



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión corporativa y cultura organizacional de la Institución
Educativa Las Praderas International School – San Martín de
Porres, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Meza Beltran, Elizabeth (orcid.org/0000-0003-2409-6900)

Ramos Paredes, Valeria Nicole (orcid.org/0000-0002-8994-5881)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (orcid.org/0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, este trabajo de investigación se lo dedico a Dios por darme fuerzas de poder continuar con mis estudios próximos a culminar. Además, a mi familia por sus consejos y palabras de aliento e inspiración en todo este proceso académico.

Elizabeth

Se lo dedico a Dios, por darme la oportunidad de seguir adelante; a mis padres y amigos quienes siempre me guiaron y alentaron para seguir estudiando con el fin de ser una persona capaz y perseverante con mis metas profesionales.

Valeria

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a mis padres y abuelito por su constante apoyo incondicional que me brindaron, por cada consejo y enseñanza.

De igual manera, al Dr. Abraham Cárdenas Saavedra por sus enseñanzas, paciencia y comprensión en el desarrollo de nuestra tesis.

Elizabeth

Agradecemos a mis padres por sus palabras de cariño y apoyo constante durante tantos años. Igualmente, a nuestro asesor el Dr. Abraham Cárdenas Saavedra por sus conocimientos y enseñanzas que nos brindó con gran dedicación, motivándonos en seguir adelante en nuestro último año de carrera universitaria.

Valeria

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable 1: Gestión Corporativa	23
Tabla 2 Niveles de la dimensión Planeación.....	24
Tabla 3 Niveles de la dimensión Organización	25
Tabla 4 Niveles de la dimensión Dirección	26
Tabla 5 Niveles de la dimensión Control.....	27
Tabla 6 Niveles de la variable 2: Cultura Organizacional.....	28
Tabla 7 Niveles de la dimensión Motivación	29
Tabla 8 Niveles de la dimensión Clima Organizacional	30
Tabla 9 Niveles de la dimensión Comportamiento Organizacional	31

Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje de niveles de la variable 1: Gestión Corporativa	23
Figura 2 Porcentaje de niveles de la dimensión Planeación	24
Figura 3 Porcentaje de niveles de la dimensión Organización	25
Figura 4 Porcentaje de niveles de la dimensión Dirección	26
Figura 5 Porcentaje de niveles de la dimensión Control.....	27
Figura 6 Porcentaje de niveles de la variable 2: Cultura Organizacional.....	28
Figura 7 Porcentaje de niveles de la dimensión Motivación	29
Figura 8 Porcentaje de niveles de la dimensión Clima Organizacional	30
Figura 9 Porcentaje de niveles de la dimensión Comportamiento Organizacional	31

Resumen

La investigación presenta como principal objetivo determinar la relación entre la Gestión Corporativa y la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Las Praderas International School – San Martín de Porres, 2022. Fue realizada con un enfoque cuantitativo del tipo aplicado, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento efectuado el cuestionario, el cual ha sido validado por profesionales especialistas en el tema de estudio. Asimismo, se recolectaron los datos de 40 colaboradores de la I.E. Las Praderas International School de San Martín de Porres, quienes tuvieron preguntas con escala de Likert ordinal del uno al cinco.

Los resultados determinaron que el nivel de la gestión corporativa es óptimo en 45% y el nivel de la cultura organizacional es regular en 55%. A su vez, el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,435 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0.005 ($p\text{-valor} \leq 0.05$); lo cual evidencia y se concluye que sí existe relación entre la gestión corporativa y la cultura organizacional.

Palabras clave: Gestión Corporativa, Cultura Organizacional.

Abstract

The main objective of the research is to determine the relationship between Corporate Management and Organizational Culture of the Educational Institution Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. It was carried out with a quantitative approach of the type applied with a non-experimental design and a level descriptive-correlational. The data collection technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument, which has been validated by professionals specialized in the subject of study. Likewise, data was collected from 40 collaborators of the I.E. The Praderas International School of San Martín de Porres, who had questions with an ordinal Likert scale from one to five.

The results determined that the level of corporate management is optimal at 45% and the level of organizational culture is regular at 55%. In turn, the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.435 (moderate positive correlation) and a p value equal to 0.005 ($p\text{-value} \leq 0.05$); which evidenced and concludes that there is a relationship between corporate management and organizational culture.

Keywords: Corporate Management, Organizational Culture.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el COVID-19 ha causado a nivel universal impactos negativos, tanto en el campo de la salud con el declarado aislamiento social, uso de protectores faciales, vacunas y cuarentenas; como también, en el ámbito de la educación, que tuvo que adaptarse rápidamente a la modalidad virtual. Este reto de adaptación golpeó en demasía a diversas organizaciones educativas que no poseen una correcta gestión corporativa, ni recursos necesarios para una educación online de calidad para sus estudiantes, conllevando a que muchos jóvenes de todas las edades se vean dando una pausa a su desarrollo académico, como también, teniendo problemas para llevar sus clases desde sus hogares, sea la mala conexión de la red, desconocimiento del uso de plataformas virtuales, bajo rendimiento académico, decrecimiento de la socialización entre docentes y estudiantes, entre otros. Por otra parte, ha disminuido la cultura organizacional por dicha poca socialización lo que conlleva a un retraso en las comunicaciones con el personal, administrativo, logístico, etc., como de la insatisfacción laboral de las diversas funciones por parte del personal académico disminuyendo la unificación e identificación de una comunidad con los trabajadores. Por lo cual, se deben implementar nuevas metodologías y medidas para la mejora de la gestión corporativa académica en todas las instituciones con el fin de prevalecer la educación de los estudiantes en cualquier ámbito; a su vez, de imponer y reflejar una cultura organizacional sólida con todo su personal académico.

En referencia, en el contexto internacional, German y Gil (2021), con su investigación divulgada en la revista iberoamericana de educación, la gestión corporativa con respecto a lo académico presenta una gran relevancia para el proceso informativo de las instituciones pedagógicas; gran parte de la gestión ética está afiliada en la labor del directivo junto a prácticas gerenciales que planten correctas medidas para el manejo de toda una organización.

Por otro lado, Arif, Zainudin y Hamid (2019) en su estudio realizado en una escuela secundaria superior en la Ciudad de Medan, la cultura organizacional presenta un gran impulso de trabajo para el personal, imponiendo el placer de utilizar todo el tiempo de trabajo esencial para realizar las funciones,

expandiéndose más allá de las denominadas horas extras. Por lo tanto, debe de ser una de las prioridades de las organizaciones para poseer un mejor control del rendimiento interno y una estable comunidad laboral entre los trabajadores.

En referencia, en el contexto nacional, Riffo San Martín (2019), con su investigación publicado en la revista *Scientific*, nos sustenta sobre la disposición de manejar una correcta gestión corporativa académica, la cual conlleva al reflejo de una imagen racional y emocional equilibrada en toda circunstancia que se presente. Teniendo claras las metas con el propósito de motivar al personal en contribuir con ello; asimismo, imponer la orientación del logro sin dejar el rasgo afectivo fundamental en toda relación recíproca.

Por otra parte, Pedraja, Marchioni, Espinoza y Muñoz (2019), en su artículo de investigación, nos plantean que las instituciones educativas deben implementar una cultura con enfoques externos como de crear una cohesión interna, siendo que debe priorizarse en los valores compartidos orgánicos y adaptables para lograr reflejar características internas armoniosas para el exterior. Asimismo, el personal debe ser flexible, cooperativo, con pensamiento innovador y responsable en las diversas funciones delegadas a su persona.

En el contexto local, la Institución Educativa Las Praderas International School, situada en San Martín de Porres, no se encuentra exenta de problemáticas en su gestión corporativa ante la realidad virtual académica que se maneja actualmente, como también, de problemas presentados en la administración de trámites del alumnado y reclamos de sus tutores ante faltas cometidas por la deficiente comunicación de la institución con los mismos. La cual, también se visualiza en la cultura organizacional, cuya falta de presencia se refleja en los educativos académicos de su institución con deficiente comunicación entre ellos, con los padres de familia y los estudiantes, evidenciando que no tienen un control de trabajo por parte del director general ni incentivos de participación en conjunto para el desarrollo del trabajo académico.

Por ello, se propone el subsecuente problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School – San Martín de Porres, 2022? Y como problemas específicos presentamos 1. ¿Cuál es la relación entre la planificación

corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la organización corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre la dirección corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022? 4. ¿Cuál es la relación entre el control corporativo y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022?

La justificación teórica será de soporte y apoyo para toda futura investigación brindándoles información relevante para una discusión académica en relación a llevar una correcta gestión corporativa para mejorar la cultura empresarial en las I.E. nacionales como internacionales. Según Álvarez (2020), la justificación teórica conlleva a la descripción sustancial de las problemáticas sobre el conocimiento existente que la investigación busca erradicar con el fin de llevarlo a una reflexión o contrastación de resultados.

En la justificación práctica de esta investigación, se justifica en que contribuirá en solucionar los diferentes problemas de gestión corporativa interna en la Institución Educativa Las Praderas International School para que la misma pueda obtener una cultura organizacional con mejor control e imagen para la sociedad. Según Bernal (2021), la justificación práctica se considera cuando el desarrollo de una investigación proporciona el apoyo de resolver las problemáticas detectadas por medio de estrategias efectivas para erradicarlas.

En la justificación metodológica, la investigación presenta como bases técnicas de investigación científica, por la indagación de una problemática sobre el cual se ha elaborado un marco metodológico con la determinación de los objetivos, las hipótesis y demás puntos que tengan relación como el marco teórico, sin dejar de lado a las dimensiones y subdimensiones correspondientes. Asimismo, se realizaron instrumentos de investigación que dan opción de re utilizarse para los futuros investigadores. El estudio será de enfoque cuantitativo, en donde se aplicará el nivel correlacional lo cual permitirá estipular la correlación entre las variables de estudio. Según Moreno (2021), la justificación metodológica es aquella que se da cuando la investigación está realizando un

proceso donde se plantea un nuevo método lo cual genera que toda la información obtenida, es decir, los conocimientos sean confiables y válidos.

Para el objetivo general, se determinó: Determinar la relación que existe entre la gestión corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022; además los objetivos específicos: 1. Describir la relación entre la planificación corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. 2. Determinar la relación entre la organización corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. 3. Describir la relación entre la dirección corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. 4. Describir la relación entre el control corporativo y la gestión corporativa en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022.

Asimismo, se establece como hipótesis general: Existe relación entre la gestión corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. Además de las hipótesis específicas: 1. Existe relación entre la planificación corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. 2. Existe relación entre la organización corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. 3. Existe relación entre la dirección corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022. 4. Existe relación entre el control corporativo y la gestión corporativa en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el progreso de esta indagación se ha concurrido en antecedentes nacionales e internacionales que contengan información referente a nuestras variables de estudio: gestión corporativa y cultura organizacional.

En antecedentes internacionales, tenemos en primer lugar el artículo de Karimli y Baghirov (2020) sobre la teoría de la gestión corporativa en los establecimientos pedagógicos, la cual adquirió diversos adeptos a través de sus etapas evolutivas. Se utilizó una metodología histórica, descriptiva y explicativa siendo que se indaga a partir de las teorías pasadas sobre la administración pública y su implementación en los emprendimientos tanto del estado como de manera particular con el fin de conocer sobre su variable de estudio. La conclusión que se logró fue que los principios del sistema de gestión corporativa aportan en el proceso de trabajo en las instituciones educativas, resuelven los problemas de centralización y descentralización, como también, la distribución de funciones de los empleados y la mejora de la toma de decisiones.

En segundo lugar, Mingchao (2019) con su artículo científico que indaga sobre el rendimiento de la administración corporativa en los establecimientos universitarios aplicados por si esta incurre de manera directa en la calidad de la administración educativa. La metodología aplicada en esta investigación fue descriptiva y exploratoria siendo que se describe la realidad de la gestión con un profundo análisis para sondear posibilidades de mejora. Se concluye que las universidades aplicadas deben de mejorar el rendimiento de su gestión corporativa, fijar distintos puntos de evaluación para las diversas funciones de la institución y tomar consideración al personal docente y administrativo para la mejora del ambiente laboral.

En tercer lugar, tenemos el artículo de Li (2021) acerca de la adaptación de la ciencia informática aplicada en la gestión corporativa, que tiene como fin analizar las consecuencias de dicha aplicación buscando la optimización de la aptitud de la administración corporativa y suscitar un mejor progreso educativo. Su investigación fue descriptivo-exploratorio por el propósito de plantear nuevas metodologías para la gestión corporativa académica por medio de la tecnología informática. Como conclusión, para mejorar el control corporativo de los

establecimientos didácticos es esencial el manejar razonablemente la tecnología de la información para crear una plataforma de datos, conllevando a su vez la eficiencia de servicios de alta calidad educativa.

En cuarto lugar, Barboza (2021) en su investigación cuyo objetivo fue esclarecer la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño de los educadores de la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui, Chepén, 2017. Su metodología fue cuantitativa y su diseño fue descriptivo-correlacional; asimismo, de un estudio con 24 participantes para la realización de una encuesta de 68 ítems. Se concluyó, que sí se presenta una relación entre las variables de estudio de su investigación; además de realizar el planeamiento y ejecución de talleres sobre la cultura organizacional con el fin de perfeccionar en gran medida la administración corporativa.

