



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones
Educativas de Inicial, Chachapoyas - 2022**

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

AUTORA:

Zelada Acosta, Marianela (orcid.org/0000-0003-1204-8100)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

COASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre, porque todo lo que soy se lo debo a ella, por inculcar en mí la importancia de estudiar.
A mis hijos por el apoyo incondicional en todo momento y por ser ellos la inspiración para cumplir esta meta.

Agradecimiento

A Dios.

Por darme la sabiduría y fuerza para culminar esta fase universitaria.

Índice de Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez de Contenido (Jueces expertos).....	17
Tabla 2 Tabla de confiabilidad de Alpha de Cronbach	18
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos	18
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la variable Planificación curricular	19
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	19
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable Cultura organizacional	19
Tabla 7 Niveles de la Planificación curricular	22
Tabla 8 Niveles de la Cultura organizacional	23
Tabla 9 Relación entre la planificación curricular y cultura organizacional	24
Tabla 10 Prueba de normalidad	25
Tabla 11 Correlación entre la planificación curricular y cultura organizacional	26
Tabla 12 Relación entre diagnóstico curricular y la cultura organizacional	27
Tabla 13: Relación entre la planeación curricular y la cultura organizacional.	28
Tabla 14: Relación que existe entre ejecución curricular y cultura organizacional	29
Tabla 15: Relación entre la evaluación curricular y la cultura organizacional.....	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Simbología del diseño de investigación.....	12
Figura 2. Escala de medición y escala de valoración	14
Figura 3. Ficha técnica de Planificación curricular.....	15
Figura 4. Ficha técnica de Cultura organizacional.....	16
Figura 5. Fórmula de la confiabilidad	17

Resumen

La investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022, para lo cual se formuló el problema ¿Qué relación existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022? Y como respuesta se formuló la hipótesis. Existe una relación directa y significativa entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022.

La investigación corresponde al tipo de investigación aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 60 docentes del nivel inicial a las que se les sometió los instrumentos de investigación encuesta de planificación curricular y encuesta de cultura organizacional.

Al finalizar se llega a la conclusión. Existe relación directa y moderada entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 31 % de los docentes califican la planificación curricular alto y la cultura organizacional de muy alto. Como se aprecia es un resultado que se presenta es moderado Según la prueba rho de Spearman $\rho = ,412$ indica relación positiva moderada. Además $0,001 < 0,01$, lo que corrobora la relación.

Palabras clave: Planificación curricular, clima organizacional, diagnóstico, ejecución, evaluación.

Abstract

The purposes of the research is to determine the relationship between Curricular Planning and organizational culture in Initial Institutions, Chachapoyas - 2022, for which the problem was formulated: What relationship exists between Curricular Planning and organizational culture in Initial Institutions, Chachapoyas – 2022? And how to answer the hypothesis There is a direct and significant relationship between Curricular Planning and organizational culture in Initial Institutions, Chachapoyas - 2022.

The research corresponds to the type of applied research, correlational level, cross-sectional correlational design, working with a sample of 60 teachers from the initial level to whom the research instruments survey of curricular planning and survey of organizational culture were submitted.

At the end, the conclusion is reached There is a direct and moderate relationship between curricular planning and organizational culture in Initial Institutions, Chachapoyas - 2022, after applying the research instruments, 31% of teachers rate curricular planning high and the High organizational culture. As can be seen, this is a moderate result. According to Spearman's rho test, $\rho = .412$ indicates a moderate positive relationship. In addition, $0.001 < 0.01$, which corroborates the relationship.

Keyword: Curricular planning, organizational climate, diagnosis, execution, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En el campo de educación durante siglos siempre se ha enfocado hacia las teorías de las ciencias de la Educación, hacia las teorías de la psicología, hacia las teorías de biología y recién hace tres décadas que se ha puesto atención hacia las ciencias de la empresa y/o hacia la ciencias administrativas, (Benetton et al 2007); y fue ahí donde se puso atención en las contribuciones de éstas, sin embargo, el problema surgió cuando en la realidad o desde el Estado no se dedicó los conocimientos pertinentes para que la educación se desarrolle como debiera (Tobón, 2008); peor aun cuando la pandemia Covid-19 reorientó el campo de la educación hacia la tecnología (Bonal y Gonzáles, 2021); e impuso su necesidad de que comunicarse era indispensable para el ejercicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, y lo peor, que no se discutió el valor de la tecnología sino de su inadecuado uso.

Por otro lado, salieron nuevos vocabularios o términos que han recrudecido la correcta sistematización de las ciencias de la educación; como, por ejemplo, la educación remota, el aula invertida conforme lo señaló en su oportunidad Pérez (2021). Como también han surgido nuevos fenómenos sociales y culturales que desde el año 2020 ingresaron en el campo de la educación y que afectaron, inclusive se podría decir que siguen afectando desde lo socioemocional hasta lo mental (Contini, 2021); como aquellos de la cyber-educación, y entre otros. Y, sobre todo desde la más fecunda edad para aprender, como lo es la educación inicial, o como lo más irónico que se ha aceptado a propósito del aprendizaje significativo en que se buscó que sea el soporte tecnológico, y lo que fue el amplio ejercicio de las redes sociales.

En tal sentido, desde el año 2020 el hacer gestión educativa viene siendo la problemática sobre la cual se debió de estudiar inmediatamente, dada la intervención de los elementos de la administración para el desarrollo o el crecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde ese entonces, más aún si relacionó a la programación curricular como la que era la responsable de asumir su trascendental responsabilidad de planearlo y confrontarlo con la cultura organizacional (C.O), y darnos cuenta de su contextualización y de su coherencia articulada (Catalán, 2021).

De otro lado, al realizarse un diagnóstico en el distrito de Chachapoyas se observó cómo un conjunto de ineficiencias tales como: planificación deficiente de sus programas curriculares, la desarticulación con el diagnóstico, la desconexión con la programación anual, con las unidades de aprendizaje y consiguientemente con las sesiones de aprendizaje, generaron múltiples improvisaciones donde se evidenciaba la falta de una (C.O), o se demostraba la presencia de una (C.O) débil.

Es de entenderse que desde que se observó esta problemática hace dos años, a la fecha, se haya emprendido nobles labores de planificación curricular (PC), pero lo que ha faltado es que se le articule con la (C.O) como parte inherente de su toma de conciencia, y aunque haya pasado el tiempo, todavía se está a tiempo para presentar las mejoras ya sea como propuesta o como planes de mejora.

Del problema ya identificado se planteó las siguientes preguntas que permitieron la presente investigación, de la cual se detalló lo siguiente como pregunta general: ¿Qué relación existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022? También se plantea los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre el diagnóstico curricular y (C.O)? b) ¿Qué relación existe entre la planeación curricular y (C.O)? c) ¿Qué relación existe entre la ejecución curricular y (C.O)? d) ¿Qué relación existe entre la evaluación curricular y (C.O)?

La justificación del estudio, radicó en la contribución de demostrar que la gestión educativa expresada en la (P.C) es ideal cuando de por medio el clima organizacional de los docentes encuentra el sentido del trabajo pedagógico. A manera de justificación metodológica, el estudio aportó los lineamientos para una gestión de (P.C) satisfactoria y beneficiosa acompañada de los aspectos emocionales que brinda la (C.O) al momento de llevar a cabo los criterios de trabajo en el desempeño de los docentes.

Se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022; de la misma forma se formularon los objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre el diagnóstico curricular y (C.O). b) Determinar la relación que existe entre la planeación curricular y (C.O) c) Determinar la relación

que existe entre la ejecución curricular y (C.O). d) Determinar la relación que existe entre la evaluación curricular y (C.O)

Y, en consecuencia, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022. Las hipótesis específicas fueron: a) Existe una relación directa y significativa entre el diagnóstico curricular y (C.O) b) Existe una relación directa y significativa entre la planeación curricular y (C.O) c) Existe una relación directa y significativa entre la ejecución curricular y (C.O) d) Existe una relación directa y significativa entre la evaluación curricular y (C.O)

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales. Gonzales (2016), en su investigación propone identificar la relación que existe mediante cultura organizacional (CO) y el desempeño en I.E. El estudio se realiza en I.E. en el municipio de Pereira. El nivel del estudio es correlacional. Se evaluó a 25 instituciones educativas, de ellas 19 públicas y solo 6 privadas. Concluye que, si hay un vínculo entre (CO) y desempeño.

En tanto que, Gonzales (2022) en un artículo, establece como objetivo analizar la producción académica referido a la planificación curricular. El estudio es de análisis documental de amplio espectro. Contextualiza, que el currículo debe de ser basado en competencias y no objetivos, es decir demuestra que la tendencia en las ciencias de las Educación, ya definitivamente dejan de lado la parte conductista y se profundiza más en el constructivismo como la mejor orientación pedagógica. Enfatiza en que se debe de estar preparado para una enseñanza en el aprendizaje, y que esa deba de ser la dimensión pedagógica del docente moderno.

Por su parte, Hurtado (2020), en la publicación la importancia de la planificación curricular (PC), denota la trascendencia de la toma de decisiones (TD) en la (PC), estableciendo niveles de concreción y no simples rellenos de documentos, y que basados en el aporte de Juan Mestre Sancho, de José Arnaz; y de Rossi Quiroz, propone una innovadora manera de construir una planificación curricular, partiendo desde un diagnóstico de la realidad estudiada.

A su vez, Menchu, (2019), en su investigación determina corroborar la correlación entre la planificación y la práctica docente. La hipótesis del estudio es que existe una sólida relación entre documentación y la práctica docente. Es una investigación correlacional de sub nivel transeccional. Concluye que, son los documentos los que permiten el cumplimiento de la práctica en los docentes.

Finalmente, Méndez (2019) en el artículo demuestra que el currículo debe de innovarse según sea la necesidad de la necesidad educativa; y, por tanto, sus elementos, seguirán siendo los mismos, pero son los contenidos los que se irán modificando según lo exija la gestión del conocimiento. Por ello, indica que lo que debe de analizarse es el impacto del desarrollo integral de las instituciones en la

sociedad, y además se debe de evaluar a la propia cultura organizacional desde sus incidencias y construcciones de reflexiones.

Como antecedentes nacionales, se cuenta con la tesis de Cortez (2017), que tiene como objetivo determinar la asociación de la cultura organizacional (CO) y la gestión pedagógica (GP). Esta tesis es de nivel correlacional. La hipótesis pretende brindar la explicación de la existencia o no de una relación entre las variables indicadas. Las conclusiones sostienen que existe correlación entre sus variables, siendo la principal de 0.587, con alta significancia.

