



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La Calidad Educativa y la Cultura Organizacional de las I.E. de la
REI14 - UGEL 01 - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Sayritupac Gutierrez, Josué (orcid.org/0000-0001-6667-8613)

ASESOR:

Dr. Díaz Manrique, Jimmy ([Orcid.Org/ 0000-0002-5240-1522](https://orcid.org/0000-0002-5240-1522))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias
en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis amados padres por todos los años de dedicación y esfuerzo entregado en favor de mi vida; a mis hijos y esposa quienes anima, motiva, acompaña en todos los retos, objetivos y metas que nos planteamos y cuya atención en mi andar diario como modelo de vida, me invita a esforzarme cada día

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de seguir fortaleciendo mis conocimientos con el propósito de dar un servicio de calidad a la sociedad.

Y cada uno de los docentes del programa de Maestría de la UCV que inculcaron sus conocimientos con gran destreza y profesionalismo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico.....	5
III. Metodología.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. Resultados	21
4.1 Estadística descriptiva	21
4.2. Estadística Inferencial.....	29
V. Discusión.....	33
VI. Conclusiones	39
VII. Recomendaciones	40
Referencias	41
Anexos.....	48

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la Investigación.....	16
Tabla 2 muestra de la investigación.....	17
Tabla 3 Tabla de expertos.....	18
Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de Cronbach	19
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de la variable calidad educativa.....	21
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de la variable Cultura Organizacional.....	22
Tabla 7 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Eficiencia de la variable Calidad Educativa	23
Tabla 8 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Eficacia	24
Tabla 9 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Pertinencia Educativa de la variable calidad educativa	25
Tabla 10 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Interacción Social de la variable Cultura Organizacional	26
Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Actitudes Compartidas de la variable Cultura Organizacional	27
Tabla 12 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Visión Compartida de la variable Cultura Organizacional	28
Tabla 13 Tabla de correlación entre las variable calidad educativa y cultura organizacional	29
Tabla 14 Tabla de correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión interacción social de la variable cultura organizacional	30
Tabla 15 De correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión actitudes compartidas de la variable cultura organizacional.....	31
Tabla 16 De correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional.....	32

Índice de gráficos

Figura 1 Barras de porcentaje de la variable Calidad Educativa.....	21
Figura 2 Barras de porcentaje de la variable cultura organizacional.....	22
Figura 3 Barras de porcentajes de la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa	23
Figura 4 Barras de porcentaje de la dimensión eficacia de la variable calidad educativa	24
Figura 5 Barras de porcentajes de la dimensión Pertinencia Educativa	25
Figura 6 Barra de porcentajes de la dimensión Interacción Social de la variable Cultura Organizacional.....	26
Figura 7 Barras de porcentaje de la dimensión Actitudes Compartidas de la variable Cultura Organizacional	27
Figura 8 Barras de porcentajes de la dimensión Visión Compartida de la variable Cultura organizacional.....	28

Resumen

Frente a la necesidad de brindar un servicio de calidad basado en una cultura organizacional que permita orientar la gestión con dicho objetivo, el trabajo de investigación buscó determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la cultura organizacional de los servicios educativos de las Instituciones Educativas de la REI 14- UGEL 01, 2022. Entendiendo a la calidad educativa como el modo particular en que se desenvuelve la educación, se plantearon las dimensiones: eficiencia, eficacia y pertinencia educativa; habiendo un vínculo con cultura organizacional se consideraron las dimensiones: interacción social, actitudes compartidas y una visión compartida de la organización.

La metodología utilizada fue de tipo básico, desde un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional que nos permitió responder a los objetivos planteados, para ello se consideró una muestra de 83 docentes de las diferentes instituciones de la REI 14 – UGEL 01. La técnica fue encuesta, el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios.

Según el análisis estadístico de correlación de Rho Spearman entre las variables calidad educativa y cultura organizacional se estableció un 0,721 nivel bueno y el nivel de significancia igual a 0,000 por lo que se determinó que existe relación entre las variables calidad educativa y cultura organizacional.

Palabras clave: Calidad de la educación, cultura Organizacional, interacción social, actitud, visión compartida.

Abstract

Faced with the need to provide a quality service based on an organizational culture that allows guiding management with that objective, the research work sought to determine the relationship that exists between educational quality and the organizational culture of the educational services of the Educational Institutions of the REI 14- UGEL 01, 2022, understanding educational quality as the particular way in which education is developed, the dimensions were raised: efficiency, effectiveness and educational relevance; having a link with organizational culture, the dimensions: social interaction, shared attitudes and a shared vision of the organization were considered.

The methodology used was of a basic type, from a quantitative approach and correlational design that allowed us to respond to the stated objectives, for which a sample of 83 teachers from the different institutions of the REI 14 - UGEL 01 was considered. The technique used was a survey, and the instrument used was two questionnaires.

According to the statistical analysis of the Rho Spearman correlation between the variables educational quality and organizational culture, a good level of 0.721 was established and the level of significance was 0.000, so it was determined that there is a relationship between the variables educational quality and organizational culture.

Keywords: Educational quality, organizational culture, social interaction, shared attitudes, shared vision.

I. INTRODUCCIÓN

Las evaluaciones internacionales para medir la calidad educativa se desarrollaron en diferentes espacios y tiempos, los mismos que reúnen un historial de los cuales se puede mencionar algunos de ellos: En el año 1964 se aplicó el primer estudio internacional de matemática a 12 países del Mundo, en 1970 se realizó un estudio internacional de ciencias aplicado en 19 países. En el 2001 se realizó un estudio internacional de competencia en lectura aplicado a 35 países de los diferentes continentes, previo a ello el año 2000 se aplicaron el programa internacional de evaluación de estudiantes de la OCDE (PISA) a 32 países a fin de determinar el nivel en el cual se encontraban los estudiantes en lectura, matemática y ciencias. Así mismo en el 2003 se desarrolló una vez más un programa internacional de evaluación de estudiantes para determinar el nivel de desarrollo en comprensión lectora, resolución de problemas en matemática y resolución de problemas en ciencias, considerándose a 41 países incluidos de Latinoamérica. En dichas aplicaciones de pruebas se encontraron resultados no alentadores, lo que conllevó a la búsqueda y el planteamiento de propuestas frente a una realidad desventajosa en gran medida de muchos sistemas educativos de los países del mundo, como la necesidad de realizar revisiones a los Curriculum, la necesidad de construir los nuevos estándares de aprendizaje, revisar los programas de formación docente, esto a fin de minimizar las brechas de desigualdad debido a la poca inversión en recursos en las escuelas, así como fortalecer la gestión, la organización escolar y sobre todo la práctica docente en el aula (UNESCO, 2008, p. 103–110)

Burbano (2020) manifiesto que esto no se podría lograr sin crear condiciones, como la de establecer culturas organizacionales con soporte a nivel del sistema educativo, de allí la necesidad de ser implementada en las instituciones educativas.

Así la UNESCO dentro de su política de cooperación internacional relacionado a la educación, la ciencia y la cultura buscó dentro de sus objetivos promover el desarrollo sostenible de la educación relacionado a una convivencia de paz y armonía, que para ello se requiere desarrollar culturas organizacionales sólidas dentro de las escuelas, como se manifestó en la conferencia mundial sobre educación para todos celebrada en Jomtien, Tailandia (1990), cuyo lema "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje" mencionó la necesidad

de ocuparse en garantizar el acceso universal a la educación. A partir del cual se estableció, la declaración mundial de educación para todos; esta comisión elaboró un informe a la UNESCO, donde señala que la educación en todos los ámbitos y básica no sea restrictiva, proponiendo que se promueva y desarrolle una educación universal de calidad. (UNESCO, 1990)

A nivel nacional, la evaluación PISA del 2018 frente a los resultados obtenidos en comprensión lectora y resolución de problemas se estableció las recomendaciones dadas por la entidad evaluadora, que señalan la necesidad de implementar capacitaciones a los docentes y directivos, fortalecer una cultura de evaluación y retroalimentación desde el enfoque por competencias para alcanzar la calidad (MINEDU, 2022, p. 134). De igual modo la ley 28044, considera a la calidad en la educación como el nivel óptimo de formación que deben lograr las personas para enfrentar las oportunidades en su desarrollo humano. Para ello las Instituciones Educativas deben tener un adecuado funcionamiento como organización con una cultura que involucre un trabajo conjunto de todos, el mismo que se requiere que sea dirigido por los líderes.

Por otro lado, de acuerdo a un análisis de una encuesta publicada por la revista gestión el 22 de julio del 2021 señaló que la cultura organizacional según el 81% genera ventajas competitivas para una gestión que genere satisfacción al cliente (Revista gestión, 2019), lo que permite reflexionar sobre la importancia de construir un nivel de cultura organizativa en las instituciones educativas.

A nivel local las instituciones de la REI 14, pertenecientes a la UGEL 01 de Lima Metropolitana, se desenvuelven en un contexto de organización que se construye como resultado de una cultura de trabajo y organización, lo que les lleva a promover o ejecutar sus servicios basados en las normas legales emanadas por las instancias superiores y las mismas que a pesar del esfuerzo de promover una gestión basada en procesos y con énfasis en lo pedagógico, en la práctica siguen aplicando una gestión vertical y centrada en lo administrativo, que se refleja en su actuar y planificación a corto, mediano y largo plazo.

Para la ejecución de la presente investigación se consideró como población a las Instituciones de la Educación Básica Regular de la Red Educativa Institucional 14 de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, ubicado en Lima Metropolitana y

como muestra a 83 docentes de las instituciones que albergan a docentes de los diferentes niveles educativos.

Frente a lo analizado se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la calidad educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 - UGEL 01?

El mismo que genera las interrogantes específicas: ¿Existe relación entre la calidad educativa con la interacción social, actitudes compartidas y la visión compartida en las instituciones educativas de la REI 14 - UGEL 01?

La investigación desarrollada se justifica en la práctica por el beneficio que se alcanza, ya que da a conocer la importancia de construir una cultura organizacional basada en la interacción social, las actitudes y la visión compartida con el fin de fortalecer la administración y sus procesos de gestión en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01 con la finalidad de alcanzar la calidad educativa. Por otro lado, se justifica por la importancia social ya que busca una utilidad en la sociedad o comunidad educativa en estudio, mostrándoles lo importante que es que se construya una cultura organizacional pertinente para que los procesos educativos muestren eficiencia, eficacia y pertinencia, cuyo beneficio alcanzara a la comunidad. Así mismo el valor teórico de la presente investigación se justifica por el aporte que se puede brindar al conocimiento sobre la relación que existe entre las variables calidad educativa y cultura organizacional. Por último, metodológicamente se justifica porque se siguió un procedimiento en la investigación de diseño correlacional con enfoque cuantitativo, para lo cual se aplicó los instrumentos que permitieron recopilar los datos, analizarlos y obtener sus resultados es con la finalidad de desarrollar la discusión, conclusiones y sugerencias. Por el modo que sigue en el diseño investigativo se pretende en dar aportes como un insumo de información para otras organizaciones e instituciones a fin de servir de base en datos al sistema que busca mejorar la calidad educativa impulsado por el Ministerio Educación, así mismo servirá de contribución para futuras investigaciones a realizarse con relación a las variables investigadas

Frente a ello, la presente investigación para alcanzar sus propósitos, establece el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la calidad educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 - UGEL 01.

Así mismo se plantea los objetivos específicos: Determinar la relación de la

calidad educativa con la interacción social, actitudes compartidas y la visión compartida en las instituciones educativas de la REI 14 - UGEL 01.

Finalmente consideramos la siguiente hipótesis: Existe relación entre la calidad educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 - UGEL 01.

Dicha hipótesis se fortalece con las hipótesis específicas: Existe relación entre la calidad educativa con la interacción social, actitudes compartidas y visión compartida en las instituciones educativas de la REI 14 - UGEL 01.

II. MARCO TEÓRICO

La calidad educativa y su relación con la cultura organizacional, dejan de ser variables aisladas en las instituciones, convirtiéndose en elementos de suma importancia estratégica.

Las variables analizadas en la problemática, fue tratado en diversas investigaciones, cuyos antecedentes nacionales establecen sus conclusiones al respecto.

Así, Ladines (2020) en la investigación desarrollada sobre las variables Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, estableció como objetivo sobre la existencia de la relación de la cultura organizacional y la variable calidad educativa, para ello se empleó el método no experimental y correlacional asociativo, aplicando el cuestionario como instrumento a una población fue de 26 docentes de la Institución objeto de estudio. Cuyos resultados establecieron la no existencia de relación alguna o significativa entre las variables analizadas, lo que implica el rechazo de las hipótesis de la investigación, considerando para ello la hipótesis nula. De igual modo el Liderazgo como dimensión no está relacionada con calidad educativa, se constata la información con los valores obtenidos con una significancia de 0.307. La dimensión de relaciones interpersonales de igual manera no tiene relación con la variable calidad educativa con una significancia de 0,417. Por otro lado, la dimensión valores de igual manera no se relaciona con la variable calidad educativa por el valor alcanzado de 0.207.

Igualmente, Miranda (2021) en su trabajo de investigación sobre la relación entre la cultura organizacional y la variable desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Tarata, provincia Tacna, planteó como objetivo principal establecer la relación presentada entre ambas variables. Para ello se empleó la metodología descriptiva no experimental, cuyo diseño correlacional descriptivo permitió reconocer y determinar la hipótesis planteada, para lo cual utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento, que fue aplicado al personal de dicha institución donde se incluye a 24 docentes del nivel secundaria. Los resultados obtenidos en dicha investigación hacen saber que, si existe una relación muy importante o significativa entre la variable cultura organizacional y el desempeño docente, determinando una correspondencia entre las dimensiones investigadas lo que conlleva a concluir y reconocer que ambas

variables se vinculan y constituyen la expresión clara del comportamiento que debe manifestarse en una institución.

Como también Terán (2021), el presentó un artículo de investigación donde evalúa una variable de cultura organizacional en relación con la calidad educativa en un contexto de emergencia sanitaria, dicha investigación que se desarrolló en el año 2021 y fue avalada por la revista iberoamericana de Educación, cuyo objetivo fue establecer el influjo entre las variables en un entorno diferente, para ello se aplicó el método cuantitativo de diseño no experimental, permitió determinar la hipótesis establecida, para el recojo de los datos necesarios se utilizó como instrumento el cuestionario, cuya técnica de encuesta abordó una muestra de 150. Las conclusiones a que llegó la investigación es que existe una mirada de la cultura organizacional moderadamente relacionada que impacta de manera significativa con la calidad educativa con un valor de 0,000 y Rho de Spearman de 0,642, con lo cual la hipótesis general propuesta en la investigación queda demostrada y para ello recomienda que se realice estudios posteriores respecto a estas variables a fin de comprender la magnitud de la repercusión que traerá en un retorno presencial, así como la necesidad de preparar a los docentes de manera pertinente en el uso de los recursos tecnológicos, aplicación de actividades que impliquen la responsabilidad social e investigación científica, así mismo recomienda incentivar un espíritu de aprendizaje colaborativo y dar seguimiento a logro de las competencias de los que egresan a fin de promover su alto posibilidad de inserción en el campo laboral.

León (2021) desarrolló la investigación, donde las variables objeto de estudio son la cultura organizacional del equipo directivo y la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, Huacho en el año 2018, el objetivo fue constatar la influencia de la cultura organizacional de los que gestionan la institución en relación con la variable calidad del proceso enseñanza aprendizaje, desarrollando una investigación básica, con el método cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, empleando como técnica de recojo de datos la encuesta y el instrumento aplicado a la muestra el cuestionario, el mismo que constaba de 47 docentes. Los resultados obtenidos demostraron que existe una significancia con valor de 0.000 siendo esto menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis planteada en la investigación que señala si hay influencia de la cultura organizacional de manera positiva en la calidad relacionada al proceso

de enseñanza-aprendizaje en una institución educativa.

