



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de
la unidad educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme,
Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Del Valle Palacios, María Lenys (ORCID: 0000-0002-6042-031X)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ
2020

Dedicatoria

A Dios, por llevar a la realidad la vocación en mí de ser Maestra

A mis Padres, hermanos por ser pilares fundamentales en mi educación, por su gran amor y ternura.

A los Docentes y Estudiantes que son el incentivo diario

Agradecimiento

A Dios por su infinito amor. A la Comunidad Educativa Nuestra Señora de Fátima de El Empalme-Ecuador.

A los docentes de la Universidad César Vallejo y a mis queridos compañeros de estudio de posgrado.

Al Dr. Carlos Alberto Luque Ramos, por su paciencia, sabiduría, enseñanza profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables, operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población censal de estudio	13
Tabla 3 Relación entre la cultura organizacional y gestión pedagógica.....	17
Tabla 4 Relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional.....	18
Tabla 5 Relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión económica	19
Tabla 6 Relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa.....	20
Tabla 7 Relación entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitario	21
Tabla 8 Correlación entre la cultura organizacional y gestión pedagógica	22
Tabla 9 Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional.....	23
Tabla 10 Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión económica	24
Tabla 11 Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa.....	25
Tabla 12 Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitario	26

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020; siendo una investigación por su finalidad aplicada de carácter, descriptivo – correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 20 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio y cuyo análisis se desarrolló con el programa estadístico SPSS V22.

Dentro de los resultados se halló que del 100% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de cultura organizacional, se relaciona al 70% de docentes que se ubicaron en un nivel alto de gestión pedagógica. En esa línea se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica cuyo coeficiente de correlación de Pearson (r) fue 0,562** siendo una correlación moderada, con un p valor =0.010 igual a 0.01. Además se determinó relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión organizacional (0,674**; $p=0.001<0.01$), la dimensión económica (0,568**; $p=0.009<0.01$) y la dimensión administrativa (0,472*; $p=0.036<0.05$) en los docentes.

Palabras claves: *cultura, gestión, organizacional, pedagógica, docentes*

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between organizational culture and pedagogical management in teachers of the Nuestra Señora de Fátima del Empalme Educational Unit, Ecuador, 2020; being an investigation for its applied purpose of character, descriptive - correlational in nature, quantitative and cross-sectional type with non-experimental design, in a non-probability sample of 20 teachers, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires for both variables of study and whose analysis was developed with the statistical program SPSS V22.

Among the results, it was found that of the 100% of the teachers who were located at a medium level of organizational culture, it is related to the 70% of teachers who were located at a high level of pedagogical management. In this line, it was determined that there is a significant relationship between organizational culture and pedagogical management whose Pearson correlation coefficient (r) was 0.562 **, being a moderate correlation, with a p value = 0.010 equal to 0.01. In addition, a significant relationship between the organizational culture and the organizational dimension was determined (0.674 **; $p = 0.001 < 0.01$), the economic dimension (0.568 **; $p = 0.009 < 0.01$) and the administrative dimension (0.472 *; $p = 0.036 < 0.05$) in teachers.

Keywords: *culture, management, organizational, pedagogical, teachers*

I. INTRODUCCIÓN

Cada colegio tiene su propia cultura, la que con el tiempo va siendo popular por sus colaboradores y la red social escolar. De esta forma la cultura va constituyendo la historia del colegio, por la forma de comunicación que tiene y por las aplicaciones de sus métodos, reglas y estatutos, además los docentes, como administrativos y directivos, conforman en sí mismos otras subculturas. Cabe indicar que en el contexto internacional se puede acotar que la cultura organizacional que se lleva a cabo en varios sitios de Latinoamérica es muy paternalista (El paternalismo tiene una relación con la sobreprotección, como si fuera de la familia, pero tiene una parte negativa además que es dar órdenes como si fuera el padre que le dice a su hijo que debe hacer) cuando debería ser más participativa, autónoma e independiente, que incentive un trabajo (LinkedIn, 2015). De esta forma el reporte de Deloitte en Perú, "Liderando en el nuevo mundo del trabajo", evidenció que solo el 12% de los directivos asegura haber realizado un programa hacia la definición y fortalecimiento de la cultura organizacional, y además solo el 7% consideró su cultura organizativa con un grado de excelente, al calificar su aptitud para medir, fomentar y hacer mejor su desempeño laboral y la retención de empleados en su respectiva organización. Así mismo un 60% de los colaboradores confesaron poseer un sistema adecuado para evaluar el desempeño laboral. (Deloitte, 2015). En otro estudio con 500 compañías de Latinoamérica a lo largo del 2014-2015, quienes mejores estabas en el ranking según su cultura organizacional fueron Republica Dominicana (81.35%), Honduras (79.38%) y Ecuador (78.79%), en tanto que los peores poseionados fueron Costa Rica (73.22%), Chile (70.65%) y Perú (69.76%) respectivamente. (Acsendo, 2016). En el contexto ecuatoriano, Piloso (2015) enfatizo sobre los diversos aspectos que afectan la cultura organizacional, los cuales pueden generar dificultades en el profesorado, debido a las distintas variaciones y las políticas escolares a lo largo de estos años. De esta forma el estudio de Revelo (2014) sobre el estrés y la cultura organizacional, en Quito, halló que el 78% de los trabajadores concluyeron que la cultura organizacional la perciben como intermedia o regular, donde se determinó que la cultura organizacional influye sobre el estrés laboral. Así mismo Salazar (2018) indagó sobre el tiempo de trabajo y la cultura organizativa en profesores del cantón Cumandá, donde el 60% perciben un nivel regular de la cultura organizativa, donde concluyeron que esta última se asocia al tiempo de

servicio laboral. Por su lado Robayo (2019), indagó sobre la cultura organizativa en el desarrollo de docentes de Guayaquil, donde se halló que el 71% de los profesores considera la cultura organizativa en un nivel regular y otro 21% lo siente en un nivel prominente. Desde esta perspectiva la formulación del problema de estudio fue: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020? De acuerdo con las razones que justifican este estudio, el valor teórico de la investigación reafirma las teorías de la cultura organizacional y la gestión pedagógica y cuyos resultados pueden ser referenciales a otros entornos educativos, generando de esta manera una línea de aprendizaje. Así mismo la implicancia práctica permita a los docentes y directivos trabajar en conjunto para mejorar o atenuar sus sistemas de trabajo y gestión optimizando así el entorno cultural entre los miembros en pos de convivir y mejorar como institución tanto a nivel organizativo como pedagógico. La utilidad metodológica se basa en la consecución de validez y confiabilidad de los instrumentos, los mismos que permiten determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica. En cuanto a la relevancia social, el estudio beneficia a los estudiantes en general con los resultados de estudio, donde se espera la toma conciencia de los miembros de la escuela para prever y mejorar el entorno estudiantil. Respecto a los objetivos de estudio a nivel general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Entre los objetivos específicos: Establecer la relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Establecer la relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión económica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Establecer la relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Establecer la relación entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitario en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. En cuanto a la hipótesis general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en docentes de

la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Así mismo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión organizacional en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión económica en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión administrativa en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitaria en los docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios en el contexto internacional, se citó a Chen, Cerdas y Rosabal (2020), en el artículo científico, *Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers*. Universidad Nacional, Costa Rica. Siendo una investigación de naturaleza cuantitativa y cualitativa, con un diseño no experimental, usando una muestra 72 sujetos, entre docentes y personal directivo. Los resultados subrayan que la cooperación y el cambio son inevitables para orientarse a modelos pedagógicos más afines con la realidad de la escuela. También se destaca que los modelos de gestión pedagógica acotan a la innovación metodológica y son el resultado de una labor participativa y colaborativa, que es considerado de acuerdo a los intereses y necesidades del entorno educativo. Por su lado, Molina y Moros (2019), en el artículo científico, *Curricular Pedagogical Management for the development of Community Educational Projects in General Secondary Education Institutions*. Universidad de México. La metodología de nivel descriptivo, con diseño de campo, no experimental, con veinte maestros como muestra, 138 estudiantes y 5 miembros del Consejo Educativo. Los resultados obtenidos demuestran un desfase entre el PEIC y el desarrollo de los proyectos de aprendizaje, por consiguiente, las estrategias y herramientas ofrecidas al docente para la construcción del PEIC han sido poco efectivas para ofrecerles a los estudiantes un proceso educativo según las exigencias y necesidades de la comunidad. Según Tineo (2019) en la tesis de maestría, *Cultura organizacional y la administración pedagógica en la institución didáctica secundaria Andrés Bello de Tacapisiyunguyo*, en la Facultad Nacional del Altiplano de Puno – Perú. La metodología fue de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo y de interfaz ex articulo facto, en una exhibe de conformado por el director, instructores, auxiliares y personal administrativo. Se aplicaron dos cuestionarios. En los resultados se estableció que, los constructos analizados de manera general se relacionan ($p = .000 < 0.01$), donde se concluye que los entes directivos logren más grande participación de los pertenecientes de la red social didáctica en la toma de elecciones, para crear una cultura organizacional correcta, ya que de esto es dependiente el buen avance institucional.

Así mismo Ruiz (2016), en el artículo científico, Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope – 2014. Universidad Nacional de Trujillo. En un estudio de enfoque cuantitativo, de estudio correlacional con diseño no experimental, en veinte colaboradores como muestra, y se emplea 2 cuestionarios. Finalmente se concluye la existencia de correlación significativa sobre los constructos analizados ($p = 0.002 < 0.01$). Por su parte Mendoza, Bolívar (2016), en el artículo científico, Pedagogical management and integration of productive education projects in rural schools. Universidad del Zulia, Venezuela. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, con diseño no experimental, conformado ciento dieciocho personas entre directivos, profesores y otros, a los cuales se les administró el cuestionario. El estudio concluye que los procedimientos de la gestión pedagógica de acuerdo a la integración de los proyectos educativos se desarrollaron generalmente de forma regular. Además, Maury (2016), en la tesis doctoral, Cultura organizacional, agrado laboral en la administración pedagógica de instituciones educativas de Ate, 2016, en la Facultad Cesar Vallejo. Procedimiento hipotético-deductivo, tipo explicativo de transversal y diseño no experimental, con ciento diez profesores como muestra, donde se usaron 2 cuestionarios. Dentro de los resultados se determinó relación entre los constructos investigadores en la entidad educativa ($p = .000 < 0.01$). Para Franco (2016), en el artículo científico, Estudio comparado interinstitucional de la gestión pedagógica y el clima escolar social: una experiencia ecuatoriana. Universidad de Cienfuegos, Cuba. La metodología es cuantitativa, de diseño no experimental y tipo correlacional, en una muestra de 35 estudiantes y dos docentes, donde se utilizó el cuestionario. El resultado más destacado de la investigación alude que las condiciones materiales no son un elemento influyente para desarrollar adecuadamente la gestión pedagógica y el clima escolar social ($p = 0.034 > 0.05$). En tanto que León (2015), en la tesis de maestría, Relación entre la cultura organizacional y la administración pedagógica de la institución didáctica n° 5170 – Perú – Italia – distrito de Puente Piedra – 2012, Facultad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y causal y diseño no en fase de prueba, con una exhibe censal de 22 docentes, donde se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados

concluyeron la inferencia relacional sobre los constructos de estudio ($p = 000 < 0,01$).