Godoy (2020) en su investigación demostró que los trabajadores en la medida que conozcan la cultura de su institución asociarán mejor la calidad de vida de su desempeño. El estudio es de enfoque cuantitativo, con corte transversal con técnica empleada la encuesta. Concluye que existe una alta significancia entre cultura y calidad de vida.

Quino Sifuentes, (2019) analizó la relación entre gestión educativa (GE) y práctica docente (PD). El estudio demuestra que los lineamientos de la (GE) conservan una relación directa con la (PD), y que, además, dicha relación se fortalece en la medida que se conozca más de tales lineamientos. Finalizando en si existe relación fuerte entre (GE) y (PD), mientras que (GE) sea mejor la (PD) tendera a subir.

Salinas, (2019), en su indagación estableció el grado de relación que existe gestión pedagógica (GP) y la práctica docente (PD). La metodología aplicada es un enfoque cualitativo, tipo descriptiva correlacional. Brindando como aporte que la (GP) brinda un aporte en la (PD), dado que fortalece la calidad de ambas variables.

Vargas Vásquez, (2020) indagó la relación que existe entre gestión pedagógica (GP) y el trabajo docente (TD). La investigación demuestra que, el trabajo que realiza la institución en lo que es la gestión tiene directa vinculación con la labor que dirigen sus autoridades educativas. Es una tesis de nivel correlacional. Responde al enfoque cuantitativo. Concluye que es proporcional la relación entre (GP) con (TD).

En cuanto a la variable Planificación Curricular (P.C), el MINEDU desde inicio de siglo indica que la (P.C) es una herramienta o instrumento de trabajo que permite establecer las acciones para el futuro trabajo de las I.E. a nivel nacional. Esta herramienta sirve de guía para que los “gerentes” educativos los cumplan

estrictamente y como resultados encontrarán objetivos alcanzados o cumplidos y metas logradas, ya sea durante la actividad de enseñanza-aprendizaje o en el proceso curricular al interior del centro educativo. La importancia de la (P.C), es la reducción de la improvisación en el trabajo al interior de la institución educativa.

Respecto a las características de la (P.C), según el Art. 28° del Reglamento de la Ley General de Educación, son las siguientes: 1) Flexible, porque según como se va desarrollando el proceso de ejecución de lo planificado, se pueden estar realizando ajustes en pleno trabajo, teniendo en cuenta la replaneación de las actividades ya establecidas, para ello se requiere de constante monitoreo y control de las actividades cumplidas, y no siempre en logros de aprendizaje, sino también en logros instituciones previamente diseñados al inicio del año escolar. 2) Abierto, donde se comprende que los lineamientos previstos pueden ampliarse o ajustarse a los cambios que según las circunstancias puedan presentarse y, por ende, lo planificado está “abierto” a los ajustes y reajustes que se requieran realizar a tiempo, y no esperar el final de todo el trabajo diseñado. 3) Diversificado, es decir, una (P.C), no solo atiende a los lineamientos propios del proceso educativo, sino aquellos que están insertos en el crecimiento institucional, y en la articulación con otros proyectos entre nuevos y propios, sea en la misma institución como en que por razones de crecimiento tenga que ampliarse en otras áreas educativas. 4) Integrador, porque la (P.C) no es una isla que se encuentra encasillada hacia sí misma, sino que anexa a los demás proyectos, a los demás objetivos-metas que vienen desarrollando, es más, se integra hacia la sociedad y el conocimiento científico. 5) Valorativo; en la medida que genera recursos, emerge nuevas actividades y desliza un conjunto de actividades académicas y extra-académicas, inclusive sociales y deportivas para que el crecimiento del aprendizaje en los estudiantes sea multidisciplinario. 6) Significativo, porque se busca que la (P.C) sea trascendente, se convierta en resultados que se vinculen con la calidad educativa y con el más alto nivel de formación humana y socioemocional en aquellos estudiantes que humanizarán muchísimo más a la propia civilización humana. 7) Participativo: En ningún momento se menciona que la (P.C) corresponde solo a los miembros de la plana educativa, sino que, para su propia construcción como documento acepta que

otros miembros del núcleo educativo participen no solo desde el diagnóstico, sino de los procesos subsiguientes (MINEDU).

Una (P.C) incluye elementos: a) Datos informativos. Se entiende que la institución educativa presenta datos generales de su representación y actuación dentro de un contexto territorial, espacial y contextual referidos a la educación. b) Objetivos educativos. La (P.C) formula objetivos, es decir acciones que van acompañadas de sus respectivas metas, es decir los objetivos como acciones cualitativas no están ni solas ni aisladas; y, por tanto, para mayor materialización de sus propósitos se inserta en los plazos (metas) para su cumplimiento. c) Indicadores: Para medir el avance, realizar ajustes, ejercer re-planeaciones y permanente monitoreo, la (P.C) necesita de indicadores, es decir de medidas y unidades de medida para crecer y controlar su desarrollo. d) Estrategias: Cada objetivo y meta necesita de estrategias, es decir de “cómo” llegar a cumplir los objetivos trazados (Chiavenato & Sapiro, 2017). Las estrategias se convierten en las acciones inteligentes para concretarse o materializarse en el tiempo programado. Las estrategias requieren de presupuesto, tiempo, trabajo, medios y materiales para su acción (D’Alessio Ipinza, 2014).

Las dimensiones de la (P.C) son: 1) Diagnóstico. Es aquella evaluación inicial que se desarrolla previamente para saber en qué situación se encuentra la institución educativa y clasificar qué se espera por hacer en las diferentes áreas del centro educativo y jerarquizarlos en demandas desde la menor a las de mayor orden de prioridad, importancia y necesidad. Todo diagnóstico constituye en una fotografía de partida para toda organización. 2) Planeación. Es propiamente la contemplación de las acciones por emprenderse. La planeación se lleva a cabo en reuniones previas de trabajo. Son jornadas en las que a través de diversas estrategias y tácticas se identifican desde aquellas acciones pequeñas hasta las acciones mayores, estableciéndose en tareas de mayor presupuesto y despliegue de recursos. Al final de toda planeación, se plasma su contenido en documentos que pasan a formarse en el planeamiento que se formula por hacer y cumplir mediante estrategias, programas, comisiones, etc. 3) Ejecución. Es convertir el planeamiento en acciones, mediante un cronograma de acciones en el tiempo previsto y estimado. Es el momento donde se usan los recursos para su transformación en obras o en logros intangibles por

consolidar. 4) Evaluación. Toda planeación requiere de un control, en este caso, la evaluación es la retroalimentación constante que se realiza para ir midiendo el avance de lo proyectado a lo largo del tiempo (año escolar); y que según sea la necesidad de los recursos se va abasteciendo de los medios y materiales que necesita. Según Padierna y González (2013), este proceso es indispensable en toda (P.C), de esa manera se pueden realizar los ajustes y replaneaciones que se requiera.

La educación del siglo XXI necesita, no solamente del cumplimiento de las obras físicas en el sector educación, sino de la construcción de nuevas mentalidades en las generaciones de los seres humanos, por tanto, la responsable de su conquista lo tiene el sector educación (Carranza, 2017). Cada año, se va logrando interesantes cambios al interior del sector educativo en todos los niveles, y los gobiernos que se encuentren en el poder son los primeros en desprenderse en apoyar al sector educación en todos países de la región (Caldera, Aceves y Reynoso, 2016).

La variable Cultura organizacional (C.O), consiste en ser parte valorativa del ser humano, expresada en manifestaciones propias de la civilización humana, llámese valores, principios, normas, políticas, filosofía, lineamientos. Robbins y Judge (2017) consideran que la (C.O) lo tiene la organización inmersa dentro de sus propósitos empresariales y estas son compartidas con los empleados de la empresa.

La importancia de la (C.O), estriba en que la organización cuando planea sus actividades, éstas deben ser cumplidas por su personal en todos sus propósitos, porque constituyen ser los lineamientos con el cual la organización asume su identidad.

Los niveles de la (C.O) son tres: 1) Artefactos; 2) Valores; y 3) Supuestos. El primer nivel artefactos es la organización que se obtiene mediante los procesos visibles; los valores son aquellos elementos culturales que demuestran la parte civilizada de la humanidad y que el ser humano a lo largo de los siglos ha construido en base a criterios fundamentales de hacer lo correcto. Los valores al interior de la I.E. se traducen en la perspectiva que se tiene con la finalidad de alcanzar la visión y misión mediante la planificación, además se incluyen a las ideas y creencias. Los supuestos, según Schein (2015), son soluciones que mediante la repetición con éxito llegan a ser

asumidos por los miembros de una organización, pudiendo llegar a convertirse en creencias, pensamiento y percepciones.

La (C.O) se clasifica en culturas fuertes y culturas débiles. La cultura fuerte es aquella en que sus elementos que la integran se cumplen, se respetan, se acatan porque es lo que ha dispuesto o impuesto la organización. Mientras que la cultura débil, es simplemente la desobediencia de aquello que ya está establecido. Una institución educativa puede tener cultura organizacional muy bien elaborado en sus documentos de gestión, pero sí de parte de los integrantes de la institución no hay cumplimiento al respecto, se dice que en dicha institución sobresale la cultura organizacional débil. Robbins (2020) indica que, una cultura organizacional fuerte tiene la característica de valores compartidos por los colaboradores de una institución.

Las características de la (C.O), según Vargas (1994) son las siguientes: 1) Identidad de sus miembros: Porque la infraestructura es solo construcción y/o edificaciones, pero aquellos que los habitan son los se identifican con la naturaleza de la existencia de la indicada organización, y además son los responsables de construir tal identidad a través de los años. Las consolidaciones de la identidad de las organizaciones constituyen el sello, o la marca que adquiere cada vez más prestigio y no fama. 2) Énfasis en el grupo: Porque la cultura se convierte en una fuerza no con la participación de una sola persona, sino con el trabajo de varios que entre ellos cumplen con un único ideal que se ha previsto. Por ello, el énfasis en la labor de equipo más que de grupo. 3) Enfoque hacia las personas: Porque no existe una visión desordenada de los propósitos de los integrantes de la organización, sino de una unidad compartida entre todos ellos. 4) La integración de unidades: Porque la organización es una sinergia de actividades y recursos. 5) El control: Porque cada acción requiere de su evaluación para la ejecución de su mejora continua. 6) Tolerancia al riesgo: Porque es la única manera para realizar actividades nuevas en el futuro. 7) Los criterios para recompensar: Porque cada labor emprendida requiere de su compensación no solo económica, sino emocional y social.