Según la investigación desarrollada por Ñañez (2021), donde planteó la relación entre la cultura organizacional y la calidad de servicios en el centro cultural de la Universidad Nacional mayor de San Marcos, estableciendo como objetivo el nivel de relación entre ambas variables, aplicó una investigación básica de tipo correlacional, de diseño no experimental transversal, cuyos datos de la información se ejecutó con una encuesta a 96 personas por medio de un cuestionario, cuyo resultado de dicha encuesta permitió establecer la conclusión donde por medio del análisis inferencial de la prueba chi cuadrado con un valor significativo 0.001, por lo que se llega a determinar la existencia de una relación significativa de ambas variables, por lo que es importante fortalecer la cultura organizacional a fin de alcanzar la calidad del servicio en dicho centro cultural.

Por otro lado, se encuentra las siguientes investigaciones internacionales:

Troncoso (2019), desarrolló una investigación sobre la cultura organizacional y las condiciones para la mejora educativa en centros particulares de la región del Ñuble, de la ciudad de Chile, avalada por la universidad de Talca, el objetivo fue desarrollar un análisis de características que presentaban la cultura organizacional y la implicancia en la mejora educativa. La metodología usada en este trabajo fue de tipo cuantitativo descriptivo transaccional, aplicándose el instrumento de evaluación denominado cuestionario, que permitió recoger la información de cuya muestra fue de 48 docentes, donde se concluyó que dichas entidades se desenvuelven en una administración intermedia y con una cultura organizacional que busca fortalecerse. Es decir, presenta una cultura aún incipiente y lo que se requiere es aunar esfuerzos para que dicha organización se desarrolle de manera efectiva y fuerte.

Así mismo la investigación desarrollada por Llanos (2018), sobre la cultura organizacional, como un agente principal reactor de la calidad en Instituciones de enseñanza superior. En esta investigación hace hincapié que las instituciones educativas están enfrentadas a constantes cambios y retos para alcanzar la calidad y es en esta mirada que se plantea un objetivo básico que es identificar la cultura organizacional como punto principal para lograr la mejora de la calidad en las instituciones para alcanzar una acreditación. La investigación tuvo un enfoque mixto cuantitativa que aplicó instrumento de medición como la encuesta y también un enfoque cualitativo al aplicar como instrumento la observación, cuyo análisis de

dichos resultados permitieron determinar los indicadores de calidad, por otro lado la investigación buscó explicar a partir del diagnóstico de dicha institución cuál era su relación con respecto a sus indicadores de calidad, los métodos empleados tanto analítico-sintético permitió descomponer esa correlación respecto a su cultura organizacional existente y la calidad, cuyos resultados de la encuesta se validaron de una manera correspondiente al coeficiente de Pearson y Kendall y Esperma puntuaciones que represento alta confiabilidad, la muestra dividido en grupos se aplicó un muestreo aleatorio estratificado. Después del análisis de los resultados del diagnóstico realizado permitió determinar que hay una valoración de inconformidad sobre la variable, donde mostró una menor valoración respecto a las características del liderazgo, comunicación y las relaciones que deben existir dentro de dicha entidad institucional, permitiendo determinar la existencia de una relación significativa entre las variables objeto de estudio, así mismo la dimensión de liderazgo aprecia una mayor en relación a las otras dimensiones de la variable cultura.

Otra de las investigaciones realizadas por Pedraja et al. (2020), El liderazgo y la cultura organizacional su influencia en la calidad Universitaria, donde su objetivo fue examinar ciertas teorías referida a las variables de estudio con el único fin de dar herramientas a la búsqueda desde la mirada conceptual y la relación que puede tener ambas dimensiones. Para ello se recurrió a artículos científicos y estudios empíricos de revistas a fin de buscar una explicación a través de la integración de las variables analizadas, en ella se concluye que es muy importante desarrollar líderes activos y desarrollar también una cultura eficaz ya que eso va a permitir el cumplimiento de aquellos objetivos organizacionales que llevarán a la calidad institucional, por el contrario, afectar a la formación profesional de sus usuarios. La metodología empleada en esta investigación está relacionado a un análisis profundo y minucioso de cada una de las definiciones y conceptos ligados a las dimensiones, para ello se estableció un modelo explicativo a través de la interrelación de dichas variables, la investigación se desarrolló en la Universidad de Tarapacá, Chile, cuya población fue los docentes de dicha universidad, la conclusión que se determinó en dicha investigación se resumió en 3 puntos básicos: la importancia del liderazgo y la cultura organizacional para que una organización impacte en su motivación, en su satisfacción y en el desempeño de sus docentes; los estudios llevados en esta investigación evidenciaron el efecto que

tiene la cultura organizacional y el liderazgo para alcanzar una calidad de servicio en una institución y por último, esta investigación determinó qué es muy importante desarrollar la educación con calidad, ya que ello impactará en la formación competente de sus estudiantes y lo que a la larga influirá también en la capacidad del desarrollo de una localidad y nación.

También Baquerizo (2021) presentó la investigación que buscó establecer una conexión de la cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en una institución de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Dicha investigación tuvo como objetivo establecer el enlace entre la cultura organizacional y la gestión de la calidad del servicio en una institución. Para ello se empleó el método cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, aplicándose una encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario a 65 colaboradores de dicha unidad educativa. Dicha investigación concluyó con la existencia de una correlación entre ambas variables de estudio, siendo dicha correlación buena de acuerdo a Spearman cuyo valor fue de 0,68. Asimismo se estableció la existencia correlacional entre cultura organizacional con la expectativa del usuario y la percepción del usuario en dicha entidad de estudio.

Así mismo la investigación realizada por Grajales (2019) buscó analizar la relación entre los significados de la cultura institucional y de la calidad educativa en una institución de Bogotá, aplicándose una metodología de investigación cualitativa, considerando una muestra de 34 participantes entre docentes y directivos, para ello aplicó como instrumento de recolección de la información la entrevista, la observación y la revisión documental, cuyo resultado obtenido muestran que la cultura institucional está sustentada por el alto carisma y el discurso constante de calidad, con una labor que se esfuerzan por construir dicha cultura, desarrollando el sentido de pertenencia, buscando consolidar la motivación y la mística basado en lo espiritual.

En cuanto a los fundamentos teóricos de las variables objeto de estudio, según lo manifiesto García (1981) calidad educativa se considera como el ser mismo de la educación que reúnen cualidades muy particulares como son la integridad (eficiencia), coherencia (pertinencia) y eficacia, los mismos que deben ser completa (eficiencia), coherente (pertinente) y eficaz. Estas características que se complementan forman un engranaje que permitirá dar como producto una educación de calidad (p.10).

Es a partir de esta definición que se consideran las dimensiones de

eficiencia, eficacia y pertinencia educativa, las mismas que la OCDE las considera como los principios básicos de la evaluación de los estándares de aprendizaje con la finalidad de determinar la calidad educativa.

Por ello Lusthaus et al. (2002), la eficiencia la considera como esa diferencia positiva que se establece entre los objetivos que se logran a razón de los costos y recursos empleados, haciendo que dichos costos sean menores en lo posible para alcanzar las metas (p. 123).

Así mismo Schmelkes (1995) refiriéndose a la eficiencia educativa señaló que las instituciones de educación de alta calidad, es aquella que, en relación a otras, tiene mejores resultados con igual o menor recurso.

Por otro lado, la dimensión eficacia según la RAE (2001), lo define como la aptitud de lograr metas esperadas. De igual manera Brigido (2006) considero a la eficacia como una parte esencial para el funcionamiento de un sistema educativo y asume un rol esencial con el propósito de lograr los objetivos que como institución se planteó, por ello no se puede considerar como aislado de las políticas diseñadas para el sector educativo que busca lograr una calidad educativa, es a razón de ello que la eficacia permite medir los logros de los procesos y resultados propuestos (p. 299).

En ese mismo sentido Schmelkes (1995), señala refiriéndose a la eficacia en educación como la competencia que desarrolla una institución o sistema educativo de alcanzar los objetivos en el plazo esperado, considerando la capacidad de atención, retención de los estudiantes, el nivel de egresados y los logros de aprendizaje.

En cuanto a la dimensión pertinencia educativa Villegas (2012), lo define como la educación que brinda un servicio educativo de manera coherente y congruente de acuerdo al nivel del ciudadano que se espera, teniendo como resultado una producción social del conocimiento que permita crear nuevos conocimientos de manera conveniente, coherente y lógica según la necesidad social (p. 219)

De igual manera Blanco (2007), considera la pertinencia de la educación cuando las interacciones que se dan entre docentes y estudiantes, así como las normas que dirigen la institución son óptimas. Para ello los contenidos curriculares que se enseñan tienen que tener valor para la comunidad educativa (p. 44)

Por otro lado, según Malpica (2013) sostuvo que, establecer la definición de

calidad educativa nos lleva a relacionar con la calidad pedagógica y está enlazado con la mejora permanente y coherente, es decir con lo que se busca aprender cuando acabe su formación el estudiante, tanto así que es importante saber lo que ocurre dentro de las aulas y que permita garantizar el aprendizaje esperado, que se manifiesten en resultados concretos. (p.56)

Así como lo señaló Senlle y Gutiérrez (2004), que la calidad es un estilo de vida, el anhelo de hacer las cosas bien, para obtener resultados óptimos y lograr mejoras de manera continua. Y esta calidad que se debe lograr lo hace la comunidad educativa, comprendiendo a los directivos, docentes, administrativos y todo personal que labore dentro de ella. Son ellos quienes deben conocer todas las herramientas tanto blandas y duras que coadyuvaron en el logro de la eficiencia a fin de brindar calidad de servicio.

En cuanto a la segunda variable cultura organizacional, según Chiavenato (2009), Toda organización se moviliza según la forma en que se interrelacionan (interacción) los integrantes de la organización, la forma de actuar (actitudes) muy resaltantes de las personas, la forma como se articulan de manera coherente, el deseo de conseguir objetivos comunes y la forma de alcanzar metas (visión) como resultado del trabajo, y los asuntos significativos de las interacciones humanas es a lo que se denomina cultura de la organización. (p. 123).

Se entiende que la cultura organizacional se enmarca dentro de un proceso de organización o socialización, que ha desarrollado como una clave especial para captar nuevos clientes dentro dicha institución, ya que cuentan con los principios importantes que regirán las bases de sus procesos al momento de brindar sus servicios, así como lo señala Gilbert y Stoner (1996), que la cultura es un conglomerado de situaciones, donde las conductas, hechos, sucesos y la variedad de ideas que se engranan unos con otros llegan a establecer lo que significa ser parte de una sociedad con sentido particular donde se establece una familiaridad concreta (p. 198).

Por ello podemos manifestar que la cultura es una organización básica, puesto que no se permite comprender a la sociedad y a las agrupaciones de personas en un contexto de vivencia en común. Lo mismo pasa con las instituciones en especial educativas, ya que también en un acuerdo en conjunto plasman su misión y visión esperanzados en alcanzar objetivos que dirigirán todo su actuar para alcanzarlos de manera compartidos; a ello lo llamamos cultura organizacional

donde se establecen características particulares relacionadas a los valores, las actitudes y las creencias significativas que se comparten por todos los miembros de dicha organización.

Robbins (2004), considera que las organizaciones e instituciones que no cultivan una cultura dominante e influyente dentro de ella y solamente se muestran diversas y numerosas subculturas debido a la ausencia de integración de todo el equipo, puede conllevar a no determinar con precisión el valor de dicha cultura organizacional, porque no se podrá recoger, ni evidenciar uniformidad de lo que representa un comportamiento apropiado o inapropiado de dicha organización. (p. 526).

Chiavenato (2009), señala que hay ciertas características a tener en cuenta en una organización que son parte de su cultura y que a la vez son los que van a permitir el comportamiento que van a ser observados en las interacciones que se realizan entre los integrantes y sus usuarios. Estas características son observables en el lenguaje común donde se evidencian términos propios y acciones que se reflejan en el actuar de su conducta; por otro lado, las normas que son los que guían el comportamiento de toda la organización, son las guías respecto a la manera de hacer las cosas y en el cual se va a abrazar la organización permitiendo que los participantes coexistan, a fin de que puedan compartir la productividad que se logran. Por otro lado, la filosofía, qué son las formas políticas y que afirman las creencias relacionadas al trato que deben recibir los empleados, así como los usuarios, son los que direccionan y guían el comportamiento de la organización, donde todo nuevo integrante debe adoptarlo para ser aceptados dentro de ese grupo que a la larga permitirá o dará como resultado el clima organizacional, donde las relaciones personales en los cuales se desenvuelven todos los integrantes, permitirá evidenciar la forma en que ellos interactúan los participantes, así como el trato que reciben uno de otros que se verá reflejado en los usuarios. Por tanto, hablar de cultura organizacional es un insumo básico en una institución sin ella no podría preexistir la organización o institución (p.126)

Por otro lado, Nosnik (2005), señala que construir una cultura requiere de una serie de eventos que van desde las creencias del grupo de personas, así como los valores que se manifiestan dentro de ella, los principios con los cuales se desenvuelve desde la vida de cada individuo integrante de la organización y los hábitos que se presenten durante el proceso de socialización. Lo que a partir de

dicha cultura manifestada se explicará y determinará el logro o alcance de sus objetivos y metas previstas por la organización.

También Schein (2010), manifiesta que se debe entender a la cultura de una organización como un modelo de supuestos básicos compartidos: interacción, actitudes y visión que se integran y se comparten a los nuevos miembros en una forma adecuada de observar, pensar y actuar de los problemas. (p. 18)

Dentro de las dimensiones de la cultura organizacional se puede definir tres: la interacción social, la actitud compartida y la visión compartida.

La interacción social según lo define Etkin (2007), como una asociación de voluntades que nace de las similitudes en el actuar y pensar de un proyecto en común, considerando valores éticos y sociales, lo que unirá y desplaza el activo humano de la organización. (p. 337)

Ortego et al. (2011), considera las actitudes compartidas como una tendencia ya interiorizada sobre el modo pertinente o inadecuado de comportarse dentro de una organización (p.3)

Por otro lado, se tiene a la visión compartida el mismo que a definición de Kaplan y Norton (2000), es toda estrategia que se desea establecer, el mismo que debe ser conocida y compartida con todos los integrantes de una organización, lo que permitirá que cada uno de los clientes empiecen a contribuir con el logro de beneficios a la organización (p. 213)

Por otro lado, Cejas y Lanza (2006) refiriéndose a la visión compartida señala que ello se manifiesta al momento que existe una caracterización de cada integrante de la organización con el futuro que espera alcanzar, de allí que se crea un alto grado de compromiso con las metas, impulsando un trabajo donde se desenvuelven las competencias y capacidades de cada persona de la institución. (p. 127)

III. METODOLOGÍA

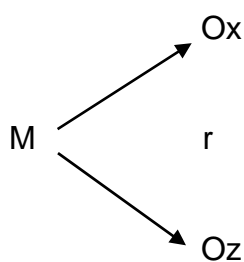
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El tipo de investigación según la finalidad es de tipo básico; ya que busca un nuevo conocimiento con el único propósito de aumentar el conocimiento para el avance científico, incrementar ideas teóricas, cuyo objetivo directo son los estudios prácticos. De allí que se considera este tipo de investigación porque pretende recoger y difundir información relacionado a las dos variables calidad educativa y cultura organizacional y su relación que se establecen entre ambos, de allí que el presente estudio por su característica se basa dentro de un enfoque cuantitativo, donde se controlan los factores a fin de dar una mejor explicación sobre la relación de los hechos, para ello se utiliza instrumentos de recolección de información y medición de las variables que deben estar bien estructurados (Lerma, 2009, p. 40)

3.1.2 Diseño de investigación

Además, consideramos que el propósito del investigador es desarrollar una investigación de diseño correlacional donde se pretende establecer esa relación de las dos variables de estudio. de la misma manera según el alcance es transversal, debido a que el análisis de las variables será desarrollado en un tiempo establecido y prospectivo (Gómez, 2006, p. 103)



Dónde:

M, es la muestra de la población de docentes de la REI 14

Ox, medición de la variable X

r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables.