En quinto lugar, Oleg (2019) con su artículo que tuvo como propósito el conocer si la tecnología de elaboración de estrategias mejora el sistema de gestión corporativa, bajo una metodología descriptiva y explicativa siendo que tiene como base las estrategias y conceptos de desarrollo socioeconómico de instituciones del distrito federal de Siberia. Se concluye con la revelación de características similares que aportan en la identificación de elementos sostenibles de la estrategia tecnológica para la planificación de procesos socioeconómicos de una determinada zona.

En sexto lugar tenemos el artículo de Kheir, Bibu y Nastase (2019) sobre la perspectiva de los directores sobre sus valores y la cultura corporativa de las secundarias del sector druso, donde su propósito fue el conocer la cultura organizacional de las instituciones de nivel secundaria, y sensibilizar al director y los docentes sobre los valores gerenciales. El método realizado fue el descriptivo y se realizó una indagación con seis directores drusos de diversas instituciones educativas secundarias del norte de Israel por medio de entrevistas dónde se recopiló toda información sustancial para la investigación. Se concluyó que los rectores laboran sobre los valores: honestidad, honor, dignidad, respeto, orden, lealtad y ética profesional; dichos valores pueden predecir cómo es la cultura organizacional de las instituciones.

En séptimo lugar, tenemos el artículo de Merlino (2017) sobre la identificación de factores que modifican la cultura de una organización en escuelas secundarias estadounidenses, donde diversos sindicatos de docentes eran representantes del personal académico. Se utilizó una metodología de alcance descriptivo y explicativo siendo que se analizan las vivencias propias del investigador en dichas instituciones educativas de nivel superior. Se concluyó, la determinación de los factores: desarrollo de una capacidad organizacional, uso de un sistema de comunicación asertiva, implemento de valores básicos no negociables, presencia de relaciones interpersonales y la fuerte memoria organizacional impulsada por el intercambio de historias.

En octavo lugar, tenemos a Mills (2018) con su artículo cuyo propósito fue investigar el origen y evolución de la cultura de una organización de la Universidad de Michigan, con una metodología de estudio descriptivo y explicativo siendo que proporciona información de esta unidad organizacional como de un marco conceptual y examinación de otras subculturas de docentes. Concluye, con la comprensión de tener elementos socioculturales, normativos, roles y estructurales desarrollados por los miembros organizacionales para estructurar su comportamiento social, como también, una explicación de las acciones de liderazgo que fueron aceptadas o rechazadas por los docentes a medida que se desarrollaba la cultura organizacional.

En noveno lugar, tenemos el artículo de Novalita y Nurjanah (2019) sobre conocer el influjo del estrés laboral y la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas de nivel superior en el este de Yakarta. Se implementó una sistemática de alcance descriptivo- correlacional por medio de recopilación de datos por encuestas con enfoque cuantitativo con análisis de ruta para la descripción de una relación causal; se involucraron a 103 docentes y se determinó de manera aleatoria. Se concluye, con el efecto directo positivo y significativo de la cultura organizacional en la complacencia laboral, y de una influencia directa negativa con el estrés laboral; por lo cual, el director debe ser un ejemplo para los docentes en la realización de valores contenidos en la cultura organizacional, imponer el respeto al liderazgo escolar y establecer un entorno armonioso para lograr el nivel de satisfacción laboral.

Por último, tenemos el artículo de Rofifah et al (2019) cuyo propósito es determinar la influencia de la organización cultural y la motivación empresarial en el rendimiento de los de los educadores de la escuela media internacional Amanatul, con una metodología de investigación es descriptivo correlacional teniendo como variable independiente cultura organización y motivación laboral, y la variable independiente es el rendimiento del educador; asimismo, se tiene un muestreo probabilístico aleatorio simple, y una recolección de datos por medio de cuestionarios que se distribuyó directamente a 60 docentes. Por conclusión, se obtuvo que la cultura organizacional y la motivación empresarial tiene un significado positivo en el rendimiento del educador ya sea de forma parcial o simultánea.

En antecedentes nacionales, tenemos en primer lugar a los autores Martin et al. (2019) en su estudio sustentan que la gestión administrativa tiene como finalidad el visualizar, planear, ejecutar y evaluar las diversas labores determinadas para el alcance de las metas por medio del uso de recursos e individuos, siendo que estos son elementos claves dentro de toda organización.

En segundo lugar, Anchelia et al. (2021) con su artículo de investigación que tuvo como propósito el decretar si existe algún vínculo en la relación de la administración oficinista con el compromiso de la organización en empleados del rubro de educación. En el cual se perpetró una indagación cuantitativa no experimental y su población fue conformada por ochenta y ocho empleados de la institución pedagógica los cuales fueron los educadores, área administrativa y altos gerentes. Se realizó la elaboración de dos cuestionarios para cada variable según criterios de los expertos es investigación. Se determinó que existe una conexión efectiva entre las variables mencionadas, lo cual mientras exista una buena administración oficinista en la institución pedagógica, el compromiso de los empleados incrementará gradualmente y se obtendrá buenos resultados para la organización.

En tercer lugar, Bustamante (2021), en su trabajo de investigación tuvo como propósito precisar la contribución del crecimiento humano, a raíz de algunas series sincrónicas, para los altos mandos que lideran la administración directiva en centros pedagógicos. En esta averiguación la metodología que aplicaron fue desde una técnica de interpretación de textos, lo cual explora el

significado de crecimiento humano y los posibles escenarios creados por su utilización en diversos aspectos. Se concluye que las variables desarrollo humano y gestión directiva tiene una fuerte correlación por lo cual se aprueba la hipótesis planteada.

En cuarto lugar, Meza, Torres y Mamani (2021) con su investigación en el cual plantearon como objetivo examinar la impresión de la administración pedagógica sobre el rendimiento de los educadores en la EBR de la provincia de Puno, durante la pandemia que se vive en el país. La metodología para esa investigación fue cuantitativa, con alcance explicativo y diseño no experimental, se obtuvo la participación de seiscientos cincuenta educadores de la administración pedagógica local, para lo cual se aplicó un cuestionario de autoevaluación para evaluar el rendimiento de cada pedagogo. Se manifiesta que la administración pedagógica, puede ser entendida como el afianzamiento de los futuros proyectos pedagógicos que sean planificados.

En el quinto lugar, Núñez et al. (2019) tuvieron como objetivo fundamental establecer el dominio de las competencias oficinistas para ser aplicadas en las directoras de la institución pedagógica, sobre el nivel del servicio pedagógico presentado por la escuela de rango inicial en la Ugel 07, Perú. El tipo de método que se desarrolló en esta investigación fue explicativo, de diseño transversal. Por otro lado, se aplicaron 2 escalas de opinión en un total de 155 docentes de inicial que participaron en la muestra. Por conclusión, se obtuvo que hay una correlación existente de las capacidades oficinistas de las directoras lo cual presentó un 46%, dando como respuesta que existe una alta calidad de servicio brindado en la escuela de nivel inicial que pertenece a la UGEL 07.

En sexto lugar, tenemos el artículo de los autores Robles, Pacheco y Ospino (2018) sobre el Análisis de la Gestión Corporativa en los centros pedagógicos del nivel básico y media en Santa Marta; dónde se tiene como propósito analizar los resultados considerando las técnicas como enfoque administrativo y toma de decisión. La investigación fue descriptiva, y el instrumento elaborado fue un cuestionario conformado por 48 ítems y su población fue 25 instituciones rurales. Los resultados indican que no existe una orientación administrativa predominante en los centros pedagógicos de esta zona rural.

En el séptimo lugar, Pacheco (2021) en su artículo tuvo como propósito principal estudiar la administración del cambio planeado en los profesores de los centros educativos de básica secundaria de Santa Marta, Magdalena. El método utilizado fue descriptivo no experimental. Por otro lado, se implementó como herramienta para recolección de datos un cuestionario con 21 preguntas, contando con la participación de 30 docentes del centro educativo. Concluyendo que, es fundamental reconocer ciertas señales que evidencien un cambio completo en la institución con el fin de lograr el avance para la adaptación ante las nuevas demandas del exterior.

En octavo lugar, Pedraja et al. (2020) en su estudio que tuvo por objetivo realizar una revisión con la temática del liderazgo, la cultura organizacional y la calidad en los centros pedagógicos superiores. La metodología que se utilizó fue un modelo explicativo. Concluyendo que, es primordial realizar ejercicios de líderes activos para poder optar con un potencial alto lo cual influye mucho en la culminación de los objetivos organizacionales.

En noveno lugar, Riffo (2019) en su investigación cuyo objetivo fue recolectar información sobre la administración corporativa y su impacto en la calidad de los procesos. Su metodología fue cuantitativa, el cual tiene un tipo de investigación básica sustantiva, que presenta un diseño transversal. Asimismo, se implementó un cuestionario y participaron un total de 80 docentes. Por último, se obtienen los resultados en donde mencionan que en las acciones planteadas se obtiene una eficiente gestión y calidad dentro de las instituciones.

Por último, Verenzuela y Salas (2021) tuvo como objetivo en su estudio analizar, comprender e interpretar los pensamientos críticos de los gerentes universitarios que se vinculan a la cultura organizacional en la Aptitud de Ciencias Empresariales de la institución universitaria de Carabobo. El método efectuado en el estudio fue cualitativo. Como muestra para el proceso de la investigación se seleccionaron 5 gerentes universitarios, con los cuales se obtuvieron los datos primordiales por medio de entrevistas a profundidad. Entre los hallazgos obtenidos se determina que la gerencia universitaria y la situación socioeconómica de Venezuela han debilitado las significaciones en la cultura organizacional.

Al respecto, el enfoque teórico de la variable gestión corporativa, la cual abarca a una serie de procesos estratégicos, administrativos y actividades que busca mejorar y destacar a la institución a comparación de su competencia, en el cual el desarrollo para el logro de estas funciones suele aplicarlos los consultores, gerentes, directores de las empresas.

Conasa (2021) argumenta la existencia de dos conceptos principales que presentan una eficiente relación para lograr una mejor gestión en las organizaciones, las cuales son: la productividad y la competitividad de los colaboradores pertenecientes a la empresa. Por otro lado, el administrador de la empresa, dentro de sus competencias, debe estar incluido el liderazgo, ya que es la persona que influye a sus trabajadores o subordinados para alcanzar lo proyectado por la organización en un determinado periodo.

Hackman y Walton (1986) sustenta la teoría del liderazgo que se maneja dentro de una organización, la cual el autor menciona que se debe de aplicar el liderazgo democrático, también llamado participativo o compartido, ya que se basa en el pensamiento que presentan los trabajadores de la organización lo que permite que participen, compartan e interactúen sus ideas para la ejecución de poder elegir una alternativa correspondiente, es decir rescatar los criterios de los empleados y teniéndose en cuenta al momento de la decisión. Además de ello, un líder democrático posee ciertos rasgos específicos como por ejemplos; creatividad, visionario, coraje, equidad y honestidad.

Fayol (1916) nos manifiesta la teoría de la calidad de la gestión corporativa en el cual se involucra el proceso administrativo y está clasificado en 2 fases; la primera es la fase mecánica, donde se globaliza la teoría e involucra a la gestión en la cual se determina que debe hacerse, en este aspecto se encuentra la planeación, en el cual se fijan las metas en un determinado periodo y se diseña el camino para poder alcanzar los objetivos propuestos; también la organización; en donde se asignan y coordinan las obligaciones de la organización. Por otro lado, está la fase dinámica que se refiere a cómo manejar la organización en este aspecto involucra a la dirección, la cual es la tarea donde intervienen los líderes o gerentes de las empresas y ellos impulsan a su equipo a desarrollar sus funciones correspondientes; y el control, en donde se analiza el trabajo de

cada colaborador teniendo un seguimiento constante de ello para poder identificar cuáles son sus debilidades y fortalezas.

Por otro lado, Lozada, Arias y Perdomo (2015), comentaron acerca de la teoría organizacional, ya que estudia todo el proceso de las estructuras que posee una empresa, es decir se encarga de un estudio comparativo y relacional con la administración involucrando a la gestión corporativa y su manejo en donde se describe la naturaleza, tipología y funciones de la organización. Además de que todos los colaboradores o subordinados de la empresa posean un mismo objetivo y meta, es decir, que se identifiquen con su organización para que en un determinado periodo se puedan ver los resultados positivos.

Por último, el enfoque teórico de la segunda variable cultura organizacional, la cual engloba a una diversidad de creencias, valores y hábitos que son impuestos en una organización para llevar un ambiente ameno y respetuoso entre todos los colaboradores de todas las áreas laborales.

Al respecto, Bennis y Beckhard (1970), manifiestan la teoría del desarrollo organizacional, la cual se enfoca en aplicar toda estrategia que involucre la reestructuración de todo sistema tradicional manejado por la empresa, imponiendo la actividad de desarrollo y participación de los colaboradores por medio de las ciencias del comportamiento. Dicha estrategia educativa, en la cultura organizacional, impulsa en gran medida al cambio de las creencias y valores dentro de la organización de modo que los empleados tengan el sentido de adaptabilidad ante la tecnología y diversas problemáticas laborales.