Entre los estudios nacionales se consultó a Asencio, Fábregas y Camona (2019). *Organizational culture and academic intrapreneurship at the university of Guayaquil-Ecuador*, Universidad de Guayaquil-Ecuador. Bajo un método de enfoque mixto, de tipo correlacional y de diseño no experimental, constituido por treinta y dos profesores a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios. Se concluye que la percepción que poseen los docentes, se expresa en correlación de los constructos estudiado en la investigación. ($p = 000 < 0,01$). De acuerdo con Salazar (2018), en su tesis de maestría, *Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Didáctica del Cantón Cumandá – Ecuador, 2018*, en la Universidad César Vallejo. La metodología fue cuantitativa, no en fase de prueba, de tipo correlacional asociativo, y diseño no experimental, en quince profesores que son la muestra, y donde se aplicaron dos cuestionarios. Sobre los resultados, se halla que el tiempo de trabajo posee relación con la cultura organizacional en los profesores ($p = 000 < 0,01$). También se halló a Aquilina (2019) en la tesis de maestría, *Gestión pedagógica y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa República del Ecuador - Villa María del Triunfo – 2019*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La metodología fue cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional, de diseño no experimental, contando con treinta y cinco profesores de muestra y donde se utilizó dos cuestionarios. Entre los resultados se halló que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con la calidad educativa en docentes ($p = 0.000 < 0.05$, Rho de Spearman = 0.811). Mientras que Guerrero (2014) en la tesis de maestría, *Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica Carlos Julio Arosemena Tola de la ciudad de Quevedo*, Universidad Regional Autónoma de los Andes. Quevedo, Ecuador. La metodología fue de enfoque mixto con tipo descriptivo interpretativa, de diseño no experimental, contando con veinte profesores, doscientos cincuenta alumnos y doscientos cuarenta padres de familia, y donde se utilizó las entrevistas y encuestas. El estudio concluye con la evidente existencia relacional entre las variables estudiadas. ($p = 000 < 0,01$)

Entre los distintos modelos teóricos de la cultura organizacional, a continuación, se describen los más resaltantes. El modelo multicultural de Hofstede. Este modelo resalta la relevancia de los diversos entornos culturales sobre los aspectos del comportamiento organizacional, por ejemplo, la motivación, el comportamiento grupal, los estilos de liderazgo, los manejos de conflictos, etc. Hofstede (1984 citado en Loayza, 2017) establece que las culturas nacionales se diferencian de acuerdo a 4 dimensiones (poder / distancia, evasión de riesgos, individualismo / colectivismo, masculino / femenino), y donde los resultados de las variaciones en dichas dimensiones sobre los procedimientos interpersonales, comportamiento grupal y estructura institucional, lo cual genera que las culturas organizacionales tengan diferencias. La teoría de Scheen sobre la cultura organizacional y el liderazgo (1985 citado en Loayza, 2017), señala que la cultura organizacional abarca grandes niveles de realidad, que van desde la cultura material de la institución hasta los supuestos subyacentes, inconscientes y compartidos de los miembros de la institución. Enfatizan la necesidad de reservar el concepto de cultura organizacional al grado de supuestos subyacentes más arraigados de las conductas, manifestado sobre los niveles más concretos y observables, como sistemas organizacionales, estructuras, tecnología y, valores, entre otros. El Modelo de Dioses del Management de Handy (1987 citado en Loayza, 2017), es un modelo integrado que reúne postulados filosóficos, principios de administración y experiencia empírica en la formación de un itinerario en el que las tipologías culturales se pueden identificar de acuerdo al rol que asumen cada uno de los miembros de la organización. La premisa inicial del autor es la importancia de internalizar que cada cultura o forma de hacer las cosas es “buena para algo”. Es decir, ninguna cultura o mezclas de culturas son malas o erróneas en sí misma, sino solo impropia para ciertos contextos según las circunstancias. En este sentido, se identifican cuatro tipos: La cultura del club o la cultura Zeus, guiada por el control del poder; Cultura de funciones o Cultura de Apolo, encaminada a cumplir las normativas, funciones y procesos; Cultura de Tareas o Cultura de Atenas, conducida a la indagación de soluciones de las problemáticas, la consecución de objetivos y/o retos institucionales; y Cultura Existencial o Cultura Dionisiaca, que guían el esfuerzo hacia el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores como individuos.

Entre las definiciones conceptuales de la cultura organizacional, se cita a uno de los mayores exponentes del concepto como Schein, 1992, p. 12 citado en Arana, 2019): Es un patrón de principios básicos que se comparten de forma grupal a partir del cual aprenderá hacia la resolución de sus problemáticas adaptativas tanto de manera externa como de la integración interna, que han funcionado lo suficiente como para considerarse válidos y, por ello, son dignos de enseñar a los nuevos miembros, apropiadamente para percibir, pensar y / o sentirse compatible con estos problemas. Keith, (1993 citado en Domínguez, 2020): "...la cultura es un comportamiento convencional de una sociedad y afecta todas sus acciones, aunque esta realidad rara vez impregna el pensamiento consciente". (p.3). Para efectos del estudio se toma de referencia a Denison (2002, citado en Loayza, 2017): Es un sistema de significados que explican las estrategias adaptativas que una organización ha elegido con el propósito de generar respuestas sobre una variedad de demandas en contradicción, y diversos factores dentro de la institución que generalmente rivalizan con conceptos e informaciones para emitir opiniones. Mientras que Méndez (2006 citado en Vela, 2013) "la cultura organizacional alude a una concepción conjunta expresada en un sistema de significados que comparten los integrantes de una institución los identifican y diferencian de los demás, institucionalizan y estandarizan sus comportamientos sociales" (p. 91). Según Robbins y Judge (2013 citados en Méndez (2019): es un sistema implícito e intangible de significados compartidos y determinan comportamientos y homogeneiza las maneras de pensar y estilos de vida en la institución, determinados por ideologías, por mitos, valores, normativas, creencias, historias, hábitos, tradiciones, idiomas, símbolos, etc., y otros que evolucionan de acuerdo al tiempo y es la base de la institución. Así mismo Robbins (s/f. citado en Velázquez, Del Toro, y García, 2018), "es un sistema de significados que se comparten y son apoyados por los integrantes, lo cual le brinda distinción a una institución de otras" (p.2). Mientras que Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009, p. 50 citado en Arce, et al., 2020), la cultura organizacional es un grupo de comportamientos, creencias y valores que se comparten entre los integrantes de una institución. Así mismo entre las dimensiones de investigación se asume la postura de Denison, quien las describe a continuación:

Dimensión Involucramiento: se define como el empoderamiento del personal, la construcción personal de equipos materiales y el desarrollo de habilidades individuales en todos los aspectos organizacionales (Denison, 1991, citado en Loayza, 2017). Además, también se tiene en cuenta la participación de varios colaboradores y su capacidad de influencia (Denison et al., 2003, citado en Carro, 2017).

Dimensión Consistencia: la consistencia es evidente cuando los colaboradores poseen la capacidad de llegar a un consenso, las actividades están coordinadas e integradas, y está claro qué roles y funciones desempeñar en el lugar de trabajo (Denison, 1991 citado en Loayza, 2017). Para Guerrero (2017), las instituciones que tienen este atributo poseen una cultura diferente y fuerte que afecta de manera significativa la conducta de las personas.

Dimensión Adaptabilidad: alude a la capacidad de la institución de reaccionar ante diferentes eventualidades de incertidumbre. Significa poseer la suficiente preparación para cambios e innovaciones mientras se sostiene el compromiso organizacional. Implica la creación de procesos de aprendizaje organizacional (Denison, 1991 citado en Loayza, 2017). De manera similar, Denison et al., (2003, citado en Carro, 2017) señalan que las instituciones con adecuada integración son a menudo las más dificultosas para el cambio y que la integración interna y la adaptación externa pueden estar en desacuerdo entre sí.

Dimensión misión: alude a los propósitos que definen las metas institucionales y los objetivos estratégicos. Esto proporciona una dirección y un significado claro (Denison, 1991 citado en Loayza, 2017). Además, esto se expresa en la visión de lo que la institución desea convertirse en el futuro. Este aspecto es apreciable en la dirección estratégica e intención, metas y objetivos y visión. (García, 2017).

Respecto a la gestión educativa, tomando de referencia el modelo de la administración pedagógica asumiendo la Teoría de los Procesos Conscientes, según Álvarez de Zayas (1998 citado en López, 2017), se relaciona con los componentes primordiales del proceso de enseñanza educativa (que son su objeto), por lo tanto, cualquier estrategia proyectada debe partir de las necesidades y/o problemas que contribuyan al propósito de mejorarla y obtener eficiencia en la formaciones profesionales a través de la gestión didáctica (que es su contenido). Cabe decir que la relación objetivo-contenido en la labor metodológica es decisiva en la selección de los métodos a realizar, en los que

deben tenerse en cuenta los intereses y el nivel de integración de los que participan. Este método permite un enfoque efectivo del proceso, ya que muestra el papel de liderazgo, los factores humanos que interfieren en la toma de decisiones, el proceso comunicacional y la gestión global. (López, 2017). Entre las definiciones conceptuales de la gestión educativa, Espinel (2002 citado en De La Cruz, 2017), es un instrumento de actividad eficiente para que la labor en equipo y el proyecto escolar sean los principales receptores de la práctica docente en el aula, así como de la formación continua del profesorado. Para Baquero (2006 citado en Pedroza, Fernández y Raspa, 2018): es el medio de especificar e intervenir en la optimización de los objetivos, además de las políticas educativas. Del mismo modo, la gestión educativa asume la responsabilidad de estimular y gestionar el proceso de optimización y desarrollo de programas diseñados para alcanzar los objetivos, así como de establecimiento, la coordinación, la planificación e implementación de programas y gestión junto con la administración de recursos materiales y económicos, para apoyar la organización educativa. (p.126). Según Namó de Mello (2013 citado en Bravo (2018), es el elemento primordial del proceso educativo, desde el cual vemos que la gestión educativa siempre busca liderar al estudiante en el camino de la educación. (p.468). Para efectos de este estudio se toma de referencia al autor Loza (2013 citado en Luperdi, 2017) quien describe lo siguiente: “La gestión pedagógica es la labor organizada de acciones y técnicas dirigidas al fortalecimiento del proceso pedagógico y didáctica docente para conseguir los objetivos declarados” (p. 35). De acuerdo con López, (2017), la gestión educativa se refiere a una serie de operaciones y acciones destinadas a la adquirir y gestionar los recursos, que pueden suceder a nivel institucional, local, regional incluso nacional. (p. 213). Por su parte Linares (2014), propone las siguientes dimensiones de la gestión pedagógica: Dimensión de gestión organizacional. La gestión debe poseer sus metas u objetivos bien definidos, que se calculan y perfeccionan mediante los planes estratégicos, sin embargo la consecución de dichas planes no se obtendrán si la entidad educativa no determinar las orientaciones organizativas sobre la diferenciación de su personal. (Linares, 2014). También es el resultado de la planificación previa de recursos y recursos donde los colaboradores están involucrados para llevar a cabo acciones con una práctica coherente y armoniosa de actividades diseñadas con anticipación. (Mendoza y Bolívar, 2016). Dimensión