Oz, medición de la variable Z

3.2. Variables y operacionalización

V.I: Calidad educativa

Definición conceptual

Según lo señala García (1981), Se entiende como una forma de ser de la educación y que tiene ciertas características como integridad (eficiencia), coherencia (pertinente) y eficacia. Según se señala que reúna las características de educación de calidad cuando es completa (eficiencia), coherente (pertinente) y eficaz. (p. 10)

Definición operacional

La calidad educativa fue medido a través de las dimensiones: eficiencia, eficacia y pertinencia educativa.

Indicadores

Eficiencia: resultados logrados, costos utilizados, metas alcanzadas

Eficacia: objetivos logrados, rendimiento, metas alcanzadas

Pertinencia educativa: uso adecuado del tiempo, producción social, servicio según necesidad de usuario

V.II: Cultura organizacional

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009), Toda organización se moviliza según la forma en que se interrelacionan (interacción) los integrantes de la organización, la forma de actuar (actitudes) muy resaltantes de las personas, la forma como se articulan de manera coherente, el deseo de conseguir objetivos comunes y la forma de alcanzar metas (visión) como resultado del trabajo, y los asuntos significativos de las interacciones humanas es a lo que se denomina cultura de la organización. (p. 123)

Definición operacional

La cultura organizacional fue medida por medio de las dimensiones: interacción social, actitudes compartidas y visión compartida

Indicadores

Interacción social: voluntades, objetivos y valores comunes

Actitud compartida: interacción de grupo, relaciones sociales

Visión compartida: identificación entre pares, compromiso y trabajo compartido

Escala de medición

Para la medición de ambas variables se tuvo en cuenta la escala de Likert teniendo en cuenta la escala ordinal: Siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según se señala Ñaupas et al. (2018), la población se define como un total de las partes de estudio, tienen características específicas para ser consideradas como tal, teniendo en cuenta ser personas, objetos o hechos, de allí que la población debe estar conformada por sujetos, objetos o hechos similares y que sean medibles, por tanto, llegan a constituirse en una unidad de investigación. (p.334). La presente investigación considera a la población de 136 docentes de la REI 14 de la Ugel 01.

Tabla 1 Población de la Investigación

Detalle	Cantidad docentes
Institución educativa 1	24
Institución educativa 2	17
Institución educativa 3	24
Institución educativa 4	71
Total	136

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/>

Así mismo consideramos a la muestra como una parte o fracción muy representativa de toda la población con una finalidad de investigar ciertas características de dicho grupo y está fracción representa a la población lo que va a permitir generalizar dichos resultados obtenidos en ella a toda la población, así como lo señala (Ñaupas et al. 2018, p.334).

Para determinar la muestra, se tuvo en cuenta una selección por muestreo probabilístico, para lo cual se elegirá al azar, entendiendo desde la base que todos los docentes de la población estuvieron en la misma posibilidad de ser seleccionados, pero para determinar la cantidad de la muestra se usó la fórmula estadística

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2}$$

donde:

- ▶ $Z_{\alpha} = 1.96$ (ya que la seguridad es del 95%)
- ▶ p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- ▶ $q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.05 = 0.95$)
- ▶ d = precisión (en este caso deseamos un 3%)

Tabla 2 muestra de la investigación

Detalles	Número de docentes (muestra)
Institución educativa 1	12
Institución educativa 2	08
Institución educativa 3	12
Institución educativa 4	51
Total	83

Para la presente investigación se considera la siguiente muestra de 83 docentes.

Criterio de Inclusión: Docentes

Criterio de Exclusión: Personal administrativo, personal de limpieza, auxiliares y directivos.

Unidad de análisis: Docentes de la REI 14

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entendiendo que las técnicas son un grupo de normas y procedimientos que buscan garantizar un determinado proceso exhaustivo durante la investigación. Entendiendo que se requiere fiabilidad en su tratamiento de los resultados y la técnica a considerar debe garantizar la pertinencia para el recojo de dicha información con el fin de alcanzar el objetivo investigativo.

En el presente estudio se considera la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario entendiendo que son herramientas conceptuales mediante el cual se recaba los datos o informaciones que se plantean a través de preguntas y que a la vez exigen respuestas al investigado, los mismos que deben considerar un diseño de ítems relacionando a las variables, dimensiones e indicadores, como lo señala (Ñaupas et al. 2018, p.273)

El instrumento se aplicó con el fin de establecer el nivel de las variables de estudio, para lo cual se estableció un modelo con criterios cuya información eran sólidos y claros en las características de los ítems.

La escala de medición del cuestionario es ordinal, considerando tres opciones de respuesta, siempre, a veces, y nunca.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que la validez debe tener en cuenta el nivel en que el instrumento utilizado pueda permitir cuantificar las variables seleccionadas en la investigación, dentro de la validación existen diversos métodos de los cuales para el presente estudio se ha considerado el criterio de técnicos que va a estar a cargo de 4 profesionales expertos en el tema de investigación, quienes asumieron la responsabilidad de validar el cuestionario de tal manera que el instrumento sea claro coherente y objetivo en el contenido de sus ítems.

Tabla 3 Tabla de expertos

expertos	Apellidos y Nombres	Dictamen
Metodólogo	Dr. Díaz Manrique Jimmy	Aplicable
Temático	Dr. Ramos Vera Fernando	Aplicable
Temático	Dra. Ramos Vera Patricia Maria	Aplicable
Temático	Mg. Morón Tataje Mercedes Luisa	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, la confiabilidad que busca la fiabilidad de dicho instrumento, tiene que ver mucho con el grado de exactitud o precisión de la medida, esto se corrobora cuando sí se aplica en reiteradas oportunidades los instrumentos, a la misma muestra se lograra resultados parecidos o iguales.

Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	No de elementos
Calidad Educativa	0.836	28
Cultura Organizacional	0.942	25

3.5. Procedimientos

Siendo los instrumentos validados, se procedió a aplicar las respectivas encuestas a los docentes de 2 instituciones de la REI 14 – UGEL 01, quienes responderán dos cuestionarios:

Dentro de este proceso de aplicación, se ha considerado varias acciones para la recolección de información y su respectivo análisis, los mismos que son detallados a continuación:

- Carta de presentación emitida por la Universidad
- Solicitud dirigida a los directivos señalando la factibilidad de ejecutar un estudio investigativo del problema originado en la institución.
- Solicitar la autorización que permita ingresar a la entidad educativa para el recojo y toma de información objeto de análisis.
- Convocar al personal docente seleccionado como objeto de estudio (muestra), para aplicar el cuestionario y que permitirá recopilar información, el mismo que ayudará a encontrar deducciones que nos permitan lograr u obtener posibles conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para todo el proceso de desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta el proceso de recolección de datos, así como el procesamiento de los resultados obtenidos y una posterior presentación Así mismo durante las acciones de desarrollo se organizó la información recabada haciendo uso del Excel donde se consignó las variables con sus dimensiones y respectivos indicadores (ítems), ingresando los valores numéricos asignados a cada escala y obteniendo la

sumatoria de cada uno de ellos. En cuanto a la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada se realizó de manera virtual, utilizando un formulario de google, debido al contexto aún que se vive a causa de las restricciones por la emergencia sanitaria. Para compilar los datos se usó el cuestionario como instrumento. Se tuvo la intervención de un estadístico metodólogo en el tratamiento de las técnicas estadísticas a fin de examinar, recolectar, explicar, consolidar y tabular los resultados a fin que sean fidedignos. Para el desarrollo de la indagación se aceptaron los puntajes obtenidos de las variables calidad educativa y cultura organizacional recabados de los docentes de las instituciones de la REI 14, UGEL 01. Con el fin de probar las hipótesis siendo de tipo no paramétrica se ha utilizado la estadística inferencial y el procesamiento se hizo con el software estadístico SPSS versión 26.0, de igual modo para demostrar las hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación de “r” Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según manifiesta Ojeda (2016), donde considera la ética como una ciencia que conduce que dirige las normas que deben seguir las personas para desarrollar una investigación teniendo en cuenta los valores y las consecuencias de no cumplir ciertas limitaciones. Para la investigación al plantear los resultados y el mismo proceso de investigación requiere el cumplimiento de normas que nos a tener en cuenta la ética respetando las ideas de los otros que han tratado temas similares o abordado temas parecidos. Por ello se solicitó la autorización a los directivos de las instituciones objeto de estudio para la aplicación del instrumento, el mismo que tuvo la confidencialidad del caso en el cuidado de no divulgar información personal de los docentes integrantes de la muestra quienes actuaron y participaron con toda libertad. Respetándose todos los procesos teniendo en cuenta la justicia cuya escala se utilizó de manera desconocida cuyo fin fue proteger la decisión de los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de la variable calidad educativa

		Calidad Educativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	6	7.2	7.2	7.2
	óptimo	77	92.8	92.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

En la tabla 5 encontramos que la variable calidad educativa, el nivel regular tiene un porcentaje de 7.2%, con una representatividad de 6 encuestados, por otro lado, el nivel óptimo con un 92.8% cuya frecuencia es de 77 que representa al número de encuestados. En la figura 1 tenemos que el nivel óptimo se encuentra por encima del nivel regular con una diferencia en 85.54 %.

Figura 1 Barras de porcentaje de la variable Calidad Educativa

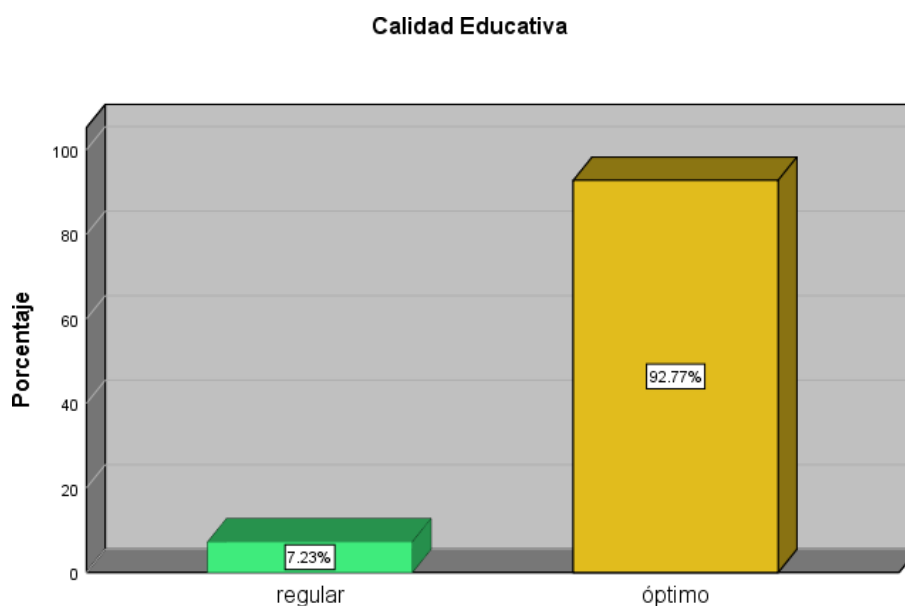


Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de la variable Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	15	18.1	18.1	18.1
	óptimo	68	81.9	81.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

La tabla 6 permite visualizar que la variable Cultura Organizacional presenta el mayor porcentaje en el nivel óptimo alcanzando un 81.9%, con una frecuencia de 68 encuestados y el nivel regular con un 18.1 % cuya frecuencia es de 15 participantes. Así mismo la figura 2, muestra que el nivel óptimo está en un porcentaje de 63.8 % más que el nivel regular de dicha variable.

Figura 2 Barras de porcentaje de la variable cultura organizacional

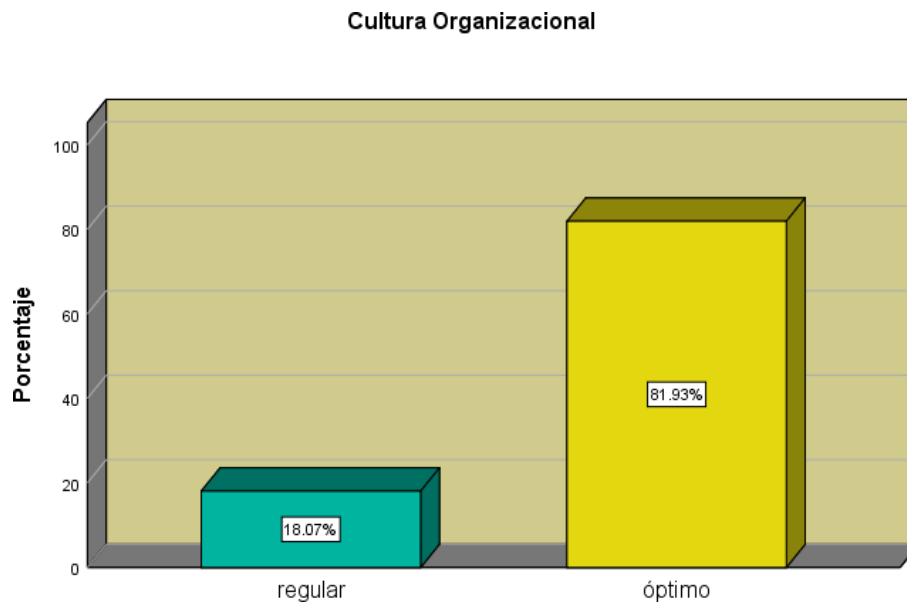


Tabla 7 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Eficiencia de la variable Calidad Educativa

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	15	18.1	18.1	18.1
	óptimo	68	81.9	81.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

En la tabla 7 se observa que la dimensión Eficiencia de la variable calidad educativa muestra un nivel óptimo de 81.9% con una frecuencia de 68 participantes, así mismo el nivel regular presenta un 18.1 % cuya frecuencia es de 15 encuestados. El grafico 3 muestra que el nivel óptimo es mayor que nivel regular con una diferencia de 63.86%.