Asimismo, Simón (1988) nos aporta la teoría reflejada en la conducta donde se busca definir el comportamiento interno de las empresas, mejorar las interrelaciones entre el personal y directivos, reforzar la capacidad de tomar decisiones con fundamento en una limitada racionalidad en base a sus capacidades, conocimientos y el entorno. Ello se relaciona con la cultura organizacional, que se enfoca en tener un gran desarrollo individual para contar con empleados íntegros, competitivos, con una comunicación asertiva entre todas las áreas de la organización y capaces de tomar decisiones, conllevando a una productividad fructífera sin inconvenientes.

Según el autor Schein (1984), expresó el modelo de cultura organizacional para que este sea más visible dentro de una organización; además de, estar directamente relacionado por mecanismos directos, lo cual se refiere a comportamientos, opiniones, etc. El modelo de cultura, según el autor, lo clasificó en 3 niveles, los cuales son: artefactos, valores adoptados y suposiciones básicas. El nivel de artefactos hace referencia a los elementos visibles de una organización como: estructura, logotipos y vestimenta laboral. Por otro lado el nivel de valores adoptados se refiere a las normas y valores de conductas que presentan los colaboradores de una institución y por último, el nivel de suposiciones básicas que son indicadores de la cultura organizacional ya que se reflejan la forma en que opera internamente la empresa frente a la sociedad.

Por otra parte, tenemos la teoría de las relaciones humanas según Mayo (1972) enfatiza que las personas tengan una capacidad de ser autónomas, solidarias y motivadas en sus trabajos; además, las organizaciones deben brindar apoyo y cuidados al personal para que puedan formar su carácter laboral dentro del ambiente de trabajo bajo las costumbres y hábitos organizacionales. En sí, la cultura organizacional debe ser comprendida por los trabajadores con el fin de que se reconozcan como la razón de ser de una compañía y del porqué se efectúan los sucesos de determinado modo.

Con respecto a las dimensiones de la variable gestión corporativa, se engloba en las etapas el proceso administrativo en donde tenemos en primer lugar a la planificación donde Barrera (2018) manifiesta que es la fase principal del mecanismo administrativo en donde se realiza la definición de los objetivos y metas organizacionales que se desean alcanzar, lo cual serán logrados por medio de estrategias y un riguroso plan de acción, en un determinado periodo.

Por otro lado como segunda dimensión es la organización en donde Vargas (2019) afirma que es el segundo periodo del mecanismo administrativo en el cual consiste en que cada colaborador de la empresa se encargue de cada actividad propuesta en la planificación, lo cual será logrado por medio de la empatía mutua de los grupos de trabajo en función a las capacidades y competencias que poseen, es decir asignar a cada equipo herramientas necesarias para sus actividades correspondientes.

Al mismo tiempo se encuentra la tercera dimensión la cual es dirección, en donde Flores (2018) menciona que es la tercera etapa perteneciente al proceso administrativo, en la cual se maneja la realización de los aspectos planeados en base a la estructura que posee la organización. El responsable no solo se encarga de mandar sino de que dentro de sus competencias posea el liderazgo y apoyo mutuo a sus colaboradores para un mayor desempeño en la empresa y no generar conflictos.

Por otra parte, la cuarta dimensión y última de la variable gestión corporativa es control, en donde la autora Poma (2020) interpreta que es la última etapa del proceso administrativo, que tiene como propósito poder medir los resultados obtenidos de todo el proceso con la finalidad de poder mejorar los puntos débiles, es decir es una etapa muy importante por lo que es fundamental revisar de manera constante todos los procesos administrativos de la empresa.

Con respecto a las dimensiones de la variable cultura organizacional, tenemos en primer lugar a la motivación, la cual, según Coronado y Gómez (2020), es aquella disposición de acción y aprendizaje, que orienta a la persona a realizar determinados actos en el entorno. Además, esta se presenta tanto de manera intrínseca, sea realizando alguna actividad para lograr la satisfacción que causa dicha acción por sí misma; como extrínseca, la cual conlleva al rendimiento de una acción con el propósito de conseguir algún resultado determinado.

Además, tenemos la segunda dimensión es el clima organizacional, de la cual Méndez (2019), nos sustenta que es el efecto del modo en cómo las personas imponen sus procesos de interacción con la sociedad, la cual es influenciada por la diversidad de valores, creencias y actitudes, como del entorno que lo rodea. Es decir, las relaciones interpersonales son una gran influencia para el clima organizacional, por lo que las empresas deben controlar el ambiente donde laboran sus empleados, como también, establecer valores y lineamientos correspondientes a lo que quieren reflejar como organización.

Por otra parte, tenemos la tercera y última dimensión que es el comportamiento organizacional, la cual, Sánchez y Rojas (2020), lo determinan como una disciplina que indaga las consecuencias que la persona, grupos y

estructura presentan sobre los comportamientos dentro de las corporaciones, con el fin de perfeccionar la productividad organizacional. Por tanto, se debe tomar en cuenta el bienestar psicológico y emocional de los integrantes de la compañía, profundización en el entendimiento de sus acciones, para conseguir un mejor ámbito laboral en todas las áreas correspondientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación es de tipo aplicada siendo que la información obtenida se basará en las teorías encontradas en diferentes autores para así poder resolver la problemática planteada, es decir, se tiene por objetivo solventar el problema a base de la información ya analizada de los autores para dar un resultado específico y positivo. Al respecto, Serrano (2020) sustenta que esta investigación generalmente selecciona una pregunta específica, sobre una problemática real, para tratar de encontrar concisas soluciones de resolución.

El diseño fue no experimental del tipo descriptivo-correlacional, porque se describe la existencia de la relación entre las variables de estudio; asimismo las variables de estudio no fueron manipuladas. Según Bilbao y Escobar (2020) la investigación correlacional se usa principalmente para indagar y aclarar el rango de interacción y correlación entre unas variables de estudio, que pueden ser dos o más, presentadas en un mismo contexto.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Corporativa

Varela (2020) menciona que, la gestión corporativa es un aspecto importante que poseen las organizaciones, en donde se buscan a practicantes o futuros profesionales con alto potencial competitivo para poder acrecentar el nivel productivo de la compañía, por medio de sus eficiencia, rendimiento y capacidad de comunicación.

Dimensión 1: Planeación estratégica

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Objetivos

González y Ramos (2018) manifiestan que, los objetivos estratégicos dan soporte a la planificación estratégico siendo que direccionan el proceso a realizar por la compañía, organizar las diversas actividades y funciones organizacionales, y tener un mayor control en la asignación de sus recursos.

Indicador 2: Políticas

Uribe (2021) indica que, las políticas se refieren a todo método, procedimiento o reglas administrativas que se elaboran con el fin de apoyar y reforzar el trabajo organizacional hacia las metas establecidas.

Indicador 3: Estrategias

Hernández et al. (2020) sostiene que, las estrategias son aquellas especificaciones del cómo se realizará, cuándo se realizarán, qué elementos serán de utilidad y quién será el encargado de realizar lo que se determinará para lograr alcanzar los objetivos organizacionales a futuro.

Dimensión 2: Organización

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Integración

Aredo (2019) engloba la importancia del compromiso de los trabajadores de una compañía, siendo que son tienen la responsabilidad de la dirección de los recursos humanos, conllevando al proceso del reclutamiento por medio de entrevistas, selección y formación del ingresante.

Indicador 2: Coordinación

Llamo (2020) manifiesta que, la coordinación conlleva el implementar y mantener la armonía entre todas las actividades de una organización con el propósito de tener una mayor facilidad de funcionamiento y el alcance de un éxito efectivo.

Dimensión 3: Dirección

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Comunicación

Lindo (2021) nos manifiesta que la comunicación organizacional hace hincapié en reforzar todos los canales y las maneras de comunicarse entre todos los trabajadores de las diversas áreas de la compañía para un mejor desarrollo de labores sin imprevistos; dicha comunicación se puede dar de manera formal o informal.

Indicador 2: Motivación

Rodríguez et al. (2020) argumentan que la motivación son aquellos factores que dan origen a diversas conductas en la persona, sean del tipo psicológico, social, biológico y cultural. Ésta, difiere por persona debido a la variación de necesidades que pueda presentar un individuo de otro.

Dimensión 4: Control

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Control concurrente

Díaz y Aguilar (2021) manifiestan que, el control recurrente es aquella evaluación a las funciones o actividades que se estén ejecutando, teniendo como propósito el detectar las adversidades que estarían afectando o influyendo de manera negativa en el desarrollo continuo de la organización.

Indicador 2: retroalimentación

Camelo et al. (2018) sustentan que, la retroalimentación es toda información que sirve de apoyo a los trabajadores para comprender el nivel de cumplimiento que tiene su desempeño laboral respecto a las expectativas organizacionales.

Variable 2: Cultura organizacional

Tineo (2019) argumenta que, al conjunto de normas, valores, comportamientos y expresiones es llamado cultura organizacional, de una empresa en donde se establece una identidad propia y positiva para sus colaboradores. Dentro de ello se maneja la planeación estratégica, en donde las organizaciones manejan con firmeza su misión, visión y objetivos.

Dimensión 1: Motivación

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Intrínseca

Pena (2018) manifiesta que, la motivación intrínseca es la conducta personal, es decir se lleva a cabo de manera constante sin ningún tipo de causalidad. Sus diferentes factores son: recompensa interna, habilidades, etc.

Indicador 2: Extrínseca

Salazar (2018) comenta que, la motivación extrínseca proviene de la expectativa de un beneficio futuro, es decir que es una herramienta eficaz que se percibe en el comportamiento organizacional lo cual es impulsada por medio de recompensas externas.

Dimensión 2: Clima organizacional

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Empatía

Yerro (2020) interpreta que la empatía es la capacidad que se posee para poder colocarnos en la posición o perspectiva de otras personas. Además es un fenómeno psicológico que de manera extensa se dice que es la capacidad de comprender la expresión emocional de las personas.

Indicador 2: Identidad

Hero (2020) nos comenta que, es un conjunto de características propias de un individuo, también se entiende como una imagen que tiene una persona sobre sí mismo en relación a otros.

Dimensión 3: Comportamiento organizacional

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Indicador 1: Liderazgo

Fuentes (2020), nos manifiesta que es la acción en donde un líder influye a un conjunto de personas con el propósito de trabajar en equipo y poder llegar al propósito planteado. Las características que debe presentar un líder son: empatía, confianza, motivación, comunicación, entre otras.

Indicador 2: Habilidades sociales

Mandel (2021) sustenta que, las habilidades sociales engloban todo tipo de estrategia con el fin de interactuar exitosamente con la sociedad. Se clasifican en habilidades básicas: saber escuchar, iniciar una conversación, etc., y habilidades complejas: empatía, negociación, trabajo en equipo, etc.

Indicador 3: Inteligencia emocional

Santander (2021) interpreta que, la capacidad de las personas en lograr el control de sus sentimientos y emociones en base a su comportamiento. Por otro lado, la inteligencia emocional consta de 5 componentes las cuales son: autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

Montenegro (2019) manifiesta que, la población engloba una cantidad de sujetos que presentan ciertos rasgos o características comunes en un mismo espacio y momento determinado. Se realiza cuando se efectúa alguna investigación estadística, en donde se selecciona la población sustancial para la investigación.

El campo de estudio de la investigación será en la Institución Educativa Las Praderas International School, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, y se tomará como referencia a 40 empleados que laboran en la institución educativa.

Criterios de inclusión

- No se aplican criterios de inclusión al ser la población pequeña.

Criterios de exclusión

- No se aplican criterios de exclusión al ser la población pequeña.

3.3.2. Muestra:

El estudio utilizará una muestra de tipo censal puesto el planteamiento de tomar el 100% de la población; por ende, se determinan los 40 colaboradores que laboran en la institución educativa.

3.3.3. Muestreo:

El estudio tiene un muestro probabilístico, porque toda la muestra en su totalidad es probable que sea encuestado para la recolección de datos. Condori (2022) lo define como una parte del proceso que se sigue para la selección de

un grupo de individuos de cierta población con el propósito de evaluarlos conllevando a lograr caracterizarlos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de datos se aplicó como técnica la encuesta, que se aplicará en nuestro grupo determinado, y que tienen por propósito recolectar toda información que será de uso para establecer si existe una relación entre las variables de la presente investigación. Respecto a ello, Westreicher (2020) manifiesta que son instrucciones o preguntas, abiertas o cerradas, que apoyan en el proceso de investigación para conocer las necesidades, opiniones, preferencias, entre otros, de las personas.

Por otra parte, el instrumento a implementar en la investigación será el cuestionario, el cual fue elaborado por los investigadores y está integrado por 20 ítems con respuestas tipo Likert Ordinal determinado en cinco opciones, los cuales son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Por ello, Leos (2021) afirma que es un instrumento que apoya en la obtención y registro de datos importantes con el fin de utilizarlo como herramienta de investigación o de evaluación de personas que respondan respecto a los ítems correspondientes a las variables de estudio.

Con respecto a la validación del instrumento, fue fundamental la calificación de aprobación por profesionales especializados en el tema de estudio, los cuales fueron el Dr. Manrique Céspedes Julio César, la Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira y el Dr. Cárdenas Saavedra Abraham; quienes sustentan que se busca verdaderamente la medición por medio del nivel del instrumento que cada una de las variables. Además, la corroboración de la confiabilidad del elaborado instrumento se midió por medio del método de Alfa de CronBach, efectuando, como prueba piloto, 10 encuestas que serán procesadas por el programa SPSS. Ante ello, Rodríguez y Reguant (2020) argumentan que la medición que se efectúa por medio de los cuestionarios que deben ser validadas y fiables para una mayor precisión de confiabilidad.