de gestión económica. En la gestión de una institución, es extremadamente relevante tener el conocimiento de descifrar los aspectos económicos para optar por decisiones adecuadas. (Linares, 2014). En otras palabras, se refiere como una serie de procedimientos coordinados e interdependientes destinados a planificar, organizar, controlar y evaluar los aspectos económicos de los que dispone la institución a fin de dar garantía mejor al logro de objetivos sociales y objetivos previamente establecidos, en ajuste a su misión. (Gavilán, 2008 citado en Farroñay, 2016). Dimensión de gestión administrativa. Es la forma en que los fondos se utilizan para lograr los objetivos esperados. Se realiza mediante 4 funciones determinadas: dirección, planificación, organización y control. (Linares, 2014). También es un procedimiento para organizar, dirigir, estructurar y dar vida a la implementación de un servicio educativo en un entorno social que lo necesita, para proporcionar un servicio de enseñanza-aprendizaje que ayude a los alumnos a aprender, en coordinación con sus conocimientos cognitivos, aplicación, necesidades personales y sociales. (Martínez, 2012 citado en Farroñay, 2016). Dimensión de gestión socio-comunitaria. Alude a la inclusión social de la institución educativa, sobre la apertura a diversos miembros de la sociedad, sobre su participación en la vida de la institución y la participación de la entidad educativa en razón a la comunidad. (Linares, 2014). También es responsable de las relaciones de la escuela la sociedad, la participación y la convivencia. (Ministerio de Educación Nacional, 2010 citado en Pino y Castaño, 2019). Por otra parte, desde el punto de vista de la problemática investigada se tomó como referente la postura epistemológica inductivista, dado que la investigación se basó en aspectos del método científico idéntico para toda ciencia, además se procedió como investigador de forma objetiva. Así mismo, se está tomando como base empírica del conocimiento científico, las observaciones objetivas, para lograr determinar mediante la verificación metódica, si los datos van a ser aceptados o no. Se tomó en consideración además, las teorías como enunciados deductivos para explicar a través de generalización lo que se halla en el presente trabajo. (Vara, 2010)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

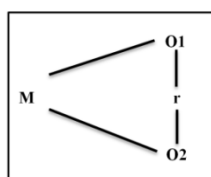
Tipo de investigación

El estudio de investigación fue de tipo aplicada, cuyo estudio implica la revaloración hacia temáticas prácticas que tienen efectos inmediatos cuyo objeto es generar cambios en el contexto (Castañeda, 2014, p.259). La adaptación de este tipo de estudio se dio debido al análisis sobre una problemática particular y cuyos resultados pretendieron generar algún tipo de cambio sobre los miembros educativos.

Diseño de investigación

Se basó en un diseño no experimental, que fundamenta que la investigadora no ejecuta algún tipo deliberado de manipulación sobre los constructos estudiados. (Hernández et al., 2014, p. 152 citado en Niebles, Hoyos y De La Ossa, 2019). Así mismo fue descriptiva, dado que la investigación aborda el detalle de los atributos específicos que tiene un conjunto de sujetos. Además fue correlacional, que alude al estudio de dos o más variables que se investigan y se pretende determinar su nivel de correlación. (Díaz y Calzadilla, 2016, p.118). Por su naturaleza el estudio fue cuantitativo, en alusión a la indagación de fenómenos que pueden medirse mediante procedimientos estadísticos de acuerdo a la información recabada con el propósito de sus descripciones, explicaciones, entre otros, (Kerlinger, 2002 citado en Sánchez, 2019), conllevando al establecimiento de ciertos tipos de patrón de conducta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 citado en Pozzo y Borgobello, 2019). Cabe decir que el alcance temporal fue transversal, producto por el cual el estudio generan su análisis evaluativo en un solo instante. (Manterola y Otzen, 2014)

Este diseño se simboliza de la siguiente manera:



Dónde:

O₁: Cultura organizacional.

O₂: Gestión pedagógica.

r : Relación

M: Muestra: 20 docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente, Cultura organizacional: se refiere a un conjunto de significados lo cuales explican las estrategias adaptativa que una institución ha adoptado a fin de dar respuesta a diversas demandas y distintos factores de la institución que generalmente compiten con ideas e informaciones a fin sobreponer una perspectiva de unos sobre otros. (Denison, 2002, citado en Loayza, 2017)

Variable dependiente, Gestión pedagógica: es la labor organizada de técnicas y actividades a fin de dar fortalecimiento a los procesos pedagógicos y didácticos en los profesores hacia el logro de objetivos propuestos. (Loza, 2013 citado en Luperdi, 2017)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se entiende la población como una serie de individuos que reunían una característica muy concreta. (Vilaplana, 2019, p.111). Así mismo para efectos del estudio se consideró como muestra a toda la población, denominada población censal, el cual se refiere cuando se estudian la totalidad de sujetos del contexto poblacional. (Sabino, 2002 citado en Durán, Robles y Rodríguez, 2019). En ese sentido la población censal de estudio se conformó por 20 docentes pertenecientes a la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador.

Tabla 1. *Distribución de la población*

Género	Frecuencia
Masculino	5
Femenino	15
Total	20

Fuente: nómina de matrícula, 2020.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Profesores con disponibilidad en el día de evaluación.

Profesores con adecuadas condiciones de salud.

Profesores que desean participar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

Docentes que no terminaron de contestar totalmente el cuestionario.

Docentes que no ausentaron el día de la evaluación.

Muestreo: Alude a conformación electiva de casos, siendo en ellos donde se realizarán inferencias sobre el grupo poblacional. (Serna, 2019, p.193). Cabe mencionar que el tipo de muestreo fue no probabilístico, el cual no depende de la probabilidad (Castro, 2019), es por eso que se denominó por conveniencia, ya que dichos casos elegidos de la muestras se basaron en atributos específicos determinados por quien investiga de ahí su intencionalidad. (Hernández y Carpio, 2019)

Unidad de análisis: Fueron docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para efectos del estudio fue la encuesta, la cual es aquella que recaba información usando un cuestionario diseñado específicamente para una muestra particular que sigue el investigador. (Macías, Valencia y Montoya, 2018, p.534)

El instrumento a fin de evaluar los constructos, cultura organizacional y gestión educativa, fue el cuestionario. Al respecto el cuestionario es un conjunto de ítems sobre diversas variables a estimar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008 citado en Pozzo y Borgobello, 2019)

El cuestionario para la variable Cultura Organizacional tiene como significación estimar el nivel perceptivo de los profesores respecto a la cultura organizacional que observan en la institución educativa. Se conforma por 4 dimensiones: Involucramiento (6 ítems), Consistencia (6 ítems), Adaptabilidad (6 ítems), Misión

(6 ítems), los cuales dan lugar a 24 ítems. La escala de evaluación es ordinal, tipo Likert, los mismos que se responden a las opciones de: nunca (1), pocas veces (2), siempre (3).

El cuestionario para la variable de Gestión Educativa, tiene como propósito de medir la percepción respecto a la gestión pedagógica conformado por 4 dimensiones: gestión organizacional (5 ítems), gestión económica (5 ítems), gestión administrativa (5 ítems) y gestión socio – comunitaria (5 ítems). Los mismos se conforman de 20 ítems. Siendo la escala de evaluación ordinal de tipo politómica, cuya valoración de respuesta es: nunca (1), pocas veces (2), siempre (3).

De acuerdo a la validez y confiabilidad. La validez: “es un aspecto relacionado a aquello que se estima o evalúa respecto a lo que en realidad se pretender estimar”, (Palella y Martins (2003, p. 172 citado en Martínez y Trina, 2015)

Confiabilidad: se basa en el nivel de consistencia sobre el resultado obtenido en el procedimiento donde se recaba la información. (Committee, 2003 citado en Medina, 2018). En el estudio se utilizó el método de alfa de cronbach donde la variable cultura organizacional fue de ,882 y de la variable gestión educativa fue, 976, siendo coeficientes aceptables de consistencia interna.

3.5. Procedimientos

Se estableció contacto con la directora de la institución educativa, persona designada para detallar los alcances del estudio para así construir un compromiso de acuerdos que permitieron la fácil aplicación de los instrumentos de recojo de datos. Por ello mismo se determinaron las fechas de las actividades a realizarse donde se consiguieron formalmente por medio de una solicitud de autorización que claramente fue presentada, así como una carta de consentimiento informado direccionada a los docentes que fueron partícipes de la investigación. Acorde a lo planificado, se realizó la explicación a los docentes sobre el motivo de la evaluación junto con la entrega de los dos cuestionarios de estudio a cada participante para completarse de forma individual; adicionalmente, se dio respuesta a dudas e inquietudes. Cabe mencionar que, concluidos ambos instrumentos, estos se

recogieron y se brindó el agradecimiento correspondiente a cada persona que colaboró con el estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para los análisis de información recabados se fundamentó en la estadística descriptiva, la cual permite generar síntesis informativa mediante el uso de gráficos y tablas, etc. (Diggle, 2013 citados en Rendón, Villasís y Miranda, 2016), en ese sentido se comprobó cada objetivo con la estadística inferencial, la misma que se fundamenta en el uso de procedimientos cuantitativos que contribuyen a generalizar los resultados de un grupo muestral a toda una población de sujetos (Salama, 2002 citado en Toala y Mendoza, 2019). Por eso se hizo uso de la prueba Pearson. Considerando estos procedimientos fue necesario utilizar el software estadístico SPSS v. 22, y MS Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

Sobre este aspecto se va a tener como propósito resguardar la intimidad y el aspecto confidencial de los resultados del estudio. El mismo que se sustentan en la independencia de los sujetos de estudio sobre deliberar si participan o no de la investigación, en respeto de su voluntad e integridad personal.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Relación entre la cultura organizacional y gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Cultura organizacional	Medio	F 2	4	14	20
		% 10,0%	20,0%	70,0%	100,0%
Total		F 2	4	14	20
		% 10,0%	20,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 2, se detalló los cruces informativos entre los constructos de cultura organizacional y gestión pedagógica, apreciando que del 100% de los maestros que se ubicaron en un nivel medio de cultura organizacional, el 70% se ubicó con un nivel alto de gestión pedagógica seguido de un 20% en un nivel medio.