Figura 3 Barras de porcentajes de la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa

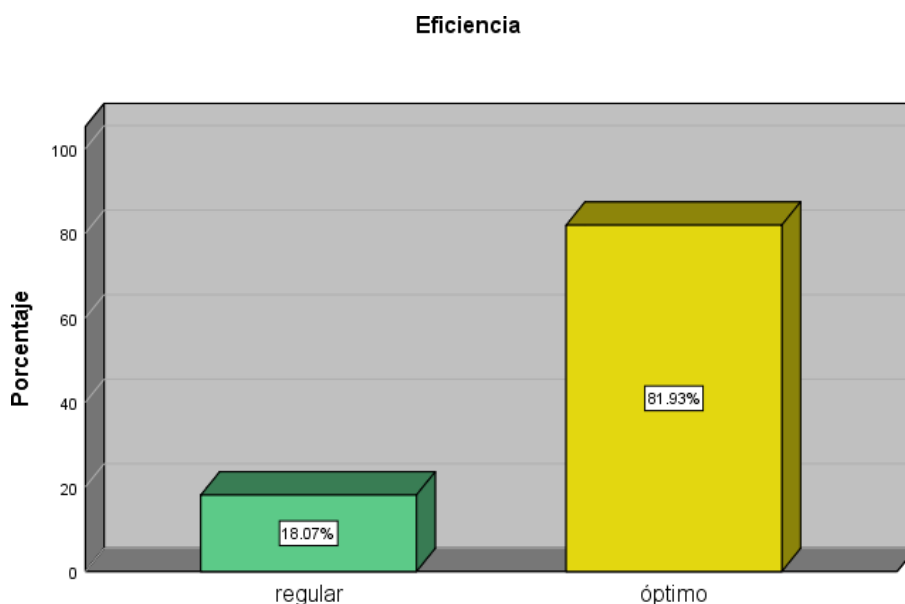


Tabla 8 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	1	1.2	1.2	1.2
	regular	43	51.8	51.8	53.0
	óptimo	39	47.0	47.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

La tabla 8 muestra los resultados de la dimensión eficacia de la variable calidad educativa, cuyo nivel regular esta en un 51.8% con una frecuencia de 43 participantes, el nivel óptimo con un 47% con una frecuencia de 39 encuestados, y el nivel deficiente presenta un 1.2 %, con una frecuencia de 1 encuestado. La figura 4 señala que hay un porcentaje de diferencia de 4.8 % entre el nivel regular y óptimo, así como la diferencia entre el nivel regular y deficiente es un 50.61%.

Figura 4 Barras de porcentaje de la dimensión eficacia de la variable calidad educativa

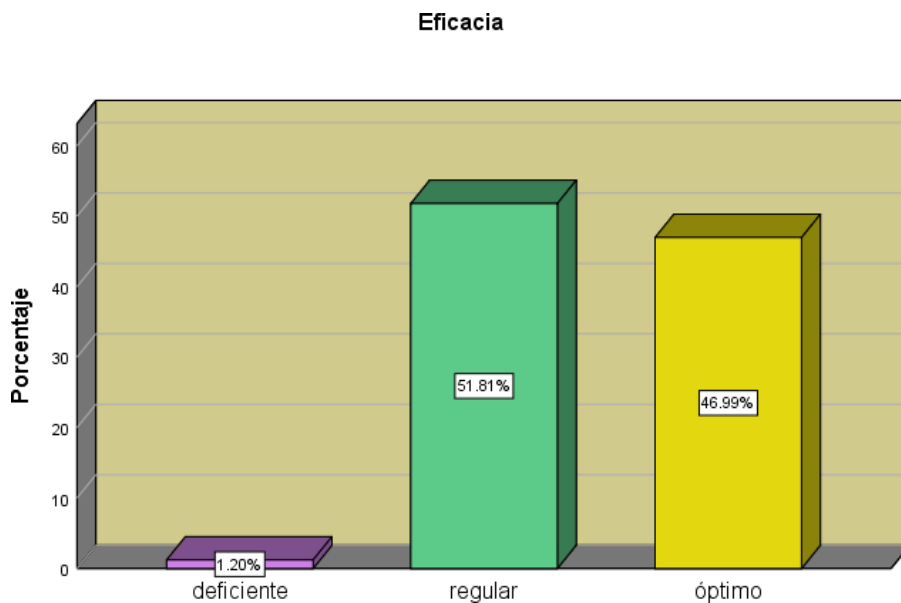


Tabla 9 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Pertinencia Educativa de la variable calidad educativa

		Pertinencia Educativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	14	16.9	16.9	16.9
	óptimo	69	83.1	83.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

La tabla 9 muestra que la dimensión pertinencia educativa tiene un 83.1% en el nivel óptimo cuya frecuencia es de 69 participantes y el nivel regular presenta un 16,9% con 14 participantes como frecuencia. En la figura 5 observamos que el nivel óptimo presenta mayor porcentaje que el nivel regular en un 66.26%.

Figura 5 Barras de porcentajes de la dimensión Pertinencia Educativa

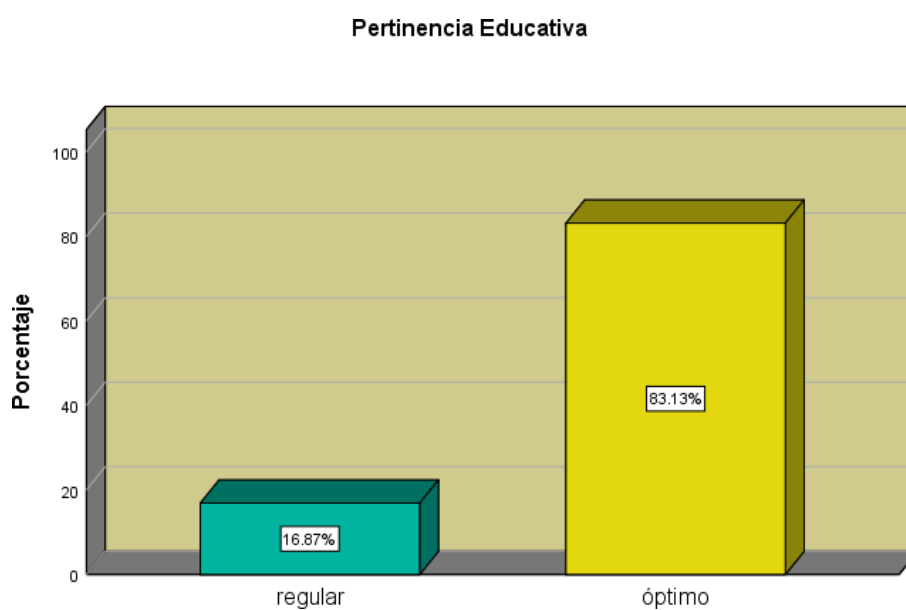


Tabla 10 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Interacción Social de la variable Cultura Organizacional

Interacción Social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	2	2.4	2.4	2.4
	regular	27	32.5	32.5	34.9
	óptimo	54	65.1	65.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

La tabla 10 presenta los resultados de la dimensión Interacción Social, donde se evidencia que el nivel óptimo alcanza un 65.1% con una frecuencia de 54 participantes, el nivel regular con un 32.5 % cuya frecuencia es de 27 encuestados y el nivel deficiente con un 2.4 % con 2 participantes como frecuencia. La figura 6 muestra que el nivel óptimo y regular tiene una diferencia de 32.53% y el nivel óptimo con el nivel deficiente presenta la diferencia de 62.65 de una donde el nivel regular es aproximadamente la mitad del nivel óptimo.

Figura 6 Barra de porcentajes de la dimensión Interacción Social de la variable Cultura Organizacional

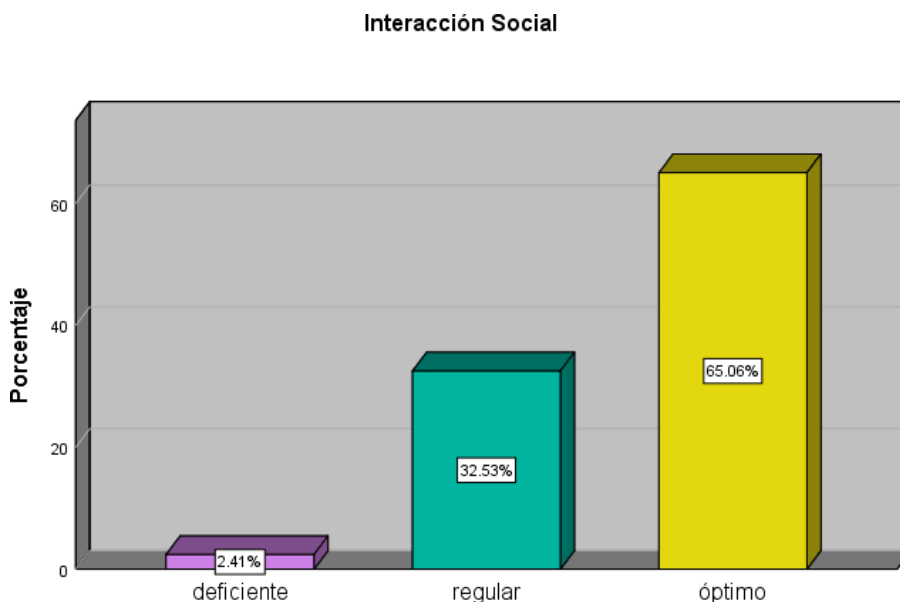


Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Actitudes Compartidas de la variable Cultura Organizacional

Actitudes Compartidas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido deficiente	4	4.8	4.8	4.8
regular	42	50.6	50.6	55.4
óptimo	37	44.6	44.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

La tabla 11 relacionado a los resultados de la dimensión Actitudes Compartidas de la variable Cultura Organizacional muestra que el nivel regular alcanza el 50.6% con una frecuencia de 42 encuestados, el nivel óptimo presenta un 44.6% cuya frecuencia es de 37 participantes y el nivel deficiente en un 4.8 % siendo su frecuencia de 4 participantes. En la figura 7 las barras de porcentajes de la dimensión actitudes compartidas muestra que el nivel regular supera al nivel óptimo en un 6% y al nivel deficiente con un 45.78%.

Figura 7 Barras de porcentaje de la dimensión Actitudes Compartidas de la variable Cultura Organizacional

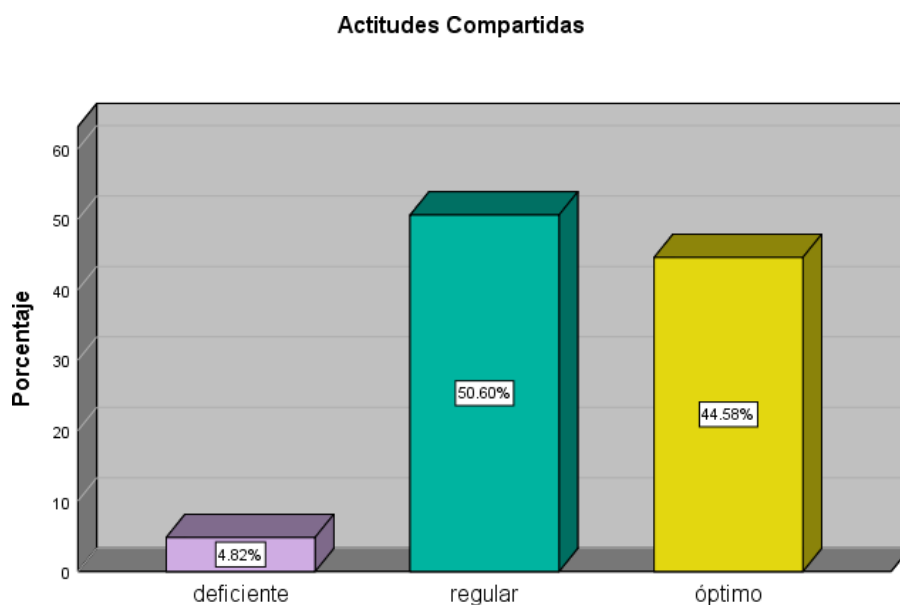
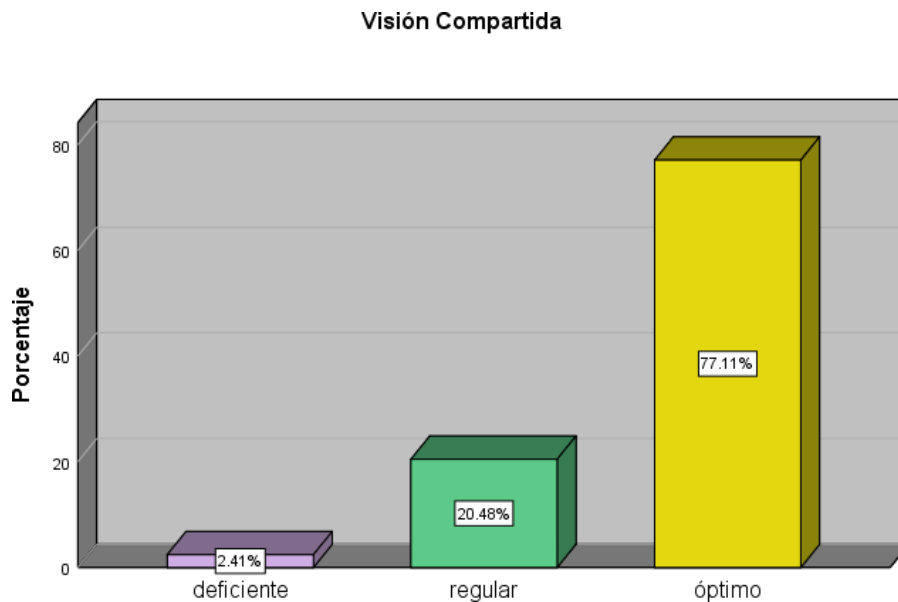


Tabla 12 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Visión Compartida de la variable Cultura Organizacional

Visión Compartida				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido deficiente	2	2.4	2.4	2.4
regular	17	20.5	20.5	22.9
óptimo	64	77.1	77.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

La tabla 12 relacionado a los resultados de la dimensión Visión Compartida de la variable Cultura Organizacional se evidencia que el nivel óptimo alcanza el 77.1% con una frecuencia de 64 participantes, el nivel regular presenta un 20.5% cuya frecuencia es de 17 encuestados y el nivel deficiente alcanza un 2.4 % cuya frecuencia es de 4 participantes. La figura 8 muestra las barras de porcentajes de la dimensión actitudes compartidas, donde el nivel óptimo supera al nivel regular en un 56.63 % y al nivel deficiente con un 74.7%

Figura 8 Barras de porcentajes de la dimensión Visión Compartida de la variable Culturaorganizacional



4.2. Estadística Inferencial

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la cultura organizacional de los servicios educativos de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Contraste de hipótesis

Hi: Existe una relación entre la calidad educativa y la cultura organizacional de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA

Tabla 13 Tabla de correlación entre las variables calidad educativa y cultura organizacional

		Correlaciones		
			Calidad Educativa	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

En la tabla número 13 tenemos que al hacer el análisis estadístico de correlación de Rho Spearman entre las variables calidad educativa y cultura organizacional observamos que el resultado del coeficiente de correlación es de 0,721 de nivel bueno, con un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0,05 por lo tanto existe relación entre las variables calidad educativa y cultura organizacional. Entonces se acepta la hipótesis: La calidad educativa se relaciona con la cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la interacción social de los miembros de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación entre la calidad educativa y la interacción social de los miembros de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Tabla 14 Tabla de correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión interacción social de la variable cultura organizacional

Correlaciones				
			Calidad Educativa	Interacción Social
Rho de Spearman	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Interacción Social	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

La tabla 14 encontramos que al realizar el análisis estadístico de correlación de Rho Spearman entre la variable calidad educativa y la dimensión interacción social de la variable cultura organizacional observamos en los resultados que el coeficiente de correlación es de 0,542 es de nivel moderado, con un nivel de significancia de 0,000 que es menor que 0,05 por lo tanto existe relación entre la variable calidad educativa y la dimensión interacción social de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01. Por lo que se acepta la hipótesis planteada, la calidad educativa se relaciona con la interacción social en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y las actitudes compartidas de los miembros de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación entre la calidad educativa y las actitudes compartidas de los miembros de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Tabla 15 De correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión actitudes compartidas de la variable cultura organizacional

Correlaciones			Calidad Educativa	Actitudes Compartidas
Rho de Spearman	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Actitudes Compartidas	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

La tabla 15 observamos que el análisis estadístico de correlación de Rho Spearman entre la variable calidad educativa y la dimensión actitudes compartidas de la variable cultura organizacional, arroja que el coeficiente de correlación es de 0,919 de nivel muy bueno, con un nivel de significancia de 0,000 que es menor que 0,05 por lo tanto existe relación entre la variable calidad educativa y la dimensión actitudes compartidas de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01. Por lo que se acepta la hipótesis planteada, la calidad educativa se relaciona con las actitudes compartidas en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y visión compartida de los miembros de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación entre la calidad educativa y la visión compartida de los miembros de las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.