Ante ello, la medición detallada del Alfa de CronBach refleja un nivel fiable para las variables de estudio, gestión corporativa y cultura organizacional,

de (0.838) demostrando con ello, que el instrumento presenta una buena confiabilidad. (Ver Anexo 7).

3.5. Procedimientos

Para la recaudación de datos sustanciales, va a realizarse la resolución del cuestionario efectuado virtualmente por medio de un link que se enviará por la aplicación de mensajería WhatsApp a los colaboradores. Todo este procedimiento se ejecutó debido a lo que está atravesando actualmente nuestro país, lo cual se deriva en una crisis sanitaria y pandemia por el COVID- 19. Por ello, se obtendrá registrado los números telefónicos que brindará el coordinador general de la institución educativa mediante WhatsApp.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se logró obtener la información necesaria por medio del cuestionario, la cual se plasmó en la base de datos de Excel, lo cual será de mucho apoyo para calcular la validez de nuestro instrumento de evaluación. Al respecto, el proceso de información de encuestas se realizará por medio del programa estadístico SPSS 25; en el cual se generaron los resultados que se visualizarán por medio de tablas y gráficos, que nos ayudarán a poder evidenciar la relación de las variables: gestión corporativa y cultura organizacional.

3.7. Aspectos éticos

Para esta indagación, se tomó en consideración el principio ético del respeto a la propiedad intelectual, se evaluaron las diversas investigaciones sin alteración alguna, sin indicios de plagios y con la mención respectiva de los autores originales de cada cita textual utilizada. Asimismo, se controló el consentimiento de información por parte de las personas encuestadas ya que no se solicitaron sus nombres ni han sido expuestos en el proceso de investigación. Por otra parte, se sostuvo un continuo envío de información al gerente general de la empresa seleccionada para que tenga conocimiento de todas las ocurrencias durante el estudio.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

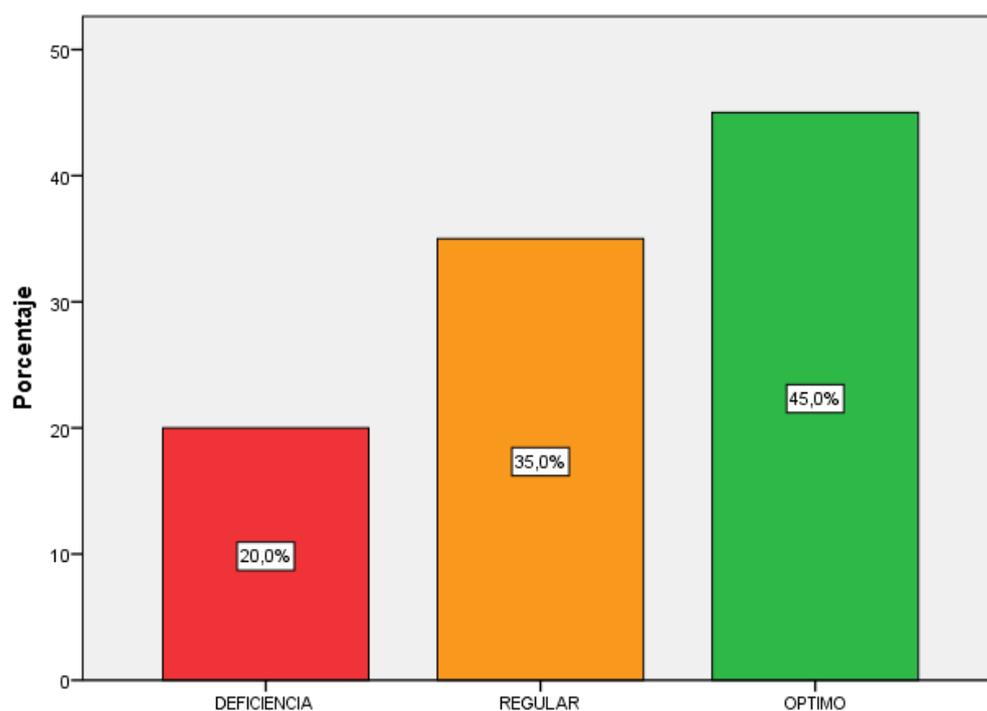
Tabla 1

Niveles de la variable 1: Gestión Corporativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENCIA	8	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	14	35,0	35,0	55,0
	ÓPTIMO	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 1

Porcentaje de los niveles de la variable 1: Gestión Corporativa



Respecto al nivel de la gestión corporativa, los encuestados consideran que el 20% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 35% nivel regular y el 45% de manera óptima respectivamente.

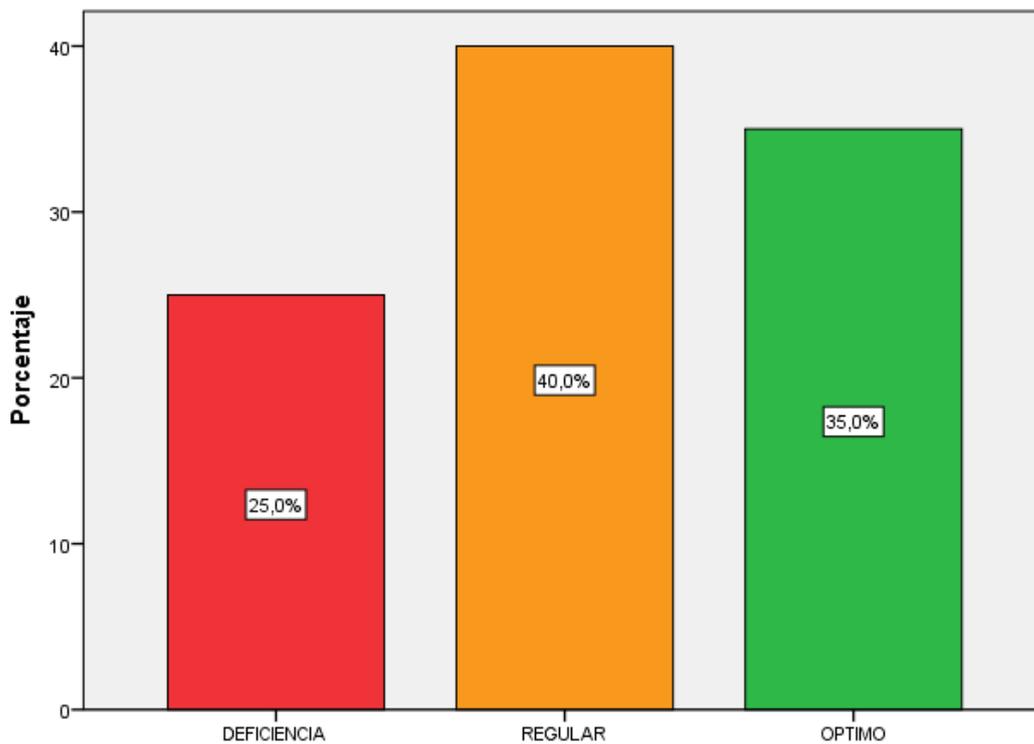
Tabla 2

Niveles de la dimensión Planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	10	25,0	25,0	25,0
REGULAR	16	40,0	40,0	65,0
ÓPTIMO	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 2

Porcentaje de los niveles de la dimensión Planeación



Respecto al nivel de la dimensión planeación, se refleja que el 25% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 40% nivel regular y el 35% de manera óptima respectivamente.

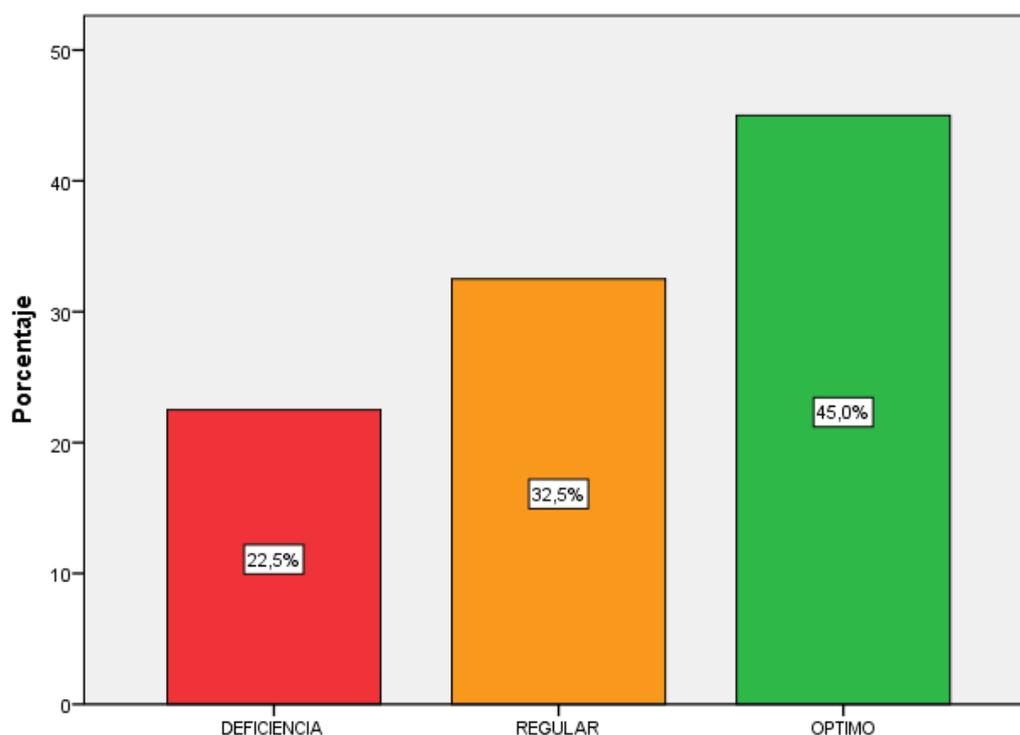
Tabla 3

Niveles de la dimensión Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	9	22,5	22,5	22,5
REGULAR	13	32,5	32,5	55,0
ÓPTIMO	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 3

Porcentaje de los niveles de la dimensión Organización



Respecto al nivel de la dimensión organización, se detalla que el 22,5% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 32.5% nivel regular y el 45% de manera óptima respectivamente.

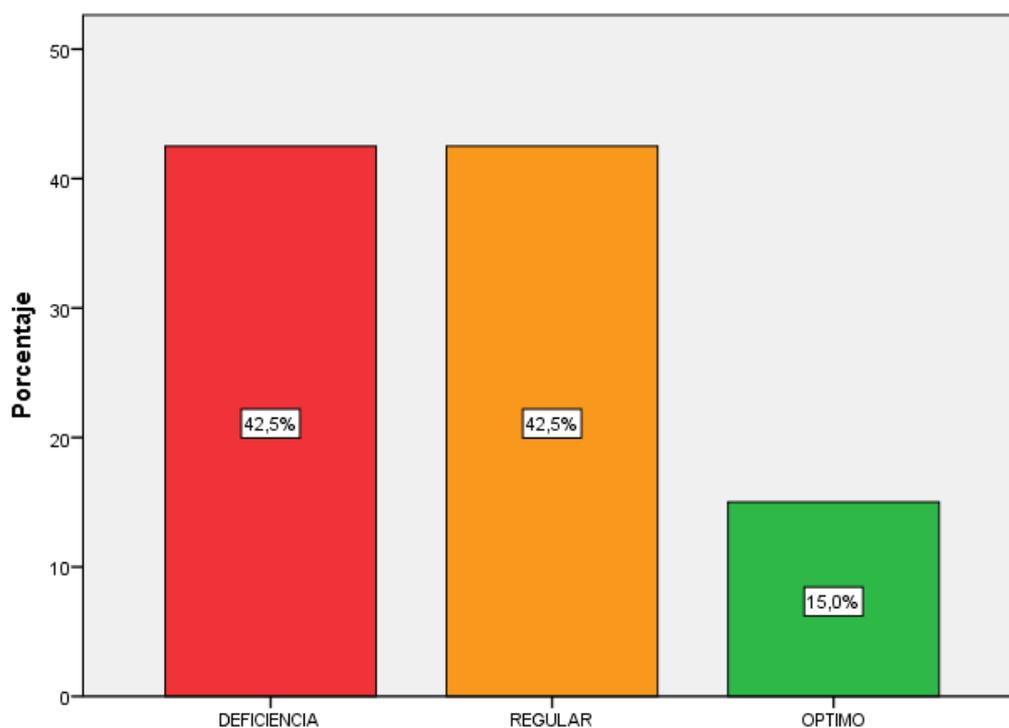
Tabla 4

Niveles de la dimensión Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	17	42,5	42,5	42,5
REGULAR	17	42,5	42,5	85,0
ÓPTIMO	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 4

Porcentaje de los niveles de la dimensión Dirección



Respecto al nivel de la dimensión dirección, se demuestra que el 42,5% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 42.5% nivel regular y el 15% de manera óptima respectivamente.

