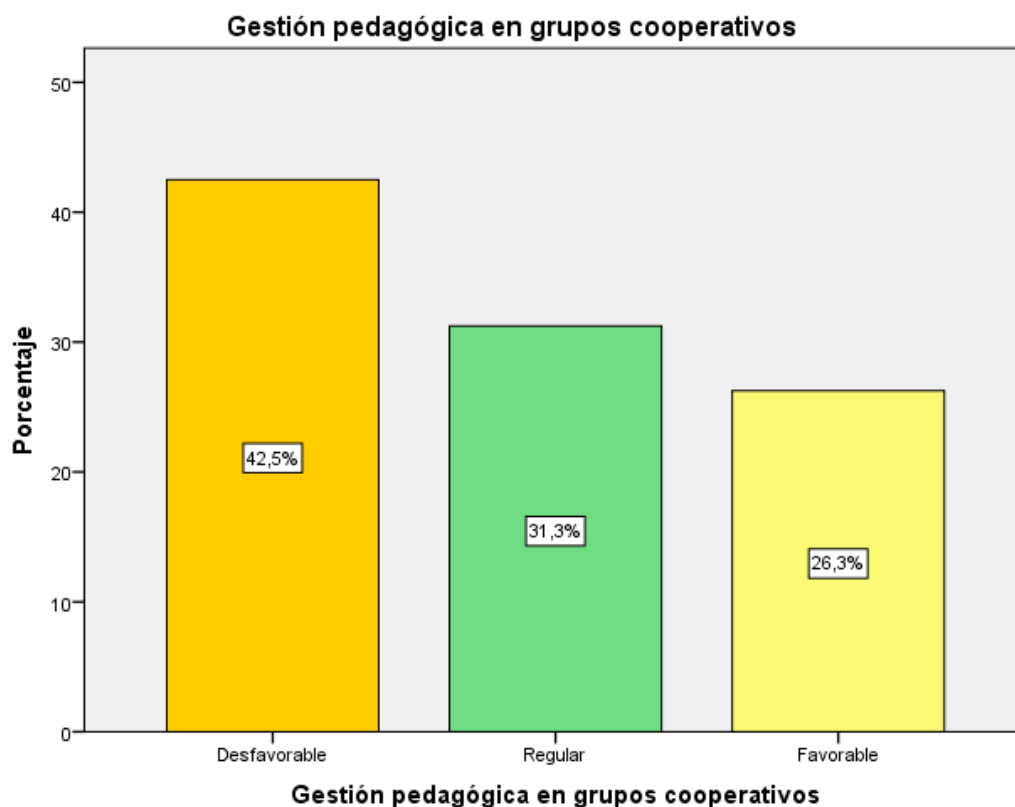
Figura 5. Niveles de la dimensión Producto

En la tabla 11 y figura 5, los docentes percibieron que, el 66.3% presentan un nivel bajo, el 32.5% presentan nivel medio y el 1.3% presenta un nivel alto de percepción de Producto.

Tabla 12

*Niveles de la variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	34	42,5
	Regular	25	31,3
	Favorable	21	26,3
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100,0</b>

*Figura 6. Niveles de la variable Gestión pedagógica en grupos cooperativos*

En la tabla 12 y figura 6, los docentes percibieron que, el 42.5% presentan un nivel desfavorable, el 31.3% presentan nivel regular y el 26.3% presenta un nivel favorable de percepción de Gestión pedagógica en grupos cooperativos.

Tabla 13

*Niveles de la dimensión Planificación curricular en grupos cooperativos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	33	41,3
	Regular	24	30,0
	Favorable	23	28,8
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

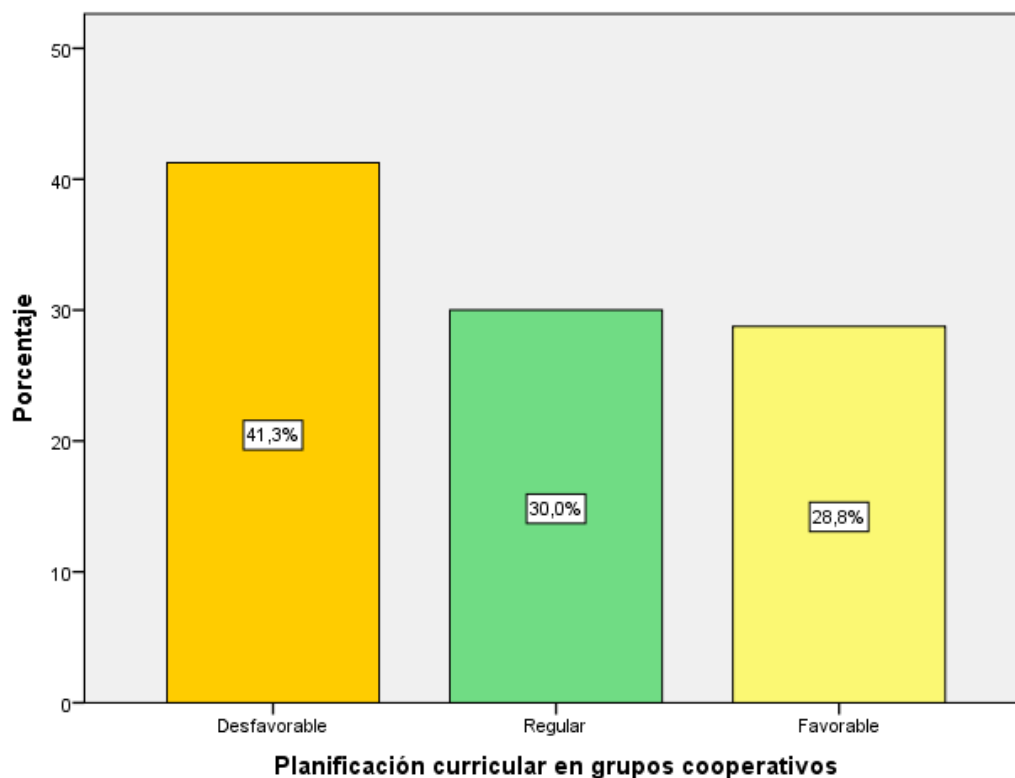


Figura 7. Niveles de la dimensión Planificación curricular en grupos cooperativos

En la tabla 13 y figura 7, los docentes percibieron que, el 41.3% presentan un nivel desfavorable, el 30% presentan nivel regular y el 28.8% presenta un nivel favorable de percepción de Planificación curricular en grupos cooperativos

Tabla 14

*Niveles de la dimensión La organización del grupos cooperativos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	33	41,3
	Regular	27	33,8
	Favorable	20	25,0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