Tabla 16 De correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional.

		Correlaciones		
			Calidad Educativa	Visión Compartida
Rho de Spearman	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Visión Compartida	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

La tabla 16 muestra que el análisis estadístico de correlación de Rho Spearman entre la variable calidad educativa y la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional, arroja que el coeficiente de correlación es de 0,552 de nivel moderado, con un nivel de significancia de 0,000 que es menor que 0,05 por lo que existe relación entre la variable calidad educativa y la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01. Por lo que se acepta la hipótesis planteada, la calidad educativa se relaciona con la visión compartida en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01.

V. DISCUSIÓN

El análisis realizado a las variables calidad educativa y cultura organizacional en base a los resultados obtenidos y su respectiva interpretación, lleva a afirmar que los resultados inferenciales en relación a la hipótesis general en la que se señala que la calidad educativa tiene relación con la cultura organizacional de las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01, se puede observar que la calidad educativa tiene relación con la cultura organizacional donde se encuentra una correlación buena de 0,721 respecto a Rho Pearson, así como también es significativa por el valor 0,000 del Significancia, aceptándose la hipótesis general, el resultado obtenido coincide con los resultados hallados de Baquerizo (2021) quien concluyo que, existe una relación estadística significativa según Spearman correspondiente a 0,68, por lo que se fortalece con lo concluido en la presente investigación. De igual modo, la investigación realizada por Terán (2021), donde se estableció que existe una correlación moderada entre la variable cultura organizacional que impacta con la calidad educativa con una significatividad de 0,000 y correlación de Rho Spearman 0,642 reafirma la relación existente entre ambas variables. Por otro lado, la afirmación realizada por Ñañez (2021), en las conclusiones de su investigación confirma los resultados obtenidos de esta investigación, al señalar que existe relación significativa entre ambas variables y que se hace necesario fortalecer la cultura organizacional de la institución con el objetivo de alcanzar la calidad del servicio. De lo antes referido donde se evidencia la relación de ambas variables se puede establecer que se hace necesario construir una cultura organizacional sólida dentro de una institución educativa para alcanzar la calidad educativa como propósito o fin importante de la educación. Entendiendo que dentro del sistema educativo peruano los recursos son escasos, lo que lleva una gran responsabilidad para los que dirigen y gestionan dichos recursos de manera idónea a fin de atender las grandes necesidades que alberga una escuela, demostrando la capacidad administrativa de obtener óptimos resultados refiriéndonos a la calidad educativa, lo que implica establecer lazos únicos entre los trabajadores, lo que permitirá empelar los mínimos recursos, energía y tiempo según como lo señala Schein (2010), que una cultura de una organización son espacios para compartir diversas acciones propias de un grupo de trabajo con el mismo sentir para alcanzar metas y solucionar problemas. De igual modo la

investigación que presento León (2022), determina que la cultura organizacional del equipo directivo tiene relación con la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje en la institución educativa objeto de estudio el mismo obtuvo un valor de correlación de 0,716 de Rho Spearman. Por otro lado, se sustenta también por los mismos resultados obtenidos en la investigación desarrollada por Llanos (2018), que señala que, si hay relación entre las variables cultura organizacional y calidad, predominando la dimensión liderazgo con mayor influencia en el establecimiento de esta significancia, siendo explicativo establece la percepción de dicha relación. Esto debido a que una institución que busca calidad se medirá en función a los logros de aprendizaje y las competencias desarrolladas por el estudiante, los mismos que se evidenciarán durante el desenvolvimiento del individuo en la sociedad, así como lo señala el MINEDU (2020), en el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036, donde señala que el estado tiene el deber de promover y garantizar las condiciones para desarrollo y el logro de nuestro potencial en todas las dimensiones de lo humano y esto se logrará con una cultura organizacional de una institución educativa sólida, porque se antepondrá a situaciones que muchas veces no esperamos, y que se presentan dentro del proceso de funcionamiento. Toda organización debe enfrentar dichas situaciones con éxito si sus integrantes muestran o están formados en base a ciertos parámetros, costumbres y valores nacidos del ideal deseado de la organización desde sus inicios cuando se fundó. Esta formación de los integrantes se debe reflejar en la misión para el cual existen, en pocas palabras deben encontrarse preparadas. Cuando una cultura es muy fuerte e importante entonces los integrantes de la organización e institución se encuentran bien identificadas e integradas en sí mismos, para ello se tiene que establecerse condiciones a sus trabajadores que son capital humano más importante que cuenta dicha organización a fin de ser exitosa en todos los ámbitos como lo sustenta Nosnik (2005), quien establece que son las creencias, valores, principios y hábitos de cada individuo de la organización lo que movilizarán la socialización que establecerá lazos únicos del grupo que permitirá esforzarse a lograr sus metas u objetivos.

Por otro lado, no se comparte los mismos resultados obtenidos en la investigación realizada por Ladines (2020), quien en su conclusión acepta la hipótesis nula, al determinar que no existe correlación entre ambas variables, estableciendo que la calidad educativa no está estrechamente relacionado con la cultura de una institución por lo que no es significativo desarrollar un proceso de mejora ya que no hay una vinculación directa, los resultados de la investigación de Ladines obtuvieron una significancia de 0,381 al relacionar ambas variables objeto de investigación, frente a ello se establece una posición opuesta a los resultados obtenido por Ladines debido a que considerando que la calidad educativa según lo definido por Santos (1999), quien señala que la calidad educativa debe considerar eficacia al establecer objetivos concretos, que se logre alcanzar con el mínimo esfuerzo de los recursos es decir con eficiencia y que sea empleado o usado de manera oportuna a fin de garantizar resultados óptimos y Chiavenato (2009), que considera la articulación de las dimensiones de la cultura organizacional permitirá el logro de objetivos comunes, permitiendo alcanzar la calidad del servicio. Estableciendo una posición diferente y reforzando los resultados de la presente investigación se manifestó el no estar de acuerdo con lo concluido por Ladines (2020), entendiendo que para alcanzar una calidad dentro de un servicio brindado a través del logro de metas y/o objetivos se hace importante el trabajo conjunto con visión clara y compartida, donde exista actitudes, interacción, valores, voluntades y relaciones sanas entre los integrantes de una institución, debiendo haber compromiso en la visión que es el propulsor para alcanzar la calidad esto sustentado en la afirmación de Chiavenato (2009).

Respecto a la hipótesis específica 1 de la investigación, se establece que existe correlación entre calidad educativa e interacción social, que de acuerdo a los resultados de la investigación se aprecia que hay un nivel de correlación de 0,542 es decir una correlación moderada con una significancia de $0,000 < 0,05$ lo que nos permite establecer que si existe relación entre la calidad educativa y la interacción social de los docentes de las instituciones educativas de la REI 14 – UGEL 01. Dicha afirmación se corresponde con la investigación realizada por Grajales (2019) quien establece que la cultura organizacional se sustenta en dicha institución objeto de estudio por la capacidad de atraer a los trabajadores con un objetivo común, estableciendo un sentido de pertinencia a través de la motivación entre ellos,

considerando que es la interacción de los integrantes lo que promueve ello, como lo señala Etkin (2007), que es un conjunto de disposiciones a asumir como parte de un grupo como consecuencia de la interrelación social donde se consideren valores éticos y sociales, lo que permitirá una movilización activa dentro de dicha organización. De igual modo lo señalado por Pedraja (2020), quien concluyo en su investigación que hay una importancia en el efecto que puede provocar el liderazgo y la cultura organizacional relacionado a la calidad educativa, entendiendo que la interacción social según Etkin (2007), es la movilización de las personas que la integran para alcanzar un proyecto compartido. Esto solo se puede conseguir con un liderazgo activo y la construcción de una cultura eficaz que proviene de una formación competente de los que se conforma el equipo, ya que la interacción social nos lleva a diálogos de los conocimientos particulares que posee cada individuo dentro de sus diferentes espacios sea social, académico, familiar, creencias y políticas, que a partir de ello se apropian los saberes para establecer una interacción social sólida. Dichos diálogos tendrán su oportunidad cuando se presente un liderazgo efectivo sustentado en una interacción entre los integrantes de dicha institución.

De lo señalado en los resultados sobre la hipótesis específica 1, existe relación entre la calidad educativa y la dimensión interacción social de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01, se afirma la importancia de fortalecer las interacciones sociales en una comunidad de trabajo porque permite crear vínculos únicos, construyendo una comunicación objetiva, para una mejor adaptación al equipo de trabajo, siendo el individuo un ser social es irrenunciable desarrollar interacciones, pero se hace oportuno dirigir todo el proceso a fin de que sea una fortaleza para el equipo evitando la pasividad o la mala influencia basado en la afirmación de Etkin (2007).

En el caso de la hipótesis específica 2 de la investigación, donde se señala que existe relación entre la calidad educativa y las actitudes compartidas de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14, UGEL 01, se alcanzó determinar que según la tabla 16, que hay un nivel de correlación entre la variable calidad educativa y la dimensión actitudes compartidas de 0,919 según Rho Spearman considerado como muy bueno, así como también un su grado de significancia p valor igual a $0,000 < 0,05$, los resultados de la presente

investigación nos permite contrastar con los resultados obtenidos en el trabajo de Troncoso (2019), quien concluye en la investigación sobre el análisis de las características de la cultura organizacional y el servicio de calidad, donde evidencio una relación moderada, y esto porque en dicha investigación se visualizó factores críticos en la cultura organizacional y las oportunidades para alcanzar mejoras educativas, siendo necesario fortalecer la organización del trabajo a través de un liderazgo efectivo que promueva actitudes y conocimientos, los mismos que deben guardar relación con las cualidades del líder de la institución, para de esa manera crear interés a los demás, de tal manera que los integran la institución se comprometan con los objetivos y con su propia responsabilidad, dejando de lado el personalismo, siendo su sentir el desarrollar un trabajo en equipo, esto para lograr los objetivos planteados como organización. Así como también dicha organización debe establecer mucho énfasis en invertir de forma constante en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus integrantes de equipo. De igual forma es importante guiar a los integrantes de las instituciones en el proceso de compartir valores los valores centrales de la organización., llegando a consensuar y llegar acuerdos con el fin de alcanzar objetivos comunes. Así lo señala Brigido (2006), refiriéndose a la eficacia como el sentido que se encuentra a los objetivos que se pretende encontrar y se concatenan con las políticas en general que se establecen a nivel de la organización o institución, aprovechando al máximo los recursos. Por otro lado, también se sustenta con los resultados obtenidos de la investigación realizada por Grajales (2019), donde señala que la cultura organizacional está relacionada al alto carisma y la construcción de pertenencia mediante el fortalecimiento de la motivación y la mística, el mismo que está en estrecha relación con la actitud de las personas, de lo señalado por Grajales se llega a concluir que las actitudes desarrolladas en los individuos permitirá fortalecer la cultura que está formándose dentro de una institución. La construcción de una cultura organizativa requiere establecer las pautas y el parámetro a seguir en base a la visión personal del líder y dependerá mucho de su capacidad de socialización que deben compartirse con todos los miembros de dicha organización, sabemos que las mayorías de organizaciones se inician de una manera pequeña, pero con el tiempo se va acrecentando en base a sus metas y objetivos mayores que se manifestara en la gestión de cada área de dicha organización. Por ello es importante considerar

que dependerá mucho la visión y también el sentido de la misión donde está señalado los anhelos, sueños, actitudes compartidas de todo el grupo de trabajo.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3 donde se plantea que existe relación entre la calidad educativa y la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas de la REI 14 de la UGEL 01 se concluye que entre ambas variables se establece una relación de Rho Spearman de 0,552 el cual está en un nivel de correlación moderado y su grado de significancia es de $0,000 < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula, esto se fundamenta en las investigaciones realizada por Baquerizo (2021) que a partir de los resultados de una correlación de Spearman de 0,68 donde se considera en un nivel bueno. Estableciéndose que la expectativa y percepción del usuario tienen una estrecha relación con la cultura organizacional, sabiendo que la visión es la capacidad de ver el más allá a partir de una comprensión de alcanzar la expectativa y percepción del usuario con el fin de atender sus necesidades a razón de brindar un servicio de calidad. Otra de las investigaciones que concuerdan con los resultados se considera a Miranda (2021), donde establece que la relación de importancia con la calidad tiene que ver mucho el desempeño docente, entendiéndolo desde la base teórica de Kaplan y Norton (2000) quienes señalan que la visión compartida se entiende como aquellas que se comunica y es entendida por los que integran la institución, de tal forma que llegan a identificarse y por tanto a comprometerse con ellas, y en el plano educativo dicho compromiso e identificación está ligado al desempeño docente. Por tanto podemos afirmar que la calidad es un proceso o un camino que no está limitado y que está relacionado con un sistema de mejora continua en el cual se va avanzando constantemente en el devenir de la labor que viene desempeñando todos los integrantes de dicha organización en base a sus objetivos, también lo podemos entender como que la calidad es un espíritu de vida donde es la transformación de un espacio nuevo y el deseo de hacer bien las cosas a fin de obtener un resultado con mejoras permanentemente, que permitirá que los usuarios puedan fidelizarse.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación según la tabla N° 10 el nivel de significancia fue ($\text{Sig}=0,000$) y siendo menor a 0,05 se determina que existe relación entre las variables calidad educativa y cultura organizacional de las I.E. de la REI 14, Ugel 01, 2022 por lo tanto se acepta la hipótesis general la calidad educativa se relaciona con la cultura organizacional de las instituciones educativas de la REI 14, UGEL 01.

Segunda. - Según los resultados obtenidos en la investigación, la tabla N° 11 arrojo el nivel de significancia de ($\text{Sig}=0,000$), siendo menor a 0,05 se establece que existe relación entre la variable calidad educativa y la dimensión interacciones sociales de la variable cultura organizacional de las I.E. de la REI 14, Ugel 01, 2022 por lo tanto se acepta la hipótesis específica la calidad educativa se relaciona con la dimensión interacciones sociales de la variable cultura organizacional.

Tercera. - Según los resultados obtenidos en la presente investigación, la tabla N° 12 arrojó el nivel de significancia de ($\text{Sig}=0,000$), siendo menor a 0,05 se establece que existe relación entre la variable calidad educativa y la dimensión actitudes compartidas de la variable cultura organizacional de las I.E. de la REI 14, Ugel 01, 2022 por lo tanto se acepta la hipótesis específica la calidad educativa se relaciona con la dimensión actitudes compartidas de la variable cultura organizacional.

Cuarta.- De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, la tabla N° 13 muestra el nivel de significancia de 0,000, siendo menor a 0,05, por lo que se establece que existe relación entre la variable calidad educativa y la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional de las I.E. de la REI 14, Ugel 01, 2022 por tanto se acepta la hipótesis específica la calidad educativa se relaciona con la dimensión visión compartida de la variable cultura organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - A los miembros de las instituciones educativas fortalecer la cultura organizacional, basado en la interacción social que les permita a los integrantes de la institución relacionarse en todos los espacios, incrementando las relaciones personales y grupales, practicando una actitud compartida que les permita construir valores grupales y de sostenibilidad en la organización, una visión compartida que permita unir a las personas en una misma identidad y aspiración.