En cuando a las dimensiones de la (C.O), se tiene: 1) Valores. 2) Creencias. 3) Normas. 4) Símbolos. 5) Filosofía. Griffin y Moorgead (2010), remarcan que los valores

son la base de la cultura. No hay cultura sin valores. Según Dilts (2003), las creencias, se convierten en normas con el paso del tiempo. García y Dolan (2003), insisten que las creencias, los hacen las personas y éstas se transforman en leyes con el tiempo. Las normas, son los criterios pre establecidos que la organización ha establecido para el buen manejo de la empresa u organización. Respecto a los símbolos, se entiende como a las representaciones que el personal de la organización defiende y respeta. Robbins y Judge (2017), los símbolos, son las representaciones que idealmente las organizaciones crean para reforzar su identidad. La filosofía, es el pensamiento que encierra a la empresa en toda su magnitud de cómo trabaja o es su característico o mítico modelo como empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación es el cuantitativo. Por la naturaleza del enfoque, se recurrió a la estadística descriptiva para realizar la tabulación de los datos y presentar prueba piloto. Asimismo, se tuvo que recurrir a la estadística inferencial para llevar a cabo el cálculo de la prueba de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach.

El tipo de investigación es la aplicada. No es aplicada porque se aplicó una encuesta, pues ello, es parte de la recolección de datos, sino es aplicada porque se busca saber teóricamente la relación entre las dos variables.

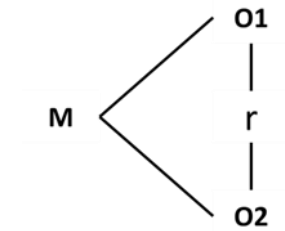
El nivel de investigación es el correlacional. El estudio no destaca por saber el cómo hacer o cómo se hizo la P.C., tampoco en saber hacer la cultura organizacional, sino simplemente en descubrirse la relación entre variables, por ello es una investigación de enfoque cuantitativo. Para descubrirse la indicada relación y haber desarrollado el proyecto de investigación (ahora tesis), la información recolectada fue procesada en el software de IBM SPSS y a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

El diseño es el No Experimental. La investigación por ser de nivel correlacional no aplica ningún experimento, y por ende no existen dos grupos de investigación (Control y experimental), y obviamente tampoco existe la opción de realizar dos encuestas una antes y otra después. Precisamente por ello, la ruta o la estrategia de la investigación es no experimental.

El diseño de investigación no experimental demostró que en una misma muestra de investigación se aplicó la entrevista a cada uno de sus integrantes, para la resolución de dos cuestionarios. En ese sentido, la simbología se registró de la siguiente manera:

Figura 1.

Simbología del diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

O1 = Medida de la variable 1

r = Coeficiente correlación

O2 = Medida de la variable 2

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Planificación curricular (P.C)

Definición conceptual: Según MINEDU (2016), es una guía pedagógica la cual indica los pasos a seguir en la práctica docente con la finalidad de desarrollar las destrezas, estrategias metodológicas y materiales de clases para alcanzar inclusión y diversidad

Definición operacional: Una planificación curricular incluye los siguientes elementos insustituibles: a) Datos informativos. b) Objetivos educativos. c) Indicadores esenciales de evaluación.

Dimensiones: 1) Diagnóstico. 2) Planeación. 3) Ejecución. 4) Evaluación.

Escala de medición: Escala Ordinal

Variable 2: Cultura organizacional (C.O)

Definición conceptual: Según Robbins y Judge (2017), es la perspectiva colectiva compartida lo que permite diferenciar a la organización mediante un sistema de significados.

Mientras que D'Alessio Ipinza (2014), considera que es la filosofía de la empresa por la cual el personal tiene que obedecer los lineamientos, normas, reglamentos, manuales, entre otros.

Definición operacional: La cultura organizacional se comparte y se lleva a la práctica entre todos los integrantes de una misma organización.

Dimensiones: 1) Valores. 2) Creencias. 3) Normas. 4) Símbolos. 5) Filosofía.

Escala de medición: Escala Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo instaurada por 60 docentes pertenecientes al distrito de Chachapoyas.

Criterios de exclusión: A los docentes que no pertenecían al distrito de Chachapoyas.

Criterios de inclusión: Se incluyeron a los docentes que pertenecían al distrito de Chachapoyas.

Con muestreo censal, por lo tanto, se considera a los 60 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta. Para la prueba piloto se tuvo que realizar las quince entrevistas, no obstante, se preguntó en cada uno de ellos cuarenta veces para la recolección de datos, ello debido a que cada cuestionario empleado constó de 20 preguntas cada uno.

El instrumento es el cuestionario. A continuación, se detalla tres aspectos del instrumento, como son: diseño, validez y confiabilidad.

El diseño del cuestionario responde al modelo Relacional, dado que se consideró para formular las preguntas los indicadores, dimensiones y variables. El cuestionario 1 que corresponde a la variable (P.C) tiene 20 preguntas, mientras que el cuestionario 2 que pertenece a la variable (C.O) tiene 20 preguntas. Los cuestionarios se adjuntan en la sección de anexos.

Se ha considerado la escala de medición Ordinal, es decir mediante la clasificación de menor a mayor; asimismo, se ha considerado la escala de valoración de una categorización de cinco niveles, donde:

Figura 2.

Escala de medición y escala de valoración

ENFOQUE CUANTITATIVO		
ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL (Orden de menor a mayor)		
INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	
	Categorías	Valoración
Nivel Frecuencia Grado	Muy bajo	1
	Bajo	2
	Medio	3
	Alto	4
	Muy alto	5

La validez fue de Contenido, es decir que intervinieron los jueces expertos. Para ello, se envió a los jueces expertos la correspondiente ficha de validación que incluyó: 1) carta de presentación. 2) la matriz de operacionalización de las variables. 3) la ficha de valoración del instrumento, y que al final del mismo, el profesional suscribió su firma y datos personales, consignando la conformidad o no de la posible aplicación del indicado instrumento; y 4) el instrumento de investigación. Solo con la debida aprobación de los jueces expertos, se procedió con la encuesta.

Figura 3.

Ficha técnica de Planificación curricular (P.C)

Nombre	:	PLANIFICACIÓN CURRICULAR
Autores	:	MELÉNDEZ, Sileny & GÓMEZ, Luis
Año	:	2008
Procedencia	:	Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Tipo de variable	:	Variable cualitativa, no dicotómica
Dimensiones	:	Cinco
Numero de ítems	:	20 preguntas
Aplicación	:	Individual
Duración de la Aplicación	:	20 minutos
Escala de medición	:	Escala Ordinal
Tipo de escala de medición	:	Escala categórica (no numérica)
Categorías	:	Cinco categorías
Valores de las categorías	:	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto
Dimensiones	:	Diagnóstico (Del 1 al 4) Planeación (Del 5 al 10) Ejecución (Del 11 al 15) Evaluación (Del 16 al 20)

Figura 4.

Ficha técnica de Cultura organizacional (C.O)

Nombre	:	CULTURA ORGANIZACIONAL
Autora	:	CORTÉZ CUCHILLO, Carmen Rosa
Año	:	2017
Procedencia	:	Tesis Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016, UCV
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Tipo de variable	:	Variable cualitativa, no dicotómica
Dimensiones	:	Cinco
Numero de ítems	:	22 preguntas
Aplicación	:	Individual
Duración de la Aplicación	:	20 minutos
Escala de medición	:	Escala Ordinal
Tipo de escala de medición	:	Escala categórica (no numérica)
Categorías	:	Cinco categorías
Valores de las categorías	:	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto
Dimensiones	:	Etnohistoria (Del 1 al 5) Creencias (Del 6 al 9) Valores (Del 10 al 13) Comunicación (Del 14 al 18) Producto (19-22)

La validez del instrumento se dio mediante la validez de Contenido, por intermedio de la aprobación de los jueces expertos, los cuales se detalla a continuación:

Tabla 1
Validez de Contenido (Jueces expertos)

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI
GUEVARA GUEVARA, Franklin	Magíster	33407911
PUSCAN COLLANTES, Roger Leonardo	Magíster	33429366
ZUMAETA SALAZAR, Lilia Rocío	Maestra	40373020

Elaboración propia.

La confiabilidad se dio mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. El indicado coeficiente consistió en colocar en el software de IBM, SPSS, el total de las preguntas de cada variable para calcular mediante la prueba de fiabilidad, el nivel de fiabilidad al que pertenece. A continuación, se presenta el procedimiento mediante aplicación de fórmula y el cálculo estadístico.

Figura 5.

Fórmula de la confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

Donde:

K = Numero de ítems

S^2_i = Varianza de cada ítem

S^2_t = Varianza de la suma de los ítems

Tabla 2

Tabla de confiabilidad de Alpha de Cronbach

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 < r < 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 < r < 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 < r < 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 < r < 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 < r < 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 < r < 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 < r < 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Tabla 3*Resumen de procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

El total de encuestados es de 60 docentes que laboran en la I.E., en la ciudad de Chachapoyas.

Tabla 4*Estadística de fiabilidad de la variable 01 Planificación curricular*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	20

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

Como los datos obtenidos del coeficiente Alpha de Cronbach $\alpha = 0.887$; se interpreta que la consistencia interna de la prueba es de confiabilidad alta.

Tabla 5*Resumen de procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

El total es de 60 docentes que laboran en la I.E., de la localidad de Chachapoyas.

Tabla 6*Estadística de fiabilidad de la variable Cultura organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

Como los datos obtenidos del coeficiente Alpha de Cronbach $\alpha = 0.917$; se interpreta que la consistencia interna de la prueba es de confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se elaboraron tres matrices: consistencia, operacionalización de las variables; y operacionalización del instrumento, para luego diseñar el instrumento del cuestionario. En segundo lugar, se validó dicho instrumento para su aplicación en una prueba piloto. En tercer lugar, con los resultados se calculó la confiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. En cuarto lugar, se desarrolló la tesis, para que tanto la estadística descriptiva, como la estadística inferencial sean plasmadas en la referida tesis; y en quinto lugar se prueben las hipótesis. En sexto lugar, se elaboró la discusión de los resultados; y finalmente, en séptimo lugar se formularon las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Se desplegó en dos aspectos: en primer lugar, fue la estadística descriptiva, y en segundo lugar fue la estadística inferencial.