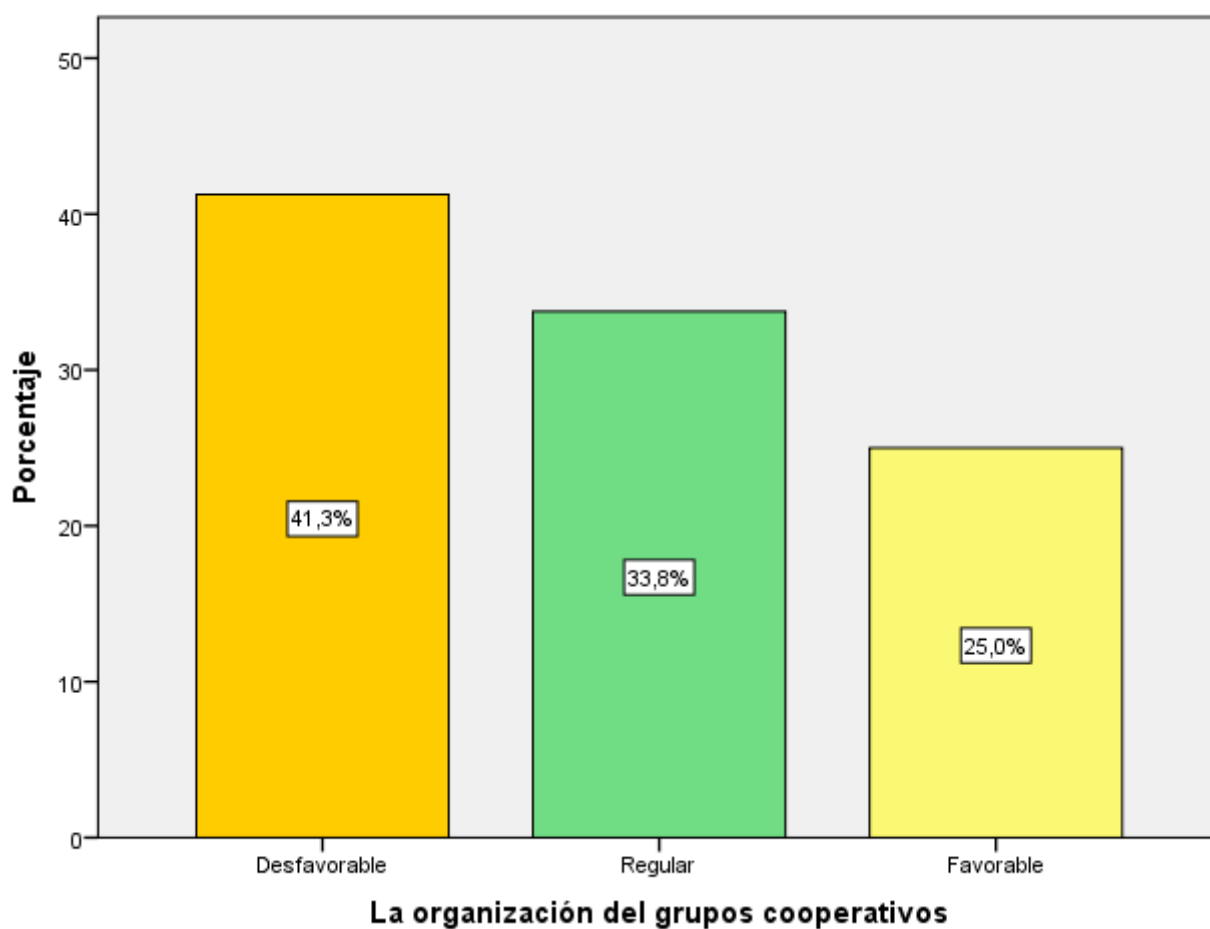


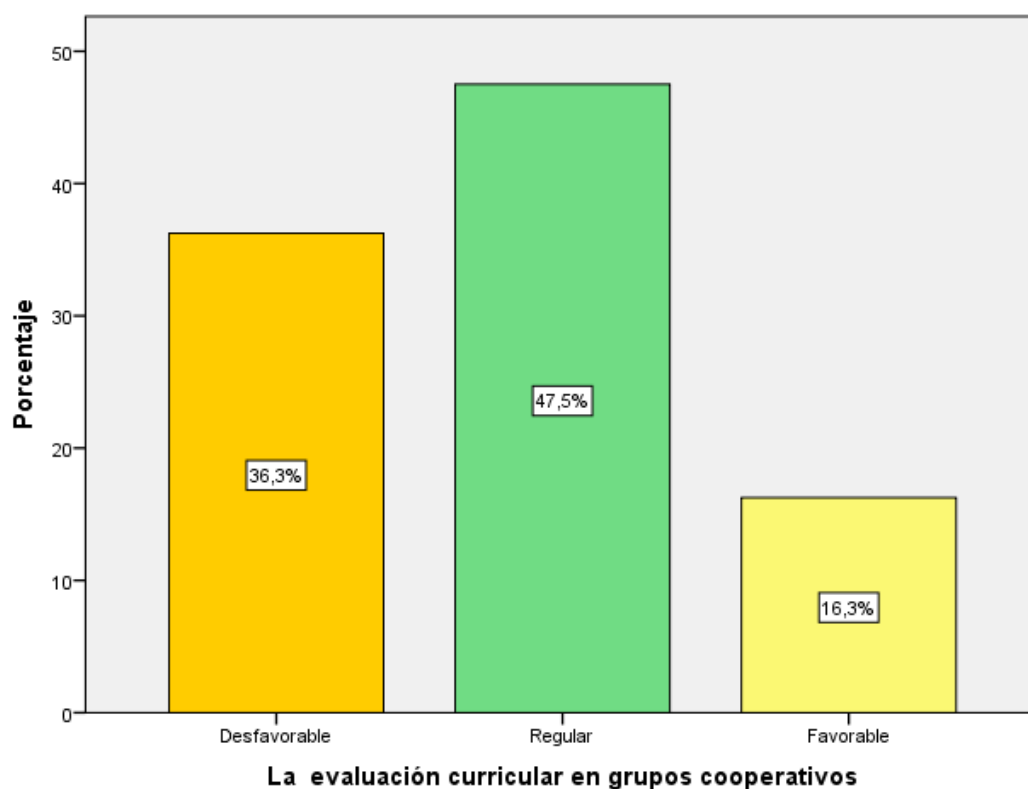
Figura 8. Niveles de la dimensión La organización del grupos cooperativos

En la tabla 14 y figura 8, los docentes percibieron que, el 41.3% presentan un nivel desfavorable, el 33.8% presentan nivel regular y el 25% presenta un nivel favorable de percepción de La organización del grupos cooperativos.

Tabla 15

*Niveles de la dimensión La evaluación curricular en grupos cooperativos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	29	36,3
	Regular	38	47,5
	Favorable	13	16,3
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100,0</b>

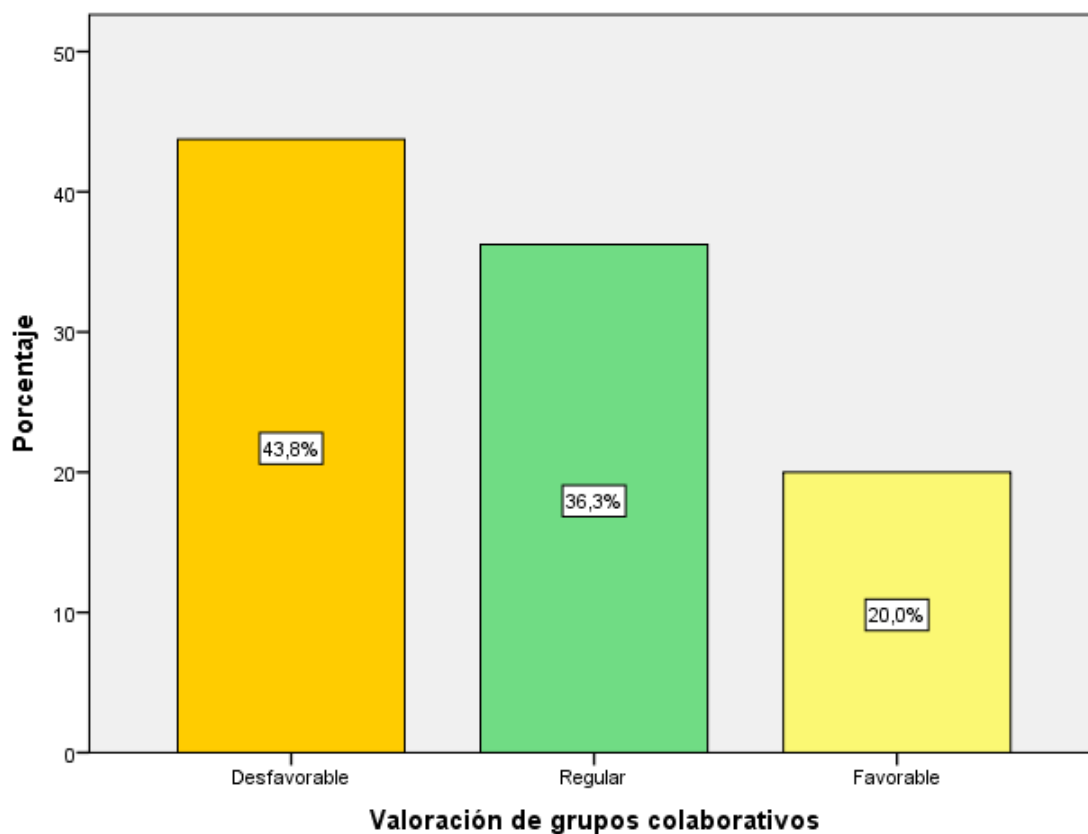
*Figura 9. Niveles de la dimensión la evaluación curricular en grupos cooperativos*

En la tabla 15 y figura 9, los docentes percibieron que, el 36.3% presentan un nivel desfavorable, el 47.5% presentan nivel regular y el 16.3% presenta un nivel favorable de percepción de la evaluación curricular en grupos cooperativos.

Tabla 16

*Niveles de la dimensión Valoración de grupos colaborativos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	35	43,8
	Regular	29	36,3
	Favorable	16	20,0
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100,0</b>

*Figura 10.* Niveles de la dimensión Valoración de grupos colaborativos

En la tabla 16 y figura 10, los docentes percibieron que, el 43.8% presentan un nivel desfavorable, el 36.3% presentan nivel regular y el 20% presenta un nivel favorable de percepción de Valoración de grupos colaborativos.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

#### Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 17

*Correlación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos*

<b>Correlaciones</b>				
			Cultura Organizacional	Gestión pedagógica en grupos cooperativos
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión pedagógica en grupos cooperativos	Coefficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 17, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que existe relación directa y significativa

entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

### Hipótesis específicas

#### Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

Ha: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

#### Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18

*Correlación entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos*

<b>Correlaciones</b>				
			Cultura Organizacional	Planificación curricular en grupos cooperativos
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Planificación curricular en grupos cooperativos	Coefficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.506\*\* lo que se interpreta como moderada



relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

### Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

### Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

*Correlación entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos*

<b>Correlaciones</b>				
			Cultura Organizacional	La organización del grupos cooperativos
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	La organización del grupos cooperativos	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.636\*\* lo que se interpreta como moderada

relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

### Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

Ha: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

### Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20

*Correlación entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos*

<b>Correlaciones</b>				
			Cultura Organizacional	La evaluación curricular en grupos cooperativos
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	La evaluación curricular en grupos cooperativos	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.524\*\* lo que se interpreta como moderada

relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

#### Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

Ha: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

#### Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

#### *Correlación entre cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos*

<b>Correlaciones</b>				
			Cultura Organizacional	Valoración de grupos colaborativos
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Valoración de grupos colaborativos	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.536\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.