Segunda. - A los docentes de las Instituciones Educativas de la REI 14 promover los espacios de desarrollo de la interacción social, considerando un enfoque sociocultural donde se fortalezca los aprendizajes de manera pertinente para desenvolverse en los diferentes espacios y/o contextos de su organización acrecentando un clima laboral pertinente (Marcelo, 2002, p. 48).

Tercera. - A los integrantes de las instituciones de la REI 14 promover la actitud compartida, entiendo que si consolidamos la cooperación entre iguales permitirá solidificar la participación voluntaria y comprometida de cada individuo para alcanzar metas comunes según como lo señala (Sastre, 1998, p 22-23)

Cuarta. - A la comunidad educativa de las instituciones de la REI 14 unirse en una identidad y una aspiración conjunta que es lo que permitirá motivar a alcanzar sus objetivos resaltados en la visión que está plasmado en sus documentos de gestión, que son los que rigen y guían el trabajo cotidiano de la organización, (Senger, 2010, p 260-261)

REFERENCIAS

Baquerizo, M. (2021). Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa "Ati Il Pillahuaso", Guayaquil, Ecuador. (tesis para obtener grado de maestría, Universidad Cesar Vallejo)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88187/Diez_VVD-SD.pdf?sequence=1

Berenson, M., Levine, D., Krehbiel, T. (2006). *Estadística para Administración*. Pearson Educación de México.

<https://books.google.co.ve/books?id=Aw2NKbDJoZoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Brigido, A. (2006). *Sociología de la educación: temas y perspectivas fundamentales*, Editorial Brujas, Córdoba, Argentina.

<https://books.google.com.pe/books?id=HN-LDwAAQBAJ&pg=PT407&dq=concepto+de+eficacia+educativa&hl=es-19&sa=X&ved=2ahUKEwjXj4muhvz3AhURBrkGHc1jCy0Q6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=concepto%20de%20eficacia%20educativa&f=false>

Burbano, E. (2020). *Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas*, Panamá, Volumen 22, núm. 1.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3411771006/html/>

Cejas, O. & Lanza, P. (2006). *Dirección Estratégica Desarrollo de Estrategias en ambientes de turbulencia*, Universidad abierta interamericana, Bibliografía de Voros S.A., Buenos Aires.

<https://books.google.com.pe/books?id=SHyWY5lf498C&lpg=PA127&dq=vision%20compartida&pg=PA127#v=onepage&q=vision%20compartida&f=false>

Chiavenato, I. (2005). *Administração Nos Novos Tempos*, Elsevier Editora.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. Editorial Atlas

Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable. El deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.

<https://books.google.com.pe/books?id=-1UdBAAQBAJ&lpg=PA337&dq=interacci%C3%B3n%20social%20en%20una%20organizaci%C3%B3n&pg=PA337#v=onepage&q=interacci%C3%B3n%20social%20en%20una%20organizaci%C3%B3n&f=false>

García, V. (1981). *La calidad de la educación: Una interrogante a las ciencias de la educación, a la política docente y a la actividad escolar*, [ponencias de un seminario] (p. 10). Madrid: CSIC, Instituto de Pedagogía "San José de Calasanz"

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2309285>

Gilbert, D., Stoner, J., & Freeman, E. (1995). *Management, member of the national chamber of the publishing industry*. Editorial Pearson

Grajales, M. (2019). *Cultura institucional y calidad educativa: una aproximación etnográfica desde los significados construidos por los docentes y los directivos del colegio del sagrado corazón de Jesús, Bethlemitas, Bogotá, sede Chapinero*. (Tesis para obtener grado de maestría). Universidad de la Sabana.

Gregory, I. (2003). *Ethics in Research*, Continuum

https://books.google.com.pe/books?id=oOW_eV_apwYC&lpg=PR9&ots=da dN5VYXIJ&dq=The%20importance%20of%20ethics%20in%20research&lr&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q=The%20importance%20of%20ethics%20in%20research&f=false

Guzmán, I. (1969) *La sociología de la empresa*, Edit. Jus, México.

Kaplan, R., & Norton, D. (2000). *El Cuadro de Mando Integral*. (4ta ed.) Madrid: Ediciones Gestión 2000, S.A.

- Krzywinski, M. y Altman, N. (2014). *Comparing samples*. Part I. *Nature.*, 11(3): 215-216. <https://www.nature.com/articles/nmeth.2858.pdf>
- Ladines, S. (2020). *Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020, Piura*. (Tesis para obtener grado de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- León, V. (2021). *La Cultura Organizacional del equipo directivo influye en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho – 2018, Lima*. (Tesis para obtener doctorado). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la Investigación*, Bogotá, Eco ediciones (p. 40)
- Llanos, M. (2018). *La Cultura Organizacional, principal propulsor de la Calidad en Instituciones de Educación Superior: caso universidad ecuatoriana*. *Revista espacios*, volumen 39, número 23.
- Llinás H. (2017). *Estadística inferencial*. Editorial Universidad del Norte, Bogotá <https://ebooks.uninorte.edu.co/product/estadstica-inferencial>
- Lusthaus, Ch., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Montalván F. (2002), *Organizational assessment: a framework for improving performance*, *Inter-American Development Bank, International Development Research Center, Washington DC, USA*. Editorial IDB bookstore
- Marcelo, C. (2002). *Los profesores como trabajadores del conocimiento. Certidumbres y desafíos para una formación a lo largo de la vida*. Editorial Educar.
- Marcelo, C. (2009) *Professional Development of Teachers: past and future*. *Educational sciences*, número 8. https://www.academia.edu/26602123/Professional_Development_of_Teachers_past_and_future.
- MINEDU, (2020) *Proyecto Educativo Nacional – PEN 2036*, Consejo nacional de Educación.

- MINEDU, (2022) *El Perú en PISA 2018 Informe nacional de resultados*, Lima.
<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/02/PISA-2018-4feb.pdf>
- Miranda P. (2021) *relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas ramón Copaja y Coronel Gregorio Albarracín de la Provincia de Tarata, año 2019 (tesis para optar el grado de maestría)*.
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Morales, F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. *Academia.edu*
https://www.academia.edu/8101101/Conozca_3_tipos_de_investigacion.
- Nosek, B., Banaji, M., & Greenwald, A. (2002). E-Research: Ethics, Security, Design, and Control in Psychological Research on the Internet. *Journal of Social Issues*, 58(1), 161-176.
<https://pdfs.semanticscholar.org/682e/6499349102fdea73b2caa78c1f2ee704b826.pdf>
- Ñañez C. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Tesis para obtener grado de Magister)*, Lima
- Ñaupas H. et al. (2018), *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*, Bogotá, Ediciones de la U. (p. 334-339)
- Ojeda, M., Arizmendi, P., y Rivero, E. (2007). *Ética una visión global de la conducta humana*. Pearson Educación.
https://www.academia.edu/22766916/%C3%89tica_una_visi%C3%B3n_global_de_la_conducta_humana_Ojeda_1_Ed
- Ortega, M., López, S., y Álvarez, M. (2011) *Ciencias Psicosociales I*, Universidad de Cantabria, Open Course ware.
https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf
- Pascual B. (2006) *Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español*, Pulso revista de educación 29, 43-58
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2200891>

- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., y Muñoz, C. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*, Arica, Chile. Revista scielo, volumen 13, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Peña, M. (2012). *Metodología de la Investigación*, (Presentación de power point). Repositorio Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Pfleger, I. (2022). Inferential Statistics. In R. Kimmons, *Education Research: Across Multiple Paradigms*. EdTech Books. Retrieved from https://edtechbooks.org/education_research/inferential_statistics
- Ponce, H. (2019). *Conceptos básicos de Estadísticas Inferenciales aplicadas a la Investigación Educativa*. Instituto de Ciencias Sociales y Administración. Volumen 1 <https://elibros.uacj.mx/omp/index.php/publicaciones/catalog/book/163>.
- Revista gestión (22 de julio 2021), *management & empleo* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de-encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivas-noticia/>
- Robbins S. y Judge T., (2009). *Organizational behavior*, Pearson.
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación, *Revista Universidad y Sociedad*. Volumen 10, 1 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Sastre, G., Moreno, M. y Timón, M., (1998). Educación y Razonamiento Moral. *Educar*, 22-23
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*, Jossey bass
- Schmelkes, S. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México: SEP.

Schmelkes, S. (1997). *Documento 3. Programa Evaluación de la Calidad de la Educación. Cumbre Iberoamericana*. p. 4 -5.

Senger, P. (2010). *La quinta disciplina, como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Buenos Aires. Granica

Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos, ediciones Díaz de los santos*.

<https://www.estadisticaparalainvestigacion.com/wp-content/uploads/2017/12/Calidad-en-Los-Servicios-Educativos-Senlle-AndrA-c-s-Author.pdf>

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996) *Management*, Pearson.
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Terán H. (2021) Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021, *Revista iberoamericana de educación*, volumen especial 1, ORCID: 0000-0003-4637-1061, hteranpla@ucvvirtual.edu.pe,

Troncoso P. (2019) Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble, Chile. (Tesis para obtener grado de maestría). Universidad de Talca.

UNESCO, (1990) World Declaration on Education for All and Framework for Action to Meet Basic Learning Needs.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583>

UNESCO, (2007) Educación de calidad para todos unos asuntos de derechos humanos, Buenos Aires.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000150272>

UNESCO, (2008) Estudio internacional sobre la calidad de la educación: la planificación de su diseño y la gestión de su impacto,

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147093_spa

UNESCO, (2006). Cross-national studies of the quality of education: planning their design and managing their impact, International Institute for Educational Planning of UNESCO

Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial* (Vol. 8). Univ. de Castilla La mancha.

<https://books.google.com.pe/books?id=RbaC-wPWqjsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Villegas J. (2012) Educación para la mente y la sociedad: La reforma de la educación pasa por la del modelo de aprendizaje dentro del aula, EEUU.Palibrio.
<https://books.google.com.pe/books?id=YlwyfwGt1wkC&lpg=PA219&dq=concepto%20de%20pertinencia%20educativa&pg=PA218#v=onepage&q=concepto%20de%20pertinencia%20educativa&f=false>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Calidad Educativa	Son las consideraciones a tener en cuenta, que permitirán determinar la variable Calidad Educativa para ello se requiere medir el proceso educativo a partir de los propósitos, nivel de interacción, calidad de enseñanza, eficiencia y uso de los recursos de manera pertinente. Para ello se tendrá en cuenta los indicadores de evaluación.	Eficiencia Es la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas (Lusthaus, 2002, p. 123)	Resultados logrados	<ul style="list-style-type: none"> • El número de estudiantes aprobados es significativo al término del año • Me encuentro satisfecho con mi labor desarrollada durante el año escolar • La institución planifica actividades significativas • El nivel de retirados disminuye de forma paulatina cada año. • Se gestiona adecuadamente los recursos económicos. 	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Escala Ordinal (Likert) 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre
			Costos utilizados	<ul style="list-style-type: none"> • Los acuerdos tomados son de forma democrática. • Se gestiona adecuadamente los recursos educativos • Se prioriza la inversión en acciones de interés institucional • Se gestiona la distribución del personal de manera optima • El mantenimiento del local es realizado por el personal de la institución. • Se gestiona acciones de intervención con aliados estratégicos 		
			Metas alcanzadas	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes experimentan bienestar por sentir cubiertas sus expectativas académicas • El docente se siente atendido frente a sus necesidades de un clima laboral favorable • El docente se preparada en la gestión pedagógica permanentemente. • Se cumple con los objetivos anuales planteados en el PAT 		
		Objetivos logrados	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos institucionales son ejecutables y reales • Los objetivos institucionales son planificados por la comunidad educativa 			
		Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia aumento del nivel de promoción • Se evidencia disminución del nivel de repitencia • Se evidencia disminución del nivel de retirados • Se evidencia organización en la atención de todos los procesos de gestión interna 			
		Eficacia La eficacia es una categoría interpretativa del funcionamiento de un sistema de educación que adquiere sentido en relación a				

		<p>los objetivos que ese sistema se ha propuesto lograr; por lo tanto, no es independiente de las políticas que se formulan para el sector y las metas concretas que se quieren alcanzar, (Brigido, 2006, p. 299)</p>	Metas alcanzadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se hace seguimiento a la trayectoria del egresado • Se involucra a los egresados en la gestión de la institución. • El egresado tiene una vocación profesional definida • Se logra el 100% de objetivos anuales planteados en la institución educativa. 		
		<p>Pertinencia Educativa Es la educación que sirve a su tiempo y su sociedad y se corresponde con la forma de producción social, que, en la sociedad de conocimiento, hace uso estratégico del mismo para producir nuevo conocimiento empleando el que ya se tiene como plataforma y base de información. (Villegas, 2012, p. 219)</p>	Uso adecuado del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Las horas empleadas para mis actividades de aprendizaje con estudiantes son óptimas • Se cumple con las horas lectivas programadas durante el año 		
			Producción social	<ul style="list-style-type: none"> • El docente promueve el logro de los objetivos • Se evidencia motivación del docente en su labor • El docente planifica su trabajo diario • Se evalúa los resultados de un proyecto para la mejora institucional 		
			Servicio según necesidad del usuario	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo de atención de solicitudes es oportuna • El usuario muestra satisfacción por la atención del personal • Los reforzamientos de los aprendizajes son realizados por los mismos docentes. 		
Cultura Organizacional	La cultura organizacional se permite evaluar por medio de la medición de la interacción, las actitudes que manifiestan y las aspiraciones que tengan los integrantes de la organización educativa. Para	<p>Interacción Social Está constituida por una asociación de voluntades, y es volcada en los procesos de interacción social. Surge de las coincidencias entre los integrantes para avanzar con un proyecto compartido, bajo ciertos valores éticos</p>	Voluntades comunes	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros de la institución muestran interés por el bien del otro • Se evidencia reciprocidad en la forma del trato • Existe comunicación fluida y clara entre los miembros de la institución. 		
			Objetivos comunes	<ul style="list-style-type: none"> • Se consensua planes y objetivos comunes • Comparten vivencia similar de vida • Tiene aspiraciones de vida y laborales comunes • Los planes y proyectos tienen el mismo sentir • Comparten los mismos proyectos u objetivos 		
			Valores comunes	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte los mismos valores • Se manifiestan tratos de respeto al otro. 		

	ello se tendrá en cuenta dichos indicadores en el cuestionario de evaluación.	y sociales, cohesionando y movilizando el activo humano de la organización. (Etkin, 2007, p. 337)		<ul style="list-style-type: none"> • Para el logro de los objetivos institucionales se consensua intereses de equipo 		
		Actitudes compartidas. Es una predisposición aprendida a valorar o comportarse una manera favorable o desfavorable una persona objeto o situación dentro de una organización. (Ortego at.el., 2011, p. 3)	Interacción de grupo	<ul style="list-style-type: none"> • El dialogo es abierto y fluido entre los miembros de la comunidad. • Se evita malos entendidos en la comunicación con sus pares 		
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • La toma de decisiones es con la participación de todos los integrantes de la comunidad • La actitud del personal es amistosa y de respeto 		
			Identificación entre pares	<ul style="list-style-type: none"> • Comparten ideas y pensamientos relacionados a su perspectiva de desarrollo personal • Muestra identidad con los objetivos institucionales • Se compromete con las metas planteadas • Asume retos por el beneficio de grupo 		
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Se consensua el trabajo en equipo • Se comparte responsabilidades de trabajo • Existe reciprocidad en el trabajo • Muestran disposición para realizar los trabajos institucionales • Muestra actitud positiva frente a los retos 		
Visión compartida Es cuando existe una identificación de cada individuo de la organización, con la imagen de futuro que se pretende crear. Existe un alto grado de compromiso con sus aspiraciones de tal forma que fluye una voluntad de trabajo que potencia las capacidades individuales. (Cejas & Lanza, 2006, p. 127)	Trabajo compartido	<ul style="list-style-type: none"> • La cooperación es parte del trabajo de equipo • Los planes o proyectos persiguen el sentir del grupo • Los planes buscan beneficios institucionales • Las actividades propuestas se desarrollan de manera compartida. 				