En la estadística descriptiva, comenzó con el diseño de los instrumentos, que fueron los cuestionarios, tanto el de la variable01 (P.C), y el de la variable02 (C.O). Ese diseño consistió en que de las variables se desprendieran en las dimensiones, para Planificación curricular existen cuatro (Diagnóstico, Planeación, Ejecución; y Evaluación); y para Cultura organizacional existen cinco (Valores, Creencias, Normas, Símbolos, y Filosofía). Luego se diseñó dos matrices: 1) Matriz de operacionalización de variables; y 2) Matriz de operacionalización del instrumento.

En la matriz de operacionalización de variables, se consideró a los siguientes aspectos: variable, definición conceptual, definición operacional, dimensiones, indicadores y escala de medición/valoración. El valor de esta matriz radicó en que de las dimensiones se desprendieron a los indicadores.

En la matriz de operacionalización del instrumento, se consideró a los siguientes aspectos: variable, dimensiones, indicadores, ítems o reactivos, escala de medición/valoración; y el instrumento. El valor de la indicada matriz contó con los

indicadores que se formularon mediante las preguntas o reactivos. Tales preguntas pasaron a formar parte de cada uno de los cuestionarios.

Una vez que ya se contó con los instrumentos, se procedió con el trabajo de campo, es decir con la técnica de la encuesta. La encuesta estuvo dirigida a 60 docentes del distrito de Chachapoyas. Seguidamente, con todos los datos, se procedió a la tabulación de los mismos, y con esa información se diseñó las tablas de distribución de frecuencias, e inclusive de las tablas por preguntas, se elevaron a las tablas por dimensiones.

En seguida, se continuó con la estadística inferencial, para ello, previamente se procedió con el cálculo de la prueba de normalidad, y que según la muestra censal que se ha estimado sea con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es de 60 docentes.

Pasada la prueba de las hipótesis, lo que siguió fue la discusión de resultados. De esta manera se culminó la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Existe respeto al derecho de autor en todo sentido de la palabra, para evitar caer en el delito del plagio. Es un estudio donde hay confidencialidad de información acerca de la unidad de análisis. De la misma manera, se da veracidad de resultados al término de la investigación. Indudablemente se contó con objetividad en los resultados hallados. Se ha estimado que el aporte de la investigación ofrece beneficia a la unidad de análisis; por ningún motivo, se pretendió causar daño a nadie, por lo que existe la No Maleficencia, desde el inicio del estudio. Hay autonomía en los resultados, sin embargo, se espera de la colaboración a futuro de los colegas para aquellos temas generales de la investigación. Se espera la justicia en el dictamen final.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Nivel de la Planificación curricular (P.C)

Según la tabla 7 se aprecia que el 3,3% de la muestra consideran baja la planificación curricular, el 15% de docentes consideran nivel medio, el 50% de docentes de la muestra consideran alto y el 31,7% de docentes consideran muy alto la (P.C)

Tabla 7:
Niveles Planificación curricular (P.C)

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,3
Medio	9	15,0
Alto	30	50,0
Muy alto	19	31,7
Total	60	100,0

Nivel de la Cultura organizacional (C.O)

En la tabla 8 se evidencia que el 3,3% de docentes de la muestra manifiestan muy bajo la cultura organizacional, el 6,7% consideran bajo, el 5% de la muestra consideran medio y el 11,7% de docentes consideran alto, finalmente el 73,3% de docentes consideran muy alto la (C.O).

Tabla 8:
Niveles de la Cultura organizacional(C.O)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	3,3
Bajo	4	6,7
Medio	3	5,0
Alto	7	11,7
Muy alto	44	73,3
Total	60	100,0

Relación entre la planificación curricular (P.C) y cultura organizacional (C.O)

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022

En la tabla 9 se tiene que el 50% de los docentes que laboran en las I.E inicial de Chachapoyas, califican la (P.C) como alta, el 73,3% de los docentes sostienen que la (C.O) es muy alta, finalmente el 35 % de los docentes califican la (P.C) alta y la (C.O) muy alta.

Tabla 9:
Relación entre (P.C) y (C.O)

			Cultura organizacional					Total
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Planificación curricular	Bajo	f	0	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Medio	f	1	3	1	1	3	9
		%	1,7%	5,0%	1,7%	1,7%	5,0%	15,0%
	Alto	f	1	1	2	5	21	30
		%	1,7%	1,7%	3,3%	8,3%	35,0%	50,0%
Muy alto	f	0	0	0	1	18	19	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	30,0%	31,7%	
Total	f	2	4	3	7	44	60	
	%	3,3%	6,7%	5,0%	11,7%	73,3%	100,0%	

Prueba de normalidad

Para determinar la prueba estadística a utilizar para la correlación de las variables se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov cuyo resultado se muestra en la tabla 10 donde la prueba de normalidad se basó en 60 docentes, por ser la muestra ≥ 50 el cual señala que cuando p- valor es menor a 0,05, determinándose que los datos de las variables no tienen distribución normal y se aplicará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 10:
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación curricular	,110	60	,068
Cultura organizacional	,140	60	,005

Análisis Inferencial

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la planificación curricular (P.C) y cultura organizacional (C.O) en Instituciones de inicial, Chachapoyas – 2022.

La tabla 11 muestra la prueba de hipótesis de la correlación entre ambas variables de estudio, con un $Rho=0,412$, con un valor de significancia de $P=0,001 < 0.01$, siendo una correlación positiva moderada lo que indica que a mayor P.C mejor C.O, aceptándose la hipótesis alterna.

Tabla 11:
Correlación entre la (P.C) y (C.O)

			Planificación curricular(P.C)	Cultura organizacional (C.O)
Rho de Spearman	Planificación curricular(P.C)	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60

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

Objetivo específico1: Determinar la relación que existe entre el diagnóstico curricular y la (C.O)

La tabla 12 presenta la correlación entre la dimensión diagnóstico curricular y la variable 02 de los docentes de la educación inicial de Chachapoyas, donde se acepta la hipótesis alterna con un $Rho=0,352$ con una significancia $p=0.006 < \alpha = 0,01$, siendo una correlación positiva baja, lo que indica que a mayor diagnóstico curricular mejor C.O.

Tabla 12:
Relación entre diagnóstico curricular y la (C.O)

		Diagnóstico	Cultura organizacional (C.O)
Rho de Spearman	Diagnóstico	1,000	,352**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	60	60

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

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la planeación curricular y la (C.O)

La tabla 13 presenta la correlación entre la dimensión planeación curricular y la variable 02 de los docentes de la educación inicial de Chachapoyas, donde se acepta la hipótesis alterna con un $Rho=0,314$ con una significancia $p=0.015 < \alpha = 0,01$, siendo una correlación positiva baja, lo que indica que a mayor planeación curricular mejor C.O.

Tabla 13:
Relación entre la planeación curricular y la (C.O).

			Planeación	Cultura organizacional (C.O)
Rho de	Planeación	Coeficiente	de 1,000	,314*
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	60	60

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

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la ejecución curricular y la (C.O)

La tabla 14 presenta la correlación entre la dimensión ejecución curricular y la variable 02 de los docentes de la educación inicial de Chachapoyas, donde se acepta la hipótesis alterna con un $Rho=0,352$ con una significancia $p=0.006 < \alpha = 0,01$, siendo una correlación positiva baja, lo que indica que a mayor ejecución curricular mejor C.O.

Tabla 14:
Relación que existe entre la ejecución curricular y la (C.O)

			Ejecución	Cultura organizacional (C.O)
Rho de Spearman	Ejecución	Coeficiente de correlación	de 1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60

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

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la evaluación curricular y la (C.O)

La tabla 15 presenta la correlación entre la dimensión evaluación curricular y la variable 02 de los docentes de la educación inicial de Chachapoyas, donde se acepta la hipótesis alterna con un $Rho=0,349$ con una significancia $p=0.006 < \alpha = 0,01$, siendo una correlación positiva baja, lo que indica que a mayor evaluación curricular mejor C.O.

Tabla 15:
Relación entre la evaluación curricular y la (C.O)

			Evaluación	Cultura organizacional (C.O)
Rho	de Evaluación	Coeficiente	de 1,000	
Spearman		correlación	,349**	
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60

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

V. DISCUSIÓN

La planificación curricular es ideal cuando de por medio el clima organizacional de los docentes encuentra el sentido del trabajo pedagógico, es en este sentido que MINEDU indica que la planificación curricular es una herramienta o instrumento de trabajo que permite establecer las acciones para el futuro trabajo de las (I.E) a nivel nacional. Esta herramienta sirve de guía para que los “gerentes” educativos los cumplan estrictamente y como resultados encontrarán objetivos alcanzados o cumplidos y metas logradas, ya sea en el proceso de enseñanza-aprendizaje como en las actividades curriculares al interior del centro educativo. La importancia de la Planificación Curricular (P.C), es la reducción de la improvisación en el trabajo al interior de la institución educativa. Bajo el marco de una cultura organizacional (C.O).

Respecto a la variable cultura organizacional consiste en ser parte valorativa del ser humano, expresada en manifestaciones propias de la civilización humana, llámese valores, principios, normas, políticas, filosofía, lineamientos. Robbins y Judge (2017) consideran que la (C.O) lo tiene la organización inmersa dentro de sus propósitos institucionales y que los comparte con los miembros de la organización.

Esto implica que una institución educativa donde hay una buena (C.O) es donde se puede lograr los objetivos institucionales con la participación organizada, comprometida de sus miembros de la institución, en este caso lo miembros de la comunidad educativa que son: los directivos, los docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad.

Es en este sentido que se formuló el objetivo general Determinar la relación que existe entre la (P.C) y (C.O) en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: En la tabla 7, se tiene El 50.5% de los docentes que laboran en las I.E inicial de Chachapoyas, califican la (P.C) de alto. Por otra parte, el 73,3% de dichos docentes sostienen que la (C.O) es muy alto. Pero realizando la tabla cruzada el 35 % de los docentes califican la (P.C) alto y la (C.O) de muy alto. Como se aprecia es un resultado que se presenta es moderado.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación $r_s = ,412$ indica moderado el grado de relación que existe entre (P.C) y (C.O). Dado que $p = 0,001 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación moderada entre (P.C) y (C.O) de las docentes de educación inicial de -Chachapoyas. Esto significa que a mayor (P.C) mejor (C.O) en las I.E del nivel inicial de Chachapoyas.