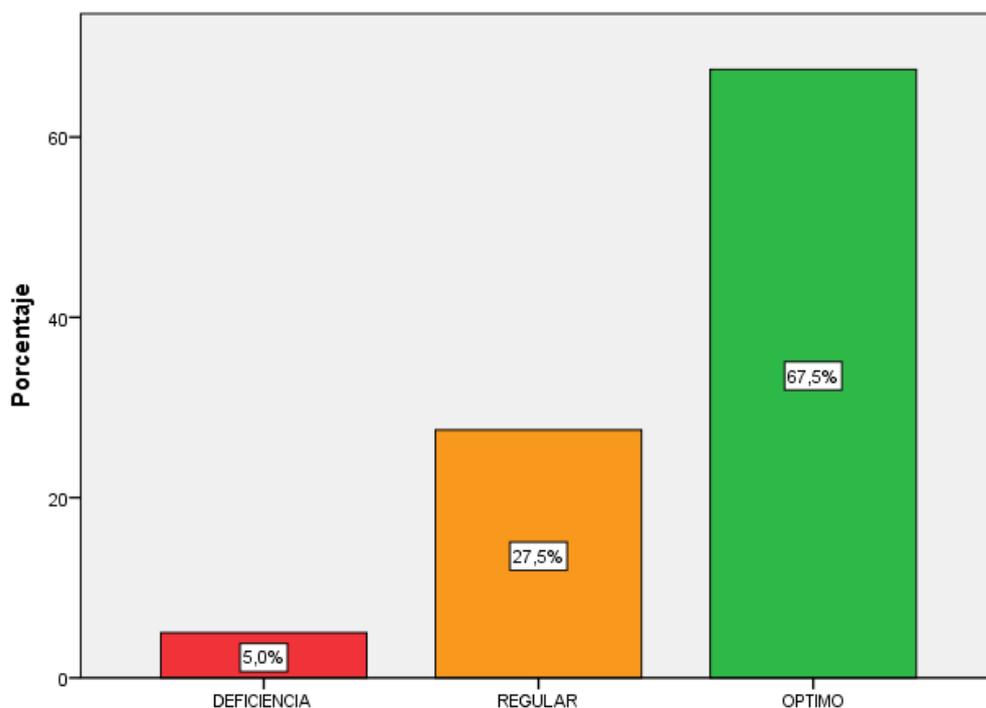
Tabla 5

Niveles de la dimensión Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	2	5,0	5,0	5,0
REGULAR	11	27,5	27,5	32,5
ÓPTIMO	17	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 5

Porcentaje de los niveles de la dimensión Control



Respecto al nivel de la dimensión control, los encuestados consideran que el 5% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 27.5% nivel regular y el 67.5% de manera óptima respectivamente.

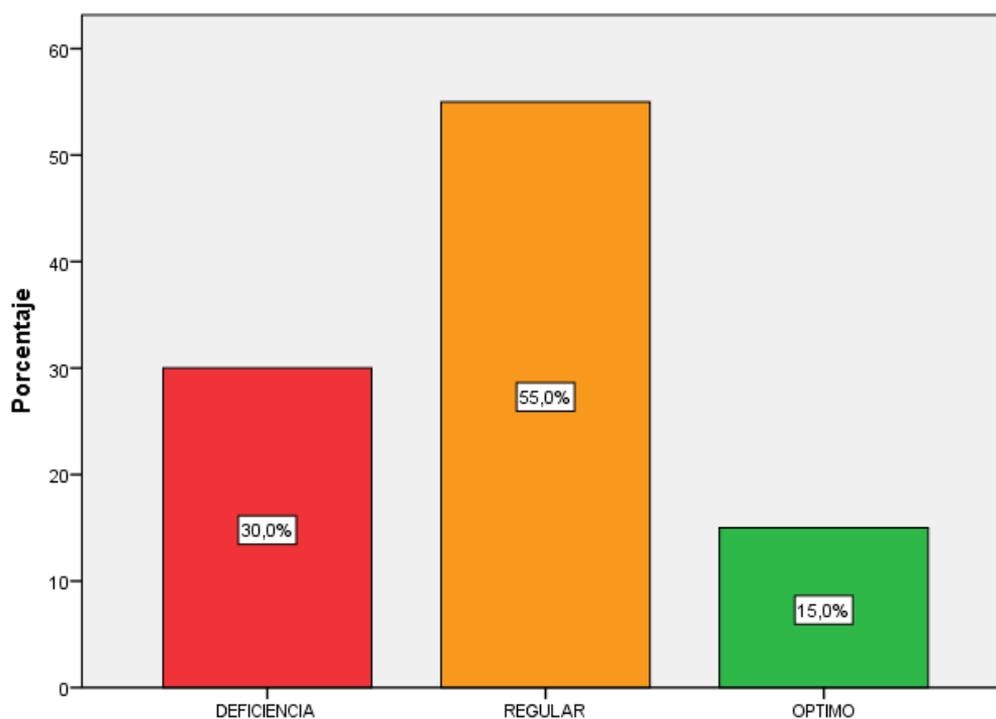
Tabla 6

Niveles de la variable 2: Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	12	30,0	30,0	30,0
REGULAR	22	55,0	55,0	85,0
ÓPTIMO	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 6

Porcentaje de los niveles de la variable 2: Cultura Organizacional



Respecto al nivel de la cultura organizacional, se refleja que el 30% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 55% nivel regular y el 15% de manera óptima respectivamente.

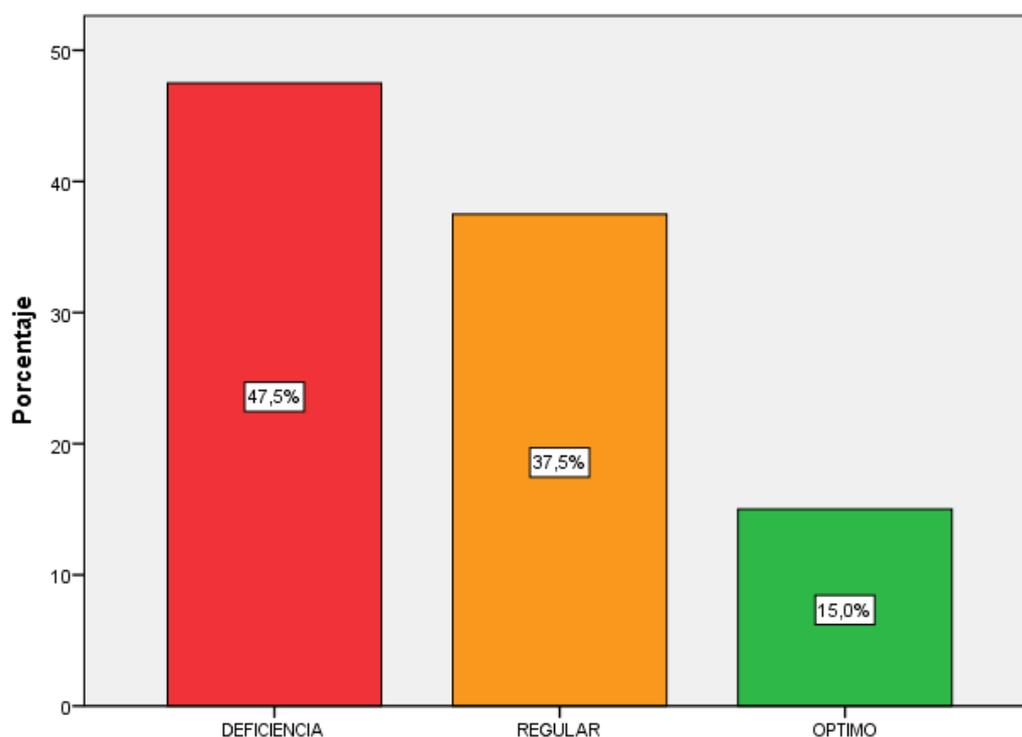
Tabla 7

Niveles de la dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	19	47,5	47,5	47,5
REGULAR	15	37,5	37,5	85,0
ÓPTIMO	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 7

Porcentaje de los niveles de la dimensión Motivación



Respecto al nivel de la dimensión motivación, se demuestra que el 47,5% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 37.5% nivel regular y el 15% de manera óptima respectivamente.

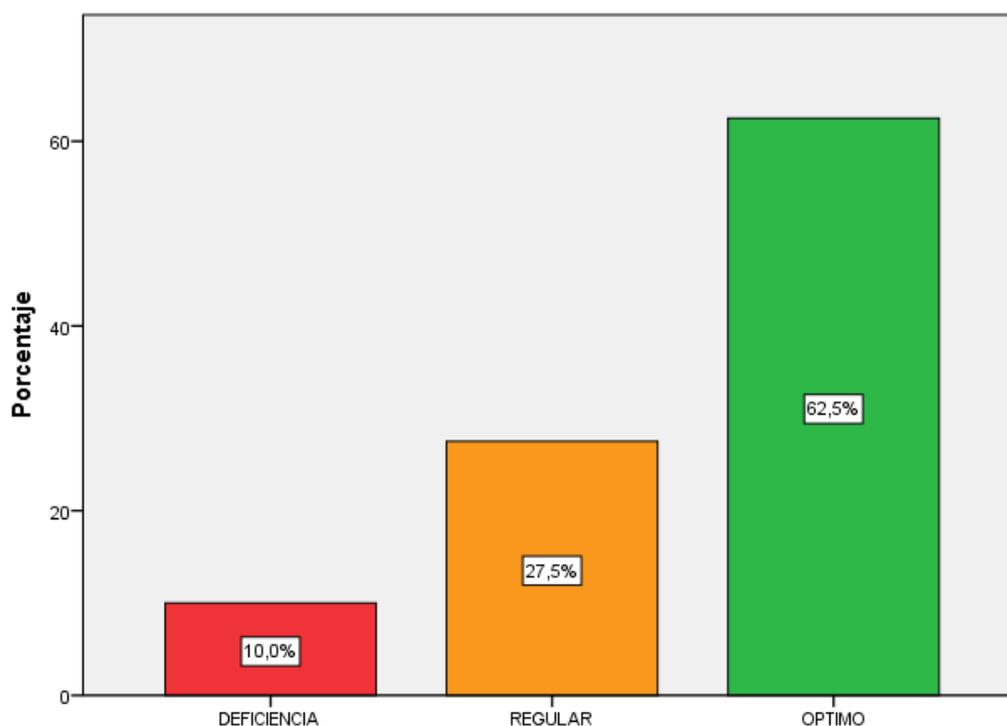
Tabla 8

Niveles de la dimensión Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	4	10,0	10,0	10,0
REGULAR	11	27,5	27,5	37,5
ÓPTIMO	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 8

Porcentaje de los niveles de la dimensión Clima Organizacional



Respecto al nivel de la dimensión clima organizacional, se detalla que el 10% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 27.5% nivel regular y el 62,5% de manera óptima respectivamente.

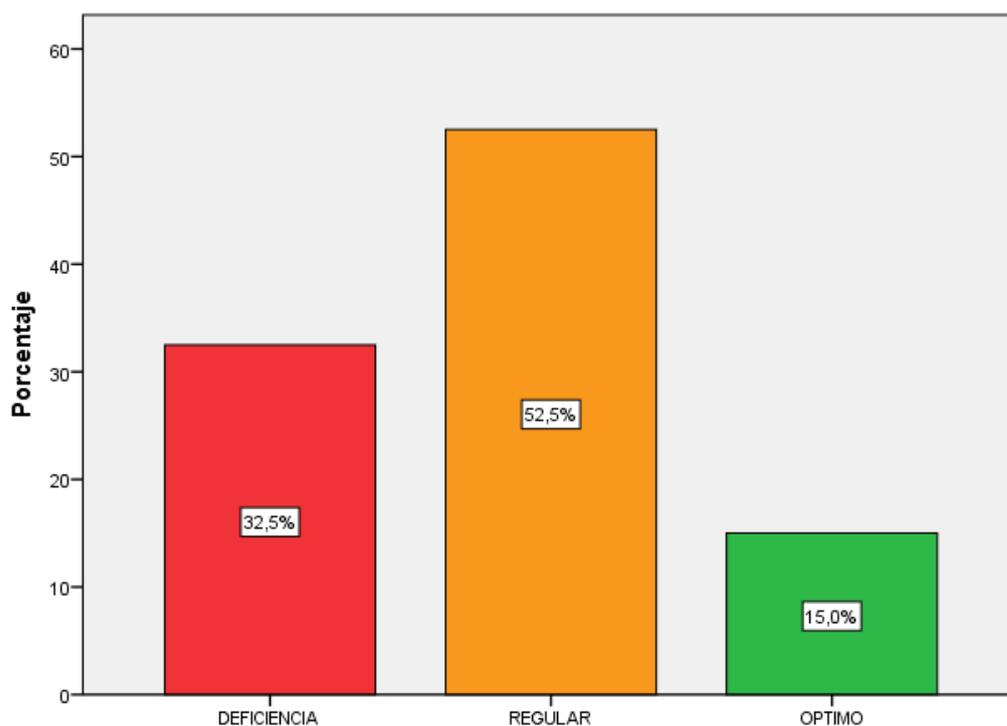
Tabla 9

Niveles de la dimensión Comportamiento Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENCIA	13	32,5	32,5	32,5
REGULAR	21	52,5	52,5	85,0
ÓPTIMO	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 9

Porcentaje de los niveles de la dimensión Comportamiento Organizacional



Respecto al nivel de la dimensión comportamiento organizacional, se demuestra que el 32,5% de la Institución Educativa Las Praderas International School aplica un nivel deficiente, el 52.5% nivel regular y el 15% de manera óptima respectivamente.