Tabla 3

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional

		Dimensión Gestión Organizacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Cultura organizacional	Medio	F	2	4	14	20
		%	10,0%	20,0%	70,0%	100,0%
Total		F	2	4	14	20
		%	10,0%	20,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 3, se detalló los cruces informativos entre los constructos de cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional, apreciando que del 100% de los maestros que se ubicaron en un nivel medio de cultura organizacional, el 70% se ubicó con un nivel alto de gestión organizacional seguido de un 20% en un nivel medio.

Tabla 4

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión económica

		Dimensión Gestión Económica				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Cultura organizacional	Medio	F	3	5	12	20
		%	15,0%	25,0%	60,0%	100,0%
Total		F	3	5	12	20
		%	15,0%	25,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 4, se detalló los cruces informativos entre los constructos de cultura organizacional y la dimensión gestión económica, apreciando que del 100% de los maestros que se ubicaron en un nivel medio de cultura organizacional, el 60% se ubicó con un nivel alto de gestión económica seguido de un 25% en un nivel medio.

Tabla 5

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa

		Dimensión Gestión Administrativa			
		Bajo	Alto	Total	
Cultura organizacional	Medio	F	6	14	20
		%	30,0%	70,0%	100,0%
Total		F	6	14	20
		%	30,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 5, se detalló los cruces informativos entre los constructos de cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa, apreciando que del 100% de los maestros que se ubicaron en un nivel medio de cultura organizacional, el 70% se ubicó con un nivel alto de gestión administrativa seguido de un 30% en un nivel bajo.

Tabla 6

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitario

		Dimensión Gestión Socio-Comunitaria				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Cultura organizacional	Medio	F	3	3	14	20
		%	15,0%	15,0%	70,0%	100,0%
Total		F	3	3	14	20
		%	15,0%	15,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 6, se detalló los cruces informativos entre los constructos de cultura organizacional y la dimensión gestión socio-comunitario, apreciando que del 100% de los maestros que se ubicaron en un nivel medio de cultura organizacional, el 70% se ubicó con un nivel alto de gestión socio-comunitario seguido de un 15% en los niveles medios y bajos respectivamente.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis objetivo general

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.

Tabla 7

Correlación entre la cultura organizacional y gestión pedagógica

Correlaciones	
	Gestión pedagógica
Correlación de Pearson	,562**
Cultura organizacional Sig. (bilateral)	,010
N	20

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 7, se obtuvo un valor de correlación de Pearson (r) de 0,562** refiriendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,010 siendo igual a 0,01; en consecuencia, existió asociación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 1

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión organizacional en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.

Tabla 8

Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional

Correlaciones		Dimensión Gestión Organizacional
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,674**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	20

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 8, se obtuvo una correlación de Pearson (r) fue 0,674** refiriendo una correlación buena, con un valor de significación (sig.) igual a 0,001 siendo menor a 0,01; en consecuencia, existió asociación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión gestión organizacional, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 2

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión económica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.

Tabla 9

Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión económica

Correlaciones	
	Dimensión Gestión Económica
Correlación de Pearson	,568*
Cultura organizacional Sig. (bilateral)	,009
N	20

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 9, se obtuvo una correlación de Pearson (r) fue 0,568* refiriendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,009 siendo menor a 0,01; en consecuencia, existió asociación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión gestión económica, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 3

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión administrativa en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.

Tabla 10

Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa

Correlaciones		Dimensión Gestión Administrativa
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,472*
	Sig. (bilateral)	,036
	N	20

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 10, se obtuvo una correlación de Pearson (r) fue 0,472* refiriendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,036 siendo menor a 0,05; en consecuencia, existió asociación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión gestión administrativa, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 4

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitaria en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020.

Tabla 11

Correlación entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitario

Correlaciones		Dimensión Gestión Socio-Comunitaria
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,422
	Sig. (bilateral)	,064
	N	20

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 11, se obtuvo una correlación de Pearson (r) fue 0,422 refiriendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,064 siendo mayor a 0,05; en consecuencia, no existió asociación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión dirección pedagógica, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, la apreciación en la tabla 2, resalta un 100% en la categoría medio de cultura organizacional, en relación a un 70% en la categoría alto de gestión pedagógica. Nuestros resultado se diferencian del estudio de la Consultora Deloitte en Perú donde identificó que solo el 12% de los directivos aseguró haber realizado un programa hacia la definición y fortalecimiento de la cultura organizacional, y además solo el 7% consideró su cultura organizativa con un grado de excelente. Así como del estudio de Mendoza, Bolívar (2016), donde infirió que los procedimientos de la gestión pedagógica de acuerdo a la integración de los proyectos educativos se desarrollaron en un nivel medio regular. En esa medida nuestros resultados favorecen la gestión pedagógica actual, sin embargo aún debe mejorarse la cultura del entorno educativo. Seguidamente se verificó en la hipótesis (Tabla 7), una correlación Pearson de 0,562 y un grado de significación de 0,010 igual 0.01, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Los resultados se asocian al estudio de Tineo (2019) donde estimó que la cultura organizacional y la gestión pedagógica de asocian ($p = .000 < 0.01$), donde concluyó que los entes directivos logren deben generar mayor participación sobre las redes sociales educativas en la toma de elecciones, para crear una cultura organizacional correcta, ya que de esto es dependiente el buen avance institucional.

Así mismo de acuerdo con la teoría de Scheen, en razón de la cultura organizacional (1985) sumado a lo que señalaba Tineo, es necesario que los directivos de la institución se enfoquen sobre aspectos tangibles que puedan medirse por ejemplo, los sistemas organizacionales, de estructura, de tecnología y, valores; para identificarla y fortalecer dichos procesos organizativos de la institución que fomenten un mejor sistema cultural. Esto tiene asidero con la Teoría de los Procesos Conscientes, de la gestión pedagógica (Álvarez de Zayas (1998 citado en López, 2017), donde se debe de partir de la identificación de necesidades o problemas a fin de implementar estrategias que promueven la eficiencia educativa.

Respecto al objetivo específico 1, la apreciación en la tabla 3, resalta un 100% en la categoría medio de cultura organizacional, en asociación a un 70% en la categoría alto de la dimensión gestión organizacional. Los resultados guardan

relación con el estudio de Robayo (2019), quien refirió que la cultura organizativa en el desarrollo de docentes de Guayaquil, existió un 71% de los mismos que considera la cultura organizativa en un nivel regular y otro 21% lo siente en un nivel prominente. Así mismo se comprueba que en la hipótesis (Tabla 8), se halló una correlación Pearson de 0,674 y un grado de significación de $0,001 < 0,01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula, estos resultados indican que. La dimensión analizada se refiere al resultado de la planificación previa de recursos donde los colaboradores están involucrados para llevar a cabo acciones con una práctica coherente y armoniosa de actividades diseñadas con anticipación. (Mendoza y Bolívar, 2016).

Estos resultados tienen asidero con el estudio de Piloso (2015), quien este enfatizó que la cultura organizacional, genera dificultades en el profesorado, basado en las distintas variaciones metodológicas y políticas escolares. En ese sentido la coherencia entre desarrollar una adecuada cultura organizacional se ve afectada por el grado de previsiones y planificaciones que se desarrollan como parte de la gestión organizacional en la institución. De acuerdo con el modelo de Schein, (1992), es necesario que se identifiquen las distintas culturas que se aprecian en los grupos de trabajo, con el fin de hacerlas conscientes y para que puedan dar pie a la resolución conjunta de problemas en la interna organizativa, y para poder integrar rápidamente a los miembros nuevos que se incorporan a la institución.

Según el objetivo específico 2, la apreciación en la tabla 4, resalta un 100% en la categoría medio de cultura organizacional, en asociación a un 60% en la categoría alto de la dimensión gestión económica. Por otro lado, se comprueba en la hipótesis (Tabla 9), se halló una correlación Pearson de 0,568 y un grado de significación de $0,009 < 0,01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula. La dimensión de estudio, se define como una serie de procedimientos coordinados e interdependientes destinados a planificar, organizar, controlar y evaluar los aspectos económicos de los que dispone la institución a fin de dar garantía mejor al logro de objetivos sociales y objetivos previamente establecidos, en ajuste a su misión. (Gavilán, 2008 citado en Farroñay, 2016). Nuestros resultados difieren del estudio de Franco (2016), Las condiciones materiales no son un elemento influyente para desarrollar adecuadamente la gestión pedagógica y el clima escolar ($p = 0,034 > 0,05$). De

acuerdo con los resultados, tiene asidera al considera a Baquero (2006 citado en Pedroza, Fernández y Raspa, 2018), quien señala que la gestión pedagógica es un medio de especificación que interviene en la optimización de los objetivos. En otras palabras, asume la responsabilidad de estimular y gestionar el proceso de optimización y desarrollo de programas diseñados para alcanzar los objetivos. En esa línea de acuerdo con la Teoría de los Procesos Conscientes los directivos al seleccionar los métodos a realizar, en los que deben tenerse en cuenta los intereses y el nivel de integración de los de sus miembros educativos resaltando el papel de liderazgo, el factor humanos que interfieren en la toma de decisiones, el proceso comunicacional y la gestión global. (López, 2017).

Mientras el objetivo específico 3, la apreciación en la tabla 5, resalta un 100% en la categoría medio de cultura organizacional, en asociación a un 70% en la categoría alto de la dimensión gestión administrativa. Esta evidencia se relaciona con la investigación de Salazar (2018) donde indagó sobre el tiempo de trabajo y la cultura organizativa en profesores del cantón Cumandá, donde el 60% perciben un nivel media de la cultura organizativa, donde concluyeron que esta última se asocia al tiempo de servicio laboral. Así mismo se verificó que en la hipótesis (Tabla 10), se halló una correlación Pearson de 0,472 y un grado de significación de $0,036 < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula. La dimensión de estudio alude a un procedimiento para organizar, dirigir, estructurar y dar vida a la implementación de un servicio educativo en un entorno social que lo necesita, para proporcionar un servicio de enseñanza-aprendizaje que ayude a los alumnos a aprender. (Martínez, 2012 citado en Farroñay, 2016).

En ese sentido nuestros resultados se asociaron con los estudios de Maury (2016), quien enfatizó la existencia de relación sobre la cultura organizacional, el agrado laboral en la administración pedagógica de instituciones educativas. ($p = .000 < 0,01$); la investigación de León (2015), determinando asociación significativa de la cultura organizacional y la administración pedagógica ($p = 000 < 0,01$). De acuerdo con la teoría de Scheen sobre la cultura organizacional, la misma que sostiene grandes niveles de realidad, que van desde la cultura material de la institución hasta los supuestos subyacentes, inconscientes y compartidos de los

miembros de la institución, afectan los niveles medios de cultura organizacional, al 70% en la gestión administrativa.