De la misma manera investigó Hurtado (2020), en la publicación La importancia de la (P.C), donde denota la trascendencia de la toma de decisiones en la planificación de los currículos educativos, estableciendo niveles de concreción y no simples rellenos de documentos, y que, propone una innovadora manera de construir una (P.C), partiendo desde un diagnóstico de la realidad estudiada.

Teóricamente se entiende que una de las características de la (P.C), es ser Flexible, porque según como se va desarrollando el proceso de ejecución de lo planificado, se pueden estar realizando ajustes en pleno trabajo, teniendo en cuenta la replaneación de las actividades ya establecidas,

En cuanto al objetivo específico 1. Se planteó, determinar la relación que existe entre el diagnóstico curricular y (C.O). Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: En la tabla 8, se aprecia, el 60.0% de los docentes que laboran en las I.E inicial de Chachapoyas, califican el diagnóstico curricular de muy alto, Por otra parte, el 73,3% de dichos docentes sostienen que la (C.O) es muy alto, Finalmente al realizar la tabla cruzada el 48,3% de los docentes califican el diagnóstico curricular muy alto y al mismo tiempo consideran que la (C.O) es muy alto.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación $\rho = ,352$ indica el grado de relación baja que existe entre diagnóstico curricular y (C.O). Dado que $p = 0,006 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación baja entre diagnóstico curricular y (C.O) de las docentes de educación inicial de -Chachapoyas.

De la misma manera investigó Godoy (2020) donde en su trabajo estableció la relación entre (C.O) y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la

Universidad Nacional "San Luis Gonzaga de Ica". El estudio es de enfoque cuantitativo, emplea la técnica de la encuesta. Concluye que existe una alta significancia entre cultura y calidad de vida. A pesar que esta investigación es estudiada en un ámbito organizacional distinto, se puede rescatar que entre las variables en estudio si hay relación.

Por lo que teóricamente, diagnóstico es aquella evaluación inicial que se desarrolla previamente para saber en qué situación se encuentra la institución educativa y clasificar qué se espera por hacer en las diferentes áreas del centro educativo y jerarquizarlos en demandas desde la menor a las de mayor orden de prioridad, importancia y necesidad. Todo diagnóstico constituye en una fotografía de partida para toda organización

Respecto al objetivo específico 2, se formuló determinar la relación que existe entre la planeación curricular y (C.O). Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: En la tabla 9, se aprecia el 75% de los docentes que laboran en las I.E inicial de Chachapoyas, califican la planeación curricular de muy alto, Por otra parte, el 73,3% de dichos docentes sostienen que la (C.O) es muy alto, Realizando la tabla cruzada se observa que el 55% de los docentes califican la planificación curricular muy alto y al mismo tiempo manifiestan que la (C.O) de muy alto.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el grado de relación que existe entre planeación curricular y la (C.O). Dado que $p = 0,015 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación baja entre planeación curricular y (C.O) de las docentes de educación inicial de -Chachapoyas. A mayor Planeación curricular mejor (C.O), El valor de rho =, 314, indica una correlación positiva baja.

De la misma manera investigó Gonzales (2016), en su tesis Relación entre la (C.O) y el desempeño en I.E. Tiene por objetivo asociar la (C.O) con el desempeño. El estudio se realiza en I.E en el municipio de Pereira. El nivel del estudio es correlacional.

Se evaluó a 25 instituciones educativas, de ellas 19 públicas y solo 6 privadas. Concluye que, si hay un vínculo entre cultura y desempeño.

Teóricamente planeación es propiamente la contemplación de las acciones por emprenderse. La planeación se lleva a cabo en reuniones previas de trabajo. Son jornadas en las que a través de diversas estrategias y tácticas se identifican desde aquellas acciones pequeñas hasta las acciones mayores, estableciéndose en tareas de mayor presupuesto y despliegue de recursos. Al final de toda planeación, se plasma su contenido en documentos que pasan a formarse en el planeamiento que se formula por hacer y cumplir mediante estrategias, programas, comisiones, etc.

En cuanto al objetivo específico 3, se formuló, determinar la relación que existe entre la ejecución curricular y (C.O). Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados.: En la tabla 10 se aprecia, 75% de los docentes que laboran en las I.E. inicial de Chachapoyas, califican la ejecución curricular de muy alto, Por otra parte, el 73,3% de dichos docentes sostienen que la (C.O) es muy alto, Finalmente realizando la tabla cruzada el 46,7% de los docentes califican la ejecución curricular muy alto y al mismo tiempo consideran la (C.O) de muy alto.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el grado de relación que existe entre ejecución curricular y (C.O). Dado que $p = 0,006 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación baja entre ejecución curricular y (C.O) de las docentes de educación inicial de -Chachapoyas. A mayor ejecución curricular mejor (C.O), El valor de rho =, 352, indica una correlación positiva baja

De la misma manera investigó Gonzales (2022) en un artículo, establece como objetivo analizar la producción académica referido a la planificación curricular. El estudio es de análisis documental de amplio espectro. Contextualiza, que el currículo debe de ser basado en competencias y no objetivos, es decir demuestra que la tendencia en las ciencias de las Educación, ya definitivamente dejan de lado la parte conductista y se profundiza más en el constructivismo como la mejor orientación

pedagógica. Enfatiza en que se debe de estar preparado para una enseñanza en el aprendizaje, y que esa deba de ser la dimensión pedagógica del docente moderno

Teóricamente, ejecución es convertir el planeamiento en acciones, mediante un cronograma de acciones en el tiempo previsto y estimado. Es el momento donde se usan los recursos para su transformación en obras o en logros intangibles por consolidar

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4, se formuló determinar la relación que existe entre la evaluación curricular y (C.O). Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: En la tabla 11 se aprecia, el 48,3% de los docentes que laboran en las I.E inicial de Chachapoyas, califican la evaluación curricular de muy alto, Por otra parte, el 73,3% de dichos docentes sostienen que la (C.O) es muy alto, Finalmente realizando la tabla cruzada el 40,0% de los docentes califican la evaluación curricular muy alto y al mismo tiempo consideran la (C.O) de muy alto.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación indica el grado de relación que existe entre evaluación curricular y (C.O). Dado que $p = 0,006 < \alpha = 0,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación baja entre evaluación curricular y (C.O) de las docentes de educación inicial de -Chachapoyas. A mayor evaluación curricular mejor (C.O), El valor de rho =, 349, indica una correlación positiva baja.

De la misma manera investigó Por otro lado Cortez (2017), que tiene como objetivo determinar la asociación de (C.O) y la gestión pedagógica (G.P). Esta tesis es de nivel correlacional. La hipótesis pretende demostrar la existencia o no de una relación entre las variables indicadas. Las conclusiones sostienen que existe correlación entre sus variables, siendo la principal de 0.587, con alta significancia.

Con esta tesis hay coincidencia en la variable (C.O) en el sentido que el resultado principal es 0,587 correlación moderada entre (C.O) y (G.P). En donde hace notar que a mayor (C.O) mejor (G.P). Pero la (G.P) está inmersa en la evaluación curricular y la

investigación desarrollada es $\rho = ,349$, indica una correlación positiva baja. entre evaluación curricular y (C.O).

Teóricamente Evaluación. Toda planeación requiere de un control, en este caso, la evaluación es la retroalimentación constante que se realiza para ir midiendo el avance de lo proyectado a lo largo del tiempo (año escolar); y que según sea la necesidad de los recursos se va abasteciendo de los medios y materiales que necesita. Según Padierna y González (2013), este proceso es indispensable en toda planificación curricular, de esa manera se pueden realizar los ajustes y replaneaciones que se requiera.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación directa y moderada entre la Planificación curricular (P.C) y cultura organizacional (C.O) en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 31 % de los docentes califican la (P.C) alto y la (C.O) de muy alto. Como se aprecia es un resultado que se presenta es moderado Según la prueba rho de Spearman $\rho = ,412$ indica relación positiva moderada. Además $0,001 < 0,01$, lo que corrobora la relación.

Segunda:

Existe relación directa y moderada entre el diagnóstico curricular y (C.O) en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: el 48,3% de los docentes califican el diagnóstico curricular muy alto y al mismo tiempo consideran que (C.O) es muy alta. según la prueba rho de Spearman $\rho = ,352$, indica el grado de relación baja, además $0,006 < 0,01$, entonces se corrobora la relación

Tercera:

Existe relación directa y moderada entre la planeación curricular y (C.O) en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: el 55% de los docentes califican la planificación curricular muy alto y al mismo tiempo manifiestan que (C.O) de muy alto. según la prueba rho de Spearman $\rho = ,214$ se ubica en relación directa baja, además $0,015 < 0,01$ entonces se corrobora la relación.

Cuarta:

Existe relación directa y moderada entre la ejecución curricular y (C.O) en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 46,7% de los docentes califican la ejecución curricular muy alto y al mismo tiempo consideran (C.O) de muy alto. Aplicando la prueba rho de

Spearman rho = ,352 se ubica en relación directa moderada. Además $0,006 < 0,01$, entonces se corrobora la relación.

Quinta:

Existe relación directa moderada entre la evaluación curricular y (C.O) en Instituciones de Inicial, Chachapoyas – 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: el 40,0% de los docentes califican la evaluación curricular muy alto y al mismo tiempo consideran (C.O) de muy alto. según la prueba rho de Spearman rho = 349 el coeficiente de correlación indica correlación directa baja, además $0,006 < 0,01$, por lo que corrobora la relación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A las autoridades educativa de I.E del nivel Inicial, Chachapoyas se les recomienda desarrollar talleres de fortalecimiento de la planificación curricular (P.C) para los docentes, porque de esta manera se mejoraría la planificación en la institución educativa.

Segunda:

A las autoridades educativa de I.E del nivel Inicial, Chachapoyas se les recomienda desarrollar programas de interaprendizaje para los docentes para que puedan fortalecer la cultura organizacional (C.O) en la institución.