Estadística Inferencial

Prueba de Normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n<=50	n>50

Criterios de decisión

Ho: valor $p > 0.05$; los datos presentan una distribución normal.

H1: valor $p < 0.05$; los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 10

Normalidad de la variable 1 y 2: Gestión corporativa y Cultura Organizacional

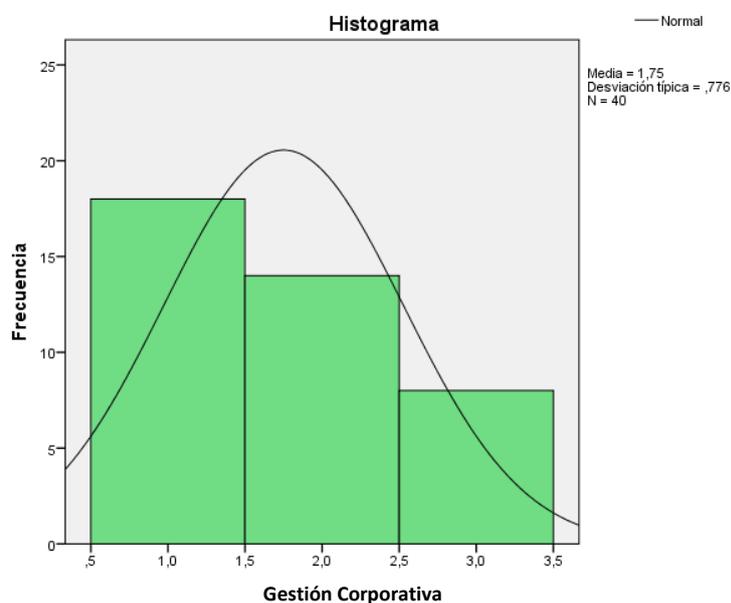
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN CORPORATIVA	,283	40	,000	,778	40	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	,290	40	,000	,791	40	,000

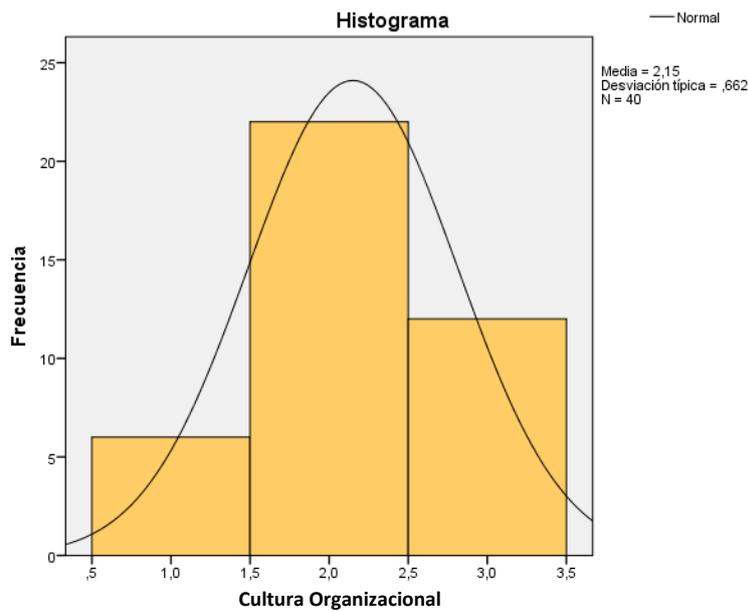
a. Corrección de la significación de Lilliefors

Histograma

Figura 10

Distribución de datos por las variables Gestión Corporativa y Cultura Organizacional





Interpretación: De acuerdo a los resultados de Shapiro-Wilk, se refleja que para la variable Gestión Corporativa se tiene $p=0.000 < 0.05$ y para la variable Cultura Organizacional $p=0.000 < 0.05$. Por lo tanto, los datos obtenidos del tamaño de muestra presentan una distribución normal, conllevando al rechazo de la hipótesis H_0 . En conclusión, para contrastar la hipótesis se dará uso de las correlaciones no paramétricas.

Correlaciones no paramétricas

Hipótesis General

H0: No Existe correlación entre la variable Gestión Corporativa y Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

H1: Existe correlación entre la variable Gestión Corporativa y Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (H0).

Si $p > 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna (H1).

			Correlaciones	
			GESTION CORPORATIVA	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION CORPORATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	CULTURA ORGANIZACIONAL	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

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

Interpretación:

Al registrar los datos de las variables de estudio, se demuestra coeficiente de correlación (0.435) es positivo moderado, como también, es significativa (Sig=0.005 < alfa=0.05). En conclusión, nuestras variables de estudio presentan una correlación; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Específica

H0: No existe correlación entre la dimensión Planeación y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

H1: Existe correlación entre la dimensión Planeación y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (H0).

Si $p > 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna (H1).

			Correlaciones	
			CULTURA ORGANIZACIONAL	PLANEACION
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,008
	N		40	40
	PLANEACION	Coeficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
	N		40	40

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

Interpretación:

Al registrar los datos de la segunda variable y la primera dimensión, se demuestra coeficiente de correlación (0.416) es positiva baja, como también, es significativa (Sig=0.008 < alfa=0.05). En conclusión, nuestra variable y dimensión presentan una correlación; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Específica

H0: No existe correlación entre la dimensión Organización y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

H1: Existe correlación entre la dimensión Organización y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (H0).

Si $p > 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna (H1).

			Correlaciones	
			CULTURA ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	ORGANIZACIÓN	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

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

Interpretación:

Al registrar los datos de la segunda variable y la segunda dimensión, se demuestra coeficiente de correlación (0.458) es positiva moderada, como también, es significativa (Sig=0.003 < alfa=0.05). En conclusión, nuestras variables de estudio y dimensión presentan una correlación; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Específica

H0: No existe correlación entre la dimensión Dirección y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

H1: Existe correlación entre la dimensión Dirección y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (H0).

Si $p > 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna (H1).

			Correlaciones	
			CULTURA ORGANIZACIONAL	DIRECCIÓN
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,326*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	40	40
	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	,326*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	40	40

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

Interpretación:

Al registrar los datos de la segunda variable y la tercera dimensión, se demuestra un coeficiente de correlación (0.326) es positiva baja, como también, es significativa (Sig=0.040 < alfa=0.05). En conclusión, nuestra variable y dimensión presentan una correlación; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis Específica

H0: No existe correlación entre la dimensión Control y la variable Gestión Corporativa en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

H1: Existe correlación entre la dimensión Control y la variable Gestión Corporativa en la Institución Educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022.

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula (H0).

Si $p > 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna (H1).

			GESTION	
			CORPORATIVA	CONTROL
Rho de Spearman	GESTION CORPORATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	40	40
	CONTROL	Coeficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	40	40

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

Interpretación:

Al registrar los datos de la primera variable y la cuarta dimensión, se demuestra un coeficiente de correlación (0.417) es positivo moderado, como también, es significativa (Sig=0.007 < alfa=0.05). En conclusión, nuestra variable de estudio y dimensión presentan una correlación; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

La presente indagación estableció como principal objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión corporativa y la cultura organizacional en la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022; el cual planteó la búsqueda de la existente correlación entre las dimensiones y las variables de estudio.

Los resultados obtenidos en el estudio demostraron que, para los trabajadores de la Institución Educativa Las Praderas International School, la variable Gestión Corporativa se ubica en un rango alto de aceptación, detallado en el 45% quienes consideraron la existencia de un nivel óptimo en la gestión corporativa de la empresa, un 35% indicaron nivel regular y solo un 20% determinan un nivel deficiente. Por otra parte, para la variable Cultura Organizacional se presenta en un nivel medio de aceptación, siendo que un 55% indicaron la existencia de un rango regular en la cultura organizacional de la empresa, un 30% consideran la presencia de un nivel óptimo y el 15% indicaron la existencia de un nivel deficiente.

Al examinar la relación entre las variables de estudio se ha determinado que los resultados obtenidos, por medio de la prueba de hipótesis, lograron indicar la existencia de una relación directa entre las variables de estudio, apoyado con la prueba estadística de la correlación de Spearman con 0,541, con un nivel de Significancia = 0,000 ($p \leq 0.05$).

En la presente indagación se consideraron estudios previos detallados como antecedentes. Pedraja et al. (2020) en su investigación titulado Liderazgo y cultura organizacional como factores que influyen en la educación de calidad; cuyo objetivo fue realizar una revisión con la temática del liderazgo, la cultura organizacional y la calidad en los centros pedagógicos superiores. La metodología que se utilizó fue un modelo explicativo. En conclusión, es primordial el liderazgo reflejado en ejercicios de líderes activos para lograr un potencial alto, lo cual influye en demasía en la culminación de los objetivos organizacionales.

Martin et al. (2019) en su indagación que lleva por título Incidencia de la gestión administrativa en los conflictos laborales de trabajadores administrativos del proyecto especial Sierra Centro Sur en Ayacucho, 2018; la cual registró como resultado descriptivo para la variable Gestión Administrativa que, de los 110 trabajadores encuestados, el 48.18% indica un nivel óptimo de dicha variable, un 37.27% consideran un nivel regular y solo un 14.55% indican un rango deficiente. Este escenario presenta gran similitud con los resultados que se obtuvieron en la presente indagación que, de los 40 encuestados colaboradores, el 45% quienes consideraron la existencia de un nivel óptimo en la gestión corporativa de la empresa, un 35% indicaron nivel regular y solo un 20% determinan un nivel deficiente; donde se denota la semejanza más cercana en la apreciación del nivel regular con una diferencia de 2.27 puntos. Dicha semejanza se expone por diversos factores, tales como: el estudio se realizó al interior de una organización teniendo como unidad de análisis a los colaboradores, los datos se tomaron una sola vez y la metodología aplicada es igual; por lo cual, tal estudio citado refuerza a la presente investigación.

Asimismo, Riffo (2019) con su investigación que lleva por título Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos; donde se obtuvo por resultado descriptivo que, de sus 80 docentes encuestados, el 85% indicaron la existencia de su variable de estudio con un nivel óptimo, el 10% consideran la existencia de un rango regular y el 5% determinan la existencia de un rango deficiente. El escenario en cuestión es poco compatible con los resultados que se obtuvieron en la presente indagación que, de los 40 encuestados colaboradores, el 45% quienes consideraron la existencia de un nivel óptimo en la gestión corporativa de la empresa, un 35% indicaron nivel regular y solo un 20% determinan un nivel deficiente; donde se demuestra una gran diferencia en el nivel óptimo con 40 puntos. Esta diferencia fundamental se debe principalmente con el número de la población estudiada fue mayor al de la presente investigación y el tipo de muestreo fue no probabilístico; considerando ese punto, el presente estudio se efectuó con el método de selección aleatorio en la población de la organización.

Por otro lado, tenemos a Mills (2018) con su investigación titulada La evolución de la cultura organizacional de la facultad de arquitectura de la

Universidad de Michigan, ha obtenido por resultado descriptivo que la mayoría de sus encuestados estudiantes indicaron que la cultura organizacional es sustancial para estructurar su comportamiento social siendo que presentan un comportamiento autónomo evitando efectuar una correcta comunicación con sus allegados de la sede educativa. Esta situación es similar a la organización estudiada, reflejado en el contexto de estudio que es un centro educativo, el rubro en que operan es el educativo y se prioriza el conocimiento e importancia de la variable que es igual al de la presente investigación; por lo que el estudio citado refuerza los resultados obtenidos.

Pacheco (2021) en su investigación titulada Gestión del cambio planeado en docente de instituciones pedagógicas del sector público, obtuvo por resultado descriptivo que, de sus 30 colaboradores encuestados, el 55.6% consideran un nivel óptimo, un 26.7% indicaron un rango regular y el 17.7% determinaron la existencia de un nivel deficiente de cultura organizacional. Este escenario presenta poca similitud con los resultados que se obtuvieron en la presente indagación que, de los 40 encuestados colaboradores, un 55% indicaron la existencia de un rango regular en la cultura organizacional de la empresa, un 30% consideran la presencia de un nivel óptimo y el 15% indicaron la existencia de un nivel deficiente. Este nivel de semejanza se refleja por la cantidad de la población que es menor a la utilizada en el presente estudio, se evalúan diferentes dimensiones para la variable de estudio y se realizó en diversas instituciones educativas de sector público, por lo que la presente investigación se efectuó en una sola organización privada.

Por último, Barboza (2018) en su tesis que lleva por título Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017, donde se demuestra como resultado descriptivo que, de sus 24 encuestados, un 25% consideran un nivel óptimo, un 45.8% indicaron un nivel regular y el 29.2% determinaron la existencia de un nivel deficiente de cultura organizacional en la organización. Este escenario presente similitud con los resultados que se obtuvieron en la presente indagación que, de los 40 colaboradores, un 55% consideran la existencia de un rango regular en la cultura organizacional de la empresa, un 30% consideran la presencia de un nivel óptimo y el 15% indicaron la existencia

de un nivel deficiente, donde se denota la semejanza más cercana en la apreciación del nivel óptimo con una diferencia de 5 puntos. Este nivel de semejanza se refleja por el campo de investigación que es una institución educativa y la metodología son iguales; por lo que se puede afirmar que el estudio citado respalda a la presente investigación.

En conclusión, los resultados manifiestan el nivel de correlación entre las variables de estudio de la presente indagación; además, que ambas variables pueden ser utilizadas como objeto de estudio en toda organización existente.