Finalmente, el objetivo específico 4, la apreciación en la tabla 6, resalta un 100% en la categoría medio de cultura organizacional, en asociación a un 70% en la categoría alto de la dimensión socio-comunitaria. Por otro lado, en la comprobación de la hipótesis (Tabla 11), se halló una correlación Pearson de 0,472 y un grado de significación de $0,064 > 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis alterna. Cabe decir que esta dimensión alude a la inclusión social de la institución educativa, sobre la apertura a diversos miembros de la sociedad, sobre su participación en la vida de la institución y la participación de la entidad educativa en razón a la comunidad. (Linares, 2014). Los resultados se asocian con el estudio de Ruiz (2016), quien determinó que la cultura organizacional y gestión educativa se asocian ($p = 0.002 < 0.01$). En esa línea se infiere de acuerdo con Chen, Cerdas y Rosabal (2020), que la cooperación interinstitucional y el cambio son inevitables para orientarse a modelos pedagógicos más afines con la realidad de la escuela y la sociedad. También se destaca que los modelos de gestión pedagógica acotan a la innovación metodológica y son el resultado de una labor participativa y colaborativa, que es considerado de acuerdo a los intereses y necesidades del entorno educativo como bien resalta la Teoría de los Procesos Conscientes, (Álvarez de Zayas, 1998 citado en López, 2017)

VI. CONCLUSIONES

1. Se descubrió una existencia relacional significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson (r) fue 0,562** ($p=0.010$ igual a 0.01), lo cual indica una correlación moderada y significativa al nivel 0,01.
2. Se descubrió una existencia relacional significativa entre la cultura organizacional y la dimensión organizacional en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson (r) fue 0,674** ($p=0.001 < 0.01$), lo cual indica una correlación buena y significativa al nivel 0,01.
3. Se descubrió una existencia relacional significativa entre la cultura organizacional y la dimensión económica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson (r) fue 0,568** ($p=0.009 < 0.01$), lo cual indica una correlación moderada y significativa al nivel 0,01.
4. Se descubrió una existencia relacional significativa entre la cultura organizacional y la dimensión administrativa en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson (r) fue 0,472* ($p=0.036 < 0.05$), lo cual indica una correlación moderada y significativa al nivel 0,05.
5. Se descubrió una existencia relacional significativa entre la cultura organizacional y la dimensión socio-comunitario en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson (r) fue 0,422* ($p=0.064 > 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos asumir planes que se base en la identificación de las necesidades y/o problemas en la institución a fin de implementar estrategias que promueven la eficiencia de la gestión pedagógica.
- A los directivos se les sugiere generar un trabajo que se apoye en identificar las distintas culturas que se aprecian en los grupos docentes al fin generando conciencia de hacerlas conscientes de cómo cada quien da resolución a los problemas de la institución, además de generar una integración rápida en miembros nuevos.
- A los miembros educativos, generar programas que gestionen el proceso de optimización y desarrollo de programas diseñados para alcanzar los objetivos.
- A los directivos al seleccionar los métodos o estrategias de trabajo deben de considerar los intereses y la participación conjunta de todos sus miembros educativos.
- Cabe finalmente acotar que los modelos asumidos deberán acotar como una innovación metodológica basado en la labor participativa y colaborativa de acuerdo a los intereses y necesidades del entorno educativo

REFERENCIAS

- Acsendo, 2016) Estudio de Clima Laboral en América Latina 2014-2015. Rescatado el 20 de marzo del 2020 de, <https://bit.ly/2pRQMcf>
- Aquilina, L. (2019). Gestión pedagógica y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa República del Ecuador - Villa María del Triunfo – 2019. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/FonhrF6>
- Arana, M. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la gestión del conocimiento en los docentes de una institución universitaria, período 2017. Revista Científica Valor Agregado, Vol. 6 (1), 67-91
- Arce, S. et al. (2020). Scale validation to identify the generic strategy and organizational culture of costarican sme companies. Revista TEC EMPRESARIAL, Vol. 14 (2), 48-63.
- Asencio, L., Fábregas, C. y Camona, C. (2019). Organizational culture and academic intrapreneurship at the university of Guayaquil-Ecuador. Revista Desarrollo Gerencial, Vol. 11 (1), p79-103
- Bravo, Y. (2018). Emotional intelligence as a fundamental basis of pedagogical management. Dominio de las Ciencias, Vol. 4(1), 465-472
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. Revista UNIANDES Episteme, Vol. 1 (3), 257-266
- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. Revista Médica Clínica Las Condes. Vol. 30, (1), 50-65

- Carro, J., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Revista de Estudios Gerenciales* Vol. 33 (145), 352-365
- Chen, E., Cerdas, V. y Rosabal, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. *Revista Electrónica Educare*; Vol 24 (2), 1-29
- De La Cruz, E. (2017). Teaching pedagogical management and instrumental execution in students of a Higher School of Artistic Training. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 5 (2), 321-357
- Deloitte (2015) Tendencias Globales en Capital Humano 2015 Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Rescatado el 19 de marzo del 2020 de, <https://bit.ly/1RfTfI9>
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, Vol. 14, (1), 115-121
- Domínguez, J. (2020). An approach to the organizational culture of the headquarters: UNIANDES Babahoyo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Vol. 7, p1-17
- Durán, P., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista ESPACIOS*, Vol. 40 (1)

- Farroñay, P. (2016). Gestión administrativa y conocimiento de las TIC en docentes de educación primaria de las instituciones educativas Innova Schools de San Juan De Lurigancho Y Ate. Revista semestral de divulgación científica, Vol. 3 (1), 31-45
- Franco, M. (2016). Estudio comparado interinstitucional de la gestión pedagógica y el clima escolar social: una experiencia ecuatoriana. Revista Conrado, Vol 12 (53), 138-148
- García, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. Revista Perspectivas, Vol. 20 (39), 75-102
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. INNOVA Research Journal, Vol 2 (3), 110-115
- Guerrero, K. (2014). Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica Carlos Julio Arosemenatola de la ciudad de Quevedo (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Quevedo, Ecuador. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/oonhgEx>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Revista ALERTA, 2(1), 75-79
- León, R. (2015). Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa n° 5170 – Perú – Italia – distrito de Puente Piedra – 2012. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/konhcZ2>
- Linares, S. (2013). Gestión Pedagógica. México: Alianza
- LinkedIn (2015) LinkedIn: Cultura empresarial del Perú es muy paternalista en vez de participativa. Rescatado el 10 de abril del 2020 de, <https://bit.ly/2GnP09K>

- Loayza, Y. (2017). Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima - Perú
- López, M. (2017). Pedagogical management. Notes for a required study. Revista Dominio de las Ciencias, Vol. 3, (1), 201-215
- Luperdi, R. (2017). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa El Salvador. (Tesis de maestría) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima - Perú
- Macias, J., Valencia, A. y Montoyo, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. Revista chilena de ingeniería, vol. 26 (3), 528-540
- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. International Journal of Morphology. 32 (2), 634-645
- Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 10 (29), 107 – 127
- Maury, M. (2016). Cultura organizacional, satisfacción laboral en la gestión pedagógica de instituciones educativas de Ate, 2016. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/910435>
- Medina, L. (2018). La evaluación en el aula reflexiones sobre sus propósitos, validez y confiabilidad. Revista Electrónica de Investigaciones Educativas, Vol. 15 (2), 34-50

- Mendez, C. (2019). Components for the Relationship between Organizational Culture and Strategy. *Revista Universidad & Empresa*, Vol. 21 (37), 136-169
- Mendoza, F., Bolívar, M. (2016). Pedagogical management and integration of productive education projects in rural schools. *Revista Negotium*, 35 (12), 39-55
- Molina, B. y Moros, J. (2019). Curricular Pedagogical Management for the development of Community Educational Projects in General Secondary Education Institutions. *International Journal of Good Conscience*. 14(2), 455-479
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertas*. Vol. 14 (2), 283-294
- Pedroza, Z., Fernández, P. y Raspa, G. (2018). Characteristics of the strategic educational management model in public institutions. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, Vol. 14 (2)
- Piloso S y Saavedra K, (2015). Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón Milagro.
- Pino, W. y Castaño, M. (2019). Quality of Education Regarding Community Management in Nine Educational Establishments of Medellin: 2010 to 2013. Vol. 1 (77), 7 -14
- Ponzio, M. y Portobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, vol. 8 (2), 46

- Robayo, J. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Extraído el 20 de mayo del 2020 de, <https://cutt.ly/UonhXMe>
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. Revista Alergia México. Vol. 63(4), 397-407
- Revelo, D. (2014). La Cultura Organizacional y su relación con el Estrés Laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito. Extraído el 20 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/ionhNyl>
- Ruiz, C. (2016). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope – 2014. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA; Vol. 12(1), 85-99
- Salazar, M. (2018). Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/3onh2Ce>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. vol.13 (1). Extraído el 20 de mayo del 2020 de, <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Serna, M. (2019) How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 43 (1), 187-210.
- Tineo, Y. (2019). Cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisiyunguyo. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9861>

- Toala, G. y Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Dominio de las Ciencias*. Vol. 5, (2), 56-70
- Vara, A. (2010). *¿Cómo evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales?* Lima: Universidad De San Martín de Porres Fondo Editorial
- Velázquez, Z., Del Toro, J. y García, C. (2018). Organizational culture in university institutions: theoretical and methodological references for its evaluation. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, Vol. 9 (6), 190-206
- Vesga, J. (2013). Organizational Culture and Quality Management Systems: A Key Relationship in the Management of the Higher Education Institutions. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, Vol. 11 (2), 89-100
- Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Rev. Enseñanza & Teaching*, Vol. 37 (1), 103-121

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Cultura organizacional	La cultura puede ser entendida como un sistema de significados que explica la estrategia de adaptación que una organización ha escogido para responder a una multitud de demandas contradictorias, y diferentes factores de la organización que ha menudo compiten con	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison que consta de 24 ítems, y evalúa con las categorías: bajo, medio y alto.	Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Trabajo en equipo ▪ Desarrollo de capacidades 	Ordinal
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores centrales ▪ Acuerdos ▪ Coordinación e interacción 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al cambio ▪ Orientación al usuario ▪ Aprendizaje organizativo 	

	ideas e información para imponer los puntos de vista de unos sobre otros (Denison, 2002, citado en Loayza, 2017)		Misión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección y propósitos estratégicos ▪ Metas y objetivos ▪ Visión institucional 	
--	--	--	--------	--	--

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Gestión pedagógica	Es el trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados (Loza, 2013, citado en Luperdi, 2017)	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Gestión pedagógica que consta de 20 ítems, y evalúa con las categorías: eficiente, regular, deficiente.	Gestión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Proyección ▪ Programación 	Ordinal
			Gestión económica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suministrar ▪ Proporcionar ▪ Proveer 	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrar ▪ Dirigir ▪ Conducir 	

			Gestión socio - comunitaria	<ul style="list-style-type: none">▪ Inclusión▪ Involucramiento▪ Inserción	
--	--	--	--------------------------------	---	--

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la Cultura Organizacional

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la cultura organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 a veces, 3 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión 1: Involucramiento			
1. ¿La mayoría de los miembros docentes están muy comprometidos y empoderados con su trabajo?			
2. ¿Cada miembro docente de esta institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?			
3. ¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos docentes de esta institución?			
4. ¿Trabajar en este grupo docente es como formar parte de un equipo?			
5. ¿La autoridad delegada en la institución genera en los docentes el desarrollo de actuación y capacidades?			
6. ¿La capacidad de los docentes es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?			
Dimensión 2: Consistencia			
7. ¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que los docentes se conducen?			
8. ¿Existe un código ético que guía el comportamiento docente que ayuda a distinguir lo correcto?			
9. ¿Cuando existen desacuerdos, los docentes trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?			
10. ¿Entre docentes es fácil lograr un consenso, aun en temas difíciles?			