Calidad Educativa y la Cultura Organizacional en las I.E. de la REI 14 - UGEL 01-2022

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General ¿Existe relación entre la calidad educativa y la cultura organizacional en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 - LIMA?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Existe relación entre la calidad educativa y la interacción social en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA? 2. ¿Existe relación entre la calidad educativa y las actitudes compartidas en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA? 3. ¿Existe relación entre la calidad educativa y la visión compartida en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la calidad educativa y la cultura organizacional en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación de la calidad educativa y la interacción social en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA. 2. Determinar la relación de la calidad educativa y las actitudes compartidas en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA. 3. Determinar la relación de la calidad educativa y la visión compartida en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la calidad educativa y la cultura organizacional en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA</p> <p>Hipótesis específico 1. Existe relación entre la calidad educativa y la interacción social en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA. 2. Existe relación entre la calidad educativa y las actitudes compartidas en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA 3. Existe relación entre la calidad educativa y la visión compartida en las I.E. de la REI 14 – UGEL 01 – LIMA</p>	Calidad Educativa	GARCIA (1981) Define a la calidad educativa como el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que es eficiente, coherente y eficaz (p. 10)	Eficiencia	Resultados logrados
						Costos utilizados
						Metas alcanzadas
					Eficacia	Objetivos logrados
						Rendimiento
						Metas alcanzadas
			Pertinencia	Uso adecuado del tiempo		
				Producción social		
				Servicio según necesidad del usuario		
			Cultura Organizacional	CHIAVENATO (2009) Es la forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. (p. 123)	Interacción social	Voluntades comunes
						Objetivos comunes
						Valores comunes
Actitudes compartidas	Interacción de grupo					
	Relaciones sociales					
Visión compartida	Identificación entre pares					
	Compromiso					
	Trabajo compartido					

MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Según Sampieri & (2003) El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Kemmis y McTaggart (1988) señalan que el tipo de investigación básica busca el proceso de reflexión en un área o problema determinado, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal. El profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio para definir con claridad el problema y para especificar un plan de acción. Luego, se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada”.</p> <p>Nivel: El nivel de estudio de esta investigación es descriptivo correlacional, que mide una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas. porque según Hernández (2014) tiene como objetivo identificar la relación o vínculo que se manifiesta entre dos o más variables, definiciones, clases, etc. en una muestra, el estudio correlacional de alguna manera tiende a ser explicativo, pero parcialmente, ya que se debe aclarar cuál es la relación entre las variables.</p> <p>Diseño: El diseño de la presente investigación es no experimental ya que según Hernández. (2014) no se maneja intencionalmente la variable independiente para modificar los resultados de las otras variables,</p>	<p>Población: Para la presente investigación se tomó en cuenta como población de estudio a 250 docentes de la REI 14 de la UGEL 01.</p> <p>Tipo de muestreo: El presente trabajo de investigación, cuenta con un muestreo no probabilístico o dirigido, ya que según Hernández et al (2014) se consideran ciertas características de los objetos de estudio, los cuales se adecuan o responden a las características de la investigación. (p. 18).</p> <p>Además, es un muestreo por conveniencia ya que según Baena (2009) el encargado de la investigación selecciona a los objetos de estudio, ya sea porque están prestos y habilitados para ser analizados. (p. 152).</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>83 docentes de la REI 14 de la UGEL 01</p>	<p>Variable 1: Calidad Educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Josué Sayritupac Gutiérrez Año: 2022 Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: docentes de la REI 14 por medio de google formulario Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Cultura Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Josué Sayritupac Gutiérrez Año: 2022 Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: docentes de la REI 14 por medio de google formulario Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Según F. Morales (2018), la investigación es descriptiva porque se utiliza encuestas para describir de mejor manera el tema en base a los datos estadísticos recolectados. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.</p> <p>Este método intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra de población. Para ello se trabajará con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar consecuencias de esa información así obtendremos medidas de centralización (media, mediana moda), dispersión (rango, varianza, desviación típica) y forma (coeficiente de asimetría y curtosis).</p> <p>.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Según Berenson et al, (2006) dicha estadística nos dirige los procedimientos estadísticos que sirven para deducir o inferir algo acerca de un conjunto de datos numéricos, teniendo en cuenta la selección de un grupo menor de ellos.</p> <p>Se ocupa de los procesos de estimación, análisis y pruebas hipótesis, con el propósito de llegar a conclusiones que</p>

<p>por lo que se requiere solo analizar los fenómenos según cómo actúan en su entorno libre de cualquier estímulo. (p. 152). Además, es transaccional o transversal porque según Hernández et al. (2014) se recogen datos una sola vez y en un momento determinado, su finalidad es explicar las variables y examinar los hechos sucedidos en el tiempo preciso. (p. 154).</p>			<p>brinden una adecuada base científica para la toma de decisiones, tomando como base la información muestral captada.</p>
---	--	--	--

**Anexo:
Instrumento de recolección de datos de Calidad educativa**

Cuestionario para medir la calidad educativa				
<p>Estimado</p> <p>El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel calidad educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p>Lea atentamente cada ítem y responde en las opciones de nunca, a veces y siempre según corresponda en cada ítem. Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.</p> <p>Gracias.</p>				
Dimensión Eficiencia				
1	El número de estudiantes aprobados es significativo en los últimos años.	Siempre	A veces	Nunca
2	Planifica la Institución Educativa actividades pedagógicas significativas	Siempre	A veces	Nunca
3	Se gestiona adecuadamente los recursos económicos de la Institución Educativa.	Siempre	A veces	Nunca
4	Los acuerdos tomados en la Institución Educativa son oportunos	Siempre	A veces	Nunca
5	Las gestiones de los recursos educativos son pertinentes en la institución.	Siempre	A veces	Nunca
6	Priorizan la inversión económica en beneficio de las necesidades del estudiante.	Siempre	A veces	Nunca
7	Se gestiona la distribución del personal de manera óptima	Siempre	A veces	Nunca
8	El mantenimiento del local es realizado por el personal administrativo de la institución.	Siempre	A veces	Nunca
9	La intervención de aliados estratégicos es gestionada para la mejora del servicio educativo	Siempre	A veces	Nunca
10	Los estudiantes experimentan bienestar por sentir cubiertas sus expectativas académicas	Siempre	A veces	Nunca
11	Se desempeña en un clima laboral favorable dentro de la Institución Educativa	Siempre	A veces	Nunca
12	La preparación en gestión pedagógica es permanente por el docente.	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión Eficacia				
13	Las metas institucionales son planificadas por la comunidad educativa	Siempre	A veces	Nunca
14	Los objetivos institucionales son ejecutables	Siempre	A veces	Nunca
15	El incremento en la demanda de estudiantes es evidente en la estadística cada año.	Siempre	A veces	Nunca
16	Es evidente la disminución del nivel de repitencia	Siempre	A veces	Nunca
17	La estadística muestra el descenso del nivel de retirados cada año	Siempre	A veces	Nunca
18	Los procesos de gestión interna promueve la atención al usuario de manera satisfactoria.	Siempre	A veces	Nunca
19	Se involucra a los estudiantes egresados en las propuestas de mejora para la institución.	Siempre	A veces	Nunca
20	Al término del año se logra los objetivos anuales planteados en el PAT	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión Pertinencia				

21	Las horas empleadas para las actividades de aprendizaje son apropiadas según necesidad académica del estudiante	Siempre	A veces	Nunca
22	Se cumple con las horas lectivas programadas durante el año	Siempre	A veces	Nunca
23	El cumplimiento del plan curricular, se evidencia en los resultados académicos de los estudiantes	Siempre	A veces	Nunca
24	Los Planes Curriculares está de acuerdo a la necesidad del estudiante.	Siempre	A veces	Nunca
25	Planifica el trabajo diario con los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
26	Los reforzamientos de los aprendizajes son realizados por los mismos docentes.	Siempre	A veces	Nunca
27	El tiempo de atención de solicitudes para trámites administrativos es oportuna.	Siempre	A veces	Nunca
28	Se evalúa los resultados de un proyecto para la mejora institucional.	Siempre	A veces	Nunca

Anexo
Instrumento de recolección de datos de cultura organizacional

Cuestionario para medir la cultura organizacional

Estimado

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de cultura organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responde en las opciones de nunca, a veces y siempre según corresponda en cada ítem.

Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias.

Dimensión Interacción Social

1	Los miembros de la institución muestran interés por el bien del otro	Siempre	A veces	Nunca
2	Se evidencia reciprocidad en la forma del trato	Siempre	A veces	Nunca
3	Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución.	Siempre	A veces	Nunca
4	Muestra empatía por las aspiraciones de vida de los demás miembros de la comunidad educativa.	Siempre	A veces	Nunca
5	Los proyectos de innovación pedagógica evidencian las aspiraciones de los integrantes de la Institución Educativa.	Siempre	A veces	Nunca
6	La comunidad educativa comparten los mismos valores institucionales.	Siempre	A veces	Nunca
7	Se manifiestan tratos de respeto entre los integrantes de la Comunidad educativa	Siempre	A veces	Nunca
8	Los miembros de la Institución Educativa participan de las actividades de manera optimista	Siempre	A veces	Nunca

Dimensión Actitudes Compartidas

9	El dialogo es abierto entre los miembros de la comunidad.	Siempre	A veces	Nunca
10	La comunicación con sus pares es asertiva.	Siempre	A veces	Nunca
11	Las decisiones son tomadas en consenso por todos.	Siempre	A veces	Nunca
12	Los miembros de la comunidad respetan los acuerdos institucionales.	Siempre	A veces	Nunca
13	Considera que las reuniones institucionales cumplen con los propósitos esperados.	Siempre	A veces	Nunca
14	Prefiere trabajar en equipo.	Siempre	A veces	Nunca
15	Muestra disposición para realizar los trabajos institucionales	Siempre	A veces	Nunca

Dimensión Visión Compartida

16	Los miembros de la comunidad educativa comparten ideas comunes frente a decisiones de trabajo	Siempre	A veces	Nunca
17	La visión institucional es elaborado por todos los integrantes de la comunidad educativa.	Siempre	A veces	Nunca
18	Muestra identidad con los objetivos institucionales	Siempre	A veces	Nunca
19	Se compromete con las metas planteadas	Siempre	A veces	Nunca

20	Asume retos para el beneficio de grupo	Siempre	A veces	Nunca
21	En la planificación pedagógica comparte responsabilidades de trabajo	Siempre	A veces	Nunca
22	Existe empatía en el trabajo del equipo	Siempre	A veces	Nunca
23	La cooperación es parte del trabajo de equipo	Siempre	A veces	Nunca
24	Los proyectos institucionales persiguen las metas del grupo	Siempre	A veces	Nunca
25	El PAT busca los beneficios institucionales.	Siempre	A veces	Nunca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	El número de estudiantes aprobados es significativo en los últimos años.	✓		✓		✓		
2	Planifica la Institución Educativa actividades pedagógicas significativas	✓		✓		✓		
3	Se gestiona adecuadamente los recursos económicos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los acuerdos tomados en la Institución Educativa son oportunos	✓		✓		✓		
5	La gestión de los recursos educativos son pertinentes en la institución.	✓		✓		✓		
6	Priorizan la inversión económica en beneficio de las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Se gestiona la distribución del personal de manera óptima	✓		✓		✓		
8	El mantenimiento del local es realizado por el personal administrativo de la institución.	✓		✓		✓		
9	La intervención de aliados estratégicos es gestionada para la mejora del servicio educativo	✓		✓		✓		
10	Los estudiantes experimentan bienestar por sentir cubiertas sus expectativas académicas	✓		✓		✓		
11	Se desempeña en un clima laboral favorable dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
12	La preparación en gestión pedagógica es permanente por el docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las metas institucionales son planificadas por la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Los objetivos institucionales son ejecutables	✓		✓		✓		
15	El incremento en la demanda de estudiantes es evidente en la estadística cada año.	✓		✓		✓		
16	Es evidente la disminución del nivel de repitencia	✓		✓		✓		
17	La estadística muestra el descenso del nivel de retirados cada año	✓		✓		✓		
18	Los procesos de gestión interna promueve la atención al usuario de manera satisfactoria.	✓		✓		✓		
19	Se involucra a los estudiantes egresados en las propuestas de mejora para la institución.	✓		✓		✓		
20	Al término del año se logra los objetivos anuales planteados en el PAT	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Las horas empleadas para las actividades de aprendizaje son apropiadas según necesidad académica del estudiante	✓		✓		✓	
22	Se cumple con las horas lectivas programadas durante el año	✓		✓		✓	
23	El cumplimiento del plan curricular, se evidencia en los resultados académicos de los estudiantes	✓		✓		✓	
24	Los Planes Curriculares está de acuerdo a la necesidad del estudiante.	✓		✓		✓	
25	Planifica el trabajo diario con los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Los reforzamientos de los aprendizajes son realizados por los mismos docentes.	✓		✓		✓	
27	El tiempo de atención de solicitudes para trámites administrativos es oportuna.	✓		✓		✓	
28	Se evalúa los resultados de un proyecto para la mejora institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisado las items en cada dimensión se considera suficientes para evaluar dichas dimensiones.

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

nombres del juez validador. Mg. Mercedes Luisa Morón Tataje

DNI: 22264248

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

Lima 05 de Junio del 2022

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

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

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

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



Mg. Mercedes Luisa Morón Tataje

DNI N° 22264248

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: EFICIENCIA							
1	El número de estudiantes aprobados es significativo en los últimos años.	✓		✓		✓		
2	Planifica la Institución Educativa actividades pedagógicas significativas	✓		✓		✓		
3	Se gestiona adecuadamente los recursos económicos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los acuerdos tomados en la Institución Educativa son oportunos	✓		✓		✓		
5	La gestión de los recursos educativos son pertinentes en la institución.	✓		✓		✓		
6	Priorizan la inversión económica en beneficio de las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Se gestiona la distribución del personal de manera óptima	✓		✓		✓		
8	El mantenimiento del local es realizado por el personal administrativo de la institución.	✓		✓		✓		
9	La intervención de aliados estratégicos es gestionada para la mejora del servicio educativo	✓		✓		✓		
10	Los estudiantes experimentan bienestar por sentir cubiertas sus expectativas académicas	✓		✓		✓		
11	Se desempeña en un clima laboral favorable dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
12	La preparación en gestión pedagógica es permanente por el docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las metas institucionales son planificadas por la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Los objetivos institucionales son ejecutables	✓		✓		✓		
15	El incremento en la demanda de estudiantes es evidente en la estadística cada año.	✓		✓		✓		
16	Es evidente la disminución del nivel de repitencia	✓		✓		✓		
17	La estadística muestra el descenso del nivel de retirados cada año	✓		✓		✓		
18	Los procesos de gestión interna promueve la atención al usuario de manera satisfactoria.	✓		✓		✓		
19	Se involucra a los estudiantes egresados en las propuestas de mejora para la institución.	✓		✓		✓		
20	Al término del año se logra los objetivos anuales planteados en el PAT	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: PERTINENCIA EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Las horas empleadas para las actividades de aprendizaje son apropiadas según necesidad académica del estudiante	✓		✓		✓	
22	Se cumple con las horas lectivas programadas durante el año	✓		✓		✓	
23	El cumplimiento del plan curricular, se evidencia en los resultados académicos de los estudiantes	✓		✓		✓	
24	Los Planes Curriculares está de acuerdo a la necesidad del estudiante.	✓		✓		✓	
25	Planifica el trabajo diario con los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Los reforzamientos de los aprendizajes son realizados por los mismos docentes.	✓		✓		✓	
27	El tiempo de atención de solicitudes para trámites administrativos es oportuna.	✓		✓		✓	
28	Se evalúa los resultados de un proyecto para la mejora institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los 28 ítems considerados son suficientes para medir las dimensiones.