School, manifestada por una correlación de Spearman positiva (0,326), distintiva para la población (p-valor de 0,040).

Quinto. Con relación al cuarto objetivo específico del presente estudio el cual consistió en determinar la relación que existe entre la dimensión control corporativo y la variable gestión corporativa de la institución educativa Las Praderas International School, San Martín de Porres, 2022. Se corroboró la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio en la institución educativa Las Praderas International School, señalada por una correlación de Spearman positiva (0,417), distintiva para la población (p-valor de 0,007).

VII. RECOMENDACIONES

Se proponen las siguientes recomendaciones luego del análisis e interpretación de los datos.

Primero. Con relación a la gestión corporativa, se sugiere al Gerente de la institución educativa realizar una retroalimentación con sus trabajadores de todas las áreas para compartir las dudas o inquietudes en su área laboral, con el fin de lograr una efectiva gestión del centro educativo.

Segundo. Se sugiere al Gerente de la institución educativa elaborar un plan estratégico, perteneciente a la fase planeación de la gestión corporativa, en el cual debe priorizar los objetivos, políticas, estrategias y metas organizacionales en base a la situación actual de la institución educativa y que deben ser alcanzados en un periodo determinado.

Tercero. Se aconseja al Gerente de la institución educativa optimizar el periodo de la organización por medio de la clasificación de los diversas funciones y deberes asignados al personal, teniendo en cuenta la flexibilidad empresarial.

Cuarto. Se recomienda al Gerente de la institución educativa mejorar la comunicación que se establece el centro de estudios por medio de talleres y capacitaciones, en los cuales el personal se comprometa en participar e interactuar con sus compañeros de trabajo en equipo; a su vez, se debe tener la presencia de un líder democrático y ético, el cual será la guía motivadora de los colaboradores.

Quinto. Se sugiere al Gerente de la institución educativa realizar un seguimiento del proceso continuo del centro de estudio, lo cual conlleva a obtener un mayor control de todas las actividades que se están desarrollando en las distintas áreas del centro educativo; además, efectuar una agenda de las reuniones periódicas y reflejar el compromiso de la alta dirección.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. & Escalante, J. (2021, Enero). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. Vol. 9 (e899). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Aredo, J. (2019). La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. [tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de Negocios]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31334/aredo_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arif, S., Hamid, A. & Zainudin. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *BIRCI-Journal*, 2 (4). <https://pdfs.semanticscholar.org/bdfa/9db0ca6f634d11f089a068afec637f2e9ce5.pdf>
- Bambang, B., Burhanuddi & Maisyaroh (2020). Comparative Effect of the Supervision of the Principal and Quality of Organizational Management in School Education. *Revista Internacional de Filosofía y Teoría Social*, 10, 368-380. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8123665>
- Barbosa, W. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barbosa_mw.pdf?sequence=1

- Bernal, C. (2021). *Justificación y delimitación de la investigación*. 1Library. <https://1library.co/article/justificaci%C3%B3n-y-delimitaci%C3%B3n-de-la-investigaci%C3%B3n.qv9loxry>
- Bocanegra Acosta, H., & Torrejano Vargas, R. (2019). *Logros y retos de la gestión pública educativa en la enseñanza primaria y secundaria en Colombia: una trayectoria bicentenaria*. *Diálogos de Saberes*, 51, 83–97. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.51.2019.5866>
- Briody, E., Berger, E., Wirtz, E., Ramos, A., Guruprasad, G., & Morrison, E. (2018). Ritual as work strategy: A window into organizational culture. *Human Organization*, 77(3), 189-201. <https://www.proquest.com/docview/2116800201/fulltext/FB3A64943FD04EB5PQ/47?accountid=37408>
- Bustamante, V. (2021). *Aportes del Desarrollo Humano para el ejercicio de la Gestión Directiva en Instituciones Educativas*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (1900-9895), 17(2), 92–116. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.6>
- Camelo, D., Guerrero, D. & Aparicio, L. (2018). Metodología para el mejoramiento del proceso de retroalimentación en el fondo de garantías de instituciones financieras – Fogafín. [Caso empresarial para optar al título de: Especialista en Gerencia del Talento Humano]. Universidad Sergio Arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1178/Metodolog%C3%ADa%20para%20el%20mejoramiento%20del%20proceso%20de%20retroalimentaci%C3%B3n.%20FOGAF%C3%8DN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiquito, G., Plua, N., & González, N. (2022). *Planeación estratégica para la mejora de la gestión administrativa en instituciones universitarias de Ecuador*. *Avances*, 24(1), 135–148. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=8ce582bc-685d-464e-b837-a6b54f3eaf0e%40redis>

- Díaz, C. & Aguilar, T. (2021). Control concurrente y su intervención en la ejecución del plan integral de reconstrucción según los funcionarios del programa subsectorial de irrigaciones, región Lambayeque 2021. *[trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública]*. Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8060/d%C3%ADaz_gcm-aguilar_ttl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fitria, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Trust Through the Teacher Performance in The Private Secondary School in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7 (7). https://www.researchgate.net/profile/Happy-Fitria/publication/329884811_The_Influence_Of_Organizational_Culture_And_Trust_Through_The_Teacher_Performance_In_The_Private_Secondary_School_In_Palembang/links/5c20756892851c22a341d8e3/The-Influence-Of-Organizational-Culture-And-Trust-Through-The-Teacher-Performance-In-The-Private-Secondary-School-In-Palembang.pdf
- González, O. & Ramos, A. (2018). *Determinación de los objetivos estratégicos a partir de los factores del desarrollo a escala municipal: un estudio de caso*. Retos de la Dirección, 12 (1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir08118.pdf>
- Grover, V., Tseng, S. & Pu, W. (2022). A theoretical perspective on organizational culture and digitalization. *ELSEVIER*, 59 (4). <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0378720622000519?token=87AB187BD34EFB134E9226A41B9D1EC4C43539E23C1B514E9252CDF614C00281A8BCEF548F6A13E18CA89AD95769826B&originRegion=us-east-1&originCreation=20220410052057>
- Hernández, E., Tiuso, N. & Vargas, P. (2020). Modelo de Gestión Estratégica para la Empresa Lap Especialistas VillavicencioMeta. *[Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas]*. Universidad Cooperativa de Colombia.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19981/1/2020_mod_elo_gestion_estrategica.pdf

Karimli, V. & Baghirov, H. (2020). Administrative management theory at high educational institutions and its following stages. *International Journal of Management*, 11(10). https://www.researchgate.net/profile/Vusal-Karimli/publication/351024798_Administrative_Management_Theory_at_High_Educational_Institutions_and_Its_Following_Stages/links/608025482fb9097c0cfbb770/Administrative-Management-Theory-at-High-Educational-Institutions-and-Its-Following-Stages.pdf

Kheir-Faddul, N., Bibu, N., & Nastase, M. (2019). The Principals' Perception of Their Values and The Organizational Culture of The Junior High Schools in The Druze Sector. *Revista De Management Comparat International*, 20(3), 210-225. <https://www.proquest.com/docview/2293888790/FB3A64943FD04EB5PQ/25?accountid=37408>

Kızıloğlu, M. (2021). The impact of school principal's leadership styles on organizational learning: Mediating effect of organizational culture. *BMIJ*, 9 (3). <https://www.proquest.com/docview/2584750450/FB3A64943FD04EB5PQ/26?accountid=37408>

Kurniadi, R., Lian, B. & Wahidy, A. (2020). Visionary Leadership and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (3). <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswe/article/view/112/104>

Llamo, L. (2020). *La Coordinación en La Administración de Empresas*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/468700560/La-Coordinacion-en-la-administracion-de-empresas>

Li, S. (2021). *Application of Computer Technology in Administrative Management*. Journal of Physics: Conference Series. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1769/1/012074/pdf>

- Lindo, R. (2021). *La comunicación organizacional como factor decisivo para el éxito de los equipos de trabajo y de la misma organización*. [Trabajo de grado para optar al título de Administración de Empresas]. Universidad Militar Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38860/LindoAmarisRayLindinho2021_Ensayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozada, N., Arias, J., y Perdomo, G. (2015). La teoría organizacional en los contextos socioeconómico y epistemológico: hacia la construcción de una disciplina compleja y equilibrada. *Universidad & Empresa*, 18(28), 13–36. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=177e8129-5b4d-4e8e-9a9f-30a8ee9bfad4%40redis>
- Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., Martin, H. & Caruajulca, W. (2018). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciences*, 2 (1). <https://journals.cincader.org/index.php/gmsj/article/view/96/85>
- Mendoza, A. (2019). *Gestión Administrativa en facultades académicas de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno*. *Revista Investigación y Negocios*, 12 (19). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372019000100008&script=sci_abstract
- Merlino, D. (2017). *How does the organizational culture of two teachers' unions working in one community influence their relationship with district school boards, union members and the public?* Tspace. [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/79348/3/Merlino Dawn C_201706 EdD thesis.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/79348/3/Merlino_Dawn_C_201706_EdD_thesis.pdf)
- Meza, L., Torres, J. & Mamani, O. (2021). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú*. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

- Mills, L. (2018). *The evolution of architecture faculty organizational culture at the university of Michigan*. ProQuest Central. (2170078287).
<https://www.proquest.com/docview/2170078287/FB3A64943FD04EB5P/Q/94?accountid=37408>
- Mingchao, L. (2019). *Research on the Performance Improvement of Administrative Management in Applied Universities from the Perspective of Ideological and Political Education*. Francis Academic Press.
https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/ICRTPE%202019/ICRTPE148.pdf
- Novalita, L., Matin, N. (2019). The Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction Catholic Private School In East Jakarta. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8 (10).
<http://www.ijstr.org/final-print/oct2019/The-Effect-Of-Organizational-Culture-And-Job-Stress-On-Job-Satisfaction-Catholic-Private-School-In-East-Jakarta.pdf>
- Núñez, L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, Y., & Rodríguez, L. (2019). *Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial*. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 9(1), 19–35.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/45244726-61bf-44f6-8162-dd49077c022f/content>
- Oleg, R. (2019). *Strategizing as function of Administrative Management*. Dostojevski Omsk state university.
<https://sm.ef.uns.ac.rs/index.php/proceedings/article/view/92/180>
- Pacheco, M. (2021). *Gestión del cambio planeado en docente de instituciones educativas públicas*. *Encuentros*, 19(2), 61–73.
<https://www.proquest.com/docview/2631608238?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y

Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *CIT Informacion Tecnologica*, 29(5), 259–266.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500259&script=sci_arttext

Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*. *Formación Universitaria*, 13(5), 3–14.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

Perdomo, V. (2021). *Ministerio De Educación Nacional De Colombia: Un Nuevo Modelo De Gestión Y Redes Colaborativas Para Una Educación Con Calidad*. *OPERA - Observatorio de Políticas, Ejecución y Resultados de La Administración Pública*, 29, 139–161.
<https://doi.org/10.18601/16578651.n29.08>

Plakhotnik, M. S., & Volkova, N. V. (2020). No longer a family: Employee perceptions of organizational culture of a Russian English-medium instruction university. *The Journal of Management Development*, 39(1), 82-96.
<https://www.proquest.com/docview/2533577896/FB3A64943FD04EB5PQ/92?accountid=37408>

Rodríguez, R. (2018). *Planificación estratégica*. Club de autores.
<https://books.google.com.pe/books?id=HSh6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=planeacion+estrat%C3%A9gica,+pol%C3%ADticas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjm49OJoPX5AhU2g4kEHdnEDMsQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q&f=false>

Riffo San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 153–172.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>

Rofifah, S., Sirojuddin, A., Anas, M. & Mujtaba, M. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at The International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *BIRCI-*

Journal. <https://www.e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/899/606>

Romero, C., & Rubia, F. (2021). *La evolución de una revista en papel a digital: de organización y gestión educativa (OGE) a dirección y liderazgo educativo (DYLE) del fórum europeo de administradores de la educación.* (Spanish). *Aula* (0214-3402), 27, 61–79. <https://doi.org/10.14201/aula2021276179>

Schein, E. (1984). *Coming to a New Awareness of Organizational Culture.* *Sloan Management Review.*

Sena, A. (2020). *The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Professional Commitment on Innovative Behavior of Flight Instructors at The Civil Flight School in Indonesia.* *WARTA ARDHIA.* <http://www.wartaardhia.com/index.php/wartaardhia/article/view/374>

Serkina, Y., & Logvinova, A. (2019). Administrative management of universities: background and consequences. *Amazonia Investiga*, 8(22). <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818/768>

Sutikno, A., Sugiyono, Wibowo, U. B., & Widarso, S. (2021). Improvement Of Teacher School Competencies Through Teacher Performance Management, Organizational Culture, Self-Development, Work Motivation, And Interpersonal Skills in Yogyakarta City. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(14), 3953-3961. <https://www.proquest.com/docview/2623926435/FB3A64943FD04EB5P/Q/60?accountid=37408>

Takwate, K. (2018). Planning, Allocative and Administrative Efficiency of School Facilities Management as Correlates of Academic Performance of Senior Secondary School Students in Adamawa State, Nigeria. *BIRCI-Journal*, 1 (3). <https://pdfs.semanticscholar.org/a6f0/4d1e594ca442c7c795b625edeac6b4914e86.pdf>