Tercera:

A los docentes de las I.E del nivel Inicial, Chachapoyas se les recomienda participar activamente en la (P.C) de la institución con el propósito de mejorar en la organización de la institución educativa

Cuarta:

A los docentes de las I.E del nivel Inicial, Chachapoyas se les recomienda generar espacios de cordialidad y compañerismo con el propósito de fortalecer la (C.O) en la institución educativa.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación 360°*. Buenos Aires, Argentina: GRANICA
- ANECA. (2013). *Guía de apoyo para la redacción, puesta en práctica y evaluación de los Resultados del aprendizaje. Agencia Nacional de evaluación de la calidad y acreditación*. Madrid: Proyectos editoriales SA.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Gengage Learning
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo*. Buenos Aires: Cengage Learning. Universidad ESAN
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme Editorial
- Arnaz José. (1990). *La planeación curricular*. Trillas: México.
- Barriga H.C. (2004). *En torno al concepto de competencia*. México: Educación
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maleta, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior*. Informe final. Proyecto Tunnig de América Latina (2004–2007). España: Universidad de Deusto.
- Biggs J. (2005). *Calidad del aprendizaje universitario*. España: Narcea.
- Castro Rita. (2001). *Didáctica universitaria*. Lima: Editorial Bellido.
- Catalán, Eva (2021) Educación 2021: nuevas formas, nuevos contenidos, debates sin resolver <https://theconversation.com/educacion-2021-nuevas-formas-nuevos-contenidos-debates-sin-resolver-174143>
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones*. México, México: McGraw-Hill.
- Chiroque, S. y Valer, L. (1997). *Didáctica general*. Lima: UNMSM.
- Coll, C., y Martín, E. (2006). *Vigencia del debate curricular: aprendizajes básicos, competencias y estándares*. México DF: Secretaría de Educación Pública.

- Contini, N. (2021). Adolescentes, escuela y comportamiento agresivo en tiempos de pandemia. *Dinámicas y retos*. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/149167/CONICET_Digital_Nro.8f68981a-4b77-430a-bc29-cc1bbcb39ee1_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- D'Alessio Ipinza, F. (2014). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. México-Lima: Pearson.
- De Miguel Díaz, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias: orientaciones para promover el cambio metodológico en el espacio europeo de educación superior*. Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo.
- De Zubiría Samper, Julián. (2006). *Los modelos pedagógicos: hacía una pedagogía dialogante*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Díaz-Barriga, F., Lule, M., Pacheco, D., Saad, E., & Rojas-Drummond, S. (2010). *Metodología de diseño curricular para educación superior*. México: Editorial Trillas.
- Domínguez, Manuel (2020) Herramientas digitales para tener enganchados a los alumnos en la escuela (o en casa) <https://theconversation.com/herramientas-digitales-para-tener-enganchados-a-los-alumnos-en-la-escuela-o-en-casa-142140><https://evb.eef.myftpupload.com/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-ENCUESTAS-Cambios-y-retos-que-enfrentaron-los-docentes-durante-el-cierre-de-colegios-por-la-pandemia.-.pdf>
- Eggen P. y Kauchak D. (2000). *Enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- El Espectador: (2020) Año de retos y oportunidades para la educación <https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Especiales-Prensa/402486:El-Espectador-El-2020-ano-de-retos-y-oportunidades-para-la-educacion><https://www.eltiempo.com/bogota/rinas-en-colegios-de-bogota-son-cada-vez-mas-violentas-por-que-658164>

- Gamarra Astuhuamán, G.; Rivera Espinoza, T.; Wong Cabanillas, F.; y Pujay Cristóbal, O. (2016). *Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS*. Lima, Perú: San Marcos S.A.
- García, A., Briones, A. J., Busquier, S., García, M. S., de Miguel, M. D., Mulas, J. y Vicente, C. (2010). *Manual de elaboración de guías docentes adaptadas al EEES*. Cartagena: UPCT.
- Garmendía, J. (1988). *La Cultura de la empresa: una aproximación teórica y práctica*. Revista española de investigaciones sociológicas.
- Goicochea Zavala, Diana Carolina (2018) en la tesis titulada EL CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN OUTOSURCING INTERNACIONAL EN EL AÑO 2017, para optar el título profesional de licenciada en Administración de negocios globales por la Universidad Ricardo Palma.
- Granja, Simón (2020). Así será la educación después de la pandemia <https://www.eltiempo.com/vida/asi-sera-la-educacion-despues-de-la-pandemia-del-coronavirus-segun-expertos-504178><https://www.proantioquia.org.co/educacion-retos-de-la-educacion-en-2021><https://aulica.com.ar/educacion-en-pandemia-ventajas-retos-y-nuevos-desafios-en-los-entornos-educativos/>
- Grimaldos, A.; Sánchez, H.; Ramírez, Edith; y Cuervo, M. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S*. Facultad de ciencias humanas. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Leiton Quintero, M., Mesa Bejarano, M., y Ortíz Carabali, M. S. S. (2022). *Retos de la educación: una mirada durante y después de la pandemia (2019- 2022)*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1718-1730. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1987
- Menchu, M. (2013). *Curriculum Nacional Base y la Práctica Docente*. [Tesis de maestría]. Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

- Morales G. Gonzalo. (2004). *Competencias y estándares*. Editorial 2000. Colombia.
- Navarro, Héctor (2019) Están los profesores al día en el uso de las Tecnologías. <https://theconversation.com/estan-los-profesores-al-dia-en-el-uso-de-las-tecnologias-en-el-aula-123970><https://www.cepal.org/es/enfoques/retos-oportunidades-la-educacion-secundaria-america-latina-caribe-durante-despues-la-pandemia><https://blogs.iadb.org/educacion/es/despues-del-covid-19-que-la-educacion-de-america-latina-y-el-caribe-hacia-el-futuro/><https://tec.mx/es/noticias/nacional/educacion/era-covid-19-un-antes-y-un-despues-desde-la-perspectiva-educativa><https://atalayar.com/content/retos-para-despu%C3%A9s-de-una-crisis-la-educaci%C3%B3n-tras-la-covid-19>
- Pérez García, A. (2021). Retos y desafíos de la educación post pandémica https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ADE/article/view/6246/5759#content/contributor_reference_1
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2012). *Guía para la elaboración del perfil del egresado de pregrado*. Lima: Dirección de Asuntos Académicos.
- Reimer, F. y Chung, C. (2016). *Enseñanza y aprendizaje en el siglo XXI: Metas, políticas educativas y currículo en seis países*. México: Fondo de Cultura Económicas
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson
- Román Pérez, M., y Díez López, E. (1994). *Currículum y programación*. Madrid: EOS.
- Saavedra, P. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Huancayo, Perú: Soluciones Gráficas.
- Sallenave, J. P. (2002). *Gerencia y Planeación Estratégica*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Sallenave, J. P. (2002). *La Gerencia Integral: No le tema a la competencia, témale a la incompetencia*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Sánchez, J.; Alonso, E.; y Palací, F. (1999). El concepto de cultura organizacional: Sus fundamentos teóricos e investigación en España. *Revista de Psicología General y Aplicación*. Vol. 52. N° 23.

Senge, P. (1996). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Granica.

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Tobón, S. (2013). *Metodología de gestión curricular: Una perspectiva socioformativa*. México: Trillas

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Planificación curricular y cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas - 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022?	Determinar la relación que existe entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022.	Existe una relación directa y significativa entre la Planificación curricular y cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022.	Variable 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR Dimensiones:	ENFOQUE: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental POBLACIÓN: 60 Docentes MUESTRA (CENSAL): MÉTODO: Método científico TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: CULTURA ORGANIZACIONAL Dimensiones:	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el diagnóstico curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022? • ¿Qué relación existe entre la planeación curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022? • ¿Qué relación existe entre la ejecución curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022? • ¿Qué relación existe entre la evaluación curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el diagnóstico curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. • Determinar la relación que existe entre la planeación curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. • Determinar la relación que existe entre la ejecución curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. • Determinar la relación que existe entre la evaluación curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre el diagnóstico curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. • Existe una relación directa y significativa entre la planeación curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. • Existe una relación directa y significativa entre la ejecución curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. • Existe una relación directa y significativa entre la evaluación curricular y la cultura organizacional en Educación Inicial, Chachapoyas – 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico • Planeación • Ejecución • Evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Valores • Creencias • Normas • Símbolos • Filosofía 	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1: Planificación curricular

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles
DIAGNÓSTICO	Procedimiento apropiado	Los procedimientos pedagógicos son los apropiados en la elaboración de las unidades de aprendizaje	Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)
	Calidad de materiales	Los materiales que se van a utilizar favorecerán el aprendizaje de los estudiantes	
	Aspectos a tratar	Se considera importantes aspectos de los temas que se tratarán en el periodo de clases	
	Dificultades en la participación	Qué dificultades se tiene que superar para la participación de los estudiantes en los talleres de clases.	
PLANEACIÓN	Elaboración de instrumentos	Los procesos de la elaboración de los instrumentos de evaluación son pertinentes para la toma de decisiones	
	Estructura de la planificación	La estructura de planificación de las sesiones de aprendizaje consideran las inquietudes de los niños	
	Construcción de los materiales educativos	Construye materiales educativos con los padres de familia teniendo en cuenta la realidad de la institución	
	Pertinencia de los objetivos de aprendizaje	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	
	Desarrollo de habilidades	Se prevé desarrollan diferentes habilidades en la ejecución de la labor educativa en los grupos de inter aprendizaje	
	Espacio del aula	Se tiene en cuenta el espacio del aula de acuerdo a la cantidad de niños por parte de la institución educativa.	
EJECUCIÓN	Evidencia de uso de materiales educativos	En las sesiones de aprendizaje se evidencian el uso materiales educativos de acuerdo al currículo	
	Aplicación de la didáctica por áreas	Durante las sesiones se aplican diferentes estrategias didácticas por áreas en la unidad de aprendizaje	
	Interactuación de las habilidades socio-motrices	Los estudiantes interactúan a través de sus habilidades socio motrices.	
	Resolución de problemas	Los estudiantes resuelven problemas de forma, movimiento y localización.	
	Gestión de aprendizajes	Los estudiantes gestionan su aprendizaje de manera autónoma	

EVALUACIÓN	Calificación pertinentes	Las calificaciones permiten al docente realizar ajustes en la planificación curricular	
	Uso de lista de cotejo	Utiliza la lista de cotejo al inicio del año para comparar el progreso de cada niño	
	Calificaciones a los docentes	Las calificaciones permiten al docente a obtener resultados favorables	
	Logros de aprendizajes	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	
	Calidad de las participaciones	La formación de grupos ayuda a animar a los estudiantes para participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje	

Variable 2: Cultura organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
VALORES	Valores humanos	En la institución educativa se practican los valores humanos	Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)
	Valores sociales	En la institución educativa se respetan los valores sociales	
	Valores culturales	En la institución educativa se difunden los valores culturales	
	Valores éticos	En la institución educativa se cultivan los valores éticos	
CREENCIAS	Creencia religiosa	El personal docente tiene respeto a las creencias religiosas de los estudiantes	
	Creencia de fe	El personal docente acepta la creencia de fe	
	Creencia supersticiosa	El personal docente rechaza la creencia supersticiosa	
	Confianza en la gestión	El personal es recíproca con la confianza en la gestión que realizan sus autoridades	
NORMAS	Normas laborales	En la institución educativa se respetan las normas laborales	
	Normas educativas	En la institución educativa se publican las normas educativas	
	Normas legales	El personal docente tiene conocimiento de la normas legales	
	Normas de seguridad	La institución educativa capacita al personal y a los estudiantes respecto a las Normas de seguridad	
SÍMBOLOS	Marca de la institución	La institución educativa tiene una Marca que lo identifica	
	Prestigio de la institución	El personal docente cuida el prestigio de la institución	
	Respeto por los compromisos asumidos	Existe en el personal docente un respeto por los compromisos asumidos	
	Identificación con la institución educativa	El personal docente se identifica con la institución educativa	
FILOSOFÍA	Política educativa nacional	En la institución educativa se difunden los lineamientos de la Política educativa nacional	
	Lineamientos metodológicos de la institución	La institución educativa explica al personal docente los lineamientos metodológicos que la institución debe cumplir	
	Cumplimiento del reglamento interno	En la institución educativa se da cumplimiento al reglamento interno	
	Información de los manuales de funciones	El personal docente cumple lo estipulado en los manuales de funciones.	