11. ¿Los docentes de diferentes grupos de esta institución tienen una perspectiva común?			
12. ¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución?			
Dimensión 3: Adaptabilidad			
13. ¿La forma en que los docentes realizan sus actividades es flexible y fácil de cambiar?			
14. ¿Los docentes responden bien a los cambios del entorno?			
15. ¿Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes conducen a menudo a introducir cambios?			
16. ¿Los docentes tienen una comprensión profunda de las necesidades y características de los estudiantes?			
17. ¿El hecho de tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados en la institución?			
18. ¿El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano?			
Dimensión 4: Misión			
19. ¿Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?			
20. ¿Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a la labor docentes?			
21. ¿Los docentes comparan continuamente su progreso con los objetivos fijados?			
22. ¿Los docentes de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?			
23. ¿Los docentes tienen una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?			
24. ¿La visión docente sobre la institución genera entusiasmo y motivación entre los mismos?			

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario sobre la Cultura Organizacional
Autor	Lcda. María Lenys, DEL VALLE PALACIOS
Año de edición	2020
Ámbito de aplicación	Unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Estimar el nivel perceptivo de los profesores respecto a la cultura organizacional en forma global y de sus dimensiones.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,882; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Campo de aplicación	Alumnos de primero bachillerato de la unidad educativa Soldado Monge, El empalme, Ecuador.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Involucramiento (6 ítems) D2 Consistencia (6 ítems) D3 Adaptabilidad (6 ítems) D4 Misión (6 ítems)
Calificación	Siempre : (3puntos) Pocas veces : (2 puntos) Nunca : (1 punto)
Categorías generales	Bajo : (24 – 39) Medio : (40 – 55) Alto : (56 – 72)

Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la gestión pedagógica, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 a veces, 3 sí. Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Ítems	Sí	A veces	Nunca
<i>Dimensión 1: Gestión organizacional</i>			
1. ¿El Director planifica las tareas antes de realizar las acciones?			
2. ¿El Director categoriza las actividades de acuerdo a su importancia?			
3. ¿El Director organiza las actividades que se tienen que realizar?			
4. ¿El Director proyecta las actividades de manera consensuada?			
5. ¿El Director promueve el cumplimiento de las actividades pedagógicas?			
<i>Dimensión 2: Gestión económica</i>			
6. ¿El Director faculta transparencia en las actividades financieras?			
7. ¿El Director planifica el suministro de los materiales educativos?			
8. ¿El Director gestiona recursos económicos para cumplir metas educativas?			
9. ¿El Director provee de medios educativos a la institución educativa?			
10. ¿El Director planifica la administración de los recursos financieros?			
<i>Dimensión 3: Gestión administrativa</i>			
11. ¿El Director organiza las labores administrativas a realizar?			
12. ¿El Director informa acerca de las acciones administrativas realizadas?			
13. ¿El Director se preocupa por monitorear la labor administrativa?			
14. ¿El Director permite el control de las acciones administrativas?			

15. ¿El Directivo se involucra en las actividades administrativas?			
<i>Dimensión 4: Gestión socio - comunitario</i>			
16. ¿El Director tiene actitud inclusiva frente a la comunidad educativa?			
17. ¿El Director se interrelaciona con las instituciones sociopolíticas?			
18. ¿El Director promueve un clima organizacional favorable?			
19. ¿El Director hace presencia en las actividades de su comunidad?			
20. ¿La comunidad educativa expresa confiabilidad con el Director?			

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario sobre la Gestión Educativa
Autor	Lcda. María Lenys, DEL VALLE PALACIOS
Año de edición	2020
Ámbito de aplicación	Unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Medir la percepción respecto a la gestión pedagógica conformado en forma global y de sus dimensiones.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,976; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Campo de aplicación	Alumnos de primero bachillerato de la unidad educativa Soldado Monge, El empalme, Ecuador.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Gestión organizacional (5 ítems). D2 Gestión económica (5 ítems). D3 Gestión administrativa (5 ítems) D4 Gestión socio – comunitaria (5 ítems).
Calificación	Siempre : (3 puntos) Pocas veces : (2 puntos) Nunca : (1 punto)
Categorías generales	Bajo : (20 – 32) Medio : (33 – 46) Alto : (47 – 60)

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de contenido

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la cultura organizacional.

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre la cultura organizacional en la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes.

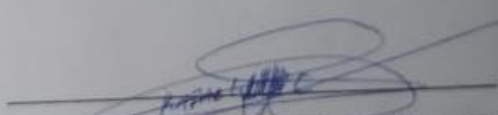
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Rafael Laber Ponce Castro


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
Magister en docencia y Curriculum, Abogado en los tribunales juzgado, Doctor
En ciencias en la educación, Especialización en gerencia educativa, Diplomado en criminalística, Licenciado en ciencia de la educación

VALORACIÓN:
Muy Alta

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR


D. Rafael Ponce C.
ABOGADO
REG. 724 C.A.L.R.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020”.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Cultura organizacional: Es un sistema de significados que explica la estrategia de adaptación que una organización ha escogido para responder a una multitud de demandas contradictorias, y diferentes factores de la organización que ha menudo compiten con ideas e información para imponer los puntos de vista de unos sobre otros (Denison, 2002, citado en Loayza, 2017).	Involucramiento	Compromiso	1. La mayoría de los miembros docentes están muy comprometidos y empoderados con su trabajo.						X		X		X		X				
			2. Cada miembro docente de esta institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.						X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	3. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos docentes de esta institución.								X		X		X		X		
			4. Trabajar en este grupo docente es como formar parte de un equipo.								X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	5. La autoridad delegada en la institución genera en los docentes el desarrollo de actuación y capacidades.								X		X		X		X		
			6. La capacidad de los docentes es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.								X		X		X		X		

Consistencia	Valores centrales	7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que los docentes se conducen						X		X		X		X		
		8. Existe un código ético que guía el comportamiento docente que ayuda a distinguir lo correcto.						X		X		X		X		
	Acuerdos	9. Cuando existen desacuerdos, los docentes trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen						X		X		X		X		
		10. Entre docentes es fácil lograr un consenso, aun en temas difíciles						X		X		X		X		
	Coordinación e interacción	11. Los docentes de diferentes grupos de esta institución tienen una perspectiva común						X		X		X		X		
		12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución.						X		X		X		X		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	13. La forma en que los docentes realizan sus actividades es flexible y fácil de cambiar.						X		X		X		X		
		14. Los docentes responden bien a los cambios del entorno.						X		X		X		X		
		15. Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.						X		X		X		X		
	Orientación al usuario	16. Los docentes tienen una comprensión profunda de las necesidades y características de los estudiantes						X		X		X		X		

		17. El hecho de tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados en la institución							X		X		X		X		
	Aprendizaje organizativo	18. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.							X		X		X		X		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19. Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.							X		X		X		X		
		20. Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a la labor docentes.							X		X		X		X		
	Metas y objetivos	21. Los docentes comparan continuamente su progreso con los objetivos fijados.							X		X		X		X		
		22. Los docentes de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.							X		X		X		X		
	Visión institucional	23. Los docentes tienen una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.							X		X		X		X		
		24. La visión docente sobre la institución genera entusiasmo y motivación entre los mismos.							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión pedagógica

OBJETIVO: Evaluación sobre la percepción que se tiene de la gestión pedagógica en la institución educativa

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rafael Luber Ponce Castro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en docencia y Curriculum, Abogado en los tribunales juzgado, Doctor

En ciencias en la educación, Especialización en gerencia educativa, Diplomado en criminalística, Licenciado en ciencia de la educación

VALORACIÓN:

Muy Alta

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Dr. Rafael Ponce C
ABOGADO
REG. 724 C.A.L.R.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Si	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión pedagógica: Es el trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados (Loza, 2013, p.35)	Gestión organizacional	Planificación	1. El Director planifica las tareas antes de realizar las acciones.				X		X		X		X			
			2. El Director categoriza las actividades de acuerdo a su importancia.				X		X		X		X			
		Proyección	3. El Director organiza las actividades que se tienen que realizar.				X		X		X		X			
			4. El Director proyecta las actividades de manera consensuada.				X		X		X		X			
		Programación	5. El Director promueve el cumplimiento de las actividades pedagógica.				X		X		X		X			
	Gestión económica	Suministrar	6. El Director faculta transparencia en las actividades financieras.				X		X		X		X			
			7. El Director planifica el suministro de los materiales educativos.				X		X		X		X			
		Proporcionar	8. El Director gestiona recursos económicos para cumplir metas educativas.				X		X		X		X			
		Proveer	9. El Director provee de medios educativos a la institución educativa.				X		X		X		X			
			10. El Director planifica la administración de los recursos				X		X		X		X			

			financieros.												
Gestión administrativa	Administrar	11. El Director organiza las labores administrativas a realizar.				X	X	X	X						
		12. El Director informa acerca de las acciones administrativas realizadas.				X	X	X	X						
	Dirigir	13. El Director se preocupa por monitorear la labor administrativa				X	X	X	X						I
		14. El Director permite el control de las acciones administrativas.				X	X	X	X						
	Conducir	15. El Directivo se involucra en las actividades administrativas.				X	X	X	X						
Gestión socio - comunitaria	Inclusión	16. El Director tiene actitud inclusiva frente a la comunidad educativa.				X	X	X	X						
	Involucramiento	17. El Director se interrelaciona con las instituciones sociopolíticas.				X	X	X	X						
		18. El Director promueve un clima organizacional favorable.				X	X	X	X						
	Inserción	19. El Director hace presencia en las actividades de su comunidad.				X	X	X	X						
		20. La comunidad educativa expresa confiabilidad con el Director.				X	X	X	X						

CURRICULUM VITAE



1. DATOS PERSONALES.-

APELLIDOS:	PONCE CASTRO
NOMBRES:	RAFAEL LUBER
FECHA DE NACIMIENTO:	24-10-58
NÚMERO DE CÉDULA:	1706344903-0
TELÉFONO DOMICILIO:	052753325
TELÉFONO CELULAR:	0959714867
DIRECCIÓN DOMICILIO:	PARROQUIA NICOLAS INFANTE DÍAZ
DIRECCIÓN ELECTRÓNICA:	rafaelponcecast@hotmail.com
REGISTRO PROFESIONAL:	12-2007-20