- Tineo, Y. (2019). *Cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisyunguyo*. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9861/Yazhira_Tineo_Zaga.pdf?sequence=1
- Trujillo, C. (2019). *Claves para la comprensión de la interdependencia entre la cultura organizacional y el desempeño institucional: caso de la institución educativa Fe y Alegría N° 02*. *Debates En Sociología*, 48, 35–64. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201901.002>
- Ucar, R. & İpek, C. (2019). The Relationship between High School Teachers' Perceptions of Organizational Culture and Motivation. *Journal of Education and Training Studies*, 7 (7). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216780.pdf>
- Uribe, M. (2021). *Administración estratégica: Modelo de aplicación para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=s0cxEAAAQBAJ&pg=PA32&dq=planeacion+estrat%C3%A9gica,+pol%C3%ADticas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjm49OJoPX5AhU2g4kEHdnEDMsQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false>
- Verenzuela, D. & Salas, A. (2021). *Cultura Organizacional: Develando Significaciones Intersubjetivas en Una Universidad Autónoma Venezolana*. *Estudios de Administración*, 28(1), 130–151. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=4cc84388-920a-453c-a551-adc0caa19219%40redis>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión Corporativa

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Corporativa	Varela (2020) menciona que, la gestión corporativa es un aspecto importante que poseen las organizaciones, en donde se buscan a practicantes o futuros profesionales con alto potencial competitivo para poder mejorar la productividad de la empresa, a través de sus eficiencia, rendimiento y capacidad de comunicación.	La gestión corporativa es un sistema administrativo lo cual será medido por medio de las dimensiones con sus respectivos indicadores, además de ello será evaluado por medio de un cuestionario para poder recolectar información de lo requerido para el estudio.	Planeación	Objetivos	Se entienden de manera clara los objetivos generales y específicos de la Institución Educativa	Likert ordinal: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indeciso 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
				Políticas	Las políticas impuestas por la Institución Educativa aportan en la estabilidad del ambiente laboral	
				Estrategias	La institución plantea estrategia según las necesidades que presenten con el fin de solucionarlas inmediatamente	
			Organización	Integración	Se toman en cuenta las opiniones del personal a la hora de tomar decisiones	
					La directiva plantea actividades en todas las áreas de la Institución Educativa para mantener una adecuada integración con el personal	
			Coordinación	Los niveles de coordinación de diferentes áreas de la Institución Educativa facilitan un buen desempeño laboral		
				Dirección	Comunicación	
			Motivación	Las actividades planteadas por la Institución Educativa motivan al personal a desempeñar sus funciones		
				Control	Control Concurrente	
			Retroalimentación		Es fundamental una retroalimentación con los docentes sobre las actividades de la Institución Educativa	

Matriz de operacionalización de la variable 2: Cultura Organizacional

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Tineo (2019) argumenta que, al conjunto de normas, valores, comportamientos y expresiones es llamado cultura organizacional, de una empresa en donde se establece una identidad propia y positiva para sus colaboradores. Dentro de ello se maneja la planeación estratégica, en donde las organizaciones manejan con firmeza su misión, visión y objetivos.	La cultura organizacional es un conjunto de valores y actitudes, implícitos o explícitos, divididos por el equipo de una empresa; la cual será medido por medio de las dimensiones con sus respectivos indicadores, además de ello será evaluado por medio de un cuestionario para poder recolectar información de lo requerido para el estudio.	Motivación	Intrínseca	Las funciones establecidas en la institución educativa son acordes al perfil del puesto.	Likert ordinal: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indeciso 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
				Extrínseca	Los elementos de la cultura organizacional que se trabajan con los docentes de la institución educativa concuerdan con la misión de la institución	
			Clima Organizacional	Empatía	En la Institución existe un buen compañerismo	
				Identidad	El personal académico se siente identificado con su institución	
			Comportamiento Organizacional	Liderazgo	El tipo de liderazgo que se presenta en la institución es participativo.	
					Los beneficios que brinda este tipo de liderazgo son satisfactorios.	
				Habilidades Sociales	Es difícil trabajar en equipo en la institución educativa	
					La institución educativa reconoce los logros de los docentes y sus aprendizajes	
				Inteligencia Emocional	Las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta	
					La institución considera los sentimientos que expresan los colaboradores.	

Anexo 2

Cuestionario de la variable Gestión Corporativa

CUESTIONARIO 1

TÍTULO: GESTIÓN CORPORATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAS PRADERAS INTERNATIONAL SCHOOL - SMP, 2022.

OBJETIVO: El fin de la siguiente encuesta es conocer la ejecución de la gestión corporativa que maneja la I.E.P Praderas International School.

Género: Masculino () Femenino ()

INSTRUCCIÓN: Responda las siguientes preguntas tachando con una X los recuadros de las respuestas.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

	1	2	3	4	5
1. Se tienen claro los objetivos generales y específicos de la Institución Educativa					
2. Los elementos de la cultura organizacional que se trabajan con los docentes de la institución educativa concuerdan con la misión de la institución					
3. La institución plantea estrategia según las necesidades que presenten con el fin de solucionarlas inmediatamente					
4. Se toman en cuenta las opiniones del personal a la hora de tomar decisiones					
5. La directiva plantea actividades en todas las áreas de la Institución Educativa para mantener una adecuada integración con el personal					
6. Los niveles de coordinación de diferentes áreas de la Institución Educativa facilitan un buen desempeño laboral					
7. Se fomenta una correcta comunicación entre el personal de la institución					
8. Las actividades planteadas por la Institución Educativa motivan al personal a desempeñar sus funciones					
9. Se realiza un control concurrente durante el desarrollo de las actividades de la Institución Educativa					
10. Es fundamental una retroalimentación con los docentes sobre las actividades de la Institución Educativa					

Cuestionario de la variable Cultura Organizacional

CUESTIONARIO 2

TÍTULO: GESTIÓN CORPORATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAS PRADERAS INTERNATIONAL SCHOOL - SMP, 2022.

OBJETIVO: El fin de la siguiente encuesta es conocer la ejecución de la cultura organizacional que maneja la I.E.P Praderas International School.

Género: Masculino () Femenino ()

INSTRUCCIÓN: Responda las siguientes preguntas tachando con una X los recuadros de las respuestas.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

	1	2	3	4	5
1. Las funciones establecidas en la institución educativa son acordes al perfil del puesto.					
2. Los elementos de la cultura organizacional que se trabajan con los docentes de la institución educativa concuerdan con la misión de la institución					
3. En la Institución existe un buen compañerismo					
4. El personal académico se siente identificado con su institución					
5. El tipo de liderazgo que se presenta en la institución es participativo.					
6. Los beneficios que brinda este tipo de liderazgo son satisfactorios.					
7. Es difícil trabajar en equipo en la institución educativa					
8. La institución educativa reconoce los logros de los docentes y sus aprendizajes					
9. Las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta					
10. La institución considera los sentimientos que expresan los colaboradores.					

Anexo 3

Instrumento de Confiabilidad

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad para el instrumento de las variables Gestión Corporativa y Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,838	,812	20

El resultado obtenido por el Alfa de Cronbach es de **,838**. Para el instrumento de las variables Gestión Corporativa y Cultura Organizacional; por lo tanto, podemos determinar que el instrumento es fiable para la investigación.

Anexo 4

Proceso de análisis SPSS de las variables 1 y 2

base de datos tesis X.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 18 de 18 variables

	V1	D1_V1	D2_V1	D3_V1	D4_V1	V2	D1_V2	D2_V2	D3_V2	GESTIONCORPORATIVA	PLANEACION	ORGANIZACION	DIRECCION	CONTROL	CULTURAORC
1	42	12	13	9	8	44	9	9	26	3	3	3	3	3	3
2	39	12	12	7	8	40	8	9	23	3	3	3	2	3	3
3	42	12	13	10	7	38	8	10	20	3	3	3	3	2	3
4	44	13	13	10	8	40	7	10	23	3	3	3	3	3	3
5	42	13	13	9	7	41	8	10	23	3	3	3	3	2	3
6	38	11	11	7	9	33	7	8	18	3	2	2	2	2	3
7	43	13	14	8	8	46	10	9	27	3	3	3	3	3	3
8	37	11	11	7	8	32	6	8	18	3	2	2	2	2	3
9	42	14	12	7	9	36	8	8	20	3	3	3	2	3	3
10	37	12	10	8	7	37	9	8	20	3	3	2	3	2	3
11	39	13	10	7	9	41	10	7	24	3	3	2	2	2	3
12	40	11	13	8	8	36	5	7	24	3	2	3	3	3	3
13	40	12	13	8	7	38	8	8	22	3	3	3	3	2	3
14	41	13	11	8	9	38	8	7	23	3	3	2	3	3	3
15	40	13	11	9	7	40	8	9	23	3	3	2	3	2	3
16	40	12	10	9	9	41	8	7	26	3	3	2	3	3	3
17	40	13	12	8	7	42	9	8	25	3	3	3	3	2	3
18	43	13	14	8	8	40	7	9	24	3	3	3	3	3	3
19	42	13	12	9	8	39	9	7	23	3	3	3	3	3	3
20	42	13	12	9	8	39	8	8	23	3	3	3	3	3	3
21	45	14	15	8	8	45	10	9	26	3	3	3	3	3	3
22	43	14	13	8	8	43	10	8	25	3	3	3	3	3	3
23	43	13	14	8	8	44	9	9	26	3	3	3	3	3	3
24	46	13	15	9	9	40	8	8	24	3	3	3	3	3	3
25	44	13	13	9	9	44	9	9	26	3	3	3	3	3	3
26	46	14	13	9	10	40	9	9	22	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Fuente: SPSS

Anexo 5

Proceso de análisis EXCEL de las variables 1 y 2

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data table (rows 1-12):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	ENCUESTADOS	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	SUMA
2	1	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	86
3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	79
4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	3	80
5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	84
6	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	83
7	6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	71
8	7	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	89
9	8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	69
10	9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	78
11	10	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	74
12	VAR.S	0.178	0.456	0.400	0.767	0.400	0.322	0.400	0.667	0.267	0.233	0.400	0.400	0.278	0.267	0.767	0.444	0.544	0.178	0.622	0.622	

Below the table, the following calculations are shown:

- K (numero de items)= 20
- Vi (varianza de cada items)= 8.61
- Vt (varianza total)= 42.23

The formula for Cronbach's alpha is shown as:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

The final result is:

- Parte 1 = 1.053
- Parte 2 = 0.796
- Absoluto S2 = 0.838
- α (alfa) = 0.838

Fuente: Datos obtenidos del SPSS

Anexo 7

Certificado de validez de instrumento que mide las variables 1 y 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN CORPORATIVA								
N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Se entienden de manera clara los objetivos generales y específicos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Las políticas impuestas por la Institución Educativa aportan en la estabilidad del ambiente laboral	✓		✓		✓		
3	La institución plantea estrategia según las necesidades que presenten con el fin de solucionarlas inmediatamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
4	Se toman en cuenta las opiniones del personal a la hora de tomar decisiones.	✓		✓		✓		
5	La directiva plantea actividades en todas las áreas de la Institución Educativa para mantener una adecuada integración con el personal.	✓		✓		✓		
6	Los niveles de coordinación de diferentes áreas de la Institución Educativa facilitan un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
7	Se fomenta una correcta comunicación entre el personal de la institución.	✓		✓		✓		
8	Las actividades planteadas por la Institución Educativa motivan al personal a desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Control							
9	Se realiza un control concurrente durante el desarrollo de las actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Es fundamental una retroalimentación con los docentes sobre las actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL								
N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	Las funciones establecidas en la institución educativa son acordes al perfil del puesto.	✓		✓		✓		
2	Los elementos de la cultura organizacional que se trabajan con los docentes de la institución educativa concuerdan con la misión de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Clima organizacional							
3	En la Institución existe un buen compañerismo.	✓		✓		✓		
4	El personal académico se siente identificado con su institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento organizacional							
5	El tipo de liderazgo que se presenta en la institución es participativo.	✓		✓		✓		
6	Los beneficios que brinda este tipo de liderazgo son satisfactorios.	✓		✓		✓		
7	Es difícil trabajar en equipo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	La institución educativa reconoce los logros de los docentes y sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
10	La institución considera los sentimientos que expresan los colaboradores.	✓		✓		✓		

Anexo 8

Validez de jurados

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa DNI: 07586867
Especialidad del validador: Administrador

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 dimens

20 de abril del 2022


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra DNI: 07424958
Especialidad del validador: Administrador

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 dimens

20 de abril del 2022


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes DNI: 06695445
Especialidad del validador: Administrador

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 dimens

20 de abril del 2022


Firma del Experto Informante.

Anexo 9

Permiso de la empresa



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20501652301
Institución Educativa Las Praderas International School	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Efraín Marlon Sotelo Flores	DNI: 41899378

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	
Gestión corporativa y cultura organizacional en Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación I	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Elizabeth Meza Beltran	70195288
Valeria Nicole Ramos Paredes	73111272

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: Institución Educativa Las Praderas International School (20 – 04 – 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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión corporativa y Cultura organizacional de la Institución Educativa Las Praderas International School - San Martín de Porres, 2022", cuyos autores son MEZA BELTRAN ELIZABETH, RAMOS PAREDES VALERIA NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 Completa 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, 18 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM DNI: 07424958 ORCID: 0000-0002-9808-7719	Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 18- 11-2022 13:14:48

Código documento Trilce: TRI - 0445059