ANEXO 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO N° 01

PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario, se pretende obtener información acerca de la Planificación curricular, por lo que se agradece su valioso apoyo.

ESCALA DE VALORACIÓN:

ENFOQUE CUANTITATIVO		
ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL (De menor a mayor)		
INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	
	Categorías para enfoque Cuantitativo	Valoración
Nivel, frecuencia o grado	Muy bajo	1
Nivel, frecuencia o grado	Bajo	2
Nivel, frecuencia o grado	Medio	3
Nivel, frecuencia o grado	Alto	4
Nivel, frecuencia o grado	Muy alto	5

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

ÍTEMS		ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensión 01: DIAGNÓSTICO						
01	Los procedimientos pedagógicos son los apropiados en la elaboración de las unidades de aprendizaje	1	2	3	4	5
02	Los materiales que se van a utilizar favorecerán el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
03	Se considera importantes aspectos de los temas que se tratarán en el periodo de clases	1	2	3	4	5
04	Qué dificultades se tiene que superar para la participación de los estudiantes en los talleres de clases.	1	2	3	4	5
Dimensión 02: PLANEACIÓN						
05	Los procesos de la elaboración de los instrumentos de evaluación son pertinentes para la toma de decisiones	1	2	3	4	5
06	La estructura de planificación de las sesiones de aprendizaje consideran las inquietudes de los niños	1	2	3	4	5
07	Construye materiales educativos con los padres de familia teniendo en cuenta la realidad de la institución	1	2	3	4	5
08	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	1	2	3	4	5

09	Se prevé desarrollan diferentes habilidades en la ejecución de la labor educativa en los grupos de inter aprendizaje	1	2	3	4	5
10	Se tiene en cuenta el espacio del aula de acuerdo a la cantidad de niños por parte de la institución educativa.	1	2	3	4	5
Dimensión 03: EJECUCIÓN						
11	En las sesiones de aprendizaje se evidencian el uso materiales educativos de acuerdo al currículo	1	2	3	4	5
12	Durante las sesiones se aplican diferentes estrategias didácticas por áreas en la unidad de aprendizaje	1	2	3	4	5
13	Los estudiantes interactúan a través de sus habilidades socio motrices.	1	2	3	4	5
14	Los estudiantes resuelven problemas de forma, movimiento y localización.	1	2	3	4	5
15	Los estudiantes gestionan su aprendizaje de manera autónoma	1	2	3	4	5
Dimensión 04: EVALUACIÓN						
16	Las calificaciones permiten al docente realizar ajustes en la planificación curricular	1	2	3	4	5
17	Utiliza la lista de cotejo al inicio del año para comparar el progreso de cada niño	1	2	3	4	5
18	Las calificaciones permiten al docente a obtener resultados favorables	1	2	3	4	5
19	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	1	2	3	4	5
20	La formación de grupos ayuda a animar a los estudiantes para participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje	1	2	3	4	5

Adaptado de: Meléndez, Sileny & Gómez, Luis.

CUESTIONARIO N° 02
CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario, se pretende obtener información acerca de la Cultura organizacional, lo que se agradece su valioso apoyo.

ESCALA DE VALORACIÓN:

ENFOQUE CUANTITATIVO		
ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL (De menor a mayor)		
INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	
	Categorías para enfoque Cuantitativo	Valoración
Nivel, frecuencia o grado	Muy bajo	1
Nivel, frecuencia o grado	Bajo	2
Nivel, frecuencia o grado	Medio	3
Nivel, frecuencia o grado	Alto	4
Nivel, frecuencia o grado	Muy alto	5

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

ÍTEMS		ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensión 01: VALORES						
01	En la institución educativa se practican los valores humanos	1	2	3	4	5
02	En la institución educativa se respetan los valores sociales	1	2	3	4	5
03	En la institución educativa se difunden los valores culturales	1	2	3	4	5
04	En la institución educativa se cultivan los valores éticos	1	2	3	4	5
Dimensión 02: CREENCIAS						
05	El personal docente tiene respeto a las creencias religiosas de los estudiantes	1	2	3	4	5
06	El personal docente acepta la creencia de fe	1	2	3	4	5
07	El personal docente rechaza la creencia supersticiosa	1	2	3	4	5
08	El personal es recíproca con la confianza en la gestión que realizan sus autoridades	1	2	3	4	5
Dimensión 03: NORMAS						

09	En la institución educativa se respetan las normas laborales	1	2	3	4	5
10	En la institución educativa se publican las normas educativas					
11	El personal docente tiene conocimiento de la normas legales	1	2	3	4	5
12	La institución educativa capacita al personal y a los estudiantes respecto a las Normas de seguridad	1	2	3	4	5
Dimensión 04: SÍMBOLOS						
13	La institución educativa tiene una Marca que lo identifica	1	2	3	4	5
14	El personal docente cuida el prestigio de la institución	1	2	3	4	5
15	Existe en el personal docente un respeto por los compromisos asumidos	1	2	3	4	5
16	El personal docente se identifica con la institución educativa	1	2	3	4	5
Dimensión 05: FILOSOFÍA						
17	En la institución educativa se difunden los lineamientos de la Política educativa nacional	1	2	3	4	5
18	La institución educativa explica al personal docente los lineamientos metodológicos que la institución debe cumplir	1	2	3	4	5
19	En la institución educativa se da cumplimiento al reglamento interno	1	2	3	4	5
20	El personal docente cumple lo estipulado en los manuales de funciones.	1	2	3	4	5

Adaptado de Carmen Cortez Cuchillo

Anexo 04: Validación de expertos

Validación de experto 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO								
01	Los procedimientos pedagógicos son los apropiados en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
02	Los materiales a utilizar favorecerán el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
03	Se considera importantes aspectos de los temas que se tratarán en el periodo de clases	X		X		X		
04	Qué dificultades se tiene que superar para la participación de los estudiantes en los talleres de clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN								
05	Los procesos de la elaboración de los instrumentos de evaluación son pertinentes para la toma de decisiones	X		X		X		
06	La estructura de planificación de las sesiones de aprendizaje consideran las inquietudes de los niños	X		X		X		
07	Construye materiales educativos con los padres de familia teniendo en cuenta la realidad de la institución	X		X		X		
08	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	X		X		X		
09	Se prevé desarrollar diferentes habilidades en la ejecución de la labor educativa en los grupos de inter aprendizaje	X		X		X		
10	Se tiene en cuenta el espacio del aula de acuerdo a la cantidad de niños por parte de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN								
11	En las sesiones de aprendizaje se evidencian el uso de materiales educativos de acuerdo al currículo	X		X		X		
12	Durante las sesiones se aplican diferentes estrategias didácticas por áreas en la unidad de aprendizaje	X		X		X		
13	Los estudiantes interactúan a través de sus habilidades socio motrices.	X		X		X		
14	Los estudiantes resuelven problemas de forma, movimiento y localización.	X		X		X		
15	Los estudiantes gestionan su aprendizaje de manera autónoma	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN								
16	Las calificaciones permiten al docente realizar ajustes en la planificación curricular.	X		X		X		
17	Utiliza la lista de cotejo al inicio del año para comparar el progreso de cada niño	X		X		X		
18	Las calificaciones permiten al docente obtener resultados favorables	X		X		X		
19	Los objetivos formulados en los procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	X		X		X		
20	La formación de grupos ayuda a animar a los estudiantes para participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Guevara Guevara Franklin

DNI: 3340794

Especialidad del validador: Administración de la educación

N° de celular: 941969998

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

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

05 de octubre del 2022



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO LOCAL AMAZONAS

Firma del Experto Informante.