2. TÍTULOS OBTENIDOS.-

UNIVERSIDAD	TÍTULOS OBTENIDOS	FECHA DE OTORGAMIENTO DEL TÍTULO	REGISTRO DE CONESUP/SENESCYT
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO	2014	1013-14-86051306
LUIS VARGAS TORRES	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES JUZGADOS	2007	1012-07-797773
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS ANDES - UNIANDES	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN: GERENCIA EDUCATIVA	2001	1042-02-155481
SANTIAGO ATUNES DE MAYOLO	DIPLOMADO EN CRIMINALÍSTICA	2008	PERU
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN: QUÍMICA	1998	1013-14-1303412

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIZACION QUIMICA	1986	1013-14-1303412
--	---	------	-----------------

3. EXPERIENCIA DOCENTE

INSTITUCION	ASIGNATURA	FECHA
COLEGIO EL EMPALME	CIENCIAS NATURALES QUÍMICA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL ECONOMÍA POLÍTICA VICERRECTOR ENCARGADO DE LA SECCIÓN MATUTINA	1998-HASTA EL 2008
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LOS ANDES	INVESTIGACIÓN Y ASESORÍA DE PROYECTOS	1999 - 2001
UNIVERSIDAD DE COLOMBIA EXTENSIÓN QUEVEDO	QUÍMICA INDUSTRIAL	1999 - 2002
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE BABAHOYO	LEGISLACIÓN EDUCATIVA EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN LEGISLACIÓN LABORAL LEGISLACIÓN EDUCATIVA, PSICOLOGÍA FORENSE	2007-HASTA MARZO DEL 2014
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE BABAHOYO	PSICOLOGIA FORENSE, EVALUACION EDUCATIVA Y SEMINARIO DE TESIS	2007 HASTA EL 2015
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME	QUIMICA – LABORATORIO – INVESTIGACIÓN – RECTOR ENCARGADO.	2019 HASTA LA ACTUALIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la cultura organizacional.

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre la cultura organizacional en la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rafael Marco Ponce Alvarado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

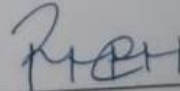
Magíster en gerencia de innovación educativa, Cursando doctorado en educación, Abogado en los juzgados y tribunales de la República del Ecuador

VALORACIÓN:

Muy Alta

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020”.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Cultura organizacional: Es un sistema de significados que explica la estrategia de adaptación que una organización ha escogido para responder a una multitud de demandas contradictorias, y diferentes factores de la organización que ha menudo compiten con ideas e información para imponer los puntos de vista de unos sobre otros (Denison, 2002, citado en Loayza, 2017).	Involucramiento	Compromiso	1. La mayoría de los miembros docentes están muy comprometidos y empoderados con su trabajo.						X		X		X		X				
			2. Cada miembro docente de esta institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.						X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	3. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos docentes de esta institución.								X		X		X		X		
			4. Trabajar en este grupo docente es como formar parte de un equipo.								X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	5. La autoridad delegada en la institución genera en los docentes el desarrollo de actuación y capacidades.								X		X		X		X		
			6. La capacidad de los docentes es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.								X		X		X		X		

Consistencia	Valores centrales	7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que los docentes se conducen							X		X		X		X			
		8. Existe un código ético que guía el comportamiento docente que ayuda a distinguir lo correcto.								X		X		X		X		
	Acuerdos	9. Cuando existen desacuerdos, los docentes trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen								X		X		X		X		
		10. Entre docentes es fácil lograr un consenso, aun en temas difíciles								X		X		X		X		
	Coordinación e interacción	11. Los docentes de diferentes grupos de esta institución tienen una perspectiva común								X		X		X		X		
		12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución.								X		X		X		X		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	13. La forma en que los docentes realizan sus actividades es flexible y fácil de cambiar.							X		X		X		X			
		14. Los docentes responden bien a los cambios del entorno.							X		X		X		X			
		15. Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.								X		X		X		X		
	Orientación al usuario	16. Los docentes tienen una comprensión profunda de las necesidades y características de los estudiantes							X		X		X		X			

		17. El hecho de tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados en la institución							X		X		X		X			
	Aprendizaje organizativo	18. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.							X		X		X		X			
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19. Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.							X		X		X		X			
		20. Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a la labor docentes.							X		X		X		X			
	Metas y objetivos	21. Los docentes comparan continuamente su progreso con los objetivos fijados.								X		X		X		X		
		22. Los docentes de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.								X		X		X		X		
	Visión institucional	23. Los docentes tienen una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.								X		X		X		X		
		24. La visión docente sobre la institución genera entusiasmo y motivación entre los mismos.								X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión pedagógica

OBJETIVO: Evaluación sobre la percepción que se tiene de la gestión pedagógica en la institución educativa

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rafael Marco Ponce Alvarado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

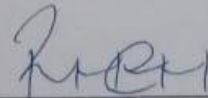
Magíster en gerencia de innovación educativa, Cursando doctorado en educación, Abogado en los juzgados y tribunales de la República del Ecuador

VALORACIÓN:

Muy Alta

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Si	A veces	Nunca	Relacion entre la variable y la dimension		Relacion entre la dimension y el indicador		Relacion entre el indicador y el items		Relacion entre el items y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión pedagógica: Es el trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados (Loza, 2013, p.35)	Gestión organizacional	Planificación	1. El Director planifica las tareas antes de realizar las acciones.				X		X		X		X			
			2. El Director categoriza las actividades de acuerdo a su importancia.				X		X		X		X			
		Proyección	3. El Director organiza las actividades que se tienen que realizar.				X		X		X		X			
			4. El Director proyecta las actividades de manera consensuada.				X		X		X		X			
		Programación	5. El Director promueve el cumplimiento de las actividades pedagógica.				X		X		X		X			
	Gestión económica	Suministrar	6. El Director faculta transparencia en las actividades financieras.				X		X		X		X			
			7. El Director planifica el suministro de los materiales educativos.				X		X		X		X			
		Proporcionar	8. El Director gestiona recursos económicos para cumplir metas educativas.				X		X		X		X			
		Proveer	9. El Director provee de medios educativos a la institución educativa.				X		X		X		X			
			10. El Director planifica la administración de los recursos				X		X		X		X			

			financieros.													
Gestión administrativa	Administrar	11. El Director organiza las labores administrativas a realizar.				X	X	X	X							
		12. El Director informa acerca de las acciones administrativas realizadas.				X	X	X	X							
	Dirigir	13. El Director se preocupa por monitorear la labor administrativa				X	X	X	X							I
		14. El Director permite el control de las acciones administrativas.				X	X	X	X							
	Conducir	15. El Directivo se involucra en las actividades administrativas.				X	X	X	X							
Gestión socio - comunitaria	Inclusión	16. El Director tiene actitud inclusiva frente a la comunidad educativa.				X	X	X	X							
	Involucramiento	17. El Director se interrelaciona con las instituciones sociopolíticas.				X	X	X	X							
		18. El Director promueve un clima organizacional favorable.				X	X	X	X							
	Inserción	19. El Director hace presencia en las actividades de su comunidad.				X	X	X	X							
		20. La comunidad educativa expresa confiabilidad con el Director.				X	X	X	X							

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

NOMBRES: RAFAEL MARCOS
APELLIDOS: PONCE ALVARADO
FECHA DE NACIMIENTO: 06 DE MAYO DE 1988
EDAD: 32 AÑOS
ESTADO CIVIL: CASADO
CÉDULA DE CIUDADANÍA: 120582407-9
LUGAR DE NACIMIENTO: LOS RÍOS - QUEVEDO
PARROQUIA 24 DE MAYO
TELÉFONOS: 0986615252 //052773327
MAIL: rafaguis8@hotmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA ESCUELA FISCAL MIXTA
"FAUSTO MOLINA"

SECUNDARIA COLEGIO MIXTO FISCAL
"NICOLÁS INFANTE DIAZ"

TÍTULO OBTENIDO BACHILLER EN QUÍMICO BIÓLOGO

SUPERIOR UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

TÍTULO OBTENIDO ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y
TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR

ESTUDIO POSGRADO MAGISTER MAESTRIA EN GERENCIA DE
INNOVACIONES EDUCATIVAS

ESTUDIO POSGRADO CURSANDO DOCTORADO EN EDUCACIÓN

CARGOS DESEMPEÑADOS

- ❖ *APLICADOR DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS ECUADOR "PRUEBAS SER 2008 y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE "AÑO 2009 (POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO)*

- ❖ *COORDINADOR CANTONAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE “AÑO 2009 (POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO)*
- ❖ *COORDINADOR PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA EVALUACION A LOS DIRECTORES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL “AÑO 2009 - 2010 (POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO)*
- ❖ *ANALISTA DE COORDINACION Y SUPERVISION DEL MINISTERIO DE EDUCACION (DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION DE LOS RIOS)*
- ❖ *DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO.*
- ❖ *ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO*
- ❖ *JEFE DISTRITAL DE ASESORIA JURIDICA DEL DISTRITO 12D03 MOCACHE - QUEVEDO – EDUCACIÓN*
- ❖ *DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACION 12D06 BUENA FE – VALENCIA.*
- ❖ *DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO DEL CANTON QUEVEDO.*
- ❖ *DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD UNIANDES.*

		Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, los docentes trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen							✓	✓	✓	✓					
			Entre docentes es fácil lograr un consenso, aun en temas difíciles						✓			✓						
		Coordinación e interacción	Los docentes de diferentes grupos de esta institución tienen una perspectiva común						✓			✓						
			Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución.						✓			✓						
	Adaptabilidad	Orientación al cambio	La forma en que los docentes realizan sus actividades es flexible y fácil de cambiar.						✓			✓	✓	✓				
			Los docentes responden bien a los cambios del entorno.										✓	✓				
			Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.										✓	✓				
		Orientación al usuario	Los docentes tienen una comprensión profunda de las necesidades y características de los estudiantes										✓	✓	✓	✓		
			El hecho de tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados en la institución												✓	✓		
		Aprendizaje	El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.										✓	✓	✓	✓		
	Misión	Dirigida	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.						✓			✓	✓	✓				

			Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a la labor docentes.										✓	✓		
		Metas y objetivos	Los docentes comparan continuamente su progreso con los objetivos fijados.										✓	✓		
			Los docentes de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.								✓			✓	✓	
		Visión institucional	Los docentes tienen una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.										✓	✓		
			La visión docente sobre la institución genera entusiasmo y motivación entre los mismos.											✓	✓	

DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la cultura organizacional.