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

nombres del juez validador. Dr. Patricia Maria Ramos Vera

DNI: 10752275

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Lima 05 de Junio del 2022

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

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

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

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



Dr. Patricia Maria Ramos Vera

DNI N° 10752275

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: EFICIENCIA							
1	El número de estudiantes aprobados es significativo en los últimos años.	✓		✓		✓		
2	Planifica la Institución Educativa actividades pedagógicas significativas	✓		✓		✓		
3	Se gestiona adecuadamente los recursos económicos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los acuerdos tomados en la Institución Educativa son oportunos	✓		✓		✓		
5	La gestión de los recursos educativos son pertinentes en la institución.	✓		✓		✓		
6	Priorizan la inversión económica en beneficio de las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Se gestiona la distribución del personal de manera óptima	✓		✓		✓		
8	El mantenimiento del local es realizado por el personal administrativo de la institución.	✓		✓		✓		
9	La intervención de aliados estratégicos es gestionada para la mejora del servicio educativo	✓		✓		✓		
10	Los estudiantes experimentan bienestar por sentir cubiertas sus expectativas académicas	✓		✓		✓		
11	Se desempeña en un clima laboral favorable dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
12	La preparación en gestión pedagógica es permanente por el docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las metas institucionales son planificadas por la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Los objetivos institucionales son ejecutables	✓		✓		✓		
15	El incremento en la demanda de estudiantes es evidente en la estadística cada año.	✓		✓		✓		
16	Es evidente la disminución del nivel de repitencia	✓		✓		✓		
17	La estadística muestra el descenso del nivel de retirados cada año	✓		✓		✓		
18	Los procesos de gestión interna promueve la atención al usuario de manera satisfactoria.	✓		✓		✓		
19	Se involucra a los estudiantes egresados en las propuestas de mejora para la institución.	✓		✓		✓		
20	Al término del año se logra los objetivos anuales planteados en el PAT	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: PERTINENCIA EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Las horas empleadas para las actividades de aprendizaje son apropiadas según necesidad académica del estudiante	✓		✓		✓		
22	Se cumple con las horas lectivas programadas durante el año	✓		✓		✓		
23	El cumplimiento del plan curricular, se evidencia en los resultados académicos de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Los Planes Curriculares está de acuerdo a la necesidad del estudiante.	✓		✓		✓		
25	Planifica el trabajo diario con los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Los reforzamientos de los aprendizajes son realizados por los mismos docentes.	✓		✓		✓		
27	El tiempo de atención de solicitudes para trámites administrativos es oportuna.	✓		✓		✓		
28	Se evalúa los resultados de un proyecto para la mejora institucional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems considerados son suficientes para medir las dimensiones de la variable calidad educativa

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

nombres del juez validador. Dr. Fernando Ramos Vera

DNI: 20406400

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

Lima 05 de Junio del 2022

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

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

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

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



Dr. Fernando Ramos Vera

DNI N° 20406400

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	El número de estudiantes aprobados es significativo en los últimos años.	✓		✓		✓		
2	Planifica la Institución Educativa actividades pedagógicas significativas	✓		✓		✓		
3	Se gestiona adecuadamente los recursos económicos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Los acuerdos tomados en la Institución Educativa son oportunos	✓		✓		✓		
5	La gestión de los recursos educativos son pertinentes en la institución.	✓		✓		✓		
6	Priorizan la inversión económica en beneficio de las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Se gestiona la distribución del personal de manera óptima	✓		✓		✓		
8	El mantenimiento del local es realizado por el personal administrativo de la institución.	✓		✓		✓		
9	La intervención de aliados estratégicos es gestionada para la mejora del servicio educativo	✓		✓		✓		
10	Los estudiantes experimentan bienestar por sentir cubiertas sus expectativas académicas	✓		✓		✓		
11	Se desempeña en un clima laboral favorable dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
12	La preparación en gestión pedagógica es permanente por el docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
13	Las metas institucionales son planificadas por la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Los objetivos institucionales son ejecutables	✓		✓		✓		
15	El incremento en la demanda de estudiantes es evidente en la estadística cada año.	✓		✓		✓		
16	Es evidente la disminución del nivel de repitencia	✓		✓		✓		
17	La estadística muestra el descenso del nivel de retirados cada año	✓		✓		✓		
18	Los procesos de gestión interna promueve la atención al usuario de manera satisfactoria.	✓		✓		✓		
19	Se involucra a los estudiantes egresados en las propuestas de mejora para la institución.	✓		✓		✓		
20	Al término del año se logra los objetivos anuales planteados en el PAT	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA EDUCATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	

21	Las horas empleadas para las actividades de aprendizaje son apropiadas según necesidad académica del estudiante	✓		✓		✓	
22	Se cumple con las horas lectivas programadas durante el año	✓		✓		✓	
23	El cumplimiento del plan curricular, se evidencia en los resultados académicos de los estudiantes	✓		✓		✓	
24	Los Planes Curriculares está de acuerdo a la necesidad del estudiante.	✓		✓		✓	
25	Planifica el trabajo diario con los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Los reforzamientos de los aprendizajes son realizados por los mismos docentes.	✓		✓		✓	
27	El tiempo de atención de solicitudes para trámites administrativos es oportuna.	✓		✓		✓	
28	Se evalúa los resultados de un proyecto para la mejora institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

Díaz Manrique Jimmy DNI: 25713875

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima 05 de Junio del 2022

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

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


 Dr. Jimmy Díaz Manrique

Nombre y Apellido de experto
 DNI N°

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERACCIÓN SOCIAL							
1	Los miembros de la institución muestran interés por el bien del otro	✓		✓		✓		
2	Se evidencia reciprocidad en la forma del trato	✓		✓		✓		
3	Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra empatía por las aspiraciones de vida de los demás miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los proyectos de innovación pedagógica evidencian las aspiraciones de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	La comunidad educativa comparten los mismos valores institucionales.	✓		✓		✓		
7	Se manifiestan tratos de respeto entre los integrantes de la Comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la Institución Educativa participan de las actividades de manera optimista	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES COMPARTIDAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El dialogo es abierto entre los miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
10	La comunicación con sus pares es asertiva.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones son tomadas en consenso por todos.	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la comunidad respetan los acuerdos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Considera que las reuniones institucionales cumplen con los propósitos esperados.	✓		✓		✓		
14	Prefiere trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
15	Muestra disposición para realizar los trabajos institucionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: VISIÓN COMPARTIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los miembros de la comunidad educativa comparten ideas comunes frente a decisiones de trabajo	✓		✓		✓		
17	La visión institucional es elaborado por todos los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Muestra identidad con los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
19	Se compromete con las metas planteadas	✓		✓		✓		

20	Asume retos para el beneficio de grupo	✓		✓		✓		
21	En la planificación pedagógica comparte responsabilidades de trabajo	✓		✓		✓		
22	Existe empatía en el trabajo del equipo	✓		✓		✓		
23	La cooperación es parte del trabajo de equipo	✓		✓		✓		
24	Los proyectos institucionales persiguen las metas del grupo	✓		✓		✓		
25	El PAT busca los beneficios institucionales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa que los ítems considerados son aplicables y suficiente para medir la variable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mercedes Luisa Morón Tataje

DNI: 22264248

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

Lima 05 de Junio del 2022

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

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

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

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



Mg. Mercedes Morón Tataje

DNI N° 22264248

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERACCIÓN SOCIAL							
1	Los miembros de la institución muestran interés por el bien del otro	✓		✓		✓		
2	Se evidencia reciprocidad en la forma del trato	✓		✓		✓		
3	Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra empatía por las aspiraciones de vida de los demás miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los proyectos de innovación pedagógica evidencian las aspiraciones de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	La comunidad educativa comparten los mismos valores institucionales.	✓		✓		✓		
7	Se manifiestan tratos de respeto entre los integrantes de la Comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la Institución Educativa participan de las actividades de manera optimista	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDES COMPARTIDAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El diálogo es abierto entre los miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
10	La comunicación con sus pares es asertiva.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones son tomadas en consenso por todos.	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la comunidad respetan los acuerdos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Considera que las reuniones institucionales cumplen con los propósitos esperados.	✓		✓		✓		
14	Prefiere trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
15	Muestra disposición para realizar los trabajos institucionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: VISIÓN COMPARTIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los miembros de la comunidad educativa comparten ideas comunes frente a decisiones de trabajo	✓		✓		✓		
17	La visión institucional es elaborado por todos los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Muestra identidad con los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
19	Se compromete con las metas planteadas	✓		✓		✓		
20	Asume retos para el beneficio de grupo	✓		✓		✓		

21	En la planificación pedagógica comparte responsabilidades de trabajo	✓		✓		✓	
22	Existe empatía en el trabajo del equipo	✓		✓		✓	
23	La cooperación es parte del trabajo de equipo	✓		✓		✓	
24	Los proyectos institucionales persiguen las metas del grupo	✓		✓		✓	
25	El PAT busca los beneficios institucionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se considera suficiente las 25 ítems según las dimensiones de su variable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Patricia Maria Ramos Vera

DNI: 10752275

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Lima 05 de Junio del 2022

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

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

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

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



Dra. Patricia Maria Ramos Vera

DNI N° 10752275

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTERACCIÓN SOCIAL								
1	Los miembros de la institución muestran interés por el bien del otro	✓		✓		✓		
2	Se evidencia reciprocidad en la forma del trato	✓		✓		✓		
3	Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra empatía por las aspiraciones de vida de los demás miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los proyectos de innovación pedagógica evidencian las aspiraciones de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	La comunidad educativa comparten los mismos valores institucionales.	✓		✓		✓		
7	Se manifiestan tratos de respeto entre los integrantes de la Comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la Institución Educativa participan de las actividades de manera optimista	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ACTITUDES COMPARTIDAS		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El dialogo es abierto entre los miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
10	La comunicación con sus pares es asertiva.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones son tomadas en consenso por todos.	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la comunidad respetan los acuerdos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Considera que las reuniones institucionales cumplen con los propósitos esperados.	✓		✓		✓		
14	Prefiere trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
15	Muestra disposición para realizar los trabajos institucionales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: VISIÓN COMPARTIDA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los miembros de la comunidad educativa comparten ideas comunes frente a decisiones de trabajo	✓		✓		✓		
17	La visión institucional es elaborado por todos los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Muestra identidad con los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
19	Se compromete con las metas planteadas	✓		✓		✓		
20	Asume retos para el beneficio de grupo	✓		✓		✓		

21	En la planificación pedagógica comparte responsabilidades de trabajo	✓		✓		✓	
22	Existe empatía en el trabajo del equipo	✓		✓		✓	
23	La cooperación es parte del trabajo de equipo	✓		✓		✓	
24	Los proyectos institucionales persiguen las metas del grupo	✓		✓		✓	
25	El PAT busca los beneficios institucionales.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los 25 ítems considerados en el instrumento son suficientes para recabar información de la variable cultura organizacional.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Fernando Ramos Vera

DNI: 20406400

Especialidad del validador: Doctor en Educación

16 de junio del 2022

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

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

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

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



Dr. Fernando Ramos Vera

DNI 20406400

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INTERACCION SOCIAL								
1	Los miembros de la institución muestran interés por el bien del otro	✓		✓		✓		
2	Se evidencia reciprocidad en la forma del trato	✓		✓		✓		
3	Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra empatía por las aspiraciones de vida de los demás miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Los proyectos de innovación pedagógica evidencian las aspiraciones de los integrantes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	La comunidad educativa comparten los mismos valores institucionales.	✓		✓		✓		
7	Se manifiestan tratos de respeto entre los integrantes de la Comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la Institución Educativa participan de las actividades de manera optimista	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ACTITUDES COMPARTIDAS								
9	El dialogo es abierto entre los miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
10	La comunicación con sus pares es asertiva.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones son tomadas en consenso por todos.	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la comunidad respetan los acuerdos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Considera que las reuniones institucionales cumplen con los propósitos esperados.	✓		✓		✓		
14	Prefiere trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
15	Muestra disposición para realizar los trabajos institucionales	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: VISION COMPARTIDA								
16	Los miembros de la comunidad educativa comparten ideas comunes frente a decisiones de trabajo	✓		✓		✓		
17	La visión institucional es elaborado por todos los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Muestra identidad con los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
19	Se compromete con las metas planteadas	✓		✓		✓		
20	Asume retos para el beneficio de grupo	✓		✓		✓		
21	En la planificación pedagógica comparte responsabilidades de trabajo	✓		✓		✓		
22	Existe empatía en el trabajo del equipo	✓		✓		✓		

23	La cooperación es parte del trabajo de equipo	✓	✓	✓	
24	Los proyectos institucionales persiguen las metas del grupo	✓	✓	✓	
25	El PAT busca los beneficios institucionales,	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Jimmy Diaz Manrique

DNI: 25713875

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima 05 de Junio del 2022

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

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



----- Dr. Jimmy Diaz Manrique
Nombre y Apellido de experto
DNI N°

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. N° 7090 "FORJADORES DEL PERU"	20604464880
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JUANA NIDIA BECERRA FERRO	DNI: 09010948

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS I.E. DE LA REI 14-UGELD1-2022	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos JOSUE SAYRITUPAC GUTIERREZ	DNI: 21553744

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Villa e Salvador, 07 de julio del 2022



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. N° 6070 HEROES DEL ALTO CENEPA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos MERCEDES LUISA MORÓN TATAJE	DNI: 22264248

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [x] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS I.E. DE LA REI 14-UGEL01-2022	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos JOSUE SAYRITUPAC GUTIERREZ	DNI: 21553744

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Lugar y Fecha: Villa el Salvador, 07 de julio del 2022



Mercedes Morón Tataje
RUC: 205121510000000000

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. N° 7095 "PERU ITALIA"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JAMES MEZA HUAMAN	DNI: 10455151

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [x] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS I.E. DE LA REI 14-UGEL01-2022	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION	
Autor: Nombres y Apellidos JOSUE SAYRITUPAC GUTIERREZ	DNI: 21553744

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Lugar y Fecha: Villa el Salvador, 07 de julio del 2022

Firma:


Mr. James Meza Huaman
DIRECTOR
I.E. N° 7095 "PERU ITALIA"

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización: I.E. 7216	RUC: 20603446292
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombre y Apellidos: SILVERIA AURORA BONILLA GUEVARA	DNI: 08936428

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [x] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS I.E. DE LA REI 14-UGEL01-2022	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	
Autor: Nombre y Apellidos: JOSUE SAYRITUPAC GUTIERREZ	DNI: 21553744

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Villa el Salvador, 07 de julio de 2022

Firma: 
 Silveria A. Bonilla Guevara
 (Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MANRIQUE JIMMY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS I.E. DE LA REI 14-UGEL01-2022", cuyo autor es SAYRITUPAC GUTIERREZ JOSUE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MANRIQUE JIMMY DNI: 25713875 ORCID 0000-0002-5240-1522	Firmado digitalmente por: DMANRIQUEJ el 12-08- 2022 14:33:20

Código documento Trilce: TRI - 0412222