## **IV. Discusión**

## Discusión

Luego de hallar los resultados se procede a realizar la discusión de la tesis titulada: Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016, coincidiendo con la investigación de Vásquez (2009) La cultura organizacional es un elemento fundamental para ejercer el liderazgo y viceversa, pero son más evidentes las características de los elemento del liderazgo, tienen un peso mayor éstos sobre la cultura que se vive en la organización de los propios elementos de la cultura organizacional. Entre estos se encuentra el triángulo formado alrededor del liderazgo que comprende: La Autoridad, la toma de decisiones y el compromiso. El compromiso hacia los objetivos y metas, como un elemento esencial del liderazgo se ve reflejado porque sienten a la empresa que las personas son animadas a solucionar cualquier asunto de manera flexible y para ellos, conseguir los objetivos es lo más importante. A la vez Bastías (2013) encontró que los profesores se orientan por diversas formas de pensamiento y se distribuyen entre distintas modalidades de gestión.

Por otro lado, Buitrago y Sanabria (2013) permitió reconocer cómo dentro de los procesos de gestión cobran sentido las acciones informales, es decir, para el caso de la comunicación las acciones que son determinadas como horizontales, son aquellas que intervienen en la consolidación de la cultura organizacional, eje: las formas cómo interactúan los miembros de la comunidad educativa, las formas de ir definiendo algunos valores o de resolver los conflictos.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016. , coincidiendo con la investigación de Díaz (2005) estableció que la planeación

curricular es un plan o proceso que norma y conduce explicativamente una proceso concreto y determinando de enseñanza aprendizaje, que se lo realiza en una institución educativa. Es un conjunto interrelacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar. Es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, y de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016 , coincidiendo con la investigación de Vargas (2010), En el grupo de trabajo docente, se perciben las discrepancias y se trata de aplicar soluciones para la mejora. El estilo de gestión pedagógica en la IE promueve la intervención activa y voluntaria de los miembros de los grupos de trabajo docente para el logro de los objetivos institucionales. Se comprende que aprender y enseñar son tareas colectivas de participación, por ello, la dirección promueve responsabilidades compartidas donde el apoyo es cooperativo. En su estilo de gestión, la directora se caracteriza por coordinar, animar y gestionar, con honestidad y exigencia. Además, se da una coordinación pedagógica real en la toma de decisiones a través de: cada grupo de trabajo docente, conformado por un coordinador y sus docentes de cada nivel educativo inicial, primaria y secundaria (por áreas) y del consejo directivo, quienes finalmente determinan las decisiones definitivas.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016 coincidiendo con la investigación de Díaz (2005) autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y los objetivos establecidos. Así como el monitoreo del trabajo docente en equipo que tome en cuenta los procesos pedagógicos, tiempo y las horas efectivas.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016, coincidiendo con la investigación de Godoy (2012) encontró que la Cultura Organizacional se relaciona directamente en la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Asimismo se evidencia una relación muy fuerte estadísticamente ( ) entre los Valores de la Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos.

Así mismo, coincide con la definición de López (1999) indicó que los docentes adoptan de forma colectiva acuerdos que promuevan el desarrollo de la colaboración en sus Centros, como mantener actitudes dialogantes con el resto de compañeros o impulsar el desarrollo de organizaciones docentes de tipo horizontal.



## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

### Primera

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,587.

### Segunda

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,506.

### Tercera

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la ejecución y organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,636.

### Cuarta

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,524.

**Quinta**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,536.

## **VI. Recomendaciones**

## **Recomendaciones**

### **Primera**

Se recomienda al Director de la Institución educativa compartir información relacionada a la institución educativa y crear espacios de interrelación entre docentes y trabajadores, como la creación, permitir la interacción entre compañeros y espacio para mejorar los niveles de etnohistoria, las creencias, los valores y pueda mejorar los niveles de gestión pedagógica en grupos cooperativos, debido a que se encuentran relacionados.

### **Segunda**

Se recomienda al Director de la Institución educativa realizar capacitación de planificación curricular en grupos cooperativos de trabajo para el desarrollo de la etapa de la planificación que orienta el cumplimiento de los objetivos estratégicos e instrumentos de gestión.

### **Tercera**

Se recomienda al Director de la Institución educativa realizar capacitación de Ejecución y organización de grupos cooperativos compartiendo experiencias, desarrollan proceso de reflexión para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

### **Cuarta**

Se recomienda al Director de la Institución educativa realizar capacitación de la evaluación curricular en grupos cooperativos para elevar los niveles de gestión pedagógica en la dimensión evaluación.

## **VII. Referencias**

## Referencias

- Ander-Egg, E. (2003). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Venezuela: Colección política, servicios y trabajo social.*
- Bastías, M. (2013). Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Estudios pedagógicos*, 39(2), 7-24. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales.* (3ª ed.). México: PEARSON Educación
- Buitrago y Sanabria (2013). *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna.* Recuperado de <http://repositorio.pedagogica.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/430/TO-16343.pdf?sequence=3>
- Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Cuenca, R. (2001). *La dinámica de grupos. Conceptos y técnicas.* Perú: Ministerio de Educación.
- Díaz, A. (2005). *Evaluación curricular y evaluación de programas con fines de acreditación. Cercanías y desencuentros.* Recuperado de [http://www.angeldiazbarriga.com/ponencias/conferencia\\_cnue2005.pdf](http://www.angeldiazbarriga.com/ponencias/conferencia_cnue2005.pdf)
- Fernández, J. (2003). *Relaciones Interpersonales.* México.: Mac Graw Hill.
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental.* (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerro, (1992) I. "Las instituciones educativas. Cara y ceca. Argentina: Troquel.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. San Juan de Lurigancho. Perú: San Marcos
- Godoy, Y. (2012). *Cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/168618518/Tesis-Para-Optar-El-Grado-de-Magister-en-Educacion-Yrma-Godoy-Pereyra-29-10-2012>
- Gómez, A. (2011). *Evaluación y seguimiento para comprobar competencias comunicativas lógico-verbales a través de estándares internacionales para el nivel medio superior*. Recuperado de <http://www.cecyt3.ipn.mx/investigacion/Aleida/Aleida.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL
- López, J. (1999). *La evaluación del profesorado y del equipo docente*. España: Síntesis
- Marin, P. (2008). *Desarrollo del índice de la calidad de la Gestión Educativa*. Argentina:
- Markovic, M. (2012) *Impact of Globalization on Organizational Culture, Behavior and Gender Role*. United States: Information Age Publishing Inc
- Meza, L. (2013). *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en la institución educativa del nivel primaria Red N° 7 Callao*. Recuperado de



[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012\\_Morocho\\_Cultura%20organizacional%](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20)

Nelson, D. Y Quick, J. (2007). *Understanding Organizational Behavior*. United States: South-Western College Pub

Olivares, R. (2013). *La Cultura Organizacional, Un Activo Clave para la Supervivencia de la Empresa: Los Casos de CEMEX, 3M, Google y Costco*. Recuperado de [http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8\(3\)72-91.pdf](http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8(3)72-91.pdf)

Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. (Tesis de maestría). México: Instituto Politécnico Nacional.

Pacheco, A. (2015). *Una aproximación al estudio de la cultura organizacional en la Policía Local de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva sociológica*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.

Parra, S. (2014). *Características predominantes de la cultura organizacional de la fuerza de ventas de la empresa SUSUERTE S.A. en el municipio de Manizales*. Manizales.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Décimo quinta edición. México: Pearson

Ruiz Y. y Naranjo J. (2012) *La investigación sobre cultura organizacional en Colombia una mirada desde la difusión en revistas científicas*. *Revista Diversitas:-Perspectiva en Psicología*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>

Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del peru "Juan Linares Rojas", Oquendo, Callao-2013*.

Sánchez, H. Reyes, C. (2015) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (5ª ed.). Perú: Bussines Support Aneth S.R.L.

- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. (4ta ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Soto,E. y Schrader, A. (2014). *Cultura organizacional en docentes de nivel primario y secundario de la Institución Educativa Pública Peruano Suizo Comas-Lima, 2014*
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencia*. (Tesis de Maestría). Recuperado de:  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>

## **Anexos**

### Anexo A: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016

**AUTORA:** Br. Cortez Cuchillo Carmen Rosa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la relación entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.</p> <p>Determinar la relación</p>	<p><b>General</b> Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.</p> <p><b>Específicos</b> Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016</p>	<b>Variable 1: Cultura organizacional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
			Etnohistoria	Acontecimientos y antecedentes Etnoterritorio	1-5	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Creencias	Presunciones internas Presunciones acerca del entorno. Naturaleza de la actividad y relaciones humanas	6- 9	
			Valores	Expresados Aparentes Operativos Actitudes	10-13	
Comunicación	Lenguajes Ritos	14-18				

<p>en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016?</p>	<p>entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016</p>	<p>Producto</p>	<p>Eficacia y Eficiencia Conocimientos y Competencias Símbolos Signos</p>	<p>19-22</p>	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>		
	<p><b>Variable 2: Gestión pedagógica en grupos cooperativos</b></p>							
	<p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016</p>	<p>Planificación curricular en grupos cooperativos</p>	<p>Planificación</p>	<p>1-7</p>			
			<p>La organización del grupos cooperativos</p>	<p>Planificación Curricular Ejecución curricular Habilidades comunicativas Evaluación curricular</p>	<p>8-11</p>			
			<p>La evaluación curricular en grupos cooperativos</p>	<p>Ejecución</p>	<p>12-18</p>			
		<p>Valoración del trabajo en grupos cooperativos</p>	<p>Dinámica grupal</p>	<p>19-25</p>				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Tipo:</b> Investigación básica</p> <p>Nivel descriptivo – correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal correlacional</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 80 docentes de la Institución educativa N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos.</p> <p><b>Muestra:</b> Se tomará en cuenta a toda la población docente</p>	<p><b>Variable 1:</b> Cultura organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Milángela Vásquez</p> <p><b>Año:</b></p> <p><b>Confiabilidad:</b> Alfa de Cronbach</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Chorrillos</p> <p><b>Forma de administración:</b> individual y colectiva</p> <p><b>Variable 1:</b> Gestión pedagógica en grupos cooperativos</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p><b>Autor:</b> Delia Mercedes Vargas Vásquez</p> <p><b>Año:</b> 2009</p> <p><b>Confiabilidad:</b> Alfa de Cronbach</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b></p> <p><b>Forma de administración:</b> individual y colectiva</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Tablas de frecuencias Porcentajes</p> <p><b>Inferencial</b> Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>

## Anexo B: Instrumentos

### Encuesta - Cuestionario

Estimados colegas les solicito su apoyo para el llenado de la presente encuesta, responder este cuestionario según sea su percepción de cultura organizacional en la Institución educativa.

Por lo cual les anticipo mis agradecimientos.

#### Instrucciones

Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	De desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### Cultura Organizacional

Nº	Preguntas					
		1	2	3	4	5
<b>Etnohistoria</b>						
1	Se conoce el proceso de la creación de la institución educativa.					
2	Se tiene conocimiento sobre las familias de los demás trabajadores.					
3	Se tiene libertad de acción para movilizarse por los espacios y oficinas de los demás compañeros de trabajo.					
4	Considera que es útil conocer la historia de la IE para nuestra identificación.					
5	Durante el tiempo que labora en esta institución piensa que existe futuro laboral.					
<b>Creencias</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Se relacionan con frecuencia los trabajadores fuera del área de trabajo.					
7	Considera que las personas hacen amigos por amistad y no por razones de interés.					

8	Los trabajadores pueden confiar a los demás, sus asuntos personales					
9	Se aprecia en la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores a fin de mejorar.					
<b>Valores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Se aprecia cordialidad en el trato entre los trabajadores.					
11	Existe comunicación entre los trabajadores dentro y fuera de la institución.					
12	Existe solidaridad entre los compañeros de trabajo.					
13	Se conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución.					

<b>Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Se establecen vínculos de unión en el trabajo.					
15	Se aprecia buenas relaciones entre los trabajadores.					
16	Se recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios en esta institución.					
17	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantiza el éxito de nuestro trabajo.					
18	Se participan activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución					
<b>Producto</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan					
20	Está claro, dónde termina el trabajo de una persona y dónde empieza el de la otra.					
21	La insignia está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.					
22	Disponen de tiempo para promocionar los productos y servicios de la institución.					

Muchas gracias



## Encuesta - Cuestionario

Estimados colegas les solicito su apoyo para el llenado de la presente encuesta, responder este cuestionario según sea su percepción de gestión pedagógica en grupos cooperativos en la Institución educativa.

Por lo cual les anticipo mis agradecimientos.

### Instrucciones

Marque con un aspa (X) la alternativa que crees conveniente según la siguiente escala:

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

### Gestión pedagógica en grupos cooperativos

N°	Items	1	2	3	4	5
1	El trabajo en Equipo orienta al cumplimiento de objetivos estratégicos del PEI.					
2	Se revisa y actualiza en equipo el Proyecto Educativo Institucional para una mejora continua.					
3	Las decisiones en la diversificación curricular se toman mediante equipo de docentes.					
4	La programación de estudios se elaboran según el nivel área, grado a través de equipo de docentes					
5	Las unidades didácticas son elaboradas en equipo de trabajo.					
6	Las sesiones de aprendizaje están de acuerdo al desarrollo de competencias, habilidades y capacidades.					
7	Se diseñan los indicadores adecuados que nos permiten la información de los aprendizajes del estudiante.					
8	El equipo docente está capacitado para realizar los procesos de planificación.					

9	La ejecución curricular se realiza de acuerdo a la planificación establecida.					
10	Los problemas que se presentan en la ejecución curricular son solucionados a través del equipo docente.					
11	La capacitación que se realiza a los docentes presenta expectativas de aprendizajes en beneficio de los estudiantes.					
12	Las funciones que realiza el equipo es de acuerdo al compromiso adquirido en la capacitación docente					
13	El trabajo docente en equipo anima y promueve un ambiente participativo.					
14	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo					
15	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo					
16	Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.					
17	Elaboran informes técnico pedagógico de la ejecución de los planificado en forma personal					
18	Los informes técnico pedagógico de los resultados de la ejecución son elaborados en equipo.					
19	Se realiza el monitoreo de forma planificada a través de un instrumento adecuado.					
20	Desarrollan proceso de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.					
21	Se realiza el informe estadístico de los resultados de aprendizaje al finalizar el año escolar					
22	La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.					
23	Los logros obtenidos del trabajo en equipo ofrece mejores resultados que el trabajo individual.					
24	El éxito del trabajo en equipo depende de las actitudes de los docentes.					
25	El éxito del trabajo en equipo depende de la cultura profesional del docente.					

**Muchas gracias.**

## Anexo C: Documentos de Validación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Etnohistoria	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se conoce el proceso de la creación de la institución educativa.							
2	Se tiene conocimiento sobre las familias de los demás trabajadores.							
3	Se tiene libertad de acción para movilizarse por los espacios y oficinas de los demás compañeros de trabajo.							
4	Considera que es útil conocer la historia de la IE para nuestra identificación.							
5	Durante el tiempo que labora en esta institución piensa que existe futuro laboral.							
	Dimensión: Creencias	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se relacionan con frecuencia los trabajadores fuera del área de trabajo.							

7	<b>Considera que las personas hacen amigos por amistad y no por razones de interés.</b>							
8	<b>Los trabajadores pueden confiar a los demás, sus asuntos personales</b>							
9	<b>Se aprecia en la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores a fin de mejorar.</b>							
	Dimensión: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
10	<b>Se aprecia cordialidad en el trato entre los trabajadores.</b>							
11	<b>Existe comunicación entre los trabajadores dentro y fuera de la institución.</b>							

12	Existe solidaridad entre los compañeros de trabajo.							
13	Se conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución.							
	Dimensión: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se establecen vínculos de unión en el trabajo.							
15	Se aprecia buenas relaciones entre los trabajadores.							
16	Se recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios en esta institución.							
17	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantiza el éxito de nuestro trabajo.							
18	Se participan activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución							
	Dimensión Producto	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan							
20	Está claro, dónde termina el trabajo de una persona y dónde empieza el de la otra.							

21	La insignia está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.							
22	Disponen de mi tiempo para promocionar los productos y servicios de la institución.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): \_\_\_\_\_

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

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

Especialidad del validador:.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA EN GRUPOS COOPERATIVOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Planificación curricular en grupos cooperativos.</b>							
1	<b>El trabajo en Equipo orienta al cumplimiento de objetivos estratégicos del PEI.</b>							
2	<b>Se revisa y actualiza en equipo el Proyecto Educativo Institucional para una mejora continua.</b>							
3	<b>Las decisiones en la diversificación curricular se toman mediante equipo de docentes.</b>							
4	<b>La programación de estudios se elaboran según el nivel área, grado a través de equipo de docentes</b>							
5	<b>Las unidades didácticas son elaboradas en equipo de trabajo.</b>							
6	<b>Las sesiones de aprendizaje están de acuerdo al desarrollo de</b>							

	competencias, habilidades y capacidades.							
7	Se diseñan los indicadores adecuados que nos permiten la información de los aprendizajes del estudiante.							
	Dimensión: La organización del grupos cooperativos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El equipo docente está capacitado para realizar los procesos de planificación.							
9	La ejecución curricular se realiza de acuerdo a la planificación establecida.							
10	Los problemas que se presentan en la ejecución curricular son solucionados a través del equipo docente.							
11	La capacitación que se realiza a los docentes presenta expectativas de aprendizajes en beneficio de los estudiantes.							
	Dimensión: La evaluación curricular en grupos cooperativos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las funciones que realiza el equipo es de acuerdo al compromiso adquirido en la capacitación docente							
13	El trabajo docente en equipo anima y promueve un ambiente participativo.							
14	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo							





ESCUELA DE POSTGRADO

15	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo							
16	Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.							
17	Elaboran informes técnico pedagógico de la ejecución de los planificado en forma personal							
18	Los informes técnico pedagógico de los resultados de la ejecución son elaborados en equipo.							
	Dimensión: Valoración de grupos colaborativos.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se realiza el monitoreo de forma planificada a través de un instrumento adecuado.							
20	Desarrollan proceso de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.							
21	Se realiza el informe estadístico de los resultados de							

	aprendizaje al finalizar el año escolar							
22	La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.							
23	Los logros obtenidos del trabajo en equipo ofrece mejores resultados que el trabajo individual.							
24	El éxito del trabajo en equipo depende de las actitudes de los docentes.							
25	El éxito del trabajo en equipo depende de la cultura profesional del docente.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: .....

DNI:.....

**Especialidad del evaluador:**.....

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión de la estructura

-----

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo D: Certificados de validez



## Anexo 3: Certificados de Validez

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Etnohistoria</b>							
1	Se conoce el proceso de la creación de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Se tiene conocimiento sobre las familias de los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Se tiene libertad de acción para movilizarse por los espacios y oficinas de los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera que es útil conocer la historia de la IE para nuestra identificación.	✓		✓		✓		
5	Durante el tiempo que labora en esta institución piensa que existe futuro laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Creencias</b>							
6	Se relacionan con frecuencia los trabajadores fuera del área de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Considera que las personas hacen amigos por amistad y no por razones de interés.	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores pueden confiar a los demás, sus asuntos personales	✓		✓		✓		
9	Se aprecia en la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores a fin de mejorar.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Valores</b>							
10	Se aprecia cordialidad en el trato entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Existe comunicación entre los trabajadores dentro y fuera de la	✓		✓		✓		

	institución.	✓		✓		✓		
12	Existe solidaridad entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Se conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se establecen vínculos de unión en el trabajo.	✓		✓		✓		
15	Se aprecia buenas relaciones entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
16	Se recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios en esta institución.	✓		✓		✓		
17	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantiza el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
18	Se participan activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión Producto</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓		✓		
20	Está claro, dónde termina el trabajo de una persona y dónde empieza el de la otra.	✓		✓		✓		
21	La insignia está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.	✓		✓		✓		
22	Disponen de mi tiempo para promocionar los productos y servicios de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): *El instrumento está expedito para su aplicación*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Nombres y Apellidos del juez validador Dr/ Mg: *Epifanio Chamcahuani Miguera* DNI: *33432407*

Especialidad del validador: *Dr. en Educación*

*30 de Mayo del 2017*  
*Epifanio*  
Epifanio Chamcahuani  
Dr. EN EDUCACIÓN

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA EN GRUPOS COOPERATIVOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Planificación curricular en grupos cooperativos.</b>								
1	El trabajo en Equipo orienta al cumplimiento de objetivos estratégicos del PEI.	✓		✓		✓		
2	Se revisa y actualiza en equipo el Proyecto Educativo Institucional para una mejora continua.	✓		✓		✓		
3	Las decisiones en la diversificación curricular se toman mediante equipo de docentes.	✓		✓		✓		
4	La programación de estudios se elaboran según el nivel área, grado a través de equipo de docentes	✓		✓		✓		
5	Las unidades didácticas son elaboradas en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Las sesiones de aprendizaje están de acuerdo al desarrollo de competencias, habilidades y capacidades.	✓		✓		✓		
7	Se diseñan los indicadores adecuados que nos permiten la información de los aprendizajes del estudiante.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: La organización del grupos cooperativos</b>								
8	El equipo docente está capacitado para realizar los procesos de planificación.	✓		✓		✓		
9	La ejecución curricular se realiza de acuerdo a la planificación establecida.	✓		✓		✓		
10	Los problemas que se presentan en la ejecución curricular son solucionados a través del equipo docente.	✓		✓		✓		
11	La capacitación que se realiza a los docentes presenta expectativas de aprendizajes en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: La evaluación curricular en grupos cooperativos</b>								
12	Las funciones que realiza el equipo es de acuerdo al compromiso adquirido en la capacitación docente	✓		✓		✓		
13	El trabajo docente en equipo anima y promueve un ambiente participativo.	✓		✓		✓		
14	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor	✓		✓		✓		

	en equipo	✓		✓		✓	
15	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo	✓		✓		✓	
16	Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.	✓		✓		✓	
17	Elaboran informes técnico pedagógico de la ejecución de los planificado en forma personal	✓		✓		✓	
18	Los informes técnico pedagógico de los resultados de la ejecución son elaborados en equipo.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Valoración de grupos colaborativos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Se realiza el monitoreo de forma planificada a través de un instrumento adecuado.	✓		✓		✓	
20	Desarrollan proceso de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.	✓		✓		✓	
21	Se realiza el informe estadístico de los resultados de aprendizaje al finalizar el año escolar	✓		✓		✓	
22	La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.	✓		✓		✓	
23	Los logros obtenidos del trabajo en equipo ofrece mejores resultados que el trabajo individual.	✓		✓		✓	
24	El éxito del trabajo en equipo depende de las actitudes de los docentes.	✓		✓		✓	
25	El éxito del trabajo en equipo depende de la cultura profesional del docente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento está especifico para su aplicación

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Epiguén Chancorana Migelma    .....de May del 2017.

DNI: 33432467



**Especialidad del evaluador:** *Dr. en Educación*

---

- <sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Mijangela Espinoza Chancayana  
Dr. EN EDUCACIÓN

---

Firma del Experto Informante

### Anexo 3: Certificados de Validez

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Etnohistoria</b>							
1	Se conoce el proceso de la creación de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Se tiene conocimiento sobre las familias de los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Se tiene libertad de acción para movilizarse por los espacios y oficinas de los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera que es útil conocer la historia de la IE para nuestra identificación.	✓		✓		✓		
5	Durante el tiempo que labora en esta institución piensa que existe futuro laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Creencias</b>							
6	Se relacionan con frecuencia los trabajadores fuera del área de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Considera que las personas hacen amigos por amistad y no por razones de interés.	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores pueden confiar a los demás, sus asuntos personales	✓		✓		✓		
9	Se aprecia en la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores a fin de mejorar.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Valores</b>							
10	Se aprecia cordialidad en el trato entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Existe comunicación entre los trabajadores dentro y fuera de la institución.	✓		✓		✓		

12	Existe solidaridad entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Se conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se establecen vínculos de unión en el trabajo.	✓		✓		✓		
15	Se aprecia buenas relaciones entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
16	Se recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios en esta institución.	✓		✓		✓		
17	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantiza el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
18	Se participan activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución	✓		✓		✓		
<b>Dimensión Producto</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓		✓		
20	Está claro, dónde termina el trabajo de una persona y dónde empieza el de la otra.	✓		✓		✓		
21	La insignia está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.	✓		✓		✓		
22	Disponen de mi tiempo para promocionar los productos y servicios de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): \_\_\_\_\_

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

25 de mayo del 2017

**Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Alejandro Menacho Rivera    DNI: 32403439**

**Especialidad del validador: Administración de la Educación**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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

  
-----  
Dr. ALEJANDRO S. MENCHO RIVERA  
Cod. SUNEDU: A 01535756  
Cod. Reg. UCV N° 3 FL: 347 N° 18  
DNI: 32403439  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA EN GRUPOS COOPERATIVOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Planificación curricular en grupos cooperativos.</b>							
1	El trabajo en Equipo orienta al cumplimiento de objetivos estratégicos del PEI.	✓		✓		✓		
2	Se revisa y actualiza en equipo el Proyecto Educativo Institucional para una mejora continua.	✓		✓		✓		
3	Las decisiones en la diversificación curricular se toman mediante equipo de docentes.	✓		✓		✓		
4	La programación de estudios se elaboran según el nivel área, grado a través de equipo de docentes	✓		✓		✓		
5	Las unidades didácticas son elaboradas en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Las sesiones de aprendizaje están de acuerdo al desarrollo de competencias, habilidades y capacidades.	✓		✓		✓		
7	Se diseñan los indicadores adecuados que nos permiten la información de los aprendizajes del estudiante.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: La organización del grupos cooperativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El equipo docente está capacitado para realizar los procesos de planificación.	✓		✓		✓		
9	La ejecución curricular se realiza de acuerdo a la planificación establecida.	✓		✓		✓		
10	Los problemas que se presentan en la ejecución curricular son solucionados a través del equipo docente.	✓		✓		✓		
11	La capacitación que se realiza a los docentes presenta expectativas de aprendizajes en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: La evaluación curricular en grupos cooperativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Las funciones que realiza el equipo es de acuerdo al compromiso adquirido en la capacitación docente	✓		✓		✓		
13	El trabajo docente en equipo anima y promueve un ambiente participativo.	✓		✓		✓		

14	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo	✓		✓		✓		
15	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo	✓		✓		✓		
16	Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.	✓		✓		✓		
17	Elaboran informes técnico pedagógico de la ejecución de los planificado en forma personal	✓		✓		✓		
18	Los informes técnico pedagógico de los resultados de la ejecución son elaborados en equipo.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Valoración de grupos colaborativos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Se realiza el monitoreo de forma planificada a través de un instrumento adecuado.	✓		✓		✓		
20	Desarrollan proceso de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.	✓		✓		✓		
21	Se realiza el informe estadístico de los resultados de aprendizaje al finalizar el año escolar	✓		✓		✓		
22	La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.	✓		✓		✓		
23	Los logros obtenidos del trabajo en equipo ofrece mejores resultados que el trabajo individual.	✓		✓		✓		
24	El éxito del trabajo en equipo depende de las actitudes de los docentes.	✓		✓		✓		
25	El éxito del trabajo en equipo depende de la cultura profesional del docente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

25 de mayo del 2017

**Nombres y Apellidos del juez validador: Dr. Alejandro Menacho Rivera    DNI: 32403439**

**Especialidad del validador: Administración de la Educación**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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

  
-----  
Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA  
Cod. SUNEBO: A 01536756  
Cod. Reg. UCV N° 3 FL: 347 If° 10  
DNI: 32403439  
**Firma del Experto Informante.**

### Anexo 3: Certificados de Validez

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Ethohistoria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se conoce el proceso de la creación de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Se tiene conocimiento sobre las familias de los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Se tiene libertad de acción para movilizarse por los espacios y oficinas de los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera que es útil conocer la historia de la IE para nuestra identificación.	✓		✓		✓		
5	Durante el tiempo que labora en esta institución piensa que existe futuro laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Creencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se relacionan con frecuencia los trabajadores fuera del área de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Considera que las personas hacen amigos por amistad y no por razones de interés.	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores pueden confiar a los demás, sus asuntos personales	✓		✓		✓		
9	Se aprecia en la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores a fin de mejorar.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Valores</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se aprecia cordialidad en el trato entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Existe comunicación entre los trabajadores dentro y fuera de la institución.	✓		✓		✓		



12	Existe solidaridad entre los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Se conocen los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Dimensión: Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se establecen vínculos de unión en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Se aprecia buenas relaciones entre los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Se recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios en esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantiza el éxito de nuestro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Se participan activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Dimensión Producto</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Está claro, dónde termina el trabajo de una persona y dónde empieza el de la otra.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	La insignia está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Disponen de mi tiempo para promocionar los productos y servicios de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): \_\_\_\_\_

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

25 de mayo del 2017

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Fredy Ochoa Tataje DNI: 07015123**


**Especialidad del evaluador: Administración de la Educación**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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



Dr. Freddy Ochoa Tataje  
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA EN GRUPOS COOPERATIVOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Planificación curricular en grupos cooperativos.</b>							
1	El trabajo en Equipo orienta al cumplimiento de objetivos estratégicos del PEI.	✓		✓		✓		
2	Se revisa y actualiza en equipo el Proyecto Educativo Institucional para una mejora continua.	✓		✓		✓		
3	Las decisiones en la diversificación curricular se toman mediante equipo de docentes.	✓		✓		✓		
4	La programación de estudios se elaboran según el nivel área, grado a través de equipo de docentes	✓		✓		✓		
5	Las unidades didácticas son elaboradas en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Las sesiones de aprendizaje están de acuerdo al desarrollo de competencias, habilidades y capacidades.	✓		✓		✓		
7	Se diseñan los indicadores adecuados que nos permiten la información de los aprendizajes del estudiante.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: La organización del grupos cooperativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El equipo docente está capacitado para realizar los procesos de planificación.	✓		✓		✓		
9	La ejecución curricular se realiza de acuerdo a la planificación establecida.	✓		✓		✓		
10	Los problemas que se presentan en la ejecución curricular son solucionados a través del equipo docente.	✓		✓		✓		
11	La capacitación que se realiza a los docentes presenta expectativas de aprendizajes en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: La evaluación curricular en grupos cooperativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Las funciones que realiza el equipo es de acuerdo al compromiso adquirido en la capacitación docente	✓		✓		✓		
13	El trabajo docente en equipo anima y promueve un ambiente participativo.	✓		✓		✓		

14	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo	✓		✓		✓		
15	Los docentes estas motivados por la satisfacción y reconocimiento a su labor en equipo	✓		✓		✓		
16	Al ejecutar lo planificado los docentes compartimos experiencias y contrastamos procesos en equipo.	✓		✓		✓		
17	Elaboran informes técnico pedagógico de la ejecución de los planificado en forma personal	✓		✓		✓		
18	Los informes técnico pedagógico de los resultados de la ejecución son elaborados en equipo.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Valoración de grupos colaborativos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Se realiza el monitoreo de forma planificada a través de un instrumento adecuado.	✓		✓		✓		
20	Desarrollan proceso de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.	✓		✓		✓		
21	Se realiza el informe estadístico de los resultados de aprendizaje al finalizar el año escolar	✓		✓		✓		
22	La toma de decisiones en equipo permite la mejora de los procesos de planificación, ejecución y evaluación.	✓		✓		✓		
23	Los logros obtenidos del trabajo en equipo ofrece mejores resultados que el trabajo individual.	✓		✓		✓		
24	El éxito del trabajo en equipo depende de las actitudes de los docentes.	✓		✓		✓		
25	El éxito del trabajo en equipo depende de la cultura profesional del docente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

25 de mayo del 2017

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Fredy Ochoa Tataje DNI: 07015123**


**Especialidad del evaluador: Administración de la Educación**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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



Dr. Freddy Ochoa Tataje  
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

-----  
**Firma del Experto Informante.**

### Anexo E: Base de datos de confiabilidad de la variable cultura organizacional

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
11	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3
15	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	5	5	5	5
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
21	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
28	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2
29	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
30	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	22

### Interpretación:

La confiabilidad del instrumento de cultura organizacional es de 0.962, interpretándose como muy buena confiabilidad

## Base de datos de la confiabilidad de la variable gestión pedagógica en grupos cooperativos

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3



### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	25

**Interpretación:** El instrumento de gestión pedagógica en grupos cooperativos tiene una confiabilidad muy buena con **.961 puntos**.

## Anexo F: Base de datos del estudio

N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	D3	P14	P15	P16	P17	P18	D4	P19	P20	P21	P22	D5	V1	
1	1	2	2	5	5	15	3	3	2	1	9	2	3	4	2	11	2	4	3	3	4	16	3	3	3	3	12	63	
2	2	1	2	5	2	12	3	4	2	2	11	2	3	4	3	12	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	12	60	
3	1	1	3	5	5	15	1	3	5	5	14	4	3	4	1	12	4	5	1	3	2	15	3	2	1	1	7	63	
4	2	2	2	5	2	13	2	3	2	2	9	1	2	2	1	6	4	1	3	1	4	13	4	1	3	1	9	50	
5	3	3	2	4	4	16	3	4	1	3	11	4	4	5	5	18	3	4	3	4	5	19	3	4	2	2	11	75	
6	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	14	4	4	5	5	18	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	14	79	
7	3	3	5	5	5	21	3	5	5	3	16	3	2	3	1	9	4	4	4	5	3	20	2	2	1	1	6	72	
8	2	3	3	5	3	16	3	3	2	3	11	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	65	
9	4	1	4	5	4	18	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	13	72	
10	1	1	1	1	2	6	1	2	2	2	7	3	1	1	3	8	1	1	1	1	3	7	1	1	1	2	5	33	
11	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	3	2	7	31	
12	5	4	3	3	1	16	1	5	2	2	10	1	2	3	3	9	4	5	5	1	1	16	3	1	3	3	10	61	
13	1	1	2	2	2	8	3	1	1	1	6	1	3	3	1	8	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	5	33	
14	2	3	3	3	3	14	1	5	3	5	14	2	5	2	2	11	3	5	2	2	2	14	5	2	2	5	14	67	
15	1	1	3	3	3	11	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	30	
16	2	1	3	1	2	9	2	2	3	2	9	3	1	2	3	9	2	3	3	1	3	12	2	1	3	1	7	46	
17	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	9	3	2	1	2	8	1	2	3	3	3	12	1	3	2	1	7	46	
18	2	2	5	4	4	17	5	4	3	4	16	4	4	4	3	15	4	4	3	2	3	16	3	4	3	2	12	76	
19	3	1	3	4	4	15	3	4	1	3	11	5	4	4	4	17	4	5	5	4	3	21	4	5	3	3	15	79	
20	2	1	1	5	4	13	1	4	1	3	9	5	3	3	3	14	4	5	5	3	2	19	4	5	3	3	15	70	
21	2	2	2	5	4	15	1	3	3	3	10	3	4	3	4	14	4	4	4	4	2	18	3	3	2	2	10	67	
22	2	3	2	5	5	17	3	2	1	2	8	4	3	3	5	15	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16	74	
23	2	1	1	5	4	13	1	4	1	3	9	5	4	4	4	17	4	5	5	4	3	21	4	5	3	3	15	75	
24	2	2	3	1	3	11	3	4	2	3	12	5	3	3	3	14	2	5	5	2	2	16	5	4	2	2	13	66	
25	4	3	5	5	3	20	4	2	3	3	12	4	3	4	4	15	4	3	3	2	3	15	3	4	2	2	11	73	
26	3	1	3	5	3	15	1	1	3	3	8	3	3	4	4	14	4	3	2	3	3	15	4	4	3	2	13	65	
27	1	3	3	5	1	13	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	3	3	1	1	3	11	3	3	1	1	8	58	
28	1	2	1	1	1	6	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	1	1	8	54	
29	1	1	1	4	2	9	2	3	1	3	9	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	4	5	3	3	15	67	
30	2	1	2	5	2	12	1	4	1	3	9	5	5	5	4	19	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	17	78	
31	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	1	3	13	3	1	3	3	10	64	
32	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	1	3	6	1	2	1	3	1	8	1	3	1	1	6	31	
33	2	2	2	2	1	9	1	1	1	1	4	1	3	1	3	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	30	
34	3	2	2	2	3	12	1	1	2	1	5	1	3	1	3	8	1	2	2	1	1	7	2	1	1	1	5	37	
35	1	1	1	1	2	6	1	2	2	2	7	3	1	1	3	8	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	5	33	
36	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	1	3	2	7	31
37	5	4	3	3	1	16	1	5	2	2	10	1	2	3	3	9	4	5	5	1	1	16	3	1	3	3	10	61	
38	1	1	2	2	2	8	3	1	1	1	6	1	3	3	1	8	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	5	33	
39	1	2	1	1	3	8	1	2	1	1	5	2	5	2	2	11	3	1	2	1	1	8	1	2	1	1	5	37	

40	1	1	3	3	3	11	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	30
41	1	2	1	1	4	9	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	3	3	1	3	11	1	2	1	1	5	35
42	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	9	3	2	1	2	8	1	2	3	3	3	12	1	3	2	1	7	46
43	3	3	3	3	4	3	16	3	3	2	3	11	3	3	4	3	13	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	67
44	2	2	1	1	2	8	2	3	3	5	13	3	2	1	2	8	1	2	1	1	3	8	2	1	3	1	7	44
45	5	4	4	4	1	18	1	3	2	4	10	3	3	3	4	13	3	2	3	4	3	15	3	4	3	4	14	70
46	2	2	1	1	1	7	1	1	3	1	6	1	1	1	4	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	29
47	2	1	4	2	2	11	2	2	2	4	10	2	4	2	2	10	3	2	2	2	2	11	2	2	2	4	10	52
48	1	1	1	1	2	6	2	2	2	3	9	3	1	1	1	6	2	1	2	4	3	12	2	4	2	1	9	42
49	2	1	1	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	6	39
50	2	1	1	4	2	10	2	2	3	1	8	2	2	2	3	9	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	8	43
51	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	26
52	2	2	1	1	2	8	3	1	1	2	7	2	3	2	1	8	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	7	38
53	2	2	2	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	6	30
54	2	1	1	3	1	8	1	1	3	1	6	3	2	1	3	9	1	1	3	1	3	9	2	1	2	1	6	38
55	2	2	1	1	2	8	1	3	1	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	5	31
56	2	5	3	1	5	16	5	5	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	3	2	2	5	12	59
57	2	5	4	4	4	19	4	3	3	4	14	3	2	4	2	11	4	3	3	4	3	17	4	4	2	4	14	75
58	2	5	3	2	3	15	3	3	3	3	12	5	2	2	2	11	2	4	4	1	5	16	2	1	3	2	8	62
59	2	2	1	2	3	10	2	2	1	2	7	5	2	2	2	11	2	2	1	2	5	12	2	2	1	2	7	47
60	1	2	4	4	2	13	2	1	2	2	7	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	14	68
61	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	6	3	2	1	1	7	1	1	3	1	3	9	1	1	3	1	6	34
62	4	5	2	2	5	18	4	4	4	4	16	3	5	3	4	15	4	5	4	5	3	21	3	5	4	3	15	85
63	4	4	3	5	3	19	3	4	4	4	15	5	5	3	3	16	5	4	3	5	5	22	4	5	4	3	16	88
64	1	3	1	1	1	7	1	1	3	1	6	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	27
65	3	5	2	1	1	12	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	4	5	1	3	3	16	3	3	4	5	15	71
66	5	5	3	4	4	21	3	4	3	4	14	4	4	2	2	12	2	5	5	4	4	20	5	4	2	5	16	83
67	3	2	2	1	2	10	3	3	4	5	15	2	2	1	2	7	2	2	1	2	3	10	2	2	1	2	7	49
68	2	2	1	2	1	8	2	2	1	2	7	2	3	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	39
69	2	3	3	4	4	16	2	2	1	2	7	4	4	4	4	16	5	3	5	5	4	22	5	5	3	5	18	79
70	4	2	2	1	2	11	4	4	3	3	14	2	2	1	2	7	2	2	1	2	3	10	2	2	1	2	7	49
71	5	3	3	5	5	21	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	4	2	2	1	2	11	5	5	4	5	19	65
72	2	2	3	2	5	14	2	2	3	5	12	2	2	2	4	10	4	3	3	3	3	16	1	1	4	1	7	59
73	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	1	2	2	4	11	1	2	2	2	7	41
74	1	2	2	2	3	10	1	2	3	2	8	2	1	1	2	6	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	7	39
75	3	2	2	2	2	11	1	2	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	56
76	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	10	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46
77	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	5	34
78	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	30
79	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	9	48
80	4	5	2	3	4	18	5	4	3	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	5	4	20	5	5	4	3	17	86

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D4	V2
1	2	1	1	4	2	4	4	18	1	2	4	4	11	3	4	1	2	3	5	4	22	3	1	3	3	3	5	5	23	74
2	3	3	4	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	35	117
3	3	3	4	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	4	5	3	3	5	3	5	28	5	4	3	5	5	5	5	32	109
4	2	1	3	2	2	2	1	13	1	3	3	2	9	2	3	3	4	3	4	3	22	2	2	1	2	3	2	2	14	58
5	4	4	5	4	4	4	3	28	3	4	3	5	15	5	4	5	4	2	3	4	27	4	5	5	5	4	5	5	33	103
6	4	3	3	4	3	5	4	26	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	3	4	4	4	4	26	94
7	3	2	5	1	4	5	4	24	5	5	5	3	18	5	5	4	4	5	5	5	33	4	4	4	4	4	5	5	30	105
8	4	3	3	4	4	4	4	26	5	5	4	3	17	3	4	4	4	4	5	2	26	4	4	5	5	5	4	4	31	100
9	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	4	2	21	4	2	2	4	3	3	3	21	85
10	5	5	4	3	3	5	2	27	5	4	3	3	15	2	2	5	5	4	3	3	24	5	5	4	3	5	5	5	32	98
11	1	1	1	2	1	2	2	10	1	2	1	3	7	1	1	1	1	1	2	2	9	1	2	2	2	1	2	1	11	37
12	3	4	3	4	3	5	2	24	3	2	3	3	11	3	3	3	5	3	3	1	21	3	2	3	4	4	3	2	21	77
13	2	1	1	1	1	2	2	10	1	2	2	1	6	1	1	2	1	1	1	1	8	5	1	2	2	1	1	2	14	38
14	1	1	1	1	1	3	1	9	2	2	3	3	10	3	2	2	2	1	1	1	12	1	3	1	1	1	1	2	10	41
15	1	4	3	3	5	5	5	26	3	3	5	1	12	1	1	5	4	3	3	5	22	5	4	3	3	4	5	1	25	85
16	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	3	3	11	34
17	2	2	2	1	1	1	2	11	1	1	3	2	7	4	1	2	3	3	2	2	17	2	2	3	2	2	1	3	15	50
18	4	3	3	5	5	5	4	29	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	3	3	4	4	4	26	97
19	5	4	4	5	4	5	4	31	3	4	3	5	15	4	5	5	4	5	5	3	31	5	4	4	4	4	5	5	31	108
20	5	4	4	5	4	5	4	31	3	4	2	5	14	4	5	5	4	5	5	2	30	5	4	4	4	3	5	5	30	105
21	4	4	3	4	3	3	4	25	4	4	4	5	17	2	1	3	3	3	4	4	20	4	2	4	3	3	5	5	26	88
22	4	4	3	4	5	4	3	27	4	3	4	5	16	2	4	1	2	2	3	3	17	3	2	4	3	3	5	5	25	85
23	5	4	4	5	3	5	3	29	2	4	3	5	14	4	4	3	3	3	3	2	22	4	4	5	4	4	4	4	29	94
24	5	5	5	3	5	5	4	32	5	4	4	5	18	4	5	4	3	4	3	5	28	4	5	5	5	5	5	5	34	112
25	3	2	4	4	2	3	4	22	2	4	3	2	11	2	3	1	1	4	4	2	17	2	2	2	3	4	4	4	21	71
26	5	1	2	1	1	5	5	20	1	2	1	1	5	5	1	2	1	1	5	4	19	5	1	2	1	1	5	5	20	64
27	1	2	1	1	5	5	5	20	1	2	1	1	5	1	2	1	1	4	4	4	17	1	2	1	1	5	5	4	19	61
28	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	5	5	32	5	4	5	5	5	5	4	33	119



## Anexo G Artículo científico



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016**

Br. Cortez Cuchillo Carmen Rosa

Escuela de Postgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima

#### **Resumen**

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre la Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016 . La investigación es de tipo básica, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 80 docentes en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable ; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables, debido a que la escala de los instrumentos es politómica. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman y se estableció que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,587.

#### **Palabras clave**

Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos

#### **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and pedagogical management in cooperative groups in the I.E No. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" Chorrillos, 2016. The research is of basic type, the level was descriptive

correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 80 teachers in the I.E No. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" Chorrillos, 2016. To collect the data, the instruments of the variable were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables, because the scale of the instruments is polytomic. Data processing was performed using SPSS software (version 23). Descriptive analysis and correlation through Spearman's Rho coefficient was made and it was established that there is a direct and significant relationship between organizational culture and pedagogical management in cooperative groups in EI No. 6085 "Brígida Silva de Ochoa" Chorrillos, 2016 ; Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 587.

### **Keywords**

Organizational culture and pedagogical management in cooperative groups

### **Introducción**

Vásquez (2009), se realizó los estudios titulada: La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial, Con la finalidad de detallar la formación organizativa en Dayco Telecom, C.A. para establecer un planeamiento de fortaleza del modelo Daycohost en la dirección total. El análisis es gráfico. Se hizo un sondeo general a 85 trabajadores de diversas áreas de Dayco Telecom, C.A de estar seguro la validez y confiabilidad asistente del estudio. Daycohost, tiene una formación organizativa con un claro dominio de factores educativos- Sin embargo, la organizativa tiene diversos factores educativos familiares y se reconoció pocas señales de la que se llama cultura agresiva. Se observa valoración en la formación organizativa en donde se ve la responsabilidad, la realización, la instrucción y la consideración. Hay empleados con un pensamiento que las metas estratégicas son distribuidas, que pueden moverse con toda comodidad por los sitios y departamentos de los otros empleados. Un factor conjunto a la violación y la historia que es fundamental en la educación y en el modelo Daycoost es el resultado. Este factor se comunica porque es la institución los trabajadores observan que los planeamientos empiezan y se concluyen, está evidente para ellos se acaba la tarea de un empleado y comienza el de otra, el logotipo corporativo se observa en diferentes ubicaciones de la compañía. La educación organizativa es un factor principal para ejecutar la dirección en Daycohost y viceversa, las propiedades de los factores de la dirección, tienen un una importancia más alta que la

educación que se desenvuelve en la compañía de los mismos factores. La responsabilidad en los propósitos, como un factor principal de dirección se refleja en lo que se siente Daycohost que los individuos son impulsados a resolver cualquier dificultad de modo tolerante, realizar las metas es lo principal.

### **Definición de cultura organizacional**

Según Aguirre (2004) indica que “la educación organizativa son un grupo de factores que actúan principalmente desarrollan y comparten por los integrantes de una institución al querer lograr la meta que da sentido a su existencia”. (Vásquez, 2009, p.34).

### **Dimensión etnohistoria**

Aguirre (2004) definió:

La etnohistoria (o historia de identidad cultural) narra los orígenes, el pasado, el momento presente y los proyectos de futuro. En la perspectiva histórica de la organización hay dos secuencias importantes: la fundación y larga marcha (creación de la cultura del grupo y explicación de la misión y del proyecto estratégico) y el ciclo vital de la empresa (las tres edades de la empresa infante-adolescencia, madurez y decadencia de la empresa).

(Vásquez, 2009, p. 41).

### **Dimensión Creencias**

Según Aguirre (2004), “Etnoterritorialmente la empresa es un elipse con dos centros compuesta por dos círculos territoriales implícitos que se necesitan, el espacio del organismo cuerpo organizacional y el espacio del entorno apropiado que es el cliente”.

(Vásquez, 2009, p.42).

### **Dimensión comunicación**

Según Kinicki y Kreiner (2003) “es un proceso bidireccional de elementos vinculados en forma consecutiva. Está referida al intercambio de información entre el emisor y el receptor, así como la inferencia (percepción) de significado entre ellos”. (Vásquez, 2009, p.47).

### **Gestión pedagógica en grupos cooperativos**

Según Vargas (2010), la gestión pedagógica desarrolla procesos de planificación, ejecución y evaluación del diseño curricular diversificado orientados por metas y objetivos. Requiere de la organización académica que precise la estructura de las áreas, distribuyendo el trabajo docente y los recursos; del liderazgo, la coordinación de las actividades académicas; del



monitoreo y evaluación de los resultados y su comunicación; la toma de decisiones, la administración del tiempo y de los espacios de la institución educativa.

### **Dimensión Planificación curricular en equipo docente**

Según Vargas (2010) “La planificación curricular se realiza en equipo. A partir del diagnóstico de problemas y necesidades se definen los objetivos estratégicos de los proyectos, planes y programa” (p.207).

### **Dimensión organización en equipo docente**

Según Delgado (2011) “Los equipos docentes son el conjunto de profesores que trabajan con un mismo grupo de alumnos. Constituyen la unidad ecológica funcionalmente dedicada a la coordinación horizontal de la actividad del ecosistema: Todos los alumnos de un ciclo” (p.54).

### **Dimensión ejecución curricular en equipo docente**

Según Vargas (2010) es la responsabilidad de los docentes para cumplir el desarrollo del programa de estudio vigente, para ello realizan la planificación, se organizan, coordinan y luego ejecutan las sesiones de aprendizaje.

### **Dimensión evaluación curricular en equipo docente**

Vargas (2010) definió: La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad; además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del Plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual

### **Metodología**

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, transversal y descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables,. La población estuvo conformada por 80 docentes, no hubo muestra por el reducido número de la población, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach para ambas variables.

### **Resultados**

Los resultados descriptivos fueron los docentes percibieron que, el 48.8% presentan un nivel bajo, el 46.3% presentan nivel medio y el 5% presenta un nivel alto de percepción de la Cultura Organizacional y los docentes percibieron que, el 42.5%

presentan un nivel desfavorable, el 31.3% presentan nivel regular y el 26.3% presenta un nivel favorable de percepción de Gestión pedagógica en grupos cooperativos.

En el análisis inferencial se tuvo que para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.506\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.636\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.524\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.536\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### **Discusión**

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016, coincidiendo con la investigación de Vásquez (2009) La cultura organizacional es un elemento fundamental para ejercer el liderazgo y viceversa, pero son más evidentes las características de los elemento del liderazgo, tienen un peso mayor éstos sobre la cultura que se vive en la organización de los propios elementos de la cultura organizacional. Entre estos se encuentra el triángulo formado alrededor del liderazgo que comprende: La Autoridad, la toma de decisiones y el compromiso. El compromiso hacia los objetivos y metas, como un elemento esencial del liderazgo se ve reflejado porque sienten a la empresa que las personas son animadas a

solucionar cualquier asunto de manera flexible y para ellos, conseguir los objetivos es lo más importante. A la vez Bastías (2013) encontró que los profesores se orientan por diversas formas de pensamiento y se distribuyen entre distintas modalidades de gestión.

Por otro lado, Buitrago y Sanabria (2013) permitió reconocer cómo dentro de los procesos de gestión cobran sentido las acciones informales, es decir, para el caso de la comunicación las acciones que son determinadas como horizontales, son aquellas que intervienen en la consolidación de la cultura organizacional, eje: las formas cómo interactúan los miembros de la comunidad educativa, las formas de ir definiendo algunos valores o de resolver los conflictos.

### **Conclusiones**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,587.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la planificación curricular en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,506.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la organización en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,636.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la evaluación en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,524.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la valoración en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,536.

## Referencias

- Bastías, M. (2013). Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Estudios pedagógicos*, 39(2), 7-24. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718)
- Buitrago y Sanabria (2013). *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna*. Recuperado de <http://repositorio.pedagogica.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/430/TO-16343.pdf?sequence=3>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencia*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>

**Anexo H Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ**

AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "BRÍGIDA SILVA DE OCHOA"  
AV. ESCUELA MILITAR Nº 851 - CHORRILLOS  
FAX 467-3697 - TELEFONO 2527091

**CONSTANCIA DE TRABAJO**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "BRÍGIDA SILVA DE OCHOA" DE CHORRILLOS PERTENECIENTE A LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL No 07 SAN BORJA

**HACE CONSTAR:**

Que, la Profesora, **CORTEZ CUCHILLO, CARMEN ROSA**, con DNI.07029728. ha realizado la aplicación del instrumento de la investigación cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos

Dicho personal demuestra responsabilidad, puntualidad, dedicación, entrega y vocación de servicio en todas las actividades encomendadas.

Se expide la presente constancia de trabajo a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

**Chorrillos, 16 de Junio del 2017.**



*[Handwritten signature]*  
Mg. ESTHER ROSA NAPÁN VEGA  
DIRECTORA DE LA I.E. "BSO"

Mgcc.Ofic.