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre la cultura organizacional en la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	---------------	-------	------	----------



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Sí	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta						
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
Gestión pedagógica: Es el trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados (Loza, 2013, p.35)	Gestión organizacional	Planificación	El Director planifica las tareas antes de realizar las acciones.									✓		✓					
			El Director categoriza las actividades de acuerdo a su importancia.																
		Proyección	El Director organiza las actividades que se tienen que realizar.											✓		✓			
			El Director proyecta las actividades de manera consensuada.					✓						✓					
		Programación	El Director promueve el cumplimiento de las actividades pedagógica.											✓		✓			
		Gestión económica	Suministrar	El Director faculta transparencia en las actividades financieras.												✓		✓	
	El Director planifica el suministro de los materiales educativos.															✓		✓	
	Proporcionar		El Director gestiona recursos económicos para cumplir metas educativas.												✓		✓		
	Proveer		El Director provee de medios educativos a la institución educativa.													✓		✓	
			El Director planifica la administración de los recursos financieros.													✓		✓	

	Gestión administrativa	Administrar	El Director organiza las labores administrativas a realizar.				✓	✓	✓	✓				
			El Director informa acerca de las acciones administrativas realizadas.						✓	✓				
		Dirigir	El Director se preocupa por monitorear la labor administrativa						✓	✓	✓			
			El Director permite el control de las acciones administrativas.						✓	✓	✓			
		Conducir	El Directivo se involucra en las actividades administrativas.						✓	✓	✓			
		Gestión socio - comunitaria	Inclusión	El Director tiene actitud inclusiva frente a la comunidad educativa.						✓	✓	✓		
	Involucramiento		El Director se interrelaciona con las instituciones sociopolíticas.				✓	✓	✓	✓				
			El Director promueve un clima organizacional favorable.						✓	✓				
	Inserción		El Director hace presencia en las actividades de su comunidad.				✓	✓	✓	✓				
		La comunidad educativa expresa confiabilidad con el Director.				✓			✓					



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS DOCENTE ASESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión pedagógica

OBJETIVO: Evaluación sobre la percepción que se
en la institución educativa

tiene de la gestión pedagógica

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	---------------	-------	------	----------



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
HOJA DE VIDA

DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe



Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)
Colegiatura CIP: 45791.

Perteneiente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad César Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público “24 de Julio” de Zarumilla.

Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público “24 de Julio” de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

Base de datos

V1: CULTURA ORGANIZACIONAL																								
D1: Involucramiento						D2: Consistencia						D3: Adaptabilidad						D4: Misión						
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3
4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	2	2
5	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1
6	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3
8	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2
16	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2
17	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3
18	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3
19	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2
20	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2

Validez de criterio - Pearson (Ítem – test)

V1: CULTURA ORGANIZACIONAL																								Suma de ítems	Validez de criterio de Pearson			
D1: Involucramiento						D2: Consistencia						D3: Adaptabilidad						D4: Misión										
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	V1	Valido: = ó > a 0.21		
1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	59	0,29		
2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	64	0,47		
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	62	0,29		
4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	2	2	50	0,25		
5	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	48	0,81		
6	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	62	0,25		
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	61	0,57		
8	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	60	0,29		
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	58	0,55		
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	63	0,62		
11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	63	0,78		
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	63	0,41		
13	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	68	0,20		
14	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	68	0,35		
15	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	53	0,30		
16	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	52	0,25		
17	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	54	0,57		
18	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	59	0,54		
19	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	53	0,12		
20	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	56	0,32		
																										0,55		
																											0,75	
																											0,60	
																											0,81	

V2: GESTIÓN PEDAGÓGICA																				Suma de ítems	Validez de criterio de Pearson	
D1: Gestión organizacional					D2: Gestión económica					D3: Gestión administrativa					D4: Gestión socio - comunitario							
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V2	Valido: = ó > a 0.21
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	0,89
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48	0,83
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57	0,81
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	56	0,89
5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	53	0,85
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57	0,88
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58	0,63
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58	0,69
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	58	0,90
10	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	33	0,92
11	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	33	0,96
12	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	33	0,74
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	0,92
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	0,83
15	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33	0,96
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	57	0,94
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	55	0,42
18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57	0,95
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	57	0,88
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54	0,91

Validez de constructo – dominio total (dimensión-total)

V1. Cultura Organizacional

		D1	D2	D3	D4	total
D1	Correlación de Pearson	1	,744**	,006	,545*	,710**
	Sig. (bilateral)		,000	,982	,013	,000
	N	20	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,744**	1	,340	,716**	,891**
	Sig. (bilateral)	,000		,142	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,006	,340	1	,506*	,626**
	Sig. (bilateral)	,982	,142		,023	,003
	N	20	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,545*	,716**	,506*	1	,887**
	Sig. (bilateral)	,013	,000	,023		,000
	N	20	20	20	20	20
total	Correlación de Pearson	,710**	,891**	,626**	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,003	,000	
	N	20	20	20	20	20

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

V2. Gestión Pedagógica

		D1	D2	D3	D4	total
D1	Correlación de Pearson	1	,814**	,816**	,740**	,891**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,814**	1	,907**	,862**	,949**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,816**	,907**	1	,957**	,979**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,740**	,862**	,957**	1	,948**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20
total	Correlación de Pearson	,891**	,949**	,979**	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

Confiabilidad de instrumento 1 - prueba piloto

Estadísticos total-elemento				
Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	49,90	32,767	,887	,865
it2	51,10	35,656	,382	,880
it3	50,00	36,444	,244	,884
it4	49,90	32,767	,887	,865
it5	50,30	36,456	,323	,881
it6	51,10	35,656	,382	,880
it7	51,10	34,767	,533	,875
it8	51,30	35,122	,596	,874
it9	50,40	34,267	,316	,888
it10	50,20	36,178	,321	,881
it11	50,30	36,456	,323	,881
it12	50,40	36,933	,324	,881
it13	50,40	36,933	,324	,881
it14	49,90	34,100	,648	,872
it15	49,90	34,100	,648	,872
it16	50,10	34,989	,495	,876
it17	50,80	36,400	,282	,882
it18	50,40	36,933	,324	,881
it19	50,10	34,989	,495	,876
it20	49,60	37,378	,207	,883
it21	50,10	34,322	,610	,873
it22	50,00	34,667	,537	,875
it23	50,10	34,989	,495	,876
it24	50,10	34,767	,533	,875

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	24

Confiabilidad de instrumento 1 – muestra de estudio

Estadísticos total-elemento

ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	56,05	31,103	,218	,831
it2	56,30	29,905	,394	,825
it3	55,95	31,313	,227	,831
it4	56,00	31,368	,183	,832
it5	56,15	27,292	,773	,807
it6	56,20	31,221	,161	,834
it7	56,10	29,568	,506	,821
it8	57,35	30,450	,161	,840
it9	56,50	29,632	,494	,822
it10	56,40	29,095	,559	,819
it11	56,40	28,147	,746	,811
it12	56,35	30,239	,335	,827
it13	56,55	31,313	,092	,840
it14	56,45	30,682	,269	,830
it15	56,60	30,358	,169	,840
it16	56,10	31,253	,172	,833
it17	56,60	28,779	,488	,821
it18	55,95	29,629	,471	,822
it19	55,85	32,134	,077	,833
it20	57,65	31,187	,259	,830
it21	56,40	28,989	,471	,821
it22	56,05	28,787	,712	,814
it23	56,30	29,168	,532	,819
it24	56,15	27,292	,773	,807

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	24

Confiabilidad de instrumento 2 - prueba piloto

Estadísticos total-elemento				
Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	49,10	115,878	,892	,974
it2	49,40	112,933	,873	,975
it3	49,20	116,622	,806	,975
it4	49,00	120,000	,986	,975
it5	49,20	117,289	,760	,976
it6	49,20	116,400	,822	,975
it7	49,20	115,733	,869	,974
it8	49,30	116,900	,778	,975
it9	49,20	115,733	,869	,974
it10	49,40	112,711	,886	,974
it11	49,20	116,622	,806	,975
it12	49,30	116,900	,778	,975
it13	49,20	111,067	,985	,973
it14	49,20	115,956	,853	,975
it15	49,30	111,789	,934	,974
it16	49,10	115,211	,940	,974
it17	49,30	124,011	,426	,978
it18	49,10	121,433	,716	,976
it19	49,10	121,433	,716	,976
it20	49,20	121,956	,620	,977

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

Confiabilidad de instrumento 2 – muestra de estudio

Estadísticos total-elemento

ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	45,15	165,503	,879	,976
it2	45,20	166,484	,813	,977
it3	45,45	163,313	,783	,977
it4	45,15	165,503	,879	,976
it5	45,20	166,063	,838	,977
it6	45,55	160,997	,862	,976
it7	45,15	170,345	,594	,979
it8	45,55	170,366	,660	,978
it9	45,35	163,713	,885	,976
it10	45,50	159,737	,903	,976
it11	45,40	158,147	,952	,976
it12	45,40	168,358	,721	,978
it13	45,25	163,039	,913	,976
it14	45,65	163,082	,806	,977
it15	45,40	158,147	,952	,976
it16	45,40	158,674	,928	,976
it17	45,40	173,516	,371	,981
it18	45,20	162,484	,945	,976
it19	45,45	160,261	,866	,976
it20	45,45	159,524	,899	,976

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	20

Autorización de aplicación de los instrumentos



SOLICITUD: Autorización para aplicar instrumento de prueba

SEÑOR: Lcdo. Yunner Leonel Molina Vera

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA CORONEL PEDRO VÉLEZ MORAN

La Lcda. María Lenys Del Valle Palacios. Identificada con el Número de cédula 1303418998 estudiante de la experiencia curricular en maestría en Admiración educativa de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación título "Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la Unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima, El Empalme 2020, datos que se verán reflejados en la tesis previo obtención de título en Maestría

Bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Luque Ramos por lo cual es necesario aplicar el instrumento a una muestra de 10 docentes (prueba piloto) para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable dependiente de mi investigación.

Que en tal sentido solicito a usted señor rector darme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la institución educativa bajo su cargo. Por ser de justicia.

El Empalme, 29 de mayo de 2020

Cordialmente

Lcda. María Lenys del Valle Palacios



EL Empalme, 23 de junio del 2020

Lcda. María Lenys del Valle Palacios

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA

De mi consideración.

Reciba un saludo fraterno, deseando que sus acciones laborales y personales se estén llevando a cabo en el contexto del éxito y superación personal.

Sirva el presente para otorgar con el criterio de credibilidad la ejecución en el aplicativo de la toma de muestra con los instrumentos de recojo de información previamente validada por expertos, en la institución antes mencionada, dirigida a docentes de todas las áreas académicas, dicha muestra fue aplicada el 23 de junio bajo el servicio de internet modalidad Watsat, misma que sirvió para obtener eficacia y confiabilidad de los instrumentos técnicos en función a mejorar, Cultura organizacional y gestión pedagógica a docentes de la Unidad Educativa Nuestra Señora de Fátima, datos que se verán reflejados en la tesis previo obtención de título en Maestría en Administración Educativa en la distinguida Universidad César Vallejo de Perú.

Cordialmente *María Lenys Del Valle*

Lcda. María Lenys Del Valle Palacios
RECTORA