Especialidad



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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VALORES							
01	En la institución educativa se practican los valores humanos	X		X		X		
02	En la institución educativa se respetan los valores sociales	X		X		X		
03	En la institución educativa se difunden los valores culturales	X		X		X		
04	En la institución educativa se cultivan los valores éticos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CREENCIAS							
05	El personal docente tiene respeto a las creencias religiosas de los estudiantes	X		X		X		
06	El personal docente acepta la creencia de fe	X		X		X		
07	El personal docente rechaza la creencia supersticiosa	X		X		X		
08	El personal es recíproco con la confianza en la gestión que realizan sus autoridades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: NORMAS							
09	En la institución educativa se respetan las normas laborales	X		X		X		
10	En la institución educativa se publican las normas educativas	X		X		X		
11	El personal docente tiene conocimiento de la normas legales	X		X		X		
12	La institución educativa capacita al personal y a los estudiantes respecto a las Normas de seguridad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: SÍMBOLOS							
13	La institución educativa tiene una Marca que lo identifica	X		X		X		
14	El personal docente cuida el prestigio de la institución	X		X		X		
15	Existe en el personal docente un respeto por los compromisos asumidos	X		X		X		
16	El personal docente se identifica con la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: FILOSOFÍA							
17	En la institución educativa se difunden los lineamientos de la Política educativa nacional	X		X		X		
18	La institución educativa explica al personal docente los lineamientos metodológicos que la institución debe cumplir	X		X		X		
19	En la institución educativa se da cumplimiento al reglamento interno	X		X		X		
20	El personal docente cumple lo estipulado en los manuales de funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Guevara Guevara Franklin DNI: 33407911

Especialidad del validador: Administración de la educación

Nº de celular: 941869998

05 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y CALIDAD
Franklin Guevara Guevara
Especialista en Evaluación y Calidad
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MENCIÓN: HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 26/10/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	MAGISTER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 26/10/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 26/10/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, MENCIÓN: HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 26/10/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUEVARA GUEVARA, FRANKLIN DNI 33407911	MAGISTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCIÓN EN CALIFICACION DE AFILIADOS: POR COMPETENCIA Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 202 2222, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Validación de experto 2:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO								
01	Los procedimientos pedagógicos son los apropiados en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
02	Los materiales a utilizar favorecerán el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
03	Se considera importantes aspectos de los temas que se tratarán en el periodo de clases	X		X		X		
04	Qué dificultades se tiene que superar para la participación de los estudiantes en los talleres de clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN								
05	Los procesos de la elaboración de los instrumentos de evaluación son pertinentes para la toma de decisiones	X		X		X		
06	La estructura de planificación de las sesiones de aprendizaje consideran las inquietudes de los niños	X		X		X		
07	Construye materiales educativos con los padres de familia teniendo en cuenta la realidad de la institución	X		X		X		
08	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	X		X		X		
09	Se prevé desarrollar diferentes habilidades en la ejecución de la labor educativa en los grupos de inter aprendizaje	X		X		X		
10	Se tiene en cuenta el espacio del aula de acuerdo a la cantidad de niños por parte de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN								
11	En las sesiones de aprendizaje se evidencian el uso de materiales educativos de acuerdo al currículo	X		X		X		
12	Durante las sesiones se aplican diferentes estrategias didácticas por áreas en la unidad de aprendizaje	X		X		X		
13	Los estudiantes interactúan a través de sus habilidades socio motrices.	X		X		X		
14	Los estudiantes resuelven problemas de forma, movimiento y localización.	X		X		X		
15	Los estudiantes gestionan su aprendizaje de manera autónoma	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN								
16	Las calificaciones permiten al docente realizar ajustes en la planificación curricular.	X		X		X		
17	Utiliza la lista de cotejo al inicio del año para comparar el progreso de cada niño	X		X		X		
18	Las calificaciones permiten al docente obtener resultados favorables	X		X		X		
19	Los objetivos formulados en los procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	X		X		X		
20	La formación de grupos ayuda a animar a los estudiantes para participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg: RUICAN COLLANTES, ROGER LEONARDO DNI: 33429366

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

N° de celular: 997709318

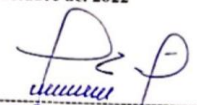
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de octubre del 2022


ROGER L. RUICAN COLLANTES
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
01	En la institución educativa se practican los valores humanos	X		X		X		
02	En la institución educativa se respetan los valores sociales	X		X		X		
03	En la institución educativa se difunden los valores culturales	X		X		X		
04	En la institución educativa se cultivan los valores éticos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CREENCIAS								
05	El personal docente tiene respeto a las creencias religiosas de los estudiantes	X		X		X		
06	El personal docente acepta la creencia de fe	X		X		X		
07	El personal docente rechaza la creencia supersticiosa	X		X		X		
08	El personal es recíproco con la confianza en la gestión que realizan sus autoridades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NORMAS								
09	En la institución educativa se respetan las normas laborales	X		X		X		
10	En la institución educativa se publican las normas educativas	X		X		X		
11	El personal docente tiene conocimiento de la normas legales	X		X		X		
12	La institución educativa capacita al personal y a los estudiantes respecto a las Normas de seguridad	X						
DIMENSIÓN 4: SIMBOLOS								
13	La institución educativa tiene una Marca que lo identifica	X		X		X		
14	El personal docente cuida el prestigio de la institución	X		X		X		
15	Existe en el personal docente un respeto por los compromisos asumidos	X		X		X		
16	El personal docente se identifica con la institución educativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: FILOSOFÍA								
17	En la institución educativa se difunden los lineamientos de la Política educativa nacional	X		X		X		
18	La institución educativa explica al personal docente los lineamientos metodológicos que la institución debe cumplir	X		X		X		
19	En la institución educativa se da cumplimiento al reglamento interno	X		X		X		
20	El personal docente cumple lo estipulado en los manuales de funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE


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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: PUSLAN COLLANTES, ROGER LEONARDO DNI: 33429366

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Nº de celular: 997709318

05 de octubre del 2022


ROGER L. PUSLAN COLLANTES
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



33429366

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Apellidos y Nombres

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

6TKHS 

Ingrese el código de la imagen

 BUSCAR  IMPRIMIR  LIMPIAR

(*) Si existe alguna observación en tu nombre o UNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PUSCAN COLLANTES, ROGER LEONARDO UNI 33429366	LICENCIADA EN EDUCACION (PRIMARIA) Fecha de diploma: 24/08/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
PUSCAN COLLANTES, ROGER LEONARDO UNI 33429366	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
PUSCAN COLLANTES, ROGER LEONARDO UNI 33429366	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD (PRIVADA) CÉSAR VALLEJO PERU

(**) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 502 3233, de lunes a viernes, de 09:30 a.m. a 4:30 p. m.

VALIDACION DE EXPERTO 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO								
01	Los procedimientos pedagógicos son los apropiados en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
02	Los materiales a utilizar favorecerán el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
03	Se considera importantes aspectos de los temas que se tratarán en el periodo de clases	X		X		X		
04	Qué dificultades se tiene que superar para la participación de los estudiantes en los talleres de clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN								
05	Los procesos de la elaboración de los instrumentos de evaluación son pertinentes para la toma de decisiones	X		X		X		
06	La estructura de planificación de las sesiones de aprendizaje consideran las inquietudes de los niños	X		X		X		
07	Construye materiales educativos con los padres de familia teniendo en cuenta la realidad de la institución	X		X		X		
08	Los objetivos formulados en tus procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	X		X		X		
09	Se prevé desarrollar diferentes habilidades en la ejecución de la labor educativa en los grupos de inter aprendizaje	X		X		X		
10	Se tiene en cuenta el espacio del aula de acuerdo a la cantidad de niños por parte de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN								
11	En las sesiones de aprendizaje se evidencian el uso de materiales educativos de acuerdo al currículo	X		X		X		
12	Durante las sesiones se aplican diferentes estrategias didácticas por áreas en la unidad de aprendizaje	X		X		X		
13	Los estudiantes interactúan a través de sus habilidades socio motrices.	X		X		X		
14	Los estudiantes resuelven problemas de forma, movimiento y localización.	X		X		X		
15	Los estudiantes gestionan su aprendizaje de manera autónoma	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN								
16	Las calificaciones permiten al docente realizar ajustes en la planificación curricular.	X		X		X		
17	Utiliza la lista de cotejo al inicio del año para comparar el progreso de cada niño	X		X		X		
18	Las calificaciones permiten al docente obtener resultados favorables	X		X		X		
19	Los objetivos formulados en los procesos de enseñanza aprendizaje guían los logros de aprendizaje expresados en productos	X		X		X		
20	La formación de grupos ayuda a animar a los estudiantes para participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Zumaeza Salazar, Lilia Rocío DNI: 40373020

Especialidad del validador: Gestión Educativa y Desarrollo Regional

Nº de celular: 955704552

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

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

05 de octubre del 2022

Mg. Lilia R. Zumaeza Salazar
Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
01	En la institución educativa se practican los valores humanos	X		X		X		
02	En la institución educativa se respetan los valores sociales	X		X		X		
03	En la institución educativa se difunden los valores culturales	X		X		X		
04	En la institución educativa se cultivan los valores éticos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CREENCIAS								
05	El personal docente tiene respeto a las creencias religiosas de los estudiantes	X		X		X		
06	El personal docente acepta la creencia de fe	X		X		X		
07	El personal docente rechaza la creencia supersticiosa	X		X		X		
08	El personal es recíproco con la confianza en la gestión que realizan sus autoridades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NORMAS								
09	En la institución educativa se respetan las normas laborales	X		X		X		
10	En la institución educativa se publican las normas educativas	X		X		X		
11	El personal docente tiene conocimiento de las normas legales	X		X		X		
12	La institución educativa capacita al personal y a los estudiantes respecto a las Normas de seguridad	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SÍMBOLOS								
13	La institución educativa tiene una Marca que lo identifica	X		X		X		
14	El personal docente cuida el prestigio de la institución	X		X		X		
15	Existe en el personal docente un respeto por los compromisos asumidos	X		X		X		
16	El personal docente se identifica con la institución educativa	X						
DIMENSIÓN 5: FILOSOFÍA								
17	En la institución educativa se difunden los lineamientos de la Política educativa nacional	X		X		X		
18	La institución educativa explica al personal docente los lineamientos metodológicos que la institución debe cumplir	X		X		X		
19	En la institución educativa se da cumplimiento al reglamento interno	X		X		X		
20	El personal docente cumple lo estipulado en los manuales de funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Zumaeta Salazar, Lilia Roulo **DNI:** 40373020
Especialidad del validador: Gestión Educativa y Desarrollo Regional
Nº de celular: 955704552

05 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Lilia R. Zumaeta Salazar
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

40373020

Apellidos y Nombres

Z8ATR

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

Ingrese el código de la Institución

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

🗑️ LIMPIAR

(*) Si desea alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZUMAE TA SALAZAR, LILIA ROCIO DNI 40373020	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/08/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ZUMAE TA SALAZAR, LILIA ROCIO DNI 40373020	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/04/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ZUMAE TA SALAZAR, LILIA ROCIO DNI 40373020	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/08/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ZUMAE TA SALAZAR, LILIA ROCIO DNI 40373020	BACHILLER EN EDUCACION CUESTION EDUCATIVA Y DESARROLLO MEDICIONAL Fecha de diploma: 11/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

(**) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo anterior, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestro central telefónico: 01 202 2220, de lunes a viernes, de 10:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 5: Prueba de normalidad

Tabla 16:
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación curricular	,110	60	,068
Cultura organizacional	,140	60	,005



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación curricular y cultura organizacional en Instituciones Educativas de Inicial, Chachapoyas - 2022", cuyo autor es ZELADA ACOSTA MARIANELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:29:07

Código documento Trilce: TRI - 0